

El deure empresarial de protecció de la salut i la seguretat en el treball (II)

M. Mar Sabadell i Bosch

PID_00212835



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. La coordinació d'activitats empresarials	9
1.1. L'obligació general de coordinació	9
1.1.1. El deure de cooperació entre empreses	10
1.1.2. La concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular	11
1.1.3. La concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan hi ha un empresari principal	12
1.2. Els mitjans de coordinació de les activitats preventives	13
2. El treball temporal	15
2.1. Treballadors temporals	16
2.2. Treballadors d'una empresa de treball temporal	17
3. La protecció específica per a col·lectius de treballadors vulnerables	20
3.1. Protecció de treballadors especialment sensibles	21
3.2. Situació de maternitat i la seva protecció	22
3.3. Treball dels menors i la seva protecció	26
4. Les obligacions del treballador en matèria de prevenció de riscos laborals	28
4.1. L'obligació legal dels treballadors: genèrica i específica	28
4.2. Incompliment laboral	31
Resum	32
Bibliografia	35

Introducció

Els problemes de seguretat i la salut laboral exigeixen clarament més sensibilització per part de les empreses i dels treballadors. Però la prevenció no és simplement un problema d'aquests dos subjectes sinó que reclama més atenció de la societat en general.

L'empresari és el primer responsable de la protecció dels treballadors de la seva empresa contra els riscos laborals que poden presentar-se al centre de treball. Actualment, però, s'estan plantejant a la societat nous reptes relacionats amb el procés de descentralització productiva, que s'ha vist impulsat pel fenomen de la globalització i de l'aplicació econòmica de les tecnologies digitals a l'activitat del home. La reordenació del procés productiu i del model d'empresa entorn d'una xarxa de nodes independents ha comportat un nou marc de relacions interempresarials i de vincles entre empresa i treball. La contractació de treballadors dependents, de treballadors autònoms i de treballadors autònoms dependents es combina amb la generalització de contractes i subcontractes i la utilització d'empreses de treball temporal per a incorporar puntualment mà d'obra "cedida". La concurrència d'un conjunt, més o menys ordenat, d'empreses diverses i treballadors amb diferents estatus jurídics en un mateix lloc de treball genera noves necessitats des del punt de vista preventiu. La cooperació, en l'aplicació de la normativa preventiva, de tots els implicats en la cadena de producció és imprescindible per a una prevenció integral. En aquest sentit, s'estableix l'obligació de coordinar l'activitat preventiva empresarial i de reforçar certes obligacions quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors de diferents empreses, quan hi hagi treballadors cedits de manera temporal o quan treballadors autònoms executin la seva activitat en la seu de l'empresa a la qual presten els seus serveis.

A més, la normativa preventiva, des de l'origen, s'ha preocupat dels treballadors més dèbils, atenent a circumstancies diverses (activitat, edat o sexe) i ha ampliat progressivament el col·lectiu de treballadors protegits. Per això, al costat de la protecció general de la seguretat i la salut en el treball, no és estrany que les normes preventives mantinguin una protecció específica per a certs grups especials de risc, atenent a la seva vulnerabilitat diferent davant de certs riscos laborals. Ens referim al col·lectiu de treballadores especialment sensibles, a les treballadores en situació d'embaràs i part recent i al treball de joves menors d'edat.

Per acabar, al costat del conjunt d'obligacions que s'imposen a l'empresari, la legislació també exigeix al treballador l'obligació de vetllar per la seva seguretat i la salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pot afectar la seva activitat professional a causa dels seus actes i omissions. El treballador ha de fer la seva feina amb la diligència i la col·laboració que marquin les disposi-

cions legals, els convenis col·lectius i les directrius de l'empresari; i, en tot cas, n'ha de sotmetre la prestació a les exigències de la bona fe contractual. Aquesta diligència i bona fe contractual adquireix avui en dia un sentit reforçat en la mesura que el treball no té necessàriament un lloc concret de realització i fins i tot es pot localitzar a distància de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball. Perquè encara que l'empresari atengui les seves obligacions preventives, si el treballador du a terme conductes imprudents i temeràries a la feina, difícilment s'aconseguiran els objectius que persegueix la normativa i les polítiques de prevenció de riscos laborals.

Objectius

Després de l'estudi d'aquest mòdul, l'estudiant ha de ser capaç del següent:

1. Justificar l'existència de col·lectius objecte d'una protecció especial en matèria de prevenció de riscos.
2. Familiaritzar-se amb les situacions de concurrència d'empreses i treballadors amb diferents estatus jurídics en un mateix centre de treball.
3. Comprendre la necessitat de coordinar i cooperar en l'aplicació de la normativa preventiva de tots els subjectes implicats en la cadena de producció.
4. Identificar la figura del coordinador d'activitats preventives i valorar-ne la importància per a assolir els objectius de prevenció.
5. Conèixer el funcionament del sistema d'obligacions preventives en el cas de la contractació de treball temporal.
6. Aprofundir en les mesures reforçades d'execució de les obligacions empresarials en cas de treballadors cedits, a fi de tutelar el dret d'aquests treballadors a la seguretat i la salut en el treball.
7. Identificar els grups de treballadors amb sensibilitat especial a certs riscos laborals i l'especial tutela normativa.
8. Analitzar com es modulen les obligacions empresarials en cas de treballadores en situació d'embaràs, part recent o de treballadors joves menors d'edat.
9. Aprofundir en les obligacions del treballador en matèria de prevenció i en la valoració del seu incompliment.

1. La coordinació d'activitats empresarials

Lectura preliminar

Article 24. Coordinació d'activitats empresarials

1. Quan en un mateix centre de treball hi duguin a terme activitats treballadors de dues empreses o més, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Amb aquesta finalitat, han d'establir els mitjans de coordinació que calgui quant a la protecció i la prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests als seus treballadors respectius, en els termes que preveu l'apartat 1 de l'article 18 d'aquesta Llei.
2. L'empresari titular del centre de treball ha d'adoptar les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que exerceixin activitats al seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents al centre de treball i les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com també sobre les mesures d'emergència que calgui aplicar, per traslladar-les als seus treballadors respectius.
3. Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la mateixa activitat d'aquelles i que es duguin a terme als mateixos centres de treball han de vigilar que aquests contractistes i subcontractistes compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.
4. Les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 d'aquesta Llei també són aplicables, respecte de les operacions contractades, en els casos en què els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no prestin serveis als centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o estris proporcionats per l'empresa principal.
5. Els deures de cooperació i d'informació i instrucció que recullen els apartats 1 i 2 són aplicables respecte dels treballadors autònoms que exerceixin activitats en aquests centres de treball.
6. (Llei 54/2003) Les obligacions previstes en aquest article han de ser desplegades per reglament.

1.1. L'obligació general de coordinació

L'obligació de coordinació entre empreses i treballadors autònoms que concorrin en un mateix centre de treball queda definida en l'article 24 de la LPRL. L'objectiu de la coordinació de les activitats empresarials és, entre d'altres, l'aplicació coherent i responsable dels principis de l'acció preventiva i l'adequació entre els riscos existents i les mesures preventives adoptades.

Els tres primers paràgrafs de l'article esmentat estableixen una sèrie d'obligacions per a la coordinació i el control de les interaccions produïdes per l'exercici, en un mateix centre de treball, de diferents activitats empresarials. I a més, atès que hi ha molts sectors productius en què la subcontractació és una pràctica habitual i en què la sinistralitat laboral és elevada, el legislador ha concretat millor el contingut d'aquesta obligació per mitjà del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 LPRL en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Llei 54/2003

La Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la PRL va afegir l'apartat 6 a l'article 24 de la LPRL referent a la necessitat d'un desenvolupament reglamentari d'aquest article.

Per a determinar l'obligació dels empresaris afectats, l'article 24 identifica tres supòsits diferents, que poden presentar-se de manera acumulativa:

a) Concurrencia de treballadors de diferents empreses sense relació jurídica entre ells en un mateix centre de treball, entenent per *centre* qualsevol àrea, edificada o no, on els treballadors han de romandre o accedir per raó del seu treball (art. 2a, RD 171/2004).

b) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre del treball del qual l'empresari és el titular, entenent per *empresari* la persona que té la capacitat de posar a disposició dels treballadors i gestionar el centre de treball (art. 2b, RD 171/2004).

c) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball en el qual hi ha un empresari principal, entenent per *principal* l'empresari que contracta amb altres la realització, al seu propi centre, d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat (art. 2c, RD 171/2004).

Taula 1. Supòsits de concurrència de treballadors

Supòsits de concurrència de treballadors			
	a	b	c
Supòsit	Concurrència de treballadors en un mateix centre sense que hi hagi relació entre ells (ni titularitat del centre, ni activitat).	Concurrència de treballadors en un centre de treball d'un l'empresari.	Concurrència de treballadors en un centre de treball quan hi hagi un empresari principal (subcontractació de la pròpia activitat).
Exemples	Treballadors dels diferents establiments d'un centre comercial (locals i botigues sense relació jurídica) que concorren en una mateixa àrea (el centre comercial) per raó del seu treball).	Empresa que té subcontractat el servei de neteja. Els treballadors de l'empresa de neteja duen a terme la seva activitat al centre de treball de l'empresa comitent.	Empresa de transports, T1, que ha subcontractat l'activitat de transport de la ruta Madrid-Guadalajara a l'empresa T2, el que comporta que els treballadors de T2 prestin el servei a la seu de T1.

1.1.1. El deure de cooperació entre empreses

La normativa preventiva obliga a cooperar entre elles a totes i cadascuna de les empreses que tinguin treballadors en un mateix centre de treball, tant si tenen relacions jurídiques entre elles com si no en tenen. En compliment d'aquest deure s'estableixen les obligacions següents:

1) **Deure d'informació recíproc.** Totes i cadascuna de les empreses i treballadors autònoms que concorren al centre han d'informar dels riscos que generen les activitats que duen a terme al centre de treball i sobretot dels que es puguin agreujar per la concurrència d'activitats.

La informació ha de ser suficient i ha de proporcionar-se abans de l'inici de les activitats. En cas d'empreses que generen riscos greus o molt greus, la informació s'ha de passar per escrit.

El deure informació s'estén en cas que es produeixi una situació d'emergència.

2) Deure d'establir mesures de coordinació per a la prevenció de riscos laborals. Tenint en compte el nombre de treballadors presents al centre de treball, el grau de perillositat de les activitats que s'hi duen a terme i la durada de la concurrència d'aquestes, s'han d'establir els mitjans de coordinació de l'acció preventiva més adequats.

Es preveu la possibilitat de constituir un servei de prevenció mancomunat (art. 21 RSP).

Per la seva banda, cada empresari:

- Ha de tenir en compte la informació rebuda de les altres empreses i treballadors autònoms concurrents en l'avaluació de riscos i la planificació de la seva activitat preventiva.
- Ha d'informar els treballadors dels riscos derivats de la concurrència d'activitats empresarials al centre de treball.

1.1.2. La concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular

En aquest supòsit es reconeix de manera reforçada el **deure de cooperar** del titular del centre de treball amb les empreses i treballadors autònoms que hi concorrin. L'empresari titular del centre de treball, tant si té relació jurídica amb les empreses o treballadors autònoms concurrents com si no, té les obligacions següents:

- El deure d'informar les empreses i els treballadors autònoms concurrents dels riscos propis del centre de treball, de les mesures de prevenció adoptades i les mesures d'emergència que cal aplicar.
- El deure de donar instruccions a empreses i treballadors autònoms concurrents sobre la prevenció dels riscos existents i les mesures d'emergència al centre.
- El deure de coordinar la informació preventiva rebuda de les altres empreses i treballadors autònoms concurrents.

Els empresaris i treballadors autònoms concurrents tenen el deure cooperar entre ells i amb l'empresari titular, i aquesta coordinació es pot canalitzar per mitjà d'aquest. Concretament els correspon:

- Tenir en compte la informació rebuda de l'empresari titular del centre en la seva avaluació de riscos laborals i en la planificació de l'activitat preventiva.
- Complir les instruccions rebudes de l'empresari titular.
- Comunicar als treballadors la informació i les instruccions rebudes de l'empresari titular del centre de treball.

Coordinació en el sector de la construcció

En matèria de coordinació, el sector de la construcció ha de tenir en compte, a més, la normativa següent:

- Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i de salut en les obres de construcció.
- Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.
- Reial decret 1109/2007, de 24 d'agost, pel qual es desplega aquesta Llei.

1.1.3. La concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan hi ha un empresari principal

En aquests darrer supòsit, a més de concorre diverses empreses al centre de treball, hi ha un empresari principal. A més dels deures de cooperació, d'informació i de coordinació, l'empresari principal està obligat a **vigilar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals** per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que té lloc al propi centre de treball. La vigilància es refereix a totes les obligacions que en matèria preventiva s'imposen als empresaris respecte dels treballadors sempre que aquestes guardin una relació directa amb el centre de treball de l'empresari principal i puguin raonablement ser objecte de fiscalització (per exemple, proporcionar equips de treball adequats i assegurances o proporcionar mitjans de protecció).

Sembla raonable pensar que el compliment d'aquesta obligació no pot comportar una vigilància permanent i diària de l'empresa principal sobre el contractista o subcontractista, que és la responsable de la seguretat dels seus treballadors. En aquest sentit, no hi ha una responsabilitat administrativa directa de l'empresari principal per l'incompliment de la seva obligació, però sí una responsabilitat administrativa solidària en cas d'incompliment per part del contractista o del subcontractista.

Per això, s'estableix que l'empresari principal ha d'exigir a les empreses contractistes o subcontractistes que acreditin per escrit, abans d'iniciar l'activitat, que:

- Han dut a terme per a les obres i serveis contractats l'avaluació de riscos i la planificació preventiva.
- Han complert amb les seves obligacions en matèria d'informació i formació respecte dels treballadors que hagin de prestar els seus serveis al centre de treball.

