

100 preguntas. Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadores autónomos



100 preguntas. Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadores autónomos

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo





CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA

Consejera de Empleo, Turismo y Cultura

Excma. Sra. Dña. Ana Isabel Mariño Ortega

Viceconsejero de Empleo

Ilmo. Sr. D. Juan Van-Halen Rodríguez

Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ilma. Sra. Dña. M^a del Mar Alarcón Castellanos

ELABORACIÓN:

Dirección:

Ilma. Sra. Dña. M^a del Mar Alarcón Castellanos,
Directora General de Trabajo y Gerente del
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el
Trabajo

Autoría:

Sonia Martínez Arranz
María Teresa Moreno Carmona
Laura Vicente García
Gema Villalba Gómez

Unidad Técnica de Publicaciones:

Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Rebeca Robles Gayo

© Comunidad de Madrid

Edita: Instituto Regional de Seguridad y Salud
en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123. Fax: 91 420 61 17

www.madrid.org

Tirada: 1.000 ejemplares

1^a Edición: Junio 2013

Preimpresión: BOCM

Impresión: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

Depósito Legal: M-17.807-2013

Impreso en España - Printed in Spain

Índice

Presentación	11
Primer bloque. Cuestiones comunes	13
La cobertura de las contingencias profesionales	13
1. ¿Qué se considera accidente de trabajo?.....	13
2. ¿Qué no se considera accidente de trabajo?.....	14
3. ¿Y qué se considera enfermedad profesional?.....	14
4. Como autónomo ¿a qué protección tengo derecho en caso de sufrir un accidente o una enfermedad profesional?	14
5. ¿Cuál es el órgano que reconoce el derecho al cobro por las contingencias profesionales?.....	14
6. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para que te declaren una enfermedad profesional?	15
La formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	15
7. ¿Qué norma regula la formación de nivel básico?.....	15
8. ¿Quién puede impartir dicha formación?, ¿se trata de centros autorizados por la autoridad laboral?	15
9. ¿Qué tareas podría desarrollar si realizo un curso de nivel básico?..	15
10. ¿Qué contenido tendrá que tener esta formación?.....	16
11. ¿Es cierto que la duración de esta formación depende de la actividad a la que me vaya a dedicar?.....	16
12. Mi asesor asegura que no es necesario realizar el curso para desarrollar las funciones de nivel básico.....	16
La formación y la tarjeta profesional en los sectores de la construcción y el metal	17
13. El curso básico del reglamento de los servicios de prevención ¿no es válido en las obras de construcción?	17
14. ¿Y en el caso del sector del metal?, ¿es cierto que el curso que capacita para las funciones de nivel básico es distinto?.....	17
15. ¿Y si he obtenido el título de nivel básico con anterioridad?.....	17
16. ¿Es cierto que necesito un carnet para entrar a las obras de construcción?.....	18
17. ¿Para qué sirve la TPC?.....	18
18. ¿Dónde puedo obtener esta tarjeta?.....	18
19. ¿Quién puede solicitar la TPC?.....	18
20. ¿Qué validez tiene?.....	19

21. ¿Qué obligaciones conlleva para el titular?.....	19
22. ¿En qué consiste esta formación específica en prevención de riesgos laborales que se exige para obtener la TPC?.....	19
23. ¿Qué es Aula Permanente?	19
24. Y la formación que yo he recibido con anterioridad, ¿no es válida?	19
25. ¿Es cierto que existe otra tarjeta profesional que se va a exigir a los trabajadores del metal para acceder a las obras de construcción?	20
26. ¿Para qué sirve?	20
27. ¿Quién la puede solicitar?.....	20
28. ¿Tendrá caducidad?.....	21
29. ¿Y pueden exigirme esta tarjeta para ser contratado en obras de construcción?.....	21

La documentación..... 21

30. Las empresas que contratan mis servicios me vienen exigiendo documentación en materia de prevención como si se tratase de una empresa más, con trabajadores a su cargo, ¿esto es legal?.....	21
--	----

La subcontratación en el sector de la construcción

31. He oído que en el ámbito de la construcción los autónomos ya no podemos subcontratar, ¿eso es cierto?	21
32. ¿Qué es el libro de la subcontratación?	22

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.. 22

33. ¿Qué es una evaluación de riesgos?.....	22
34. ¿Y quién se considera personal competente para realizar evaluaciones de riesgo?.....	22
35. ¿Cada cuánto tiene que revisarse la evaluación de riesgos?.....	23
36. Y la planificación de la actividad preventiva, ¿qué es?	23

Segundo bloque. Trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo 25

La cobertura de las contingencias profesionales..... 25

37. ¿Hay alguna diferencia entre la cobertura por accidente de trabajo entre un trabajador autónomo común y un autónomo económicamente dependiente?.....	25
38. Entonces, ¿a qué prestaciones tiene derecho el trabajador autónomo común?.....	25
39. En el caso de haber optado por la cobertura de las contingencias profesionales, ¿cuándo tendré derecho como trabajador autónomo a la prestación económica?.....	25

40. ¿A cuánto ascenderá la cuantía en ese caso?.....	25
41. ¿Qué requisitos se tendrán que cumplir para el cobro de esta prestación?	26
La ley de prevención de riesgos laborales y el trabajador autónomo	26
42. ¿Afecta la ley de prevención de riesgos laborales al trabajador autónomo?.....	26

Tercer bloque. Trabajadores autónomos económicamente dependientes..... 27

Concepto	27
43. ¿A quiénes se les denomina trabajadores autónomos económicamente dependientes?.....	27

La cotización a la seguridad social	28
44. Con la nueva legislación, ¿es obligatorio que los trabajadores autónomos incorporen en su cotización a la seguridad social la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?...	28

Cuarto bloque. Trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo..... 29

La gestión de la prevención de riesgos laborales	29
45. Como empresario, ¿puedo gestionar la prevención en mi empresa? ...	29

La auditoría de prevención de riesgos laborales	30
46. ¿Qué es una auditoría en prevención de riesgos laborales?.....	30
47. ¿Qué empresas tienen la obligación de pasar auditorías?.....	30
48. ¿Y no hay ninguna excepción para las pequeñas empresas?.....	30
49. ¿Cada cuánto tiempo tiene que realizarse una auditoría?.....	31
50.-¿Quién puede, legalmente, realizar una auditoría?.....	31

Obligaciones en materia preventiva	32
51. Y entonces, si llevo a cabo la prevención en mi empresa, ¿cuáles van a ser mis obligaciones en prevención de riesgos laborales?	32
52. ¿Y eso qué significa?.....	32

La asunción de la prevención por el propio empresario	32
53. Y teniendo yo formación de nivel básico, ¿cuál de todas estas actividades preventivas puedo asumir en mi empresa?.....	32
54. ¿Y cómo puedo cumplir con todas las obligaciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, tiene un empresario?.....	33

Los servicios de prevencion ajenos	34
55. Si decido contratar con un servicio de prevención ajeno, ¿cómo sé que puedo confiar en él?.....	34
56. ¿Cuáles son las actividades que deben realizar en mi empresa?.....	34
57. Entonces, ¿cuál es el contenido que tiene que tener mi contrato para que realicen todas estas actividades?.....	34
Las inspecciones de seguridad	36
58. ¿Es cierto que también estoy obligado a realizar inspecciones de seguridad en mi empresa?.....	36
59. ¿En qué consisten?.....	36
60. ¿Quién puede realizar una inspección de seguridad?.....	36
La documentación de prevencion de riesgos laborales	37
61. ¿Cuál es la documentación que en materia de prevención de riesgos laborales puede exigirme la inspección de trabajo y seguridad social?.....	37
62. ¿También tengo la obligación de poner esta documentación a disposición del trabajador?.....	37
63. Pero, ¿tengo que darles una copia de esta documentación si me la piden?.....	37
La formacion de los trabajadores	38
64. En relación con la formación de nivel básico hay trabajadores que me están solicitando recibir el curso, ¿para qué les va a servir?, ¿es bueno para mi empresa?.....	38
65. En relación con la formación a los trabajadores y suponiendo que yo gestione la prevención en mi empresa, ¿es cierto que con el curso de nivel básico no estoy capacitado para formar a mis trabajadores?.....	38
66. ¿Y cómo debe ser esta formación?.....	39
67. Hay empresas que imparten esta formación a distancia, ¿esto es posible?.....	39
Los recursos preventivos	40
68. En otras ocasiones estas empresas contratistas nos exigen que designemos a un trabajador como recurso preventivo, ¿qué es un recurso preventivo?.....	40
69. ¿En qué casos es obligatorio que designemos dichos recursos preventivos?.....	40
70. ¿Quién puede ser recurso preventivo?.....	40
71. Si se opta por un trabajador de la propia empresa, ¿cuál de los trabajadores puede ser recurso preventivo?.....	40

72. Este trabajador, ¿debe tener un contrato específico para ser nombrado recurso preventivo?.....	40
73. Y, ¿es necesario que este trabajador tenga un contrato indefinido?.....	40
Los reconocimientos medicos	41
74. ¿Es obligatorio que mis trabajadores se sometan a reconocimientos médicos?	41
75. ¿Cómo deben ser estos reconocimientos médicos?.....	41
Los planes de emergencia	
76. ¿Es cierto que tengo que hacer un plan de emergencia en mi centro de trabajo?.....	41
77. ¿En qué consiste un plan de emergencia?	42
Los fabricantes, importadores y suministradores	42
78. ¿Qué garantías tiene el trabajador autónomo con respecto a los fabricantes, proveedores o comerciales de las herramientas, productos y equipos necesarios para su trabajo?	42
Las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente	43
79. ¿Es cierto que las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente tienen derecho a que se las libere de las tareas penosas?.....	43
80. ¿Y si todas las tareas que desarrolle la trabajadora en su puesto son incompatibles con su estado?.....	43
81. En ese caso ¿cuál es la remuneración que debe tener la trabajadora trasladada?	43
82. ¿Y qué ocurre en el caso en el que todos los puestos de trabajo de mi empresa sean incompatibles con el estado de embarazo o lactancia?, o más allá ¿y si la trabajadora no tiene la cualificación requerida para desarrollar las funciones de otros puestos de trabajo que sí son compatibles con su estado?.....	44
83. ¿Hasta cuándo duraría la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo?.....	44
84. Como empresario, ¿tengo la obligación de otorgar permisos para las visitas al médico de las trabajadoras embarazadas?.....	44
Los menores de edad	44
85. ¿En qué casos puedo contratar a menores de edad?, ¿tengo que contar con el permiso de sus padres o tutores?	44

Los trabajadores especialmente sensibles	45
86. ¿Qué significa que un trabajador sea especialmente sensible y qué obligaciones tengo yo, como empresario, respecto de ellos?.....	45
Los equipos de trabajo	45
87. ¿Es cierto que mis trabajadores pueden negarse a trabajar con un equipo, vehículo o maquinaria de trabajo por no considerarse cualificados para ello?.....	45
Los equipos de protección individual	45
88. Y, de necesitar equipos de protección individual, ¿quién debe pagarlos: yo, como empresario, o el trabajador?.....	45
89. ¿Y si no los quieren usar?.....	46
90. ¿Hay algún caso en el que no sea conveniente el uso de equipos de protección individual?.....	46
La consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención	46
91. ¿Es cierto que debo consultar a mis trabajadores cualquier decisión que pretenda tomar en materia de prevención de riesgos laborales?.....	46
92. ¿Es obligatorio que en mi empresa haya delegados de prevención?...	46
Las responsabilidades en materia preventiva	47
93. ¿Es cierto que puedo ser sancionado por la autoridad laboral si incumplo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales?...	47
94. O sea que, ¿si incumplo la normativa de prevención de riesgos laborales puedo sufrir alguna sanción más que la propia multa?....	47
95. ¿Y si quien infringe la normativa no soy yo sino uno de mis trabajadores?.....	47
96. Entonces, ¿los trabajadores no tienen obligaciones en materia preventiva?.....	47
97. Y, ¿qué puedo hacer si no cumplen con sus responsabilidades?.....	48
98. En ese caso, ¿cómo puedo reclamar al trabajador su responsabilidad por la infracción que haya cometido?.....	48
99. Y, en el caso contrario, ¿puede darse la situación de que un trabajador se niegue a seguir con sus tareas porque considere que no es seguro?.....	48
100. ¿Es cierto que también puedo tener responsabilidades penales por incumplir la normativa en prevención de riesgos laborales?...	48
Normativa de aplicación	49

Presentación

La situación del trabajador autónomo en relación con la prevención de riesgos laborales sigue planteando muchas dudas, tanto a los propios trabajadores como a los empresarios que los contratan o que concurren con ellos en sus actividades laborales. Por ello, desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo presentamos esta guía, “100 preguntas. Guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores autónomos”, con el firme objetivo de contribuir a resolver, de forma sencilla y directa, las principales dudas que la gestión e integración de la actividad preventiva puede plantear, así como de colaborar para un cumplimiento eficaz y correcto de la legislación en materia preventiva.

Para facilitar su consulta, esta publicación se ha estructurado en cuatro partes diferenciadas. La primera de ellas incluye una serie de preguntas comunes, de interés para todos los autónomos, independientemente de la modalidad que adopten. En segundo lugar, aparecen las preguntas dirigidas a los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo. Por su parte, los trabajadores autónomos económicamente dependientes tienen su espacio en el tercero de los bloques. Y por último, un importante bloque de preguntas y respuestas dirigidas a aquellos trabajadores autónomos con empleados a su cargo.

Para la realización de esta guía nos hemos basado en el importante número de consultas que recibimos en nuestro organismo, y que muestran las principales inquietudes y dificultades que se les presentan a los trabajadores autónomos en relación con la materia preventiva.

Desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo deseamos que esta guía sea una herramienta práctica y de utilidad para los trabajadores autónomos de nuestra región, contribuyendo a la mejora de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como al cumplimiento efectivo de la normativa en prevención de riesgos laborales.

María del Mar Alarcón Castellanos
Directora General de Trabajo y Gerente del IRSST

Primer bloque. Cuestiones comunes

La cobertura de las contingencias profesionales

1. ¿Qué se considera accidente de trabajo?

A los efectos de su cobertura por el Sistema de la Seguridad Social, se entenderá por accidente de trabajo **toda lesión corporal que el trabajador autónomo sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional que desarrolle y que determine su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.**

Así se considerará accidente de trabajo:

- a. Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo (*Ej.: un incendio en el centro de trabajo*).
- b. Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por cuenta propia (*Ej.: corte en el dedo pulgar, producido por una cuchilla en labores de limpieza*).
- c. Las enfermedades, no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales del Sistema de la Seguridad Social, 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 de aquél (*Ej.: un infarto agudo de miocardio sufrido en el lugar de trabajo*).
- d. Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente (*Ej.: leve desprendimiento de retina, agravado por un sobreesfuerzo, que conlleva un desprendimiento total*).
- e. 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 (*Ej.: una hernia discal, agravada por una lesión derivada de un accidente, con consecuencias más graves, del tipo tetraplejía*).



2. ¿Qué no se considera accidente de trabajo?

En el caso del autónomo común, el concepto de accidente de trabajo es más limitado, **no incluyéndose:**

- a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.
- b. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considera fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- c. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador.
- d. Salvo prueba en contrario, cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

3. ¿Y qué se considera enfermedad profesional?

En el caso del trabajo ejecutado por cuenta propia, se entiende por enfermedad profesional **la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por el autónomo** en la actividad en la cual está incluido en el campo de aplicación del régimen especial, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades contenidos en la lista de enfermedades profesionales. Dicha lista de enfermedades y las principales actividades capaces de producirlas se encuentran en el y se establecen criterios para su notificación y registro (*consultar página web <http://www.seg-social.es>*).

4. Como autónomo ¿a qué protección tengo derecho en caso de sufrir un accidente o una enfermedad profesional?

Como autónomo tendrá derecho a las prestaciones originadas por dichas contingencias, **en la misma extensión, forma, términos y condiciones que en el régimen general**. De haber alguna particularidad se le comunicará en el momento de cubrir esta contingencia.

5. ¿Cuál es el órgano que reconoce el derecho al cobro por las contingencias profesionales?

