

RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Introducción

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se publicó en el B.O.E. núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Tiene por objeto la determinación de las garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Una de las principales novedades de la Ley es que se aplicará también en el ámbito de las Administraciones Públicas, incluyendo tanto a los trabajadores vinculados con una relación laboral como a los trabajadores con relación administrativa o estatutaria.

Resumen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos indica que esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación en los siguientes ámbitos:

- En el de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas.

Por tanto, cuando esta Ley hace referencia a trabajadores y empresarios se entenderán comprendidos:

- Empresario: la Administración pública para la que el trabajador presta servicios.
- Trabajadores: funcionarios y laborales de las administraciones públicas.

Obligaciones del empresario y derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el citado derecho supone un deber general del empresario referido a dicha materia (art.14.1).

A continuación destacamos:

Evaluación de los riesgos:

- El empresario debe realizarla con carácter general con motivo de la declaración de apertura o por iniciación de un programa de acción en materia de seguridad y salud (art.16.1).
- Por elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, acondicionamiento de lugares de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, etc. (art.16.1).
- A causa de accidentes o daños para la salud (art.16.1).

Como consecuencia de la evaluación de riesgos:

- El empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo para detectar situaciones peligrosas (art.16.1).
- Por riesgos actualizables, adoptará las medidas correctoras necesarias para lograr un mayor nivel de protección (art.16.2).

Medios de protección individual y equipos de trabajo.

Equipos de trabajo:

- Las máquinas, aparatos, etc., sólo pueden ser utilizados por aquellos trabajadores encargados para ello (art.17.1.a).
- La reparación, mantenimiento y conservación se efectuará por trabajadores especialmente capacitados (art.17.1.b).

Medios de protección individual:

- Los equipos de protección individual deberán utilizarse, como último recurso, cuando no se puedan utilizar otros medios de protección colectiva (art.17.2).
- Deben ser adecuados a los riesgos, sin suponer un riesgo adicional (art.17.2).
- Debe responder a las condiciones del lugar de trabajo y adaptarse al portador (art.17.1).
- Debe proporcionarse gratuitamente (art.17.2).
- Su uso será exigible (art.17.2).
- Se informará a los operarios sobre los riesgos que se pretenden proteger (art.18.1.a-b).

Información, consulta y participación de los trabajadores.

Información:

- El empresario debe informar a los trabajadores o a sus representantes sobre:
 - Riesgos detectados en la empresa (art.18.1.a).
 - Medidas de protección o prevención que se hayan adoptado (art.18.1.b).
 - Medidas de emergencia adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores (art.18.1.c).

Consulta y participación:

- Consultar a los trabajadores sobre la acción preventiva (art.18.2).

- Permitir su participación y realización de propuestas sobre seguridad y salud en el trabajo (art.18.2).

Formación de los trabajadores.

- La formación de los trabajadores debe ser suficiente y adecuada, tanto a nivel teórico como a nivel práctico (art.19.1).

Momento:

Tanto en la contratación del trabajador, cualquiera que sea su modalidad contractual, como por cambio de funciones del trabajador, introducción de nuevas tecnologías y cambios de equipos de trabajo (art.19.1).

Características:

- Dirigida al puesto de trabajo o función de cada trabajador (art.19.1).
- Se proporciona en la jornada de trabajo, y si no es posible, en otras horas con el descuento en la jornada laboral del tiempo invertido (art.19.2).
- Puede ser por medios propios o medios ajenos concertados (art.19.2).
- Su coste no recae en ningún caso sobre los trabajadores (art.19.2).

Medidas de emergencia.

- Análisis de las posibles situaciones de emergencia (art.20).
- Adoptar las medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores, estableciendo las relaciones necesarias con servicios externos (art.20).
- Designar los trabajadores que deben poner en práctica tales medidas (art.20).
- Facilitar el material adecuado (art.20).
- Formar a los trabajadores, designados en número suficiente (art.20).

Riesgo grave e inminente.

