

Tema 20. Legislación y salud laboral.

Marco normativo

1. Origen normativo.

- En la constitución de 1978, se ordena que los poderes públicos velen por la seguridad e higiene del trabajo. (Art. 40.2)
- En el año 19889, la directiva comunitaria 89/391/CEE da un toque de atención a nuestro país para que actualizase la legislación existente en materia de prevención.
- Hasta 1995, no aparece la ley de prevención de Riesgos Laborales (RR.LL).
- Ley de Prevención de RR.LL (Ley 31/1995, 8 de noviembre), es la base normativa a partir de la cual se construye la política preventiva. Esta ley se desarrolla en 1997 por un reglamento, (RD 39/1997 de los servicios de prevención del 17 de enero), que concreta los preceptos generales de la ley. **(ESTO ES IMPORTANTE, CASI SIEMPRE PREGUNTA CUAL ES LA LEY 31/1995, Y TENEMOS QUE DECIRLE QUE ES LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.)**

2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿A quién se aplica la ley?

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- A los trabajadores autónomos.
- Al personal civil de las administraciones públicas.
- A las sociedades cooperativas, con socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

¿A quién no se aplica la ley?

- Policías, seguridad y resguardo aduanero.
- Protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidades públicas.
- Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Derechos y deberes.

Derecho del trabajador es que se le salvaguarde su salud en el trabajo y el empresario tiene el deber de cubrir ese derecho.

- Empresario.
 - Deber de prevención y evaluación de riesgo.
 - Deberá formar e informar a los trabajadores.
 - Adaptará y perfeccionará las medidas de protección conforme carien las circunstancias de la empresa.



- Deberá adoptar las medidas necesarias en caso de emergencia.
- Trabajador.
 - Colaborar en la verificación de su estado de salud a través de los reconocimientos médicos.
 - Cumplir órdenes e instrucciones en materia de prevención.
 - Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por el empresario.
 - Seguir la formación tanto teórica como práctica en materia preventiva facilitada por el empresario.

Otras obligaciones del empresario:

- Proteger a los trabajadores especialmente sensibles (embarazadas, menores y discapacitados)
- Documentar la actividad preventiva de la empresa.
- Coordinar las actividades empresariales (contratas y subcontratas).

Acciones preventivas. (Como se llevan a cabo esas acciones)

- La acción preventiva de la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación de riesgos laborales y salud de los trabajadores.
- Se actualizará la evaluación cada vez que cambien las condiciones de trabajo y se revisará con ocasión de haberse producido daños para la salud.
- El empresario llevará a cabo una investigación siempre que haya daños para las personas o haya indicios de que puedan causarse daños.

Informar y formar.

- El empresario informa tanto directa como indirectamente, los riesgos generales de la empresa y de su puesto de trabajo en concreto. También informará sobre las actividades de prevención adoptadas para cualquier tipo de riesgo.
- El empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación tanto práctica como teórica suficiente y adecuada en materia preventiva, en el momento de la contratación cuando se produzcan cambios.

La formación debe:

- 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.
- Repetirse periódicamente si fuera necesario.
- Impartirse dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el debido descuento del tiempo invertido.
- Siempre serán gratuitos para el trabajador.

Vigilancia de la salud. Requiere el consentimiento del trabajador.

Este carácter voluntario solo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores cuando:

- Sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.



El estado de la salud del trabajador pueda ser un peligro para el mismo o para sus compañeros.

- Sea establecido en una disposición legal.
- Se efectuará:
 - Respetando siempre el derecho a intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información recibida.
 - Comunicando sus resultados a los trabajadores afectados.
 - No pueden usarse los resultados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
 - Restringiendo el acceso a la información médica de carácter personal al personal médico y a las autoridades sanitarias.
 - Si los riesgos inherentes al trabajo lo hiciesen necesario el deber de vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral.

Responsabilidades y sanciones.

¿Quiénes son los responsables?

- El empresario.
- El trabajador.

¿Qué tipos de responsabilidades hay?

- Civil.
- Penal.
- Administrativa.
- Disciplinaria.

Infracciones muy graves.

- No realizar vigilancia de la salud.
- No comunicar resultados.
- No investigar las causas si aparecen.
- Indicio de que las medidas preventivas sean insuficientes.

3. Ley 54/2003 de reforma de la LPRL.

Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.(Sólo se incluye el Capítulo I)

Objetivos.

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de empresa.



- Mejorar el cumplimiento de la normativa de PRL mediante la adecuación de la norma sancionadora y el reforzamiento de vigilancia y control de la Inspección de trabajo.

Actualización de los objetivos.

- Modificaciones de la Ley 31/1995, desarrollada en el Capítulo I.
- Modificaciones en la ley sobre infracciones y sanciones en el Orden social, desarrollado en el Capítulo II.

Plan de prevención de riesgos laborales, evolución de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Se resalta la importancia de la integración de la PRL en la empresa, que ya venía detallada en:

- Exposición de motivos en la Ley 31/1995.
- Artículos 1 y 2 del RD 39/1997.

Se convierte ahora en:

