

OBLIGACIONES Y DERECHOS

El deber empresarial de seguridad

El empresario es, en el esquema de la LPRL, el verdadero responsable de la salud laboral de sus trabajadores/as en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

La deuda de seguridad es una exigencia que en las sociedades democráticas obedece al justo valor que se le da a la salud y la vida de todas las personas. No es más ni menos que el contrapeso necesario al poder de disposición del empresario sobre los trabajadores.

Esa obligación genérica y centrada en la protección de la salud y la vida de los trabajadores se concreta en la ley por dos vías:

- a) fijando un conjunto de **principios** que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación. En este grupo están las prescripciones relativas a «cómo» se ha de hacer prevención;
- b) estableciendo una serie de **actividades** que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio, para cumplir la obligación genérica. En este grupo se insertan los artículos que indican «qué» ha de hacer el empresario para cumplir su obligación.

Entre los **principios** que deben observarse por el empresario, destacamos los siguientes:

- a) evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se pueden evitar;
- b) orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal;
- c) adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales;
- d) procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica.

LPRL, art. 15.1.a), b), c) y f)
LPRL, art. 15.1.g) y h)

LPRL, art. 15.1.d)

LPRL, art. 15.1.e) y 14.2

En cuanto a las **actividades** a realizar, el empresario, para cumplir su obligación general, debe:

- a) integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de los riesgos; **LPRL, art. 16**
- b) realizar una evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas y tomar las decisiones adecuadas para su resolución; **LPRL, art. 16**
- c) informar y formar a los trabajadores, permitiendo su participación; **LPRL, arts. 18 y 19**
- d) organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas; **LPRL, arts. 30 a 33**
- e) coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurran a un mismo centro de trabajo; **LPRL, art. 24**
- f) vigilar la salud de los trabajadores; **LPRL, art. 22**
- g) proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios; **LPRL, art. 17**
- h) analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores; **LPRL, art. 20**
- i) tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente;
- j) documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la Autoridad Laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley; **LPRL, art. 23**
- k) asegurar que los trabajadores en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial. **LPRL, arts. 25, 26, 27 y 28**

En definitiva, la obligación del empresario hacia la prevención de riesgos laborales se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:

LPRL, arts. 14.2 y 16

1. Diseñar un trabajo sin riesgos

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as. También debe tener en cuenta no expo-

ner a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etc.

LPRL, art. 15.1.a

En este mismo ámbito de prevención estricta se incluye la obligación de los proveedores de garantizar la seguridad de sus productos o maquinarias así como de impartir instrucciones para un uso seguro de los mismos. El empresario debe exigir estas garantías como condición previa a la introducción de dichos productos en su propio proceso productivo siendo corresponsable, en caso contrario, de los daños que se puedan producir.

LPRL, art. 41

2. Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial

La prevención de riesgos laborales no es una actividad al margen de la gestión general de la empresa, más bien al contrario, para que sea eficaz debe integrarse en todas y cada una de las actividades que se realicen y en todos los niveles jerárquicos en el seno de la empresa.

LPRL, art. 16.1

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del Plan de Prevención, el cual debe incluir toda la información referida a *¿quién hará qué?*: estructura organizativa, responsabilidades y funciones; *¿cómo se hará?*: prácticas, procedimientos y procesos, y *¿con qué se hará?*: recursos necesarios.

LPRL, art. 16.1

3. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están y cuál es su importancia. Esto tiene la finalidad de proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos para poder controlarlos de formas eficaz.

LPRL, art. 16.2;
RSP, art. 3

La evaluación de riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una planificación racional de la prevención. Puesto que es imposible defenderse de los riesgos sin conocerlos, la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

LPRL, art. 16.2;
RSP, art. 6

4. Planificar la prevención

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito en el que recoja la planificación de las actividades preventivas. Esta planificación se convierte en obligatoria para todas las empresas en las que exista alguna situación de riesgo.