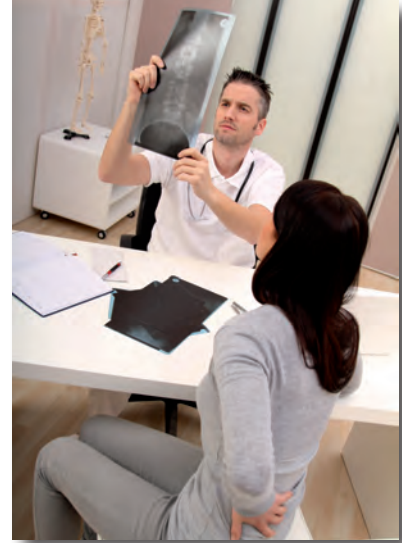
El reconocimiento del derecho y el pago de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se llevarán a cabo, en iguales términos y en las mismas situaciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, por el **Instituto Nacional de la Seguridad Social** o por la **mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social**, respectivamente, en función de con cuál de estas entidades gestoras o colaboradoras se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

¡AVISO IMPORTANTE!: Respecto de las prestaciones de **incapacidad permanente e indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes** se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio¹, y en sus normas de aplicación y desarrollo.

¹ Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del Sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

6. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para que te declaren una enfermedad profesional?

En primer lugar, debe acudir al médico de su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para que le realice un diagnóstico. Si dicho médico determina que lo que usted padece es una enfermedad profesional, procederá a formalizar la declaración de la misma y le entregará una copia, la correspondiente al parte para el trabajador. Si por el contrario le diagnostica una enfermedad común, lo derivará a su médico de atención primaria.



La formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales

7. ¿Qué norma regula la formación de nivel básico?

El **Reglamento de los Servicios de Prevención**: Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31 enero de 1997. (Ver artículo 35 del citado texto).

8. ¿Quién puede impartir dicha formación?, ¿se trata de centros autorizados por la autoridad laboral?

No existe obligación legal de obtener una autorización previa para poder impartir el curso de nivel básico. Usted podrá solicitar esta formación a un servicio de prevención ajeno o una entidad formativa, ya sea pública o privada, con capacidad para desarrollar dichas actividades formativas².

9. ¿Qué tareas podría desarrollar si realizo un curso de nivel básico?

Las funciones de nivel básico se regulan en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención mencionado anteriormente. Son las siguientes:

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

² Ver artículo 35.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

10. ¿Qué contenido tendrá que tener esta formación?

La formación que usted reciba deberá cumplir, como mínimo, el programa especificado a que se refiere el Anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención.

11. ¿Es cierto que la duración de esta formación depende de la actividad a la que me vaya a dedicar?



Es cierto. La duración de la formación de nivel básico no será inferior a 50 horas en el caso de que usted realice una actividad de las incluidas en el Anexo I del citado Reglamento. Se trata de actividades especialmente peligrosas, como los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes tóxicos, entre otras. Para las actividades no incluidas en el Anexo I la duración del curso será de 30 horas.

¡AVISO IMPORTANTE!: En el caso de que su actividad se encuentre enmarcada dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Construcción o del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, consultar las preguntas comprendidas entre la número 13 y la número 29.

12. Mi asesor asegura que no es necesario realizar el curso para desarrollar las funciones de nivel básico.

No es exactamente así; **para desempeñar las funciones de nivel básico hay que poseer la formación mínima** especificada en la respuesta anterior o:

- Poseer una **formación profesional o académica** que capacite para llevar a cabo las responsabilidades profesionales de un experto de nivel básico.
- Acreditar una **experiencia no inferior a 2 años** en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes a un experto de nivel básico³.

¡AVISO IMPORTANTE!: En estos casos, los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

³ Ver artículo 35.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención

La formación y la tarjeta profesional en los sectores de la construcción y el metal

13. El curso básico del reglamento de los servicios de prevención ¿no es válido en las obras de construcción?

Es cierto, la formación en materia de prevención de riesgos laborales establecida en el V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción deberá ser impartida por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad homologada por dicha Fundación. A modo de referencia, debe saber que el contenido formativo para el curso de nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de **60 horas**, se esquematiza en la **Sección 4ª, Capítulo III, Título III, del Libro II del Convenio de la Construcción el Convenio General del Sector**.



¡AVISO IMPORTANTE! Para mayor información le remitimos a la sede que la Fundación Laboral de la Construcción tiene en la Comunidad de Madrid:

Calle Magnolias, 35

28029 Madrid

Tfno.: 91 323 35 85 – 91 323 45 59

Fax: 91 323 55 17

Página web: www.fundacionlaboral.org

14. ¿Y en el caso del sector del metal?, ¿es cierto que el curso que capacita para las funciones de nivel básico es distinto?

Tras la firma del nuevo **Acuerdo Estatal del Sector del Metal**, la duración y el contenido del curso de nivel básico será el establecido en el mismo, esto es:

- Su duración será de **60 horas** y
- Su contenido versará sobre:
 - Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
 - Riesgos generales y su prevención.
 - Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción.
 - Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

15. ¿Y si he obtenido el título de nivel básico con anterioridad?

La formación recibida con anterioridad a la firma del Acuerdo será válida y podrá ser acreditada por los trabajadores respecto de la obligación de formación en materia de prevención y de la **Tarjeta Profesional de la Construcción**, siempre que abarque al menos los contenidos que establece este nuevo Acuerdo.

¡AVISO IMPORTANTE! Para más información consultar a la Fundación de Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF), en su sede de Madrid:

Calle López de Hoyos, 62 – 1ª planta

28002 Madrid

Tfno.: 91 297 73 73

Fax: 91 297 73 77

Página web: www.fmfce.org

16. ¿Es cierto que necesito un carnet para entrar a las obras de construcción?

La Tarjeta Profesional de la Construcción, conocida comúnmente como la TPC, puede serle exigida como medio de acreditar la formación en prevención, aunque no es un requisito necesario para la contratación laboral.

17. ¿Para qué sirve la TPC?

La TPC es un documento que expide la Fundación Laboral de la Construcción que tiene las siguientes funciones:

- Acreditar la formación recibida por el trabajador del sector en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acreditar la categoría profesional de su titular.
- Acreditar la experiencia laboral en el sector.
- Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- Facilitar el acceso a otros servicios de la Fundación Laboral de la Construcción.

18. ¿Dónde puedo obtener esta tarjeta?

El V Convenio Colectivo del Sector establece que sea la Fundación Laboral de la Construcción la entidad encargada del desarrollo y emisión de la TPC.

19. ¿Quién puede solicitar la TPC?

La TPC podrá solicitarse por aquellos profesionales del sector que, en todos los casos, hayan recibido la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajadores en alta o en IT.
- Trabajadores en desempleo, siempre que tengan acreditados al menos 30 días de alta en los 36 meses anteriores a la solicitud.

¡AVISO IMPORTANTE! Debido a la incidencia de la crisis económica en el sector de la construcción, que ha conllevado un descenso en la actividad que puede impedir que trabajadores con experiencia e interesados en obtener la TPC puedan obtenerla por no reunir el requisito de haber trabajado en la construcción durante los últimos 36 meses, como medida excepcional, durante la vigencia del V Convenio para estos trabajadores se amplía el plazo del requisito de haber trabajado en la construcción en los últimos 60 meses anteriores a la solicitud de la TPC.

20. ¿Qué validez tiene?

Caduca a los 5 años, pero es renovable.

21. ¿Qué obligaciones conlleva para el titular?

El **titular** de la TPC estará obligado a:

- Conservar la tarjeta en **perfecto estado**.
- Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción las posibles **modificaciones de los datos relevantes** que figuren en su expediente.
- Comunicar a la Fundación, en su caso, el **robo o extravío** de la Tarjeta.

22. ¿En qué consiste esta formación específica en prevención de riesgos laborales que se exige para obtener la TPC?

La formación exigida en el sector de la Construcción consta de dos ciclos formativos:

- **El primer ciclo**, denominado “**Aula Permanente**”, comprenderá **formación inicial** sobre los riesgos del sector y contendrá:
 - Los principios básicos y conceptos generales sobre la materia.
 - Igualmente deberá conseguirse una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo.

¡AVISO IMPORTANTE! Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

- **El segundo ciclo** deberá transmitir **conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio que usted** desempeñe.

23. ¿Qué es el Aula Permanente?

Se denomina Aula Permanente de Prevención al **primero de los dos ciclos formativos exigidos a los trabajadores del sector. Tiene una duración de ocho horas y es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica del sector de la construcción necesaria para ser titular de la TPC.**

El objetivo del Aula Permanente no es otro que el de conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar los riesgos laborales más frecuentes y las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos.

24. Y la formación que yo he recibido con anterioridad, ¿no es válida?

Para que así sea **deberá solicitarse la homologación a la Fundación Laboral de la Construcción y, de esta forma, obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción**. Si dicha formación ha sido recibida de conformidad con los criterios o parámetros válidos antes de la entrada en vigor del citado Convenio y recogidos en el V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción será igualmente válida y podrá ser acreditada por los trabajadores.