A més, l'empresari principal ha de comprovar que les empreses contractistes i subcontractistes concurrents al seu centre de treball han establert els mitjans de coordinació necessaris entre elles.

1.2. Els mitjans de coordinació de les activitats preventives

El reglament preveu una llista no exhaustiva de mesures de coordinació de les activitats preventives per part de les empreses concurrents en un centre de treball, i inclou les següents:

- Intercanvi d'informació i comunicacions.
- Celebració de reunions periòdiques de les empreses concurrents, dels comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, si cal, dels delegats de prevenció.
- Impartició d'instruccions.
- Adopció de mesures preventives específiques davant riscos comuns o de protocols o procediments d'actuació.
- Presència al centre de treball dels recursos preventius de les empreses concurrents.
- Designació d'una persona o més per a coordinar les activitats preventives.

La designació d'una persona o més encarregada de coordinar les activitats preventives es considera un mitjà de coordinació preferent quan concorren dues o més de les circumstàncies següents:

- Dificultat de coordinar les activitats de les empreses concurrents pel nombre d'empreses, nombre de treballadors, el tipus d'activitats o característiques del centre de treball.

- Algunes de les empreses concurrents du a terme activitats considerades reglamentàriament com a perilloses.
- Resulta especialment difícil controlar les interaccions de les diferents activitats de les empreses concurrents, la qual cosa pot provocar riscos greus o molt greus.
- Hi ha dificultats perquè es desenvolupin successivament o simultàniament activitats incompatibles entre elles des de la perspectiva de seguretat i la salut.

Poden ser coordinadors treballadors de l'empresa titular o de les empreses concurrents, membres dels serveis de prevenció aliens concertats per l'empresa titular o empreses concurrents, o persones d'empreses dedicades a la coordinació d'activitats preventives que reuneixin les competències, els coneixements i la qualificació necessaris per a això.

2. El treball temporal

Lectura preliminar

Article 28 LPRL. Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal

1. Els treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com també els contractats per empreses de treball temporal, han de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els altres treballadors de l'empresa en què prestin els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les indicades en el paràgraf anterior no justifica, en cap cas, una diferència de tracte pel que fa a les condicions de treball, quant a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

Aquesta Llei i les seves disposicions de desplegament s'han d'aplicar plenament a les relacions de treball indicades en els paràgrafs anteriors.

2. L'empresari ha d'adoptar les mesures que calgui per a garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors a què fa referència l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals hagin d'estar exposats, en particular quant a la necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball que cal cobrir, així com també sobre les mesures de protecció i prevenció davant d'aquests riscos.

Aquests treballadors han de rebre, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball que hagin de cobrir, tenint-ne en compte la qualificació i l'experiència professionals i els riscos a què s'hagin d'exposar.

3. Els treballadors a què es refereix aquest article tenen dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes que estableixen l'article 22 d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament.

4. L'empresari ha d'informar els treballadors designats per ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si s'escau, el servei de prevenció que preveu l'article 31 d'aquesta Llei de la incorporació dels treballadors a què es refereix aquest article, en la mesura necessària perquè puguin dur a terme les seves funcions de manera adequada respecte de tots els treballadors de l'empresa.

5. En les relacions de treball a través d'empreses de treball temporal, l'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució de la feina en tot el que faci referència a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. A més, correspon a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació que preveuen els apartats 2 i 4 d'aquest article.

L'empresa de treball temporal serà responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que s'estableixen als apartats 2 i 3 d'aquest article. A tal fi, i sense perjudici del que es disposa en el paràgraf anterior, l'empresa usuària haurà d'informar a l'empresa de treball temporal, i aquesta als treballadors afectats, abans de l'adscripció dels mateixos, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a exercir i de les qualificacions requerides.

L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors a la mateixa empresa de l'adscripció dels treballadors que li proporcioni l'empresa de treball temporal. Aquests treballadors es poden adreçar als representants en l'exercici dels drets reconeguts en aquesta Llei.

Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i la salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal

El treball temporal el poden dur a terme treballadors contractats directament per una empresa i, en aquest cas, aquests queden vinculats temporalment a l'organització, o el poden dur a terme treballadors aliens a l'empresa i cedits

per una empresa de treball temporal (ETT). Les ETT contracten treballadors per cedir-los temporalment, de manera que aquests presten els seus serveis en una empresa usuària. En tots dos casos, la LPRL, traslladant la Directiva 91/388/CEE, de 25 de juny de 1991, equipara la protecció dels treballadors temporals amb els fixos.

Directiva 91/383/CE

Treballadors temporals (art. 28 LPRL), Directiva 91/383/CE del Consell, de 25 juny de 1991, per la qual es preveuen les mesures tendents a promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball dels **treballadors amb una relació laboral de durada determinada** o els **treballadors d'empreses de treball temporal (ETT)**.

2.1. Treballadors temporals

Conforme al principi d'igualtat que estableix l'article 28.1 LPRL, els treballadors contractats temporalment per l'empresa (eventuals, per obra o servei determinat, en pràctiques, eventuals, en formació o en relleu) han de gaudir del mateix nivell de protecció que els treballadors contractats de manera indefinida, sense que es pugui justificar una diferència de tracte.

Els treballadors temporals són un grup especialment sensible als riscos laborals i pot afirmar-se que estan més exposats als riscos que els treballadors amb contracte indefinit i disposen d'una protecció més feble. La menor protecció que es dispensa als treballadors temporals no es troba tant en la llei, que l'equipara a la dels fixos, sinó en la pròpia precarització del mercat de treball. La ràpida dinàmica amb què es produeixen les relacions temporals explica que, en la pràctica, no se'ls apliquin les mesures de seguretat i prevenció de la mateixa manera que als altres treballadors. A més, generalment, aquests treballadors tenen una baixa qualificació, amb menys experiència i professionalitat a causa de la falta de continuïtat en el treball i habitualment se'ls contracta per a treballs amb una càrrega intensa (celebració d'esdeveniments) o més risc (construcció). Pel tipus d'integració "precària" (temporal i inestable), els treballadors temporals tenen dificultats d'accés a la informació, a la formació i a les vies de representació en l'empresa.

L'equiparació en la protecció dels treballadors temporals comporta que la LPRL no estableixi peculiaritats en les obligacions empresarials, però insisteix de manera concreta en l'exigència d'informar, formar i establir controls periòdics en aquesta modalitat de contractació:

- Informar els treballadors, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat, sobre els riscos als quals estaran exposats en el treball i de les mesures de protecció i prevenció.
- Formar-los, durant la jornada laboral, de les característiques del lloc que cal cobrir, de manera suficient i adequada.

- Vigilar-ne periòdicament la salut, respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador temporal, d'acord amb l'article 22 LPRL.