LPRL, arts. 16.2 y 23.1; RSP, art. 8

Dicha planificación debe estar dotada económicamente y para su ejecución las empresas deben asignar los medios humanos y materiales necesarios.

**LPRL, art. 16.2;
RSP, art. 9.1**

La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como previsiones para su seguimiento y control periódico. Cuando abarque un período superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

RSP, art. 9.3

5. Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva

La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación.

**LPRL, art. 14.2
LPRL, art. 16.1**

Así mismo, hay que asegurarse en la práctica que las actividades previstas funcionan y garantizan adecuadamente la salud de los trabajadores/as. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en la planificación o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores/as pongan de manifiesto que no se alcanzan los objetivos de protección, habrá que retomar el proceso de evaluación y planificación.

**LPRL, art. 16.2
LPRL, art. 16.1**

La ley, además de exigir eficacia, contempla algunos mecanismos para asegurarse que ésta realmente se alcanza. En concreto, las empresas que asumen en todo o en parte la actividad preventiva, salvo que tengan menos de 6 trabajadores, tienen la obligación de someter a auditoría su sistema de prevención un año después de su implantación y con posterioridad con una periodicidad mínima de 4 años. Para las empresas que contratan con un Servicio de Prevención ajeno, se entiende que la profesionalidad de dicho servicio es suficiente garantía de calidad del sistema (sindicalmente no compartimos esta idea).

**LPRL, art. 30.6 y
RSP, art. 29**

6. Organizar los recursos preventivos de la empresa

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empresario tiene que dotarse de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar trabajadores/as para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un Servicio de Prevención propio o contratar un Servicio de Prevención externo. La idea es que la prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios. La ley establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

**LPRL, arts. 30-32;
LPRL, art. 14.4;
RSP, art. 10**

7. Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos

**LPRL, art. 32 bis;
RSP, art. 22 bis**

Desgraciadamente, la actual normativa española permite la completa externalización de los recursos preventivos mediante la contratación de un Servicio de Prevención ajeno, ya que no obliga a que esta opción vaya acompañada de la designación de personal interno de la empresa para ocuparse del día a día de la prevención.

Para limitar en parte el riesgo potencial de esta realidad, la ley obliga a que en determinadas situaciones de especial riesgo las empresas aseguren la presencia física de personal capacitado y formado para controlar que la operación se desarrolle aplicando las medidas preventivas planificadas y para corregir de inmediato cualquier situación de riesgo que se detecte.

Los casos en los que se requiere presencia obligatoria de recursos preventivos son:

- a) Cuando por la concurrencia de operaciones diversas los riesgos puedan verse agravados o modificados.
- b) En actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, en los que concurren los siguientes riesgos o circunstancias:
 1. Caída de altura grave.
 2. Sepultamiento o hundimiento.

3. Uso de máquinas peligrosas.
4. En espacios confinados.
5. Ahogamiento por inmersión.

c) Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas se detectarán y organizarán, respectivamente, las necesidades de la empresa en materia de presencia.

La persona que hace la presencia será preferentemente un trabajador designado o un miembro del Servicio de Prevención interno o externo, pero puede ser también un trabajador de la empresa expresamente designado y con capacidad para realizar esta función. No es conveniente que esta función sea encomendada a los delegados de prevención, para no desdibujar su función de representación.

8. Coordinarse con otros empresarios

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar que de la realización simultánea de trabajos distintos no se deriven riesgos imprevistos e incontrolados. Esta colaboración se concreta fundamentalmente en el intercambio de información y en el establecimiento de los medios de coordinación que en cada caso se requieran. Además, el empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar y dar instrucciones al resto de empresas sobre los riesgos propios del centro y las medidas adoptadas para eliminarlos.

RD 171/2004, arts.
4, 11 y 12

RD 171/2004, arts.
7 y 8

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por dichos contratistas y subcontratistas, ya que son responsables solidarios de los incumplimientos de sus empresas auxiliares.