¡AVISO IMPORTANTE!: Para mayor información le remitimos a la sede que la Fundación Laboral de la Construcción tiene en la Comunidad de Madrid:

Calle Magnolias, 35

28029 Madrid

Tfno.: 91 323 35 85 – 91 323 45 59

Fax: 91 323 55 17

Página web: www.fundacionlaboral.org

25. ¿Es cierto que existe otra tarjeta profesional que se va a exigir a los trabajadores del metal para acceder a las obras de construcción?

Sí, es el documento expedido por la Fundación de Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF), y recoge los siguientes datos:

- La **formación específica recibida** por el trabajador del sector en **prevención de riesgos laborales**.
- La **categoría profesional** del trabajador.
- Su **experiencia profesional**.

¡AVISO IMPORTANTE!: El sector de la madera y el mueble ha puesto en marcha la TPC para el mismo, que se expedirá mediante el acuerdo firmado entre la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble y la Fundación Laboral de la Construcción.

26. ¿Para qué sirve?

En concreto para:

- **Acreditar la formación recibida** por el trabajador del sector en materia de **prevención de riesgos laborales**.
- Acreditar la **categoría profesional de su titular**.
- Acreditar la **experiencia laboral en el sector**.
- Acreditar la **formación de todo tipo** recibida por su titular.
- Facilitar el **acceso a otros servicios** de su sector.

27. ¿Quién la puede solicitar?

Todos aquellos profesionales del sector que, habiendo recibido la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajadores **en alta o en IT**.
- Trabajadores **en desempleo, siempre que tengan acreditados al menos 30 días de alta en los 36 meses anteriores a la solicitud**.

¡AVISO IMPORTANTE!: debido a la incidencia de la crisis económica en el sector de la construcción, que ha conllevado un descenso en la actividad que puede impedir que trabajadores con experiencia e interesados en obtener la TPC puedan obtenerla por no reunir el requisito de haber trabajado en la construcción durante los últimos 36 meses, como medida excepcional, durante la vigencia del V Convenio para estos trabajadores se amplía el plazo del requisito de haber trabajado en la construcción en los últimos 60 meses anteriores a la solicitud de la TPC.

28. ¿Tendrá caducidad?

Caduca a los cinco años, pero será renovable.

29. ¿Y pueden exigirme esta tarjeta para ser contratado en obras de construcción?

La TPC no es obligatoria, pero puede ser un requisito a exigir a contratados y subcontratados, al ser una herramienta que facilita labores administrativas y de gestión.

La documentación

30. Las empresas que contratan mis servicios me vienen exigiendo documentación en materia de prevención como si se tratase de una empresa más, con trabajadores a su cargo, ¿esto es legal?

Como trabajador autónomo contratado puede verse en cualquiera de estas tres situaciones y, en cada una de ellas, deberá cumplir una serie de obligaciones que, a continuación, se detallan:

- **La primera: Cuando en un mismo centro de trabajo coincida con varias empresas.** En ese caso usted deberá coordinarse con el resto de empresas a la hora de realizar los trabajos e informarse mutuamente de los riesgos de las actividades que cada una desarrolle, celebrando reuniones o dándose instrucciones si fueran necesario.
- **La siguiente: Cuando en un mismo centro de trabajo coincida con varias empresas y una de ellas sea la titular del centro.** En esta situación, usted y el resto de empresarios será informado por el empresario titular de los riesgos existentes e impartirá las instrucciones necesarias a sus trabajadores, en caso de tenerlos, para evitar que puedan producirse accidentes de trabajo. Dichos empresarios, incluido usted, deberán tener en cuenta esta información recibida a la hora de realizar su propia evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- **Y por último: Cuando sea subcontratado por un empresario principal la realización de obras o servicios correspondientes.** Entonces, el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de los contratistas y subcontratistas y dar las consabidas instrucciones al resto de los empresarios para cumplir con la prevención de riesgos.

¡AVISO IMPORTANTE!: En el caso en que los contratados o subcontratados no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, pero trabajen con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por éste, deberán ser informados sobre los riesgos y medidas preventivas a aplicar en dichos trabajos.

La subcontratación en el sector de la construcción

31. He oído que en el ámbito de la construcción los autónomos ya no podemos subcontratar, ¿eso es cierto?

Efectivamente, desde la aprobación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

32. ¿Qué es el libro de la subcontratación?

El Libro de Subcontratación viene a sustituir al Libro de Registro sobre empresas contratistas y **se trata de un libro habilitado por la autoridad laboral del territorio en que se ejecute la obra. En él el contratista deberá reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en la obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos.**

¡AVISO IMPORTANTE!: Esta obligación es de cada contratista, el cual deberá conservarlo durante 5 años y justificar, caso de darse su pérdida o destrucción. En caso de agotamiento, éste deberá presentarse para la habilitación del siguiente.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva

33. ¿Qué es una evaluación de riesgos?

Es una herramienta preventiva que sirve para **identificar por cada puesto de trabajo de la empresa, los riesgos que no se han podido evitar, la magnitud de los mismos y los trabajadores afectados.** Una vez realizada esa valoración se tendrá la información necesaria para adoptar medidas preventivas que consigan mejorar el nivel de seguridad y salud de su empresa. Esta evaluación se reflejará en un documento que formará parte del Plan de Prevención. El empresario, a la hora de realizar la evaluación de los riesgos, deberá tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.



El empresario, a la hora de realizar la evaluación de los riesgos, deberá tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

¡AVISO IMPORTANTE!: Las evaluaciones de riesgos, al igual que cualquier otra actividad preventiva obligatoria, sólo podrán realizarse por la modalidad preventiva que haya escogido para su empresa⁴.

34. ¿Y quién se considera personal competente para realizar evaluaciones de riesgo?

En este caso debemos diferenciar **tres tipos de profesionales**, con distintas competencias para realizar la evaluación de riesgos:

⁴ Artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97, de 17 de enero). La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

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

1. **El nivel básico en prevención de riesgos laborales** puede realizar evaluaciones elementales y establecer medidas preventivas compatibles con su nivel de formación. Además, puede colaborar en la evaluación de riesgos que realicen los técnicos de niveles superiores.
2. El personal con funciones de **nivel intermedio** puede realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas con funciones de nivel superior.
3. Los profesionales de **nivel superior** tienen encomendada la realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación⁵.

35. ¿Cada cuánto tiene que revisarse la evaluación de riesgos?

Depende del caso; la evaluación inicial de riesgos se deberá revisar **cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes**. Dicha revisión se realizará sobre los puestos de trabajo afectados.

La totalidad de la evaluación deberá revisarse con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

¡AVISO IMPORTANTE!: *Ante determinados riesgos, los controles o revisiones tienen fijado, por normativa, períodos para realizarse como es el caso de la exposición a ruido, vibraciones o radiaciones. Por ello, es necesario consultar normativa para cada caso en particular.*

36. ¿Y la planificación de la actividad preventiva, qué es?

Se trata de un **documento de gestión, donde el empresario debe reflejar aquellas actividades preventivas a realizar para eliminar, reducir o controlar los riesgos** que se hayan puesto de manifiesto en los resultados de la evaluación de riesgos.

En ese documento se reflejará, para cada medida preventiva, el plazo para llevarla a cabo, el responsable de llevarla a cabo y los recursos humanos y materiales que se van a emplear en ella.

¡AVISO IMPORTANTE!: *En cualquier caso, usted como empresario será el responsable de que las actividades preventivas se ejecuten de forma efectiva, así que deberá efectuar un seguimiento continuo de estas actividades.*

⁵ Ver Capítulo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención (artículos 34, 35, 36 y 37), donde se describen detalladamente cada una de las funciones de los tres niveles de formación en prevención de riesgos laborales.

Segundo bloque. Trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo

La cobertura de las contingencias profesionales

37. ¿Hay alguna diferencia entre la cobertura por accidente de trabajo entre un trabajador autónomo común y un autónomo económicamente dependiente?

En el caso del autónomo común, **el concepto de accidente de trabajo es más limitado**, no incluyéndose los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo ⁶.

38. Entonces, ¿a qué prestaciones tiene derecho el trabajador autónomo común?

La acción protectora del Régimen de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, comprenderá, en todo caso:

1. **La asistencia sanitaria** en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
2. **Las prestaciones económicas** en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

39. En el caso de haber optado por la cobertura de las contingencias profesionales, ¿cuándo tendré derecho como trabajador autónomo a la prestación económica?

En los supuestos en que el interesado, por tratarse de un trabajador autónomo común, hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria por ser un trabajador autónomo dependiente, y el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, **a partir del día siguiente al de la baja**⁷.

40. ¿A cuánto ascenderá la cuantía en ese caso?

En los supuestos en que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria, y el subsidio se hubiese generado a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la cuantía del subsidio **será el resultado de aplicar sobre la correspondiente base reguladora el 75% de la misma**, desde el día siguiente al de la baja.

⁶ Ver artículo 3 del Real Decreto 1273/2003 de 10 de octubre por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

⁷ Ver artículo 10 del citado Real Decreto 1273/2003

41. ¿Qué requisitos se tendrán que cumplir para el cobro de esta prestación?

Para el reconocimiento del derecho a la prestación por incapacidad temporal causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, **será requisito indispensable que el interesado se halle al corriente en el pago de las correspondientes cuotas a la Seguridad Social.**

Asimismo, los autónomos que se encuentren en incapacidad temporal **vendrán obligados a presentar** –ante la correspondiente entidad gestora o colaboradora– en la forma y con la periodicidad que determine la entidad gestora del régimen en que estén encuadrados, **declaración** sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares **o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad.**

¡AVISO IMPORTANTE!: La falta de presentación de la declaración dará lugar a que por la entidad gestora o colaboradora se suspenda cautelarmente el abono de la prestación, iniciándose las actuaciones administrativas oportunas a efectos de verificar que se cumplen los requisitos condicionantes del acceso y percibo de la prestación.

La ley de prevención de riesgos laborales y el trabajador autónomo

42. ¿Afecta la ley de prevención de riesgos laborales al trabajador autónomo?

De La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo derivan los siguientes **derechos y obligaciones** para los trabajadores autónomos:

En primer lugar, cuando el trabajador autónomo desarrolle su actividad junto con trabajadores de otra u otras empresas, o la realice en el centro de trabajo o local del cliente, **deberá cooperar** con éstos **en el cumplimiento de la Ley de Prevención.**⁸ Además, deberá ser informado e instruido en los riesgos que puedan existir para su seguridad y su salud, así como en las medidas y actividades de protección y prevención que se estén empleando en la empresa o centro de trabajo en cuestión, incluidas las medidas de emergencia a aplicar en caso de que sea necesario.

En segundo lugar, **aquellas empresas que contraten los servicios de un trabajador autónomo para realizar trabajos de la propia actividad, deberán vigilar el cumplimiento por parte de éste de la normativa sobre prevención.**

Por otra parte y, en el caso de que sean estas empresas las que faciliten al trabajador autónomo la maquinaria, los equipos o los productos necesarios para su trabajo, también **deberán garantizar que tales maquinarias o equipos cumplan las exigencias legales de prevención.**⁹

¡AVISO IMPORTANTE!: El incumplimiento de tales obligaciones por parte de las empresas generará la obligación de indemnizar los daños y perjuicios que se puedan causar y que deriven de tales incumplimientos.

⁸ Ver artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

⁹ Ver Real Decreto 171/2004, de 30 enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Tercer bloque. Trabajadores autónomos económicamente dependientes

Concepto

43. ¿A quiénes se les denomina trabajadores autónomos económicamente dependientes?

Se trata de una nueva figura de trabajador autónomo que aparece con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo que se encuentra en la frontera entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena y que cuenta con un régimen jurídico propio y distinto. Por tanto, los podríamos definir como **aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y por actividades económicas o profesionales.**

Además, deberán reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

1. No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.
2. No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.



3. Disponer de infraestructura productiva y material propios.
4. Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de su cliente.
5. Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente.

¡AVISO IMPORTANTE! *Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

La cotización a la seguridad social

44. Con la nueva legislación, ¿es obligatorio que los trabajadores autónomos incorporen en su cotización a la seguridad social la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Únicamente serán los trabajadores autónomos económicamente dependientes los que deban incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En el caso del autónomo común, la cotización para la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es voluntaria, y sólo para aquellas actividades que presenten un mayor riesgo de siniestralidad el Gobierno podría establecer el carácter obligatorio de esta cobertura.

Cuarto bloque. Trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo

La gestión de la prevención de riesgos laborales

45. Como empresario, ¿puedo gestionar la prevención en mi empresa?

Como empresario, podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, **cuando en su empresa concurren las siguientes circunstancias:**

- Que su empresa tenga **hasta diez¹⁰ trabajadores.**
- Que la actividad que desarrolle en su empresa **no se considere peligrosa** y, por tanto, no esté incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención¹¹.
- Que usted desarrolle de forma habitual **su actividad profesional** en el centro de trabajo de su empresa y
- Que tenga **formación en prevención** de riesgos laborales, como mínimo de nivel básico¹².

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventi-

¹⁰ Novedad introducida por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes –entre las que se incluye la Ley de Prevención– para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Dicha novedad también se recoge en el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica, entre otros, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹¹ **ACTIVIDADES PELIGROSAS INCLUIDAS EN EL ANEXO I DEL RD 39/97 de 17 de enero.**

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- Actividades en que intervienen los productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación de Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

¹² En el caso de que usted sólo contase con formación en prevención de nivel básico, no estaría capacitado para impartir la formación a sus trabajadores, por no ser reconocida dicha función entre las otorgadas en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención a profesionales de dicho nivel.

vas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en dicho Reglamento.

¡AVISO IMPORTANTE! Eso sí, al asumir la gestión de la prevención en su empresa de manera personal, deberá someterse a auditorías periódicas.

La auditoría de prevención de riesgos laborales



46. ¿Qué es una auditoría en prevención de riesgos laborales?

Se trata de un instrumento de gestión que **va a permitir al empresario conocer cuál es la situación de su empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales**. De esta forma, se van a examinar todas las fases de la actividad productiva y todos los departamentos de la empresa. O dicho de otro modo, se van a valorar todas y cada una de las actividades o medidas preventivas que se hayan adoptado o esté previsto adoptar en la empresa.

Dicha auditoría, finalizará con un informe donde se presenten los resultados, **reflejando cuales son las posibles deficiencias del sistema de prevención, dando soluciones a las mismas y evitando así tanto posibles accidentes o enfermedades profesionales como probables sanciones por incumplimiento de la legislación**.

47. ¿Qué empresas tienen la obligación de pasar auditorías?

Las empresas que están obligadas a realizar auditorías a su sistema de prevención son **todas aquellas que no han concertado un servicio ajeno en su totalidad para realizar la prevención en su empresa**. Para ello, siempre deberán contratar a una entidad externa debidamente autorizada por la autoridad laboral competente en el territorio donde resida su empresa.

48. ¿Y no hay ninguna excepción para las pequeñas empresas?

En relación con las pequeñas empresas, el Reglamento de los Servicios de Prevención¹³ indica que las empresas **de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del mismo texto (de especial peligrosidad) en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo** y en las que la eficacia

¹³ Artículo 29.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 337/2010, por el que se modifica, entre otras normas, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el **limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma** según modelo establecido en el Anexo II del mismo Real Decreto, y la autoridad laboral no diga lo contrario.

¡AVISO IMPORTANTE!: Para estas empresas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando se inscriben en el **Registro de empresas que no precisan recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales**.

(Para ello, consultar página web del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid: www.madrid.org, Servicios y Trámites, Registro de Empresas que no precisan recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales).

49. ¿Cada cuánto tiempo tiene que realizarse una auditoría?

La primera auditoría del sistema deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva. La auditoría **deberá ser repetida cada cuatro años**, excepto cuando se realicen actividades de especial peligrosidad (que son las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/97), en las que **el plazo será de dos años**. **Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa.**

En todo caso, **deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas**, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría¹⁴.

50. ¿Quién puede, legalmente, realizar una auditoría?

Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la **autorización de la autoridad laboral competente** del lugar donde radiquen sus instalaciones principales. Una vez que la entidad obtiene la autorización definitiva, se encuentra facultada para poder realizar la auditoría. Estas entidades autorizadas deben hacer constar la resolución de autorización en cualquier actividad de publicidad que realicen.

El listado de empresas que pueden realizar estas auditorías acreditadas por la Comunidad de Madrid, así como por otras comunidades autónomas, se encuentra disponible en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (*Consultar página Web del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, www.madrid.org: Listados de entidades autorizadas, por la Comunidad de Madrid y por otras CCAA para actuar en Madrid, para desarrollar la actividad de auditoría de sistemas de prevención de las empresas*).

¡AVISO IMPORTANTE!: Las empresas que realicen auditorías verán incompatible con esta actividad la prestación de servicios de prevención ajenos.

¹⁴ Novedad introducida por el Real Decreto 337/2010, por el que se modifica, entre otras normas, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Obligaciones en materia preventiva

51. Y entonces, si llevo a cabo la prevención en mi empresa, ¿cuáles van a ser mis obligaciones en prevención de riesgos laborales?

Usted como empresario debe garantizar una protección eficaz de sus trabajadores en materia de seguridad y salud¹⁵, caso de tener trabajadores a su cargo.

52. ¿Y eso qué significa?

Eficaz quiere decir que aquello que el empresario hace, sirve y consigue evitar los daños a la salud de los trabajadores. Dicha protección eficaz implica la implantación de las siguientes **medidas concretas**¹⁶:

- Identificar los riesgos que hay en la empresa y que estarán relacionados, entre otras cosas, con la actividad que se desarrolle.
- Eliminar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se hayan podido eliminar, documentando dicha evaluación.
- Combatir los riesgos en su origen, es decir, en el lugar en el que nacen, en la fuente.
- Adaptar el trabajo a la persona que lo realiza.
- Evitar el trabajo monótono y repetitivo.
- Evitar cargas excesivas de trabajo. Reducir los pesos de las cargas que el trabajador transporta de forma manual.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquellos productos que dañen de forma clara a los trabajadores: productos cancerígenos, tóxicos graves o productos contaminantes graves, etc. por aquellos que entrañen poco o ningún peligro.
- Planificar las medidas preventivas que vayan a implantarse en la empresa.
- Implantar protección colectiva preferentemente a la protección individual de los trabajadores.
- Sólo en el caso de que no exista otra forma de proteger la salud de los trabajadores, dotarlos y formarlos en el uso de los equipos de protección personal.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas de la empresa.
- Formar en el uso adecuado de máquinas, equipos y herramientas.

La asunción de la prevención por el propio empresario

53. Y teniendo yo formación de nivel básico, ¿cuál de todas estas actividades preventivas puedo asumir en mi empresa?

Según reconoce el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, **el nivel básico en prevención de riesgos laborales** está capacitado para desarrollar las siguientes **funciones** preventivas en su empresa:

¹⁵ Artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁶ Se trata de los principios que debe cumplir toda actividad preventiva que el empresario realice en su empresa y que vienen recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Promover los comportamientos seguros** y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada¹⁷.
- **Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas**, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- **Realizar evaluaciones elementales de riesgos** y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- **Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa**, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- **Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios** gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- **Cooperar con los servicios de prevención**, en su caso.

54. ¿Y cómo puedo cumplir con todas las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales tiene un empresario?

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en su empresa y en la forma de gestionarla, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. Y esto se consigue implantando y aplicando un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Este Plan debe contar con dos elementos fundamentales: la **evaluación de los riesgos laborales** y la **planificación de la actividad preventiva**.

¡AVISO IMPORTANTE!: Amparado por la normativa de prevención de riesgos laborales, el Gobierno ha aprobado un **Plan de Asistencia Pública al Empresario** en materia de seguridad y salud en el trabajo que se ajustará a las siguientes fases:

- Quedan incluidas las empresas de **hasta 10 trabajadores**.
- El plan contiene el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones por sectores y especificando aquellas actividades o riesgos que requieran apoyo técnico especializado¹⁸(Consultar página web <https://www.prevencion10.es>).

Por otra parte, **las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución¹⁹.

¹⁷ En el caso de que usted sólo contase con formación en prevención de nivel básico, no estaría capacitado para impartir la formación a sus trabajadores, por no ser reconocida dicha función entre las otorgadas en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención a profesionales de dicho nivel.

¹⁸ Disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁹ Artículo 2.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los servicios de prevención ajenos

55. Si decido contratar con un servicio de prevención ajeno, ¿cómo sé que puedo confiar en él?

Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deben contar con la **acreditación de la autoridad laboral competente** del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales²⁰.

¡AVISO IMPORTANTE!: Consultar página Web del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, www.madrid.org, en el apartado de Servicios y Trámites, donde aparecen los listados de entidades acreditadas por la Comunidad de Madrid y por otras comunidades autónomas para actuar en Madrid como Servicios de Prevención Ajenos.

56. ¿Cuáles son las actividades que deben realizar en mi empresa?

Los servicios de prevención ajenos deben asumir directamente el desarrollo de las siguientes funciones, siempre y cuando se hubieran concertado en el contrato firmado entre empresa y servicio de prevención ajeno:

- Diseño, implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales** que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La **evaluación de los factores de riesgo** que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- La **planificación de la actividad preventiva** y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La **información y formación** de los trabajadores. En lo relacionado con la formación a los trabajadores, los servicios de prevención ajenos deberán acreditar su capacidad para formar mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente²¹.
- La prestación de los **primeros auxilios y planes de emergencia**.
- La **vigilancia de la salud de los trabajadores** en relación con los riesgos derivados del trabajo.

¡AVISO IMPORTANTE!: Si usted en su empresa no va a llevar a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de estas funciones sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno.

57. Entonces, ¿cuál es el contenido que tiene que tener mi contrato para que realicen todas estas actividades?

En relación al contrato o concierto establecido entre la empresa y un servicio de prevención ajeno, éste debe incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- **Identificación de la entidad especializada** que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- **Identificación de la empresa** destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen sus actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción incluirá

²⁰ Artículo 17.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

²¹ Disposición adicional decimosexta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que inter venga la empresa.

- **Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas** y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas²².
- La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes en su empresa, **la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas** derivadas de la evaluación.
- La obligación del servicio de prevención de efectuar en la **memoria anual** de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de su empresa.
- El compromiso, por parte de su empresa, de **comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud que se produzcan entre los trabajadores** de la misma.
- El compromiso de su empresa de **comunicar al servicio las actividades o funciones preventivas realizadas con otros recursos u otras empresas o entidades** para que se facilite la colaboración y coordinación entre todos ellos.
- La **duración del concierto**.
- Las **condiciones económicas del concierto**, con la expresa descripción de aquellas actividades o funciones preventivas que no estén incluidas en el concierto.



²² Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1. Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.
2. Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.
3. Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.
4. El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.
5. Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar acuerdo con la normativa aplicable.

- **La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar** al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La descripción expresa de aquellas **actividades preventivas** que, siendo **obligatorias por ley**, **no quedan cubiertas** por el concierto.

¡AVISO IMPORTANTE!: Los servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Las inspecciones de seguridad

58. ¿Es cierto que también estoy obligado a realizar inspecciones de seguridad en mi empresa?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales introduce en su artículo 16 la **obligación empresarial de llevar a cabo controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores** para detectar situaciones potencialmente peligrosas, cuando el resultado de la evaluación revelase la existencia de dichas situaciones peligrosas.

59. ¿En qué consisten?

La inspección es una técnica analítica de seguridad que consiste en el análisis realizado mediante la **observación directa de las instalaciones, equipos, máquinas y procesos productivos para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los puestos de trabajo.**

¡AVISO IMPORTANTE!: Esta técnica no trata sólo de la observación de condiciones y características técnicas, sino también de metodologías de trabajo, actitudes y comportamiento humano, aptitud de los trabajadores para el puesto que desempeñan y sistema organizativo.

60. ¿Quién puede realizar una inspección de seguridad?

Como el resto de las actividades preventivas, las inspecciones de seguridad se realizarán en su empresa con arreglo a la modalidad preventiva por la que haya optado, esto es:

- **Usted personalmente.**
- **Sus trabajadores designados.**
- **El servicio o los servicios preventivos que haya contratado o, en su caso,**
- **Su servicio de prevención propio.**

La documentación de prevención de riesgos laborales

61. ¿Cuál es la documentación que en materia de prevención de riesgos laborales puede exigirme la inspección de trabajo y seguridad social?

Todo empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- El **Plan de Prevención** de Riesgos Laborales
- La **Evaluación de los riesgos** para la seguridad y la salud en el trabajo.
- La **Planificación de la actividad preventiva**.
- Práctica de los **controles del estado de salud** de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (Artículo 23 de la LPRL).

¡AVISO IMPORTANTE!: En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación citada.

62. ¿También tengo la obligación de poner esta documentación a disposición del trabajador?

Para ser exactos, **son los delegados de prevención los que tienen acceso** a la información y documentación citada, condición necesaria para que puedan ejercer sus funciones correctamente.

¡AVISO IMPORTANTE!: Los delegados de prevención, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados de prevención y/o al comité de seguridad y salud podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren²³.

¡AVISO IMPORTANTE!: Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

63. Pero, ¿tengo que darles una copia de esta documentación si me la piden?

La jurisprudencia, de forma reiterada, ha venido afirmando que **la negativa empresarial a proporcionar copia restringe el derecho de los trabajadores** pues, con independencia

²³ Artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

del tiempo que se dedique al examen de la documentación, la carencia de la entrega de la copia haría ineficaz, ficticia o al menos restringiría la información a transmitir a los trabajadores.

La formación de los trabajadores

64. En relación con la formación de nivel básico, hay trabajadores que me están solicitando recibir el curso ¿para qué les va a servir?, ¿es bueno para mi empresa?

El certificado de formación en prevención de nivel básico **es un certificado oficial de formación en prevención de riesgos laborales que capacita para realizar muchas y diversas funciones en prevención de riesgos laborales**, que a continuación enumeramos:

- 1º Para **gestionar** la prevención de la propia empresa.
- 2º Para **realizar tareas relacionadas con la prevención**, como ser recurso preventivo, coordinador de prevención, etc.
- 3º **Facilita el conocimiento de los fundamentos básicos** de la prevención útil para los empresarios y trabajadores interesados en esa materia. (Ver pregunta número 53).

¡AVISO IMPORTANTE!: En el caso de ser trabajadores autónomos dependientes o trabajadores por cuenta ajena, esta certificación les capacitaría para gestionar la prevención en una empresa, bien como trabajador designado o bien como miembro de un servicio de prevención, así como para ser delegado de prevención²⁴.

65. En relación con la formación a los trabajadores y suponiendo que yo gestione la prevención en mi empresa, ¿es cierto que con el curso de nivel básico no estoy capacitado para formar a mis trabajadores?

Según establece el ya nombrado artículo 35 del Real Decreto 39/1997²⁵, dentro de las funciones reconocidas al nivel básico de prevención de riesgos laborales **no se contempla la de formación específica a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**. En cambio, lo que sí se le reconoce es la posibilidad de promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada. También se le reconoce, en particular, la función de promover actuacio-

²⁴ Ver artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

²⁵ **Artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Funciones de nivel básico:**

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
 - a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
 - b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
 - d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
 - e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
 - f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

nes preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

¡AVISO IMPORTANTE! La formación que debe impartirse a los trabajadores, en función de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá realizarse por la modalidad preventiva que haya establecido en su empresa. No podrá impartirse por entidades o personas ajenas a su organización preventiva²⁶.

66. ¿Y cómo debe ser esta formación?

Usted como empresario deberá garantizar que cada trabajador de su empresa reciba una formación **teórica y práctica, suficiente y adecuada**, en materia preventiva, tanto **en el momento de su contratación**, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como **cuando se produzcan cambios** en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar **centrada específicamente en el puesto de trabajo o función** de cada trabajador, **adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.**



67. Hay empresas que imparten esta formación a distancia, ¿esto es posible?

Sí, siempre que cumpla lo establecido en el **artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**; es decir, deberá:

- Ser teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.
- Adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- Repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- Impartida, 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.
- Llevada a cabo por la modalidad preventiva.

²⁶ Artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los recursos preventivos

68. En otras ocasiones, estas empresas contratistas nos exigen que designemos a un trabajador como recurso preventivo, ¿qué es un recurso preventivo?

La normativa exige a las empresas que en determinados supuestos nombren **responsables en prevención denominados recursos preventivos**. La presencia de estos responsables es una medida preventiva complementaria, con el fin de que vigilen el cumplimiento efectivo de las actividades preventivas previstas para el control de los riesgos especiales que se derivan determinadas situaciones. A estos responsables se les denomina “recursos preventivos”.

69. ¿En qué casos es obligatorio que designemos dichos recursos preventivos?

Nombrar un recurso preventivo será necesario en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad. Y, concretamente, en los siguientes casos:

1. Cuando los riesgos puedan verse agravados por la concurrencia de operaciones diversas.
2. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
3. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

70. ¿Quién puede ser recurso preventivo?

Podrán serlo **trabajadores designados de la empresa**, trabajadores **del servicio de prevención propio de la empresa** o miembros **del servicio de prevención ajeno que se haya contratado**. Asimismo, podrán ser nombrados recurso preventivo trabajadores de la empresa que no se encuentren incluidos en los grupos anteriores.

71. Si se opta por un trabajador de la propia empresa, ¿cuál de los trabajadores puede ser recurso preventivo?

Si el empresario nombra recurso preventivo o uno o varios trabajadores que no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados, deberán reunir los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos que vayan a supervisar y, **además, contar con una formación en prevención de riesgos laborales, como mínimo, de nivel básico**.

72. Este trabajador, ¿debe tener un contrato específico para ser nombrado recurso preventivo?

No necesita tener funciones preventivas reconocidas, puede tener cualquier otra responsabilidad por contrato.

73. Y, ¿es necesario que este trabajador tenga un contrato indefinido?

Aunque la legislación no dice nada al respecto, se entiende que **no es necesario que dicho tra-**

bajador tenga un contrato indefinido, dado que la labor de vigilancia durará lo que dure la actividad en concreto que esté supervisando. Por todo ello, se podría afirmar que **no existen restricciones ni limitaciones para designar a un trabajador como recurso preventivo**.

Los reconocimientos médicos

74. ¿Es obligatorio que mis trabajadores se sometan a reconocimientos médicos?

No, como norma general los reconocimientos médicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán tres supuestos:

1. En aquellos en los que **la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores**.
2. **Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa**.
3. **Cuando así esté establecido en una disposición legal** en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

¡AVISO IMPORTANTE!: *En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador, que sean proporcionales al riesgo y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.*

75. ¿Cómo deben ser estos reconocimientos médicos?

Estos reconocimientos deben ser realizados por personal sanitario capacitado para ello y **ser específicos**. Esto significa que estarán directamente relacionados con los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo. Para identificar dichos riesgos se tendrá en cuenta la evaluación de riesgos, realizada por técnicos de prevención cualificados.

¡AVISO IMPORTANTE!: *Las autoridades sanitarias vienen estableciendo protocolos de vigilancia sanitaria específica para trabajadores expuestos a determinados riesgos, tales como: plomo, amianto, posturas forzadas, asma laboral, ruido, manejo manual de cargas, etc.*

Los planes de emergencia

76. ¿Es cierto que tengo que hacer un plan de emergencia en mi centro de trabajo?

Es cierto, usted debe analizar las posibles situaciones de emergencia que pueden darse en su empresa. Una vez que haya determinado a qué posibles peligros puede enfrentarse en lo que a emergencias se refiere, **deberá adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento**. Dicho personal de su empresa, debe disponer de la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

77. ¿En qué consiste un plan de emergencia?

El plan de emergencia es un documento identificador de las posibles situaciones que requieren una actuación inmediata y organizada de un grupo de personas especialmente informado y formado ante un suceso grave que pueda derivar en consecuencias catalogadas como desastre. Dicho documento, como mínimo, deberá contener los siguientes temas:

- **Prevención y extinción de incendios.**
- **Medidas de primeros auxilios.**
- **Designación del personal encargado de poner en práctica estas medidas.**
- **Evacuación de personal.**

Los fabricantes, importadores y suministradores

78. ¿Qué garantías tiene el trabajador autónomo con respecto a los fabricantes, proveedores o comerciales de las herramientas, productos y equipos necesarios para su trabajo?

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador autónomo, siempre que éste los instale y utilice en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.



Por otra parte, los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a **ensayar y etiquetar** los mismos de forma que al autónomo le permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para su seguridad o su salud.

Asimismo, deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por el trabajador, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Por último, los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección del autónomo están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre

que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la **información** que indique **el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.**

Las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente

79. ¿Es cierto que las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente tienen derecho a que se las libere de las tareas penosas?

Si los resultados de la evaluación revelasen que existe un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, usted, como empresario, debe adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar que se expongan a dicho riesgo y esto pasa por adaptar las condiciones de trabajo a su nuevo estado. De ello se deduce que **la trabajadora no realizará aquellas tareas que sean incompatibles con su nuevo estado**²⁷.