L'empresari ha d'informar de la incorporació d'aquests treballadors als serveis de prevenció o els treballadors designats per a ocupar-se de les activitats preventives en l'empresa.

2.2. Treballadors d'una empresa de treball temporal

El recurs al treball temporal per mitjà d'ETT constitueix una modalitat de descentralització productiva prevista per la nostra normativa, que consisteix en la cessió de mà d'obra d'una empresa cedent a una altra empresa usuària (EU), mitjançant un contracte de posada a disposició.

Normativa ETT

- **Llei 14/1994**, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, article 1: La contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar per mitjà d'empreses de treball temporal degudament autoritzades.
- **Reial decret 4/1995**, de 13 de gener, pel qual es desplega la Llei 14/1994.

Atesa l'especial dinàmica de contractació, l'article 28 de la LPRL estableix una regulació complementària a les obligacions empresarials, quant a la informació, la formació i la vigilància mèdica dels treballadors afectats per aquesta modalitat de treball temporal. Al seu torn, el Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal, tenint en compte el contingut de la Directiva 91/383/CEE, aprofundeix en les mesures necessàries per a l'execució dels deures i obligacions específics de les empreses usuàries en la contractació i desenvolupament d'aquest tipus de treball. El seu objectiu no és altre que reforçar el dret dels treballadors de les empreses de treball temporal a disposar del mateix nivell de protecció de la seva seguretat i la salut que la resta de treballadors de l'empresa en la qual presten els serveis.

En principi podria afirmar-se que l'ETT és responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut, i l'empresa usuària, del compliment de les obligacions en matèria d'informació. No obstant això, les relacions de treball que es produeixen mitjançant una cessió temporal demanen una coordinació adequada de les activitats preventives de les empreses implicades per a garantir la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors posats a disposició. Per això, els articles 28.4 i 28.5 LPRL estableixen, per a l'ETT i l'EU respectivament, l'obligació d'informar els treballadors designats per a ocupar-se de les activitats preventives, o si escau els serveis de prevenció, de l'adscripció de treballadors contractats per aquest procediment.

L'empresa que vulgui utilitzar els treballadors posats a la seva disposició per una ETT ha d'informar prèviament l'empresa cedent de les característiques i tasques del lloc de treball i dels riscos que aquest lloc comporta, i de quin és el perfil idoni de treballador (aptituds, capacitats i qualificació professional) per a dur a terme l'activitat. En tot cas, en el contracte de posada a disposició han de constar els riscos professionals del lloc que cal cobrir mitjançant treballadors cedits. Per la seva banda, l'ETT ha d'informar els treballadors contractats per a ser cedits (o reassignats a la nova tasca) de tota la informació rebuda de l'empresa usuària, i en el contracte de treball entre tots dos –ETT i treballador– s'han de fer constar els riscos professionals del lloc de treball que origina la contractació.

A l'efecte de l'execució del contracte de posada a disposició, l'ETT és responsable:

- Que el treballador, abans de ser posat a disposició, tingui la **formació teòrica i pràctica** necessària en matèria preventiva. La formació sempre ha de ser a càrrec de l'ETT, fins i tot si fos necessària una formació específica en el lloc de treball, en aquest cas podria impartir-la l'ETT o bé l'EU, amb càrrec a l'ETT, amb un acord previ escrit entre totes dues.
- Del compliment de les **obligacions en matèria de vigilància de la salut**, en els termes de l'article 22 LPRL.

L'ETT ha d'**acreditat documentalment** a l'EU que el treballador ha rebut la informació sobre els riscos i mesures preventives del lloc de treball, una formació suficient i adequada i que gaudeix d'un estat de salut compatible amb el lloc que cal cobrir.

L'EU té sota les seves ordres directes el treballador cedit i ha de vetllar per la protecció de la seva seguretat i salut. Li correspon **recaptar la informació** necessària de l'ETT per a assegurar-se que el treballador posat a disposició és apte, i té la qualificació requerida i la formació precisa.

Així mateix, l'EU és **responsable de les condicions d'execució de l'activitat** en relació amb la tutela de la seguretat i la salut laboral. L'EU ha de vetllar per la protecció del treballador cedit en matèria de seguretat i higiene en el treball, i en particular proporcionar-li equips de protecció individual, i està obligada a informar per escrit l'ETT de **qualsevol dany per a la salut** del treballador produït amb motiu de l'execució del seu treball.

La reforma de 2012 ha comportat una ampliació de l'àmbit d'actuació de les ETT que poden actuar com a agències de col·locació. La reforma, enllaçant amb els canvis introduïts amb la reforma de 2010¹, ha representat una transformació estructural del model d'empreses de treball temporal i consolidat l'equiparació dels treballadors en missió i els contractats directament per

Recursos preventius d'una ETT

Ha d'organitzar els seus recursos en matèria de prevenció per als seus treballadors, inclosos els contractats per a posar-los a la disposició d'altres empreses.

Obligació de formació de l'ETT

Són incompliments greus:

- La falta de formació en matèria preventiva.
- Assignar un treball sense que el treballador tingui la formació deguda.
- No destinar a la formació la dotació econòmica.

⁽¹⁾Vegeu la reforma laboral del 2010 en el Reial Decret-Llei 10/2010 i la Llei 35/2010 (art. 17).

l'empresa usuària. Des del punt de vista de salut laboral, el principi d'igualtat ja estava contingut en l'article 28.1 LPRL, per la qual cosa els canvis no han representat una redefinició de les obligacions en matèria preventiva.

Lectures complementàries

Sentència del TSJ de Catalunya, de 8 d'abril de 2008 (rec. 6670/2006).

L'empresa de treball temporal ha incomplert l'obligació de realitzar una funció de seguiment i supervisió de l'activitat dels seus treballadors en missió per a detectar possibles anomalies, per la qual cosa se'n declara la responsabilitat solidària.

Sentència del TSJ de Castella i Lleó, de 16 de juliol de 2002 (rec. 582/2002).

Responsabilitat solidària de l'empresa usuària i de l'empresa de treball temporal per omisió del deure seguretat, ja que l'empresa de treball temporal no s'havia cerciorat de l'existència d'aquesta avaluació de riscos preceptiva a la fàbrica, amb caràcter previ a posar a disposició el seu treballador.

Sentència del TSJ de Madrid, d'11 de juliol de 2005 (rec.2478/2005).

El curs de prevenció de riscos laborals a càrrec de l'empresa de treball temporal amb una durada d'un dia, en els qual s'inclouen unes màquines i equips de treball, sense incloure aspectes tècnics i pràctics referits a la màquina específica que s'havia de manipular, no és suficient per a entendre que el treballador havia rebut una formació adequada per a poder treballar sense risc per a la seva salut.

3. La protecció específica per a col·lectius de treballadors vulnerables

Des de les primeres normes de seguretat en el treball, certs col·lectius de treballadors han rebut un tractament singular per part del legislador. Actualment, el legislador que regula els mecanismes i mitjans de prevenció distingeix entre els treballadors que no requereixen una protecció específica i els que necessiten un plus de tutela perquè es consideren un col·lectiu de risc. La LPRL, traslladant l'article 15 de la Directiva marc europea, regula la protecció de treballadors vulnerables enfront de determinats riscos i estableix que els grups exposats a riscos especialment sensibles han de ser protegits contra els perills que els afectin de manera específica.