RD 171/2004, art. 10⁴

⁴ Para profundizar en esta materia puedes consultar la guía sindical «La protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras de contratas y subcontratas» en el siguiente enlace <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1611>

9. Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita

Hay trabajadores/as que son más vulnerables ante los riesgos. Esa mayor vulnerabilidad puede depender:

- a) de circunstancias «biológicas», como la edad, el estado de gestación o lactancia, o la especial sensibilidad a determinados riesgos (una alergia, una disminución de visión, una limitación de la movilidad);
- b) de circunstancias «sociales», como el tipo de contratación, el nivel de formación, la nacionalidad e incluso las características de las empresas para las que se trabaja: no es lo mismo trabajar en una empresa grande o pequeña, en una principal o en una contratista, en una filial de una multinacional o en una empresa local.

Estas circunstancias plantean dos problemas distintos:

- 1) interno a cada empresa, consistente en que en cada centro de trabajo se asegure a todas las personas el mismo nivel de protección;
- 2) externo y relativo a la relación intraempresas, consistente en que se intente homogenizar el nivel de protección entre todas las diferentes empresas que operan en el mercado.

En líneas generales, la idea de adaptar el trabajo a la persona implica que cada empresario debe tener en cuenta tanto las circunstancias biológicas como las sociales de cada persona y elevar la protección en función de la vulnerabilidad de cada cual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales menciona expresamente algunas de las causas de vulnerabilidad que se han mencionado:

- exige que se prevean, estudien y tengan en cuenta específicamente las necesidades de protección de los menores de edad; las mujeres embarazadas, lactantes o que han dado a luz recientemente y de las personas especialmente sensibles;
- obliga a asegurar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, a los de subcontratas y a los que proceden de empresas de trabajo temporal (ver página 27 y siguientes) un nivel de protección equivalente al que tienen los «fijos»;
- requiere que el empresario tenga en cuenta las «capacidades profesionales» del trabajador a la hora de encomendarle tareas.

LPRL, arts. 25, 26 y 27

LPRL, art. 28

LPRL, art. 15.2

A partir de estas tres palancas, y del principio general de adaptación del trabajo a la persona, es posible desarrollar una efectiva acción sindical dirigida a paliar la mayor sensibilidad frente a los riesgos de determinadas personas.

Con todo, es evidente que la dificultad de las situaciones de precariedad laboral estriba precisamente en que en ellas es complicada la acción sindical, por lo que falla el mejor mecanismo de garantía de la cabal aplicación de la ley. Es el problema de no coordinar las políticas de prevención de riesgos laborales con las políticas de regulación del mercado de trabajo.

Derechos de los trabajadores/as

Todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado.

LPRL, arts. 3 y 28

Para asegurar la efectividad de este derecho fundamentalísimo, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección. Éstos son:

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores. Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir a través de su empresario la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

LPRL, art. 18.1

LPRL, art. 41.2

RD 171/2004, arts. 4.5. y 9.3

Formación: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

LPRL, art. 19

Propuesta: Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Salud y Seguridad o a los delegados/as de prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.

LPRL, art.18.2

Participación: Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los traba-

LPRL, arts. 14 y 18

jadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados/as de prevención.

LPRL, arts. 33 y 34

Vigilancia de la salud: Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

LPRL, art. 22

Denuncia: Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

LPRL, art. 40.1

Resistencia: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

LPRL, arts. 21.2 y 21.4

¿Se aplica realmente la ley en mi empresa?

Trece cuestiones clave para comprobar la aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. ¿Se han elegido los delegados/as de prevención? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los trabajadores/as en materia de prevención?)
2. ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud? (En su defecto: ¿se han establecido cauces de participación y consulta con los delegados/as de prevención?)
3. ¿Se ha elaborado el plan de prevención?
4. ¿Han participado los delegados de prevención y/o los trabajadores/as en el plan de prevención?
5. ¿Dispone la empresa de recursos humanos propios o ajenos con funciones específicas en materia de prevención?
6. ¿Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos?
7. ¿Se ha tenido en cuenta la participación de los delegados/as de prevención y/o los trabajadores/as en la evaluación de riesgos?