- El empresario debe informar a los trabajadores que estén expuestos a riesgo grave, lo antes posible, sobre la naturaleza de los mismos y las medidas adoptadas o que deberán adoptarse (art.21.1.a).
- Pondrá en práctica las medidas necesarias para que dichos trabajadores puedan interrumpir el trabajo y ponerse a salvo, abandonando inmediatamente sus puestos de trabajo (art.21.1.b).
- El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud (art.21.2).

- Cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones frente al riesgo grave e inminente, cabe la posibilidad de paralizar la actividad por los representantes legales de los trabajadores o por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención en casos de urgencia (art.21.3).

Vigilancia de la salud.

- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (art.22.1).
- Es necesario para esta evaluación el consentimiento del trabajador, salvo determinadas excepciones (art.22.1).
- Los resultados de los reconocimientos médicos deben ser confidenciales y deben causar las menores molestias al trabajador (art.22.2).

Documentación.

Elaboración y conservación:

El empresario debe elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la documentación respecto a:

- Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva (art.23.1.a).
- Medidas de protección y prevención adoptadas (art.23.1.b).
- Material de protección que deba utilizarse (art.23.1.b).
- Resultado de los controles e inspecciones periódicas (art.23.1.c).
- Conclusiones de los reconocimientos médicos y controles de salud (art.23.1.d).
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad superior a un día de trabajo (art.23.1.e).

Coordinación de actividades empresariales.

Supuestos de diversos empresarios, cuyos trabajadores realizan actividades en un mismo centro de trabajo.

- Todas las empresas tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva (art.24.1).
- El empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar e instruir a los otros empresarios sobre los riesgos detectados y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes (art.24.2).
- La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas y subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios

que correspondan a la propia actividad principal y que se desarrollen en los propios centros de trabajo (art.24.3).

- Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo, tienen también un deber de cooperación, información e instrucción (art.24.5).

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, el empresario tiene el deber de:

- Adaptación y modificación de las condiciones y el tiempo de trabajo (art.26.1).
- Supresión del trabajo nocturno y a turnos cuando sea necesario (art.26.1).
- Cambio de puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación a las condiciones o tiempo de trabajo (art.26.2).
- 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 (art.26.4).

Relaciones de trabajos temporales de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (ETT).

- Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada así como los contratados por ETT disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores (art.28.1).
- La empresa usuaria tiene el deber de informar a los representantes del personal sobre la presencia de trabajadores temporales. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en materia de seguridad y salud (art.28.5).
- La empresa usuaria debe informar a la ETT de las características de los puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores temporales (art.28.5).
- La ETT tiene la obligación de formar e informar sobre los riesgos a los trabajadores que va a ceder (art.28.5).
- La ETT debe realizar controles de salud y/o reconocimientos médicos (art.28.5).

Trabajo nocturno, trabajo a turnos, ritmo de trabajo y jornadas especiales.

- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días, ni realizar horas extraordinarias.
- En el trabajo a turnos rotativos en empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, ningún trabajador estará en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

- Derecho del trabajador a trasladarlo a trabajo diurno cuando se haya comprobado el perjuicio para su salud en el trabajo nocturno.

Obligaciones de los trabajadores.

Generales:

- Deber de autoprotección (art.29.1).
- Deber de cooperar con el empresario (art.29.2.6).

Particulares:

- Utilización correcta de maquinaria, aparatos, herramientas, etc. (art.29.2.1).
- Utilización de medios de protección previstos (art.29.2.2).
- Cuidado y conservación de los equipos de protección (art.29.2.2).
- Informar de cualquier situación crítica al mando inmediato, a los trabajadores encargados de la seguridad y salud o al Servicio de Prevención (art.29.2.4).
- Práctica de reconocimientos médicos si son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo (art.22.1).
- Los trabajadores designados al efecto, deberán cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de personas que requieran medidas de emergencia. Dicho personal deberá poseer la formación necesaria (art.20).
- Cumplir las instrucciones adecuadas sobre riesgos (art.29.3).
- No poner fuera de funcionamiento ni usar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes (art.29.2.3).
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente (art.29.2.5).

Servicios de Prevención.

Alternativas:

- Designación de uno o varios trabajadores que se encarguen de las cuestiones de seguridad y salud laboral (art.30.1).
- Constituir un Servicio de Prevención propio (art.30.1).
- Concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa (art.30.1).
- Llevar a cabo las funciones de prevención el empresario personalmente, cuando su plantilla conste de menos de 6 trabajadores (art.30.5).

Órganos de representación y participación.

Los trabajadores tienen derecho a consultar al Comité de Seguridad y Salud y/o a los Delegados de Prevención (art.34).

Comités de Empresa y Delegados de Personal:

- Tienen las siguientes competencias (art.34.2):
- Competencias de información.
- Competencias de carácter consultivo.
- Competencias de vigilancia y control.
- Acuerdo de paralización de actividades.

Delegados Sindicales:

- Tienen acceso a la misma información y documentación (art.34.2).
- Pueden asistir a las reuniones de los órganos internos en materia de seguridad e higiene (art.38.2).

Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o en la administración pública con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Número de Delegados por empresa:

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con la escala siguiente:

- Hasta 30 trabajadores: será el Delegado de Personal
- De 31 a 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención,
- De 50 a 100 trabajadores: 2,
- De 101 a 500 trabajadores: 3,
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4,
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5,
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6,
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7,
- De 4.001 en adelante: 8.

Competencias de los Delegados de Prevención (art.36.1):

- Colaborar con el empresario en mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- Ser consultados por el empresario antes de adoptar decisiones en materia de planificación, organización del trabajo, etc.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Facultades de los Delegados de Prevención (art.36.2):

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones preventivas.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas.
- Acceso a los datos sobre reconocimiento médico y vigilancia de la salud.
- Acceso a la documentación sobre evaluación de riesgos, medidas de prevención y resultado de controles periódicos.
- Conocer daños a la salud de los trabajadores y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Conocer informaciones de los Servicios de Prevención.
- Realizar visitas a lugares y zonas de trabajo para detectar riesgos laborales.
- Exigir del empresario la adopción de medidas correctoras de los niveles de protección.
- Promover la paralización de las actividades cuando haya peligro grave o inminente.
- Elaboración, en el plazo de 15 días de los informes solicitados por el empresario.
- Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Garantías de los Delegados de Prevención:

- Tienen las mismas garantías que los Representantes Legales de los trabajadores (art.37.1).

Formación de los Delegados de Prevención:

- Igual que para el resto de trabajadores (art.37.2).

Sigilo profesional:

- Deben guardar sigilo profesional sobre los datos que conozcan en el ejercicio de sus funciones preventivas (art.37.3).

Comité de Seguridad y Salud.

Creación:

- Son de obligada creación en las empresas con 50 o más trabajadores (art.38.2).

Formación:

Lo componen (art.38.2):

- Los Delegados de Prevención.
- El empresario y/o sus representantes en igual número a los Delegados.

Funcionamiento:

- Reuniones trimestrales o cuando lo solicite alguna de las representaciones (art.38.3).
- Pueden asistir a las reuniones con voz y sin voto los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de seguridad, los trabajadores de la empresa con una especial cualificación o formación y técnicos de prevención ajenos a la empresa (art.38.2).
- Se pueden crear Comités Intercentros (art.38.3).
- Con varias empresas en un centro de trabajo, reuniones conjuntas de los distintos Comités.

Competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos (art.39.1.a).
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos (art.39.1.b).
- Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art.40).

Facultades:

- Conocer las decisiones, planes y programas de la empresa en materia de prevención de riesgos (art.39.2.a).
- Conocer los documentos e informes que se elaboren sobre evaluación de riesgos (art.39.2.b).
- Analizar los daños en la salud de trabajadores (art.39.2.c).
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención (art.39.2.d).

Responsabilidades y sanciones.

- El incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario pueden producir tres tipos de sanciones: administrativas, y en su caso, penales y civiles por daños y perjuicios (art.42.1).
- Además de responsabilidades en materia de Seguridad Social (art.42.3).

Sanciones (art.49.4):

- **Leves:** De 50.000 a 250.000 ptas.

Grado mínimo: hasta 50.000 ptas.

Grado medio: de 50.001 a 100.000 ptas.

Grado máximo: de 100.001 a 250.000 ptas.

- **Graves:** De 250.000 a 5.000.000 ptas.

Grado mínimo: de 250.000 a 1.000.000 ptas.

Grado medio: de 1.000.001 a 2.500.000 ptas.

Grado máximo: de 2.500.001 a 5.000.000 ptas.

- **Muy graves:** De 5.000.001 a 100.000.000 ptas.

Grado mínimo: de 5.000.001 a 20.000.000 ptas.

Grado medio: de 20.000.001 a 50.000.000 ptas.

Grado máximo: de 50.000.001 a 100.000.000 ptas.

Reincidencia (art.50):

Puede incrementarse la cuantía de las sanciones hasta el duplo de su sanción, sin exceder en ningún caso el tope máximo de 100.000.000 ptas.

Prescripción de las infracciones (art.51):

- Leves: 1 año.
- Graves: 2 años.
- Muy graves: 3 años.

Suspensión o cierre del centro de trabajo (art.53):

Puede ser acordado por el Gobierno del Estado o los Gobiernos de las Comunidades Autónomas cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad.

Infracciones administrativas.

<i>Infracciones leves (art. 46).</i>	
<i>Materias</i>	<i>Infracciones</i>
Limpieza	Falta de limpieza del centro de trabajo, siempre que ello no derive en riesgo grave.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales leves	Falta de notificación oficial en tiempo y forma.
Apertura, sin riesgos especiales	No comunicar a la Autoridad Laboral la apertura del centro de trabajo. No comunicar la reanudación de la actividad. Consignar con inexactitud los datos que se exigen y constan en el impreso.
Normativa de prevención	Incumplimientos de la normativa de prevención, si carecen de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
Obligaciones formales	Incumplimiento de obligaciones de carácter formal o documental, siempre que no estén tipificadas como infracciones graves o muy graves.

<i>Infracciones graves (art.47).</i>	
<i>Materias</i>	<i>Infracciones</i>
Evaluaciones según normativa	No efectuar evaluaciones de los riesgos. No efectuar en su caso controles periódicos de las condiciones de trabajo. No tomar las medidas necesarias a la vista del resultado de las evaluaciones.
Controles de salud según normativa	Incumplimiento de la obligación de hacer reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud. No comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los controles de salud.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales graves, muy graves y mortales	Falta de notificación oficial en tiempo y forma. Falta de investigación cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores. Falta de investigación cuando haya indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
Registro y archivo	Falta de registro y archivo de los datos sobre la evaluación de los riesgos. Falta de registro y archivo de los datos sobre la vigilancia de la salud. Falta de registro y archivo sobre las medidas de protección y prevención.
Apertura con riesgos especiales	No comunicar a la Autoridad Local la apertura del centro de trabajo. No comunicar la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones. Consignar con inexactitud los datos que deben ser declarados y que constan en el impreso de apertura.
Construcción	Incumplimiento de la obligación de elaborar el plan específico de seguridad e higiene en los proyectos de edificación y obras públicas. Incumplimiento de dicha obligación alterando el volumen de obra o el número de trabajadores en fraude de ley.

Infracciones graves (art.47) continuación.

Materias	Infracciones
Puestos incompatibles	<p>La adscripción de trabajadores a determinados puestos de trabajo cuyas condiciones son incompatibles con sus características personales, siempre que de ello se derive riesgo grave.</p> <p>La adscripción efectuada sin tener en cuenta los estados o situaciones transitorias de los trabajadores que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo, siempre que de ello se derive riesgo grave.</p> <p>Destinar a trabajadores a determinadas tareas sin tomar en consideración las capacidades profesionales de los mismos en materia de seguridad y salud laboral, siempre que de ello se derive riesgo grave.</p>
Formación e información	<p>Incumplimiento de las obligaciones de formación e información acerca de los riesgos detectados y de las medidas preventivas aplicables.</p>
Límites de exposición	<p>La superación de los límites de exposición a agentes nocivos que de acuerdo con la normativa originen riesgos de daños graves para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas a tal caso.</p>
Medidas de emergencia	<p>No determinar las posibles situaciones de emergencia.</p> <p>No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.</p> <p>No designar el personal encargado de poner en práctica tales medidas.</p>
Información, consulta y participación	<p>Incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación reconocidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.</p>
Trabajadores designados para tareas de prevención	<p>No designar a los operarios encargados de realizar las tareas de prevención.</p> <p>No proporcionar la formación adecuada a los mismos.</p> <p>No proporcionar los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>No proporcionar información sobre la incorporación a la empresa de trabajadores con contrato temporal o cedidos por empresa de trabajo temporal.</p>
Servicios de prevención	<p>No crear o concertar servicios de prevención cuando ello sea preceptivo.</p> <p>No dotar de la formación adecuada a los integrantes del servicio de prevención autónomo.</p> <p>No facilitar los medios adecuados.</p> <p>No proporcionar información sobre la incorporación a la empresa de trabajadores temporales o cedidos por empresa de trabajo temporal.</p> <p>No facilitar el acceso a la información y documentación sobre los riesgos y su evaluación, las medidas de prevención y protección, las medidas de emergencia, los resultados de los controles de las condiciones de trabajo, resultado de los controles de salud y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>No someter el sistema de prevención a una auditoría o evaluación externa, cuando se haya optado por un servicio de prevención autónomo.</p>
Coordinación	<p>Incumplimiento del empresario de la labor de coordinación de las actividades preventivas cuando desarrolle tareas con otros empresarios en un mismo centro de trabajo.</p>

Infracciones graves (art.47) continuación.

Materias	Infracciones
Titular del centro de trabajo	No informar al empresario titular del centro de trabajo a otros empresarios que realizan actividades en su propio centro, acerca de los riesgos, de las medidas de protección, prevención y emergencia.
Riesgos graves	<p>El incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando ello cree un riesgo grave para la integridad física de los trabajadores en materia de:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Comunicación a la Autoridad laboral sobre el uso de sustancias, agentes físicos, químicos o biológicos o procesos, cuando legalmente así se determine.2. Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.3. Prohibiciones y limitaciones relativas a operaciones, procesos y agentes químicos, físicos y biológicos.4. Limitación del número de trabajadores que deben de quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.5. Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.6. Medidas de protección colectiva e individual.7. Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, si se manipulan y emplean en el proceso productivo.8. Servicios y medidas de higiene personal.9. Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, lista de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

Infracciones muy graves (art. 48).

Materias	Infracciones
Trabajadores especialmente sensibles	<p>Incumplimiento de las normas específicas sobre la protección de la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.</p> <p>Incumplimiento de las normas específicas sobre la protección de la seguridad y salud de los menores</p>
Paralización y suspensión de trabajos por la Inspección de Trabajo	Negativa a la paralización y a la suspensión de forma inmediata de los trabajos que se realicen contraviniendo la normativa vigente, a requerimiento de la Inspección de Trabajo, y que a juicio de ésta impliquen riesgo grave e inminente.
Puestos incompatibles	<p>La adscripción de trabajadores a determinados puestos de trabajo cuyas condiciones son incompatibles con sus características personales, cuando de ello se derive riesgo grave e inminente.</p> <p>La adscripción efectuada sin tener en cuenta estados o situaciones transitorias que no respondan manifiestamente a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo, cuando de ello se derive riesgo grave e inminente.</p> <p>Destinar a trabajadores a determinadas tareas sin tener en consideración las capacidades de los mismos en materia de seguridad y salud laboral, cuando de ello se derive riesgo grave e inminente.</p>
Confidencialidad	Incumplimiento del deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud.

Infracciones muy graves (art. 48).

<i>Materias</i>	<i>Infracciones</i>
Límites de exposición	Superación de los límites de exposición a agentes nocivos que de acuerdo con la normativa vigente sobre prevención origine riesgos para la salud, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.
Paralización de la actividad por los representantes de los trabajadores	Obstaculizar por acción u omisión el ejercicio del derecho de los representantes de los trabajadores para paralizar la actividad en las situaciones de riesgo grave e inminente.