Si comparem la normativa de dret comunitari sobre aquest tema, observem que la regulació en l'ordenament jurídic espanyol és escassa. D'una banda, l'article 25 LPRL estableix una protecció general de tots els treballadors i una protecció específica de certs grups mereixedors d'una protecció especial, en raó de les seves característiques personals o perquè són més sensibles a riscos específics. D'altra banda, l'article 26 LPRL preveu una protecció específica a la maternitat. I, per acabar, l'article 27 LPRL estableix una tutela reforçada en cas de contractació de menors.

Taula 2. Col·lectius protegits i reconeixement normatiu

Col·lectius protegits	LPRL	Directiva comunitària	Protecció
Treballadors especialment sensibles	Art. 25	Directiva 91/391/CEE, del Consell, de 12 de juny de 1989	Relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el lloc de treball.
Treballadores embarassades o lactants	Art. 26	Directiva 92/85/CE, del Consell, de 19 d'octubre de 1992	Relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
Treballadors menors	Art. 27	Directiva 94/33/CE, del Consell, de 22 de juny de 1994	Relativa a la protecció dels joves en el treball.

El conjunt de mesures establert constitueix una concreció del principi de l'acció preventiva d'adaptar el treball a la persona (art. 16.1 LPRL), tot i que es tracta d'una concreció ambigua –que origina certs dubtes en la seva aplica-

ció– perquè, com veurem de manera individualitzada, la Llei no específica en tots els casos com ha de procedir l'empresari davant d'aquestes situacions de sensibilitat laboral.

3.1. Protecció de treballadors especialment sensibles

Lectura preliminar

Article 25. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos

1. L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, ha d'adoptar les mesures preventives i de protecció que calgui.

Els treballadors no han de ser ocupats en aquells llocs de treball en què, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin tant ells com els altres treballadors i les altres persones relacionades amb l'empresa exposar-se a situacions de perill o, en general, quan estiguin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius.

2. De la mateixa manera, l'empresari ha de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i les treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin tenir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat com del desenvolupament de la descendència, per tal d'adoptar les mesures preventives que calgui.

L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels col·lectius que siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball, a causa de les pròpies característiques personals o del seu estat biològic conegut. La LPRL identifica de manera concreta, com a treballadors especialment sensibles, “els discapacitats físics, psíquics o sensorials que tinguin reconeguda la seva situació de discapacitat” i, en general, els treballadors “que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels seus llocs de treball”. Ara bé, els col·lectius esmentats no constitueixen una llista tancada de treballadors sensibles laboralment i, amb ells, se'n poden incloure d'altres. Per això, l'apartat 1 de l'article esmentat preveu l'obligació de no emprar en determinats llocs els treballadors que a causa de les seves característiques personals o estat biològic conegut siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball o “puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill”.

Protecció de col·lectius especialment sensibles

Treballadors especialment sensibles:

- Aquells als quals els riscos en general o determinats riscos poden afectar, potencialment, més.
- Aquells que, a causa de la seva especial sensibilitat laboral, poden posar en perill la seva persona, els altres treballadors o persones relacionades amb ells.

Per a l'aplicació de les mesures de protecció específiques és necessari que l'empresari conegui aquesta sensibilitat laboral del treballador. Normalment, és el treballador qui ha d'informar l'empresa perquè aquesta en conegui les característiques personals o l'estat biològic, tant en el moment de ser contractat com posteriorment. Però també poden identificar-se per mitjà dels reconeixements mèdics periòdics o mitjançant l'observació de símptomes estranys per part dels comandaments o responsables de seguretat de l'empresa.

L'empresari ha de tenir en compte aquestes situacions subjectives en el moment de l'avaluació de riscos i adoptar les mesures preventives necessàries. De manera específica, l'article 25.2 LPRL preveu que es tinguin en compte "els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors", tant en els aspectes de la fertilitat com del desenvolupament de la descendència, i en particular els relatius a "l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació".

Les situacions, originàries o sobrevingudes, que poden afectar la capacitat psicofísica, psíquica o sensorial del treballador poden aconsellar, transitòriament almenys, mesures de mobilitat funcional o geogràfica, d'adaptació del treball o de vigilància especial de la salut i, en última instància, de canvi de lloc de treball.

Feina nocturna i feina a torns

Aquests dos tipus de treballs són objecte d'un esment especial en l'article 36.4 ET, però no en la LPRL.

3.2. Situació de maternitat i la seva protecció

Lectura preliminar

Article 26 (Llei 39/1999). Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures inclouen, quan calgui, la no-realització de feina nocturna o a torns.

2. (LO 3/2007) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, amb la consulta prèvia als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de fer d'acord amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora li permeti la reincorporació al lloc anterior.

En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeix lloc de treball o una funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o a la seva categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Lectures complementàries

Sentència del TSJ de Cantàbria de 27 de juliol de 2006.
Sentència del TSJ de Galícia de 28 de febrer de 2011.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectiva possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'**article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors**, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. (LO 3/2007) El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se la passada de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos contemplada en l'**article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors**, si es donen les circumstàncies previstes en el número 3 d'aquest article.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, avisant prèviament l'empresari i justificant la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

L'article 26 LPRL estableix l'obligació de l'empresari d'adaptar les condicions o el temps de treball de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Es tracta d'un precepte que procedeix de la Directiva 92/85 del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o que estigui en període de lactància.

Recordau

En l'avaluació de riscos, l'empresari ha de tenir en compte els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació, tant en els aspectes de la fertilitat com del desenvolupament de la descendència (art. 25 LPRL).

La protecció dispensada per aquest precepte és temporal i s'inicia amb la gestació, desemboca en el part i continua amb la lactància. Sembla lògic pensar que l'empresari ha de conèixer aquestes situacions a fi de donar compliment a les mesures de protecció que preveu l'article 26 LPRL. Però la legislació espanyola, a diferència de la Directiva, no exigeix la comunicació expressa del treballador a l'empresa. En conseqüència les obligacions establertes són exigibles des que les situacions de maternitat protegides són conegudes per l'empresari, encara que aquest coneixement s'obtingui per altres vies.

Corresponen a l'empresari les obligacions següents com a mesures de protecció de la maternitat:

1) Fer una avaluació dels riscos específics que determini la naturalesa, el grau i la durada d'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural, a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus.

Annexos VII i VIII de l'RSP

Els annexos VII i VIII de l'RSP van ser introduïts pel RD 298/2009, de 6 de març: "Sense caràcter exhaustiu, inclou les llistes corresponents d'agents, procediments i condicions de treball susceptibles de produir riscos en la treballadora embarassada, de part recent o en períodes de lactància".