Obligaciones de los empresarios



La integración de la prevención en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.



La eliminación, sustitución o control en origen de los factores de riesgo.



La adaptación del trabajo a la persona mediante el diseño ergonómico del puesto de trabajo.



La organización del trabajo (horarios, ritmos, tareas) de forma que no dañe a la salud.



La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.



La formación e información a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.

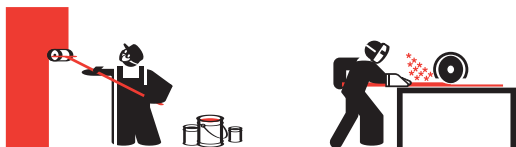


La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

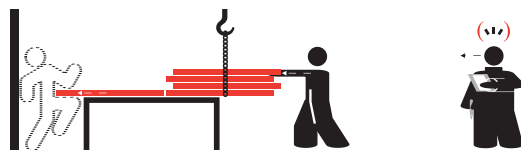


La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Derechos de los trabajadores



Trabajar sin riesgos o sin que se vea comprometida la salud.



Conocer los riesgos de su trabajo, cómo prevenirlos y qué hacer en caso de emergencia.



Recibir la formación teórica y práctica sobre cómo realizar su tarea sin riesgos o sobre cómo detectarlos y qué hacer en ese caso.



Proponer cambios y mejoras para eliminar los riesgos del trabajo o prevenirlos eficazmente.



Participar a través de los delegados de prevención en la organización de la prevención de la empresa.



Cerciorarse de que el trabajo no afecta a la salud o, en todo caso, detectar lo antes posible los daños.



Defenderse denunciando la falta de garantías para proteger tu salud y, en casos de riesgo grave, abandonar el trabajo.

8. ¿Se han planificado el conjunto de actividades y medidas preventivas necesarias?
9. ¿Dicha planificación se ha realizado teniendo en cuenta la participación de los delegados/as de prevención y/o trabajadores/as?
10. ¿Se revisa periódicamente dicha planificación?
11. ¿Se ha informado a los trabajadores/as de los riesgos de sus tareas o puestos de trabajo?
12. ¿Se ha impartido formación en materia de prevención a todos los niveles: directivos, delegados/as y trabajadores/as?
13. ¿Hay un sistema de vigilancia de la salud adaptado a los riesgos?

Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley obliga a actuar con toda contundencia y sin ningún tipo de miramientos, de tal forma que si la situación no se resuelve de inmediato debe paralizarse el trabajo.

Para que un riesgo pueda ser considerado «grave e inminente» hacen falta dos condiciones:

LPRL, art. 4.4

- Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- Que si se produce esa exposición suponga un daño grave para la salud de los trabajadores/as, aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

Es decir, la gravedad se refiere al daño que se deriva y la inminencia, exclusivamente a la probabilidad de la exposición (p. ej.: se podría considerar como «riesgo grave e inminente» la probabilidad de exposición inmediata a sustancias cancerígenas).

Ante una situación de riesgo calificada como «grave e inminente», la ley obliga al empresario a tomar todo tipo de medidas necesarias para que el riesgo grave e inminente desaparezca de inmediato. Además, para el caso que el empresario no pueda, no sepa o no quiera eliminar el riesgo, la ley, anteponiendo la tutela de la integridad física de los trabajadores a

cualquier otra consideración, reconoce el derecho de los trabajadores/as a paralizar el trabajo. Este derecho puede ejercerse de tres formas:

LPRL, art. 21

- El propio trabajador/a interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Los representantes de los trabajadores/as por mayoría deciden paralizar la actividad porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de informar lo antes posible y de adoptar todas las medidas para evitar la exposición.
- Los delegados/as de prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a reunirse al Comité de Empresa.

En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual lo ratificará o anulará en 24 horas.