¡AVISO IMPORTANTE!: Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

80. ¿Y si todas las tareas que desarrolle la trabajadora en su puesto son incompatibles con su estado?

En ese caso, y siempre que exista un informe del facultativo que atienda a la trabajadora, ratificado a su vez por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, usted deberá **trasladar a dicha trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.**

81. En ese caso, ¿cuál es la remuneración que debe tener la trabajadora trasladada?

Si la trabajadora es destinada a un puesto que no se corresponde con su grupo o categoría profesional equivalente, **conservará el derecho** al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, siempre y cuando el puesto que ocupe no tenga una retribución mayor que el suyo propio. En ese caso, la trabajadora percibirá la retribución del puesto de mayor categoría.

²⁷ Ver artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

82. ¿Y qué ocurre en el caso en el que todos los puestos de trabajo de mi empresa sean incompatibles con el estado de embarazo o lactancia?, O más allá ¿y si la trabajadora no tiene la cualificación requerida para desarrollar las funciones de otros puestos de trabajo que sí son compatibles con su estado?

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera realizarse por motivos justificados, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**²⁸.

¡AVISO IMPORTANTE! De esta prestación pueden ser beneficiarias también las trabajadoras autónomas siempre que se encuentren afiliadas al Sistema General de la Seguridad Social y en situación de alta, además de estar al corriente en el pago de cuotas de las que sean responsables directas.

83. ¿Hasta cuándo duraría la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo?

De forma general, tanto en el caso de embarazo como en el de lactancia natural, **esta situación perdurará el tiempo que sea necesario para proteger la seguridad y la salud de la trabajadora** y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. No obstante, y de forma particular en el caso de las trabajadoras embarazadas, dicha suspensión dejará de ser efectiva el mismo día en que la mujer pase a la situación de baja por maternidad. Por su parte, la suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural se contempla para el caso de madres con hijos menores de nueve meses.

84. Como empresario, ¿tengo la obligación de otorgar permisos para las visitas al médico de las trabajadoras embarazadas?

Cierto, **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 de trabajo.

Los menores de edad

85. ¿En qué casos puedo contratar a menores de edad?, ¿tengo que contar con el permiso de sus padres o tutores?

Es cierto que **en España existen limitaciones a la hora de encomendar trabajos a jóvenes menores de dieciocho años por los riesgos específicos que puedan suponer para ellos**. Dichos trabajos los podrá encontrar listados en el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajo prohibidos a mujeres y menores, en la actualidad sólo vigente para el caso de los menores.

Por otra parte, además de contar con el permiso de los padres y/o tutores en la contratación de los menores de dieciocho años, deberá informar a éstos y a dichos padres y tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud²⁹.

²⁸ Ver artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

²⁹ Ver artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¡AVISO IMPORTANTE!: Para ello, y antes de su incorporación al trabajo, deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Los trabajadores especialmente sensibles

86. ¿Qué significa que un trabajador sea especialmente sensible y qué obligaciones tengo yo, como empresario, respecto de ellos?

Los trabajadores especialmente sensibles son **aquellos que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo**³⁰.

¡AVISO IMPORTANTE!: A dichos trabajadores, usted no podrá emplearlos en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de lo respectivos puestos de trabajo.

Los equipos de trabajo

87. ¿Es cierto que mis trabajadores pueden negarse a trabajar con un equipo, vehículo o maquinaria de trabajo por no considerarse cualificados para ello?

En efecto, cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, la utilización del equipo deberá quedar reservada a los **encargados** de dicha utilización. Por otra parte, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación de dichos equipos deben ser realizados por los trabajadores específicamente **capacitados** para ello.

Los equipos de protección individual

88. Y, de necesitar equipos de protección individual, ¿quién debe pagarlos: yo como empresario o el trabajador?

Siempre que la evaluación de riesgos laborales lo considere necesario, por no poder utilizar algún medio de protección colectiva y, siendo usted el empresario, deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, asumiendo no sólo el coste de su suministro, sino también el de su mantenimiento y sustitución.

³⁰ Ver artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

89. ¿Y si no los quieren usar?

Su deber no finaliza en la entrega a sus trabajadores de los equipos de protección individual que pudieran necesitar sino que, además, deberá velar por el uso efectivo de los mismos. De lo contrario será usted el responsable de las consecuencias de dicho incumplimiento.



90. ¿Hay algún caso en el que no sea conveniente el uso de equipos de protección individual?

Es la propia Ley de Prevención la que establece que el uso de equipos de protección individual quede reservado para el caso en el que no quepa la posibilidad de utilizar protección colectiva (*Ver artículos 15 y 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*).

La consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención

91. ¿Es cierto que debo consultar a mis trabajadores cualquier decisión que pretenda tomar en materia de prevención de riesgos laborales?

Es cierto. **Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.** Por lo tanto, usted deberá consultar a sus trabajadores, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Por su parte, sus trabajadores tendrán derecho a efectuarle propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa (*Consultar Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*).

92. ¿Es obligatorio que en mi empresa haya delegados de prevención?

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes, correspondiéndole a estos la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, ejercerán competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

En el caso de los Delegados de Prevención, éstos serán designados por y entre dichos representantes del personal y ejercerán las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Las responsabilidades en materia preventiva

93. ¿Es cierto que puedo ser sancionado por la autoridad laboral si incumplo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales?

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social reconoce a **los trabajadores autónomos como sujetos a los que responsabilizar por infracciones a la normativa en materia preventiva**, y por tanto ser objeto de sanciones pecuniarias como resultado de su incumplimiento.

94. O sea que, ¿si incumplo la normativa de prevención de riesgos laborales puedo sufrir alguna sanción más que la propia multa?

Efectivamente, además de la multa la sanción impuesta por la autoridad laboral puede conllevar otras consecuencias, que son:

- **Suspensión temporal de la actividad.**
- **Cierre del centro de trabajo.**
- **Retirada de acreditación o autorización.**
- **Imposibilidad de contratar con la Administración.**
- **Recargo en la cuota a la Seguridad Social por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, que oscilará entre el 30 y el 50%.**

95. ¿Y si quien infringe la normativa no soy yo si no uno de mis trabajadores?

El sistema de responsabilidad administrativa de la Ley de Prevención se centra en el empresario y no en el autor material de la infracción, ya que se trata de sancionar las infracciones a la normativa.

96. Entonces, ¿los trabajadores no tienen obligaciones en materia preventiva?

Todo lo contrario; la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su **artículo 29**, establece que **corresponde a cada trabajador velar**, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, **por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo**, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Y no queda ahí, sino que en este mismo artículo se establecen una serie de obligaciones concretas, como son:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

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

97. Y, ¿qué puedo hacer si no cumplen con sus responsabilidades?

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de **incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores**.

98. En ese caso, ¿cómo puedo reclamar al trabajador su responsabilidad por la infracción que haya cometido?

Entre los **deberes básicos de los trabajadores** se encuentra el de cumplir con las **obligaciones concretas de su puesto** de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, así como **observar las medidas preventivas** que se adopten. Pues bien, los trabajadores pueden ser sancionados cuando no cumplan dichos deberes, pudiendo incluso ser objeto de un **despido disciplinario**.

99. Y en el caso contrario, ¿puede darse la situación de que un trabajador se niegue a seguir con sus tareas porque considere que no es seguro?

Efectivamente, de acuerdo con lo previsto en la propia **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, 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.

En el caso de que el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. 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 la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

¡AVISO IMPORTANTE!: El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS, artículo 13.9) considera infracciones muy graves, entre otras, las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

100. ¿Es cierto que también puedo tener responsabilidades penales por incumplir la normativa en prevención de riesgos laborales?

El **artículo 316 del Código Penal** establece que los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, **serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses**.

Normativa de aplicación

- Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del Sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes –entre ellas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales– para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- La Orden de 27 de junio de 1997, por el que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- 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.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Código Civil, aprobado por Real Decreto del 24 de julio de 1889.

100 preguntas. Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadores autónomos

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La situación del trabajador autónomo en relación con la prevención de riesgos laborales sigue planteando muchas dudas, tanto a los propios trabajadores como a los empresarios que los contratan o que concurren con ellos en sus actividades laborales. Por ello, desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo presentamos esta guía, “100 Preguntas. Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadores autónomos” con el firme objetivo de contribuir a resolver, de forma sencilla y directa, las principales dudas que la gestión e integración de la actividad preventiva puede plantear, así como de colaborar en el cumplimiento adecuado y eficaz de la legislación en materia preventiva.