L'avaluació de riscos ha de permetre identificar la possible existència de riscos per a dones gestants o en període de lactància dels diferents llocs de treball de l'empresa en general, amb independència de qui ocupi el lloc en el moment de l'avaluació.

Una vegada l'empresari coneix l'estat de maternitat de la treballadora adscrita a un lloc "catalogat", aquesta avaluació inicial s'ha de completar, amb una valoració dels riscos "subjectius", és a dir en funció de les circumstàncies personals de la treballadora.

2) Adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a riscos, d'acord amb la cadena successiva següent de mesures:

a) Adaptar les condicions de treball (en el sentit de l'article 4.7 LPRL) o el temps de treball de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural. Aquesta adaptació ha d'implicar, quan sigui necessari, la no realització de feina nocturna o de feina a torns.

b) Si l'adaptació de les condicions o temps de treball no és possible o si, malgrat aquesta adaptació, les condicions del lloc poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus o de la treballadora lactant o del seu fill, **s'ha d'assignar a la treballadora en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural un lloc de treball o funció diferent** compatible amb el seu estat.

La mobilitat de la treballadora s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i criteris aplicables a la mobilitat funcional (art. 39 ET) i ha de tenir caràcter temporal, és a dir fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació a l'anterior lloc de treball.

Correspon al servei mèdic de l'INSS o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, certificar la deficiència de l'adaptació, tenint en compte l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill.

c) Si no hi ha un lloc de treball o funció compatible del seu grup o categoria professional equivalent, s'ha de destinar la treballadora en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural a un **lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent**, conservant el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen,

Reducció de cotitzacions a la SS

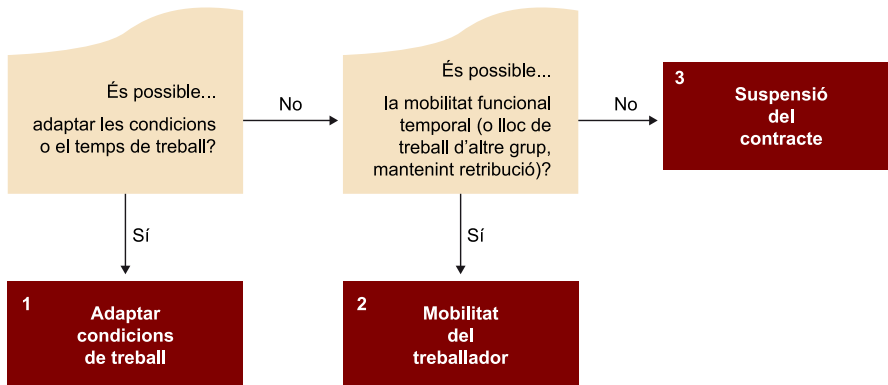
La reducció de cotitzacions a la SS està regulada per la Llei 39/2010, de pressupostos per a 2011: "Quan l'empresari canvia una treballadora de lloc de treball o funció, per raó

Relació de llocs exempts de risc

La relació de llocs exempts de risc en situació d'embaràs, part recent o lactància natural s'ha de determinar prèviament en el pla de prevenció, després de consultar els representants dels treballadors.

de risc d'embaràs o risc durant la lactància natural, té dret a una reducció del 50% de la quota empresarial de cotització a la SS per contingències comunes”.

Figura 1. Mesures que cal adoptar per a treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural.



Quan el canvi a un lloc no corresponent al grup o categoria equivalent no és tècnicament o objectivament possible (art. 45 1 d ET), s'ha de **suspendre el contracte de treball** per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància. Aquesta situació ha de ser temporal, mentre persisteix la impossibilitat de tornar al lloc de treball anterior o de reincorporar-se a un altre lloc compatible amb el seu estat, i finalitza quan s'inicia la suspensió corresponent del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleixi nou mesos.

Suspensió de contracte de treball

En cas de suspensió de contracte de treball per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància, la prestació econòmica ha de ser la següent: "La treballadora té dret a un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora, que ha de ser equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals".

3) Reconèixer el dret de les treballadores embarassades a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. S'estableix l'obligació de preavis a l'empresari per part de la treballadora i de justificar la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts estan regulats per l'article 37.3 ET.

Lectures complementàries

Sentència del TS, de 17 de març de 2011.

Sentència del TSJ de Madrid, de 8 de juliol de 2002.

Sentència del TSJ de Catalunya, de 20 de juliol de 2000.

3.3. Treball dels menors i la seva protecció

Lectura preliminar

Article 27. Protecció dels menors

1. Abans de la incorporació a la feina de joves menors de divuit anys, i abans de qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari ha de dur a terme una avaluació dels llocs de treball que hagin d'ocupar, a fi de determinar la naturalesa, el grau i la durada de la seva exposició, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, a agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors.

Amb aquest finalitat, l'avaluació ha de tenir en compte especialment els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva manca d'experiència, de la seva immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet.

En qualsevol cas, l'empresari ha d'informar aquests joves i els seus pares o tutors que hagin intervingut en la contractació, de conformitat amb el que disposa la lletra *b* de l'article 7 del Text Refós de la **Llei de l'Estatut dels treballadors**, aprovat pel **Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març**, dels possibles riscos i de totes les mesures que s'hagin adoptat per a la protecció de la seva seguretat i la seva salut.

2. Tenint en compte els factors abans assenyalats, el Govern ha d'establir les limitacions a la contractació de joves menors de divuit anys en feines que presentin riscos específics.

Com a darrer col·lectiu protegit en aquest bloc, la LPRL es refereix als menors. El fonament de la protecció laboral per als joves menors de divuit anys es troba en la falta d'experiència d'aquests, la seva immaduresa per a avaluar els riscos existents i potencials i el seu desenvolupament físic i personal incomplet. Per això, la protecció que dispensa la LPRL enfront dels riscos laborals en cas de minoria d'edat del treballador s'estableix per una doble via²: Govern i empreses.

El Govern ha de limitar reglamentàriament la contractació de joves menors de divuit anys en els treballs que presentin riscos específics. Actualment, la relació de treballs prohibits als menors per ser nocius, tòxics perillosos o insalubres es recull en el Decret de 26 de juliol de 1957 –vigent en els termes de la disposició derogatòria única de la LPRL. Val a dir, però, que la llista no inclou totes les prohibicions que conté la Directiva 94/33/CE, que es troba superada àmpliament per les noves realitats productives i tecnològiques i que s'ha de completar amb altres treballs recollits de manera dispersa en diverses normes sobre salut i seguretat laboral. D'altra banda, el Govern ha de garantir que el treball del menor esta sotmès a unes regles específiques en matèria d'organització del temps de treball i prevenció de riscos. Pel que fa a les condicions de treball prohibides per als menors cal tenir en compte els articles 6, 34.4 i 37.1 ET sobre jornada i descans, i les prohibicions que conté el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials i temps de treball en general.

⁽²⁾Directiva 94/33/CE del Consell, de 22 de juny de 1994, relativa a la protecció dels joves en el treball.

Article 9 LETA

L'article 9 LETA (Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom) prohibeix executar treball autònom o activitat professional als menors de setze anys, fins i tot a favor dels seus familiars.

En matèria preventiva, les obligacions empresarials queden reforçades en tres àmbits: avaluació, informació i vigilància. L'empresari ha de tenir en compte la circumstància de la minoria d'edat en l'avaluació de riscos, determinant quins llocs de treball pot ocupar aquest col·lectiu. Abans de la incorporació d'un menor de divuit anys, i prèviament a qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari ha d'efectuar una avaluació específica i individualitzada en relació amb el lloc que s'ha d'ocupar. Aquesta avaluació ha de determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició a agents, procediments o condicions de treball, que puguin posar en perill la seguretat o la salut de treballador menor. En tot cas, l'empresari ha d'informar els menors i els seus pares o tutors dels possibles riscos en el treball, de totes les mesures adoptades per a la protecció de la seva seguretat i salut i de les mesures d'emergència previstes. Finalment, es modula la periodicitat i l'abast de la vigilància de la salut, ja que pot resultar imprescindible perquè l'empresari pugui valorar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del jove menor.

Lectures complementàries

Sentència STS, de 3 de març de 1998.

Sentència STSJ de Catalunya, de 14 de març de 2008 (rec. 7820/2006).

4. Les obligacions del treballador en matèria de prevenció de riscos laborals

Lectura preliminar

Article 29. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

1. Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i per mitjà del compliment de les mesures de prevenció que s'adoptin en cada cas, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, o de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

2. Els treballadors, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de, en particular:

- Fer servir adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altre mitjà amb el qual duguin a terme la seva activitat.
- Fer servir correctament els mitjans i els equips de protecció que els faciliti l'empresari, d'acord amb les instruccions que aquest els doni.
- No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin als espais relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball on aquesta s'esdevingui.
- Informar immediatament el superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per dur a terme activitats de protecció i de prevenció o, si s'escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors a la feina.
- Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

3. L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos al fet que es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors o de falta, si escau, conforme a l'establir en la corresponent normativa sobre règim disciplinari dels funcionaris públics o del personal estatutari al servei de les administracions públiques. El que es disposa en aquest apartat serà igualment aplicable als socis de les cooperatives l'activitat de les quals consisteixi en la prestació del seu treball, amb les precisions que s'estableixin en els seus reglaments de règim intern.

4.1. L'obligació legal dels treballadors: genèrica i específica

La LPRL reconeix el dret del treballador a la protecció enfront dels riscos laborals que poden presentar-se en l'empresa i imposa als empresaris fortes obligacions com a primers responsables d'aquesta protecció. Com a contrapartida de tots els drets reconeguts al treballador en aquesta matèria, s'exigeix a aquest l'obligació de vetllar per la seva seguretat i salut i per la de tercers que es puguin veure afectats pels seus actes o omissions relacionats amb la seva activitat professional. En aquests termes, la LPRL, traslladant l'article 13 de la directiva marc europea, estableix l'obligació genèrica del treballador de vetllar per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones (companys de treball o tercers relacionats amb l'empresa) a les quals pugui afectar

L'activitat professional del treballador, a causa dels seus actes i omissions en el treball. A continuació, l'article 29 LPRL estableix alguns matisos d'especial rellevància a l'efecte de configurar futures responsabilitats del treballador en cas d'incompliment.

L'obligació de vetllar per la seguretat i la salut en el treball exigeix el compliment per part del treballador d'algunes circumstàncies d'especial rellevància. El treballador està obligat en el treball a seguir les instruccions i les ordres de l'empresari dictades en exercici de la seva funció, i a seguir i observar les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene de conformitat amb les exigències de la bona fe contractual (art. 19 i 20 ET). En particular, de conformitat amb la seva formació i segons les seves possibilitats, ha de tenir en compte un conjunt d'obligacions concretes. L'article 29 LPRL recorda les següents:

1) Fer servir adequadament els **equips de treball**³ (màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i qualsevol altre mitjà amb el qual es dugui a terme l'activitat) d'acord amb els riscos previsibles.

⁽³⁾Segons el sentit de l'article 4.6 LPRL.

Els treballadors han d'observar les instruccions d'ús dels equips de treball i, lògicament, no alterar-ne ni modificar-ne els elements de seguretat (per comoditat, per rapidesa, per simplicitat, etc.). Les disposicions relatives a la utilització d'equips de treball (engegada, aturada, ús, transport, reparació, transformació, manteniment, conservació, neteja, etc.) es troben recollides en el **RD 1215/1997** (annex II).

Aquesta obligació està condicionada per l'obligació prèvia de l'empresari de proporcionar equips de treball adequats per a la feina que s'hagi de fer (art. 17.1 LPRL), de proporcionar formació suficient i adequada (art. 19.1 LPRL) i de facilitar les instruccions proporcionades per fabricants, importadors o subministradors d'equips (art. 41.2 LPRL). L'incompliment empresarial d'aquestes obligacions pot alterar el règim de responsabilitat per incompliment del deure d'ús adequat d'equips del treballador.

2) Fer servir correctament els **mitjans o equips de protecció individual**⁴ que els faciliti l'empresari.

⁽⁴⁾Segons el sentit de l'article 4.8 LPRL.

L'obligació concreta dels treballadors per a la utilització correcta dels mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions que rebin d'aquest, comprèn els deures següents (art. 10 del RD 773/1997, de 30 de maig):

- Cuidar-los correctament.
- Col·locar-los al lloc indicat després de fer-los servir.
- Informar immediatament de qualsevol anomalia, defecte o dany estimat que pugui comportar una pèrdua de la seva eficàcia protectora.

3) Utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents.

Article 11, Conveni núm. 119 OIT

Sobre els dispositius de seguretat, l'article 11, Conveni núm. 119 OIT, sobre la protecció de la maquinària, diu: "Cap treballador ha d'utilitzar una màquina sense que estiguin col·locats al seu lloc els dispositius de protecció".

Els treballadors no poden posar fora de funcionament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat, o als llocs de treball en els quals aquesta es desenvolupi, i han d'utilitzar-los correctament. En aquest cas, l'obligació també està condicionada per l'obligació prèvia de l'empresari de proporcionar formació suficient i adequada (art. 19.1 LPRL) i de trametre'ls les instruccions proporcionades per fabricants, importadors o subministradors d'equips (art. 41.2 LPRL).

L'actuació del treballador en relació a aquests dispositius, segons es qualifiqui de dolosa o culposa, pot tenir efectes clars en l'aplicació de sancions a uns o a altres.

4) Informar de les situacions de risc laboral. Els treballadors han d'informar immediatament el superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per dur a terme activitats de prevenció o, si s'escau, els serveis de prevenció, de les situacions que, segons el seu parer i per motius raonables, comportin riscos laborals. Aquesta apreciació depèn de la seva qualificació professional i de la formació que hagin rebut i, en tot cas, la seva notificació els exonera de possibles responsabilitats, a pesar que després es trenqui la cadena d'informació.

5) Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent. Es tracta d'una obligació genèrica referida a qualsevol obligació establerta per qualsevol autoritat competent en matèria preventiva (autoritat laboral, sanitària o industrial) amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

6) Cooperar amb l'empresari en la matèria. La prevenció concebuda com una col·laboració mútua entre tots els subjectes que hi intervenen implica el deure de cooperar amb l'empresari per garantir unes condicions de treball segures que no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors a la feina. En tot cas, aquesta obligació és una manifestació del deure de diligència en el compliment del contracte i de submissió a les exigències de la bona fe contractual.

4.2. Incompliment laboral

L'empresari està obligat a vigilar el compliment per part del treballador de les obligacions en matèria de prevenció, i si constata un incompliment sistemàtic o freqüent d'aquest està obligat a sancionar-lo. Si, per contra, es mostra permissiu o passiu davant de l'incompliment dels deures del treballador incorrerà en responsabilitats en cas que es produeixi un accident.

L'incompliment per part dels treballadors de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals té la consideració d'incompliment laboral i, como a tal ha de ser **sancionat disciplinàriament** d'acord amb el que preveu l'article 58.1 ET –i el corresponent conveni col·lectiu aplicable. En cas de faltes molt greus, la sanció pot comportar l'acomiadament disciplinari del treballador. A més, les accions i omissions dels treballadors que representin un incompliment de la seves obligacions en matèria preventiva i que ocasionin danys a altres treballadors o a tercers relacionats amb el treball, poden comportar una eventual responsabilitat contractual o extracontractual del treballador. Aquesta responsabilitat és exigible per l'empresari, repetint contra ells les indemnitzacions o multes abonades per la seva culpa.

Finalment, cal esmentar que els treballadors designats per l'empresari per a ocupar-se de les activitats preventives de l'empresa, o els que formin part del servei de prevenció propi de l'empresa, poden ser subjectes de responsabilitat disciplinària per l'incompliment de les obligacions contretes pel càrrec, en funció del seu nivell de qualificació i l'encàrrec concret. L'empresari també pot repetir contra ells les indemnitzacions i multes abonades pels danys i perjudicis que el seu incompliment hagi causat.

Lectures complementàries

STSJ del País Basc, sala social, de 10 de juliol de 2007 (rec. 1047/2007).

STSJ de Cantàbria, d'1 d'abril de 2005 (rec. 1171/2004).

STSJ d'Astúries, de 10 de juliol de 2008.

STST de Castella-Lleó, Valladolid, de 27 de gener de 2010 (rec. 2061/2009).

Resum

Aquest mòdul s'endinsa en la regulació de certes especificitats que reforcen el deure de seguretat empresarial en relació amb situacions o treballadors concrets.

En primer lloc, la Llei de prevenció estableix el deure de cooperació interempresarial en matèria de prevenció de riscos laborals quan concorren en un mateix lloc de treball les activitats d'un conjunt d'empreses i treballadors amb diferents estatus jurídics. Aquest deure es tradueix, d'una banda, en el deure d'informació recíproca de totes i cadascuna de les empreses sobre els riscos que generen les diverses activitats concurrents. I, d'altra banda, comporta l'obligació d'establir mesures de coordinació de les activitats preventives que cal dur a terme per a assegurar l'intercanvi d'informació entre empreses concurrents i afavorir el compliment dels principis i objectius de la prevenció. El deure de coordinació es reconeix de manera reforçada en l'empresari titular del centre on es produeix la concurrència de treballadors de diverses empreses i en l'empresari principal responsable de la concurrència per la subcontractació de serveis propis de la seva activitat.

En segon lloc, la norma reconeix el principi d'igualtat de tots els treballadors contractats per l'empresari i l'equiparació del deure de seguretat empresarial en les diferents relacions de treball. La integració dels treballadors temporals en l'organització empresarial és generalment feble, però això no ha de comportar unes mesures de prevenció de riscos menors. Per això, s'estableix el mateix nivell de protecció per als treballadors fixos que per als temporals, sense peculiaritats en les obligacions empresarials, i s'insisteix de manera concreta en l'exigència de formar, d'informar i de vigilar periòdicament la salut dels contractats de manera temporal. En el cas de contractació de treballadors cedits temporalment per una empresa de treball temporal es disposa d'una regulació complementària per a una coordinació adequada de les activitats preventives, atesa la dinàmica especial de contractació. L'objectiu no és altre que garantir al treballador cedit un mateix nivell de seguretat i salut en el treball que a la resta de treballadors de l'empresa en la qual el treballador cedit presta els serveis.

En tercer lloc, la Llei protegeix de manera específica certs col·lectius de treballadors perquè es considera que formen part d'un grup de risc o que són més sensibles a riscos específics. D'una banda, s'estableix que els treballadors no han d'ocupar llocs de treball en què, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial, puguin, tant ells com els altres treballadors i les altres persones relacionades amb l'empresa, exposar-se a situacions de perill. També s'estableix l'obligació d'adaptar les condicions o el temps de treball dels treballadors en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic en situació d'embaràs, part

recent o durant el període de lactància natural. I, finalment, determinades obligacions empresarials queden reforçades en cas de minoria d'edat del treballador.

Per acabar l'estudi del deure empresarial de protecció de la salut i la seguretat en el treball i del conjunt d'obligacions que s'imposa a l'empresari, aquest mòdul es tanca amb les obligacions que com a contrapartida corresponen al treballador. Tot i ser l'empresari el primer responsable de la protecció contra els riscos laborals que es poden presentar en l'empresa, la LPRL recorda que correspon al treballador, en primer lloc, vetllar per la pròpia seguretat i salut i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional a causa dels seus actes i omissions. En tot cas, l'incompliment sistemàtic o freqüent per part del treballador de les seves obligacions en la matèria té la consideració d'una infracció laboral.

Bibliografia

Alfonso Mellado, C. L.; Salcedo Beltrán, C.; Rosat Anced, I. (coord.) (2012). *Prevenió de riscos laborals. Instruments d'aplicació* (3a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Camas Rodas, E. (2003). *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*. València: Tirant lo Blanch.

Cardona Llorens, A.; García González, G. (coord.) (2013). *Casos pràctics per a tècnics de prevenió de riscos laborals*. València: Tirant lo Blanch.

García González, G. (coord.) (2008). *Curs bàsic de prevenió de riscos laborals*. Madrid: Dykinson.

García Ninet, J. I. (dir.) (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Atelier.

Garrigues Giménez, A. (dir.) (2009). *Dret de la prevenió de riscos laborals*. Albacete: Bomarzo.

López Gandía, J.; Blasco Lahoz, J. F. (2014). *Curs bàsic de prevenió de riscos laborals* (15a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2014). *Dret de la prevenió de riscos laborals* (9a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Salcedo Beltrán, M. C. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. València: Tirant lo Blanch.