Sólo puede sancionarse a los trabajadores/as o sus representantes que hayan intervenido si se demuestra mala fe o negligencia grave, por el contrario se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

LPRL, art. 48.7

Responsabilidades y sanciones

Los incumplimientos de las obligaciones en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas que afectan principalmente al empresario, pero que también pueden requerirse a directivos y técnicos solidaria o subsidiariamente. Los trabajadores/as pueden ser asimismo sujetos de responsabilidad respecto a las obligaciones que la ley les señala.

1. Código Penal

Sanciona las conductas más claramente agresivas contra la salud de los trabajadores/as:

Código Penal, arts. 142, 152, 316, 317, 621

- Muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencia del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica como delito o falta.
- Inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o la integridad física de los trabajadores/as. En este caso se puede condenar al empresario aunque no

se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

Para exigir responsabilidades penales hay que presentar una denuncia o una querrela ante el Juzgado de Instrucción por cualquier interesado o familiar en el plazo de dos meses. En caso de condena, el mismo juez penal impone indemnizar a los perjudicados por daños y perjuicios, dado que de la responsabilidad penal deriva siempre otra civil.

2. Código Civil

Establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. La responsabilidad civil establecida en estos artículos es más amplia que la responsabilidad por imprudencia o negligencia. Es decir, hay casos en los que la conducta del empresario no merece censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar.

**Código Civil,
arts. 1101 y
siguientes y 1902 y
siguientes**

3. Ley General de la Seguridad Social

Si un empresario incumple gravemente la normativa y, como consecuencia de ello, se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, las prestaciones que el trabajador/a lesionado/a reciba podrán incrementarse entre un 30% y un 50% y este recargo lo deberá pagar el empresario.

LGSS, art. 123

Dicha indemnización se solicita al INSS. Si la resolución es negativa, hay que hacer una reclamación previa y demanda ante el Juzgado de lo Social. Como medio de prueba puede acudirse a la Inspección de Trabajo y, si ésta levantó acta de infracción por el accidente, acompañar el informe o expediente.

4. Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

Tipifica las conductas empresariales que constituyen infracción administrativa de la normativa de salud laboral y fija las sanciones para cada tipo de incumplimiento.

LISOS, arts. 11 a 13

Las sanciones que se pueden imponer a quienes cometen estas infracciones son:

- Infracciones leves: hasta 2.045 euros.
- Infracciones graves: hasta 40.985 euros.
- Infracciones muy graves: hasta 817.780 euros.

Por la comisión de delitos o infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se pueden imponer adicionalmente limitaciones a la facultad de contratar con la Administración, suspensión de las actividades laborales y cierre del centro de trabajo.

Si se estima que el empresario está incumpliendo las normas de salud laboral, hay que presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Si ésta levanta acta de infracción, hacer un seguimiento del expediente sancionador.

TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Incumplimientos	Infracciones leves	Infracciones graves	Infracciones muy graves
Normas de prevención general	■	■	■
Notificación de apertura	■	■	
Limpieza del centro de trabajo	■	■	
Integración de la prevención		□	
Evaluación de riesgo y plan de prevención		□	
Vigilancia de la salud		□	
Confidencialidad de los datos médicos			□
Registro y archivo de documentación		□	
Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	■	■	
Ordenación interempresarial		■	■
Superación de límites de exposición		■	■
Formación/información a trabajadores/as		■	■
Derechos de participación y consulta de los delegados/as de prevención		□	
Adscripción de trabajadores/as puestos de trabajo inadecuados		■	■
Protección de la maternidad o de jóvenes			□
Impedir el derecho a paralización por riesgo grave o inminente			□
Primeros auxilios y planes de emergencia		□	
Formación y asignación de recursos a los delegados/as de prevención		□	
Servicio de Prevención		□	
Presencia de recursos preventivos		■	■

- Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud o de la gravedad del riesgo
- Tipificación en función de la gravedad del daño o del riesgo que se derive del incumplimiento