
Activitat preventiva a l'empresa

Prevenció de riscos laborals

PID_00248471

Miguel Ángel Purcalla

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores





Miguel Ángel Purcalla

Magistrat jutge del Social. Professor titular de universitat (en excedència voluntària). Doctor en Dret.

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Marc normatiu de la prevenció de riscos laborals	7
1.1. Normes internacionals i europees	7
1.2. Normes internes: legals, reglamentàries i convencionals	7
1.3. Normes tècniques	8
2. Obligacions de l'empresari	9
2.1. Principis preventius	9
2.2. Deures preventius	10
2.2.1. Avaluació de riscos laborals (art. 16 LPRL i arts. 3 a 7 RSP)	10
2.2.2. Pla de prevenció de riscos laborals (art. 16.2.bis LPRL)	12
2.2.3. Formació en prevenció de riscos laborals (art. 19 LPRL)	13
2.2.4. Vigilància de la salut (art. 22 LPRL)	14
2.2.5. Deure de protecció especial de certs grups de treballadors	16
2.2.6. Coordinació d'activitats (art. 24 LPRL, RD 171/2004) ...	20
3. Drets i deures del treballador	22
4. Organització de la prevenció	23
5. Representants dels treballadors en PRL	27
6. Responsabilitats	30
6.1. Responsabilitat administrativa	30
6.2. Responsabilitat civil	31
6.3. Responsabilitat penal	33
6.4. Recàrrec de prestacions (Seguretat Social)	34
6.5. Responsabilitat de l'Administració pública com a ocupadora ...	35
Bibliografia	37

Introducció

El mòdul analitza les obligacions jurídiques en matèria de riscos laborals, que afecten tant l'empleador com a altres subjectes (treballadors, serveis de prevenció, delegats de prevenció, etc.). A continuació, es detallen les diverses responsabilitats (administratives, penals, etc.) per incompliments de l'entramat normatiu indicat.

Objectius

Els objectius que l'estudiant ha d'assolir després de treballar aquetes materials didàctics són els següents:

- 1.** Analitzar l'estructura del marc normatiu en prevenció de riscos laborals (PRL).
- 2.** Raonar críticament sobre les principals obligacions dels empresaris (avaluació de riscos, formació, vigilància de la salut, etc.).
- 3.** Analitzar com es pot organitzar la PRL.
- 4.** Distingir les competències, els drets i les funcions dels delegats de prevenció i del comitè de seguretat i salut, a més dels drets i deures en la PRL dels treballadors.
- 5.** Valorar quin tipus de responsabilitats jurídiques existeixen en la PRL.

1. Marc normatiu de la prevenció de riscos laborals

L'abundància de normes és la característica que presideix la prevenció de riscos laborals (PRL) des del punt de vista tant jurídic com tècnic. Amb afany d'esquema sinòptic, podem agrupar aquest conjunt de normes de la manera que s'exposa a continuació.

1.1. Normes internacionals i europees

Els convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), majoritàriament ja incorporats a la normativa espanyola, tenen una enorme importància en matèria de salut laboral. A efectes pràctics, poden agrupar-se en dos blocs:

1) CV OIT generals, ja que fixen obligacions i pautes preventives per a tots els sectors d'activitat. Són els CV amb els números 155/1981, 161/1985 i 187/2006.

2) CV OIT específics, que poden dividir-se en dos grups: per a determinats **sectors productius** (núm. 27/1929, 32/1932, 62/1927, 120/1964, 134/1970, 152/1971, 167/1988 i 174/1993) o per a determinats **agents de risc** (núm. 13/1921, 28/1929, 115/1960, 119/1963, 127/1967, 136/1971, 139/1974, 148/1977, 162/1986, 170/1990, 176/1985 i 184/2001).

La normativa de la UE també ha de partir d'una doble diferenciació:

a) **La norma general** és la Directiva marc 89/391, de 12 de juny, que és la principal referència, quant a principis informadors i contingut, de la nostra Llei de prevenció de riscos laborals i de la resta de normes dels països europeus.

b) **Les normes específiques** aprofundeixen en detall en la seva regulació; en concret, directives europees bé sobre llocs de treball en general (Directiva 89/654), bé sobre agents de risc (atmosferes explosives, agents cancerígens, agents químics, equips de treball, etc.), bé sobre activitats concretes (construcció, treball temporal), bé per a col·lectius específics de treballadors (joves, maternitat).

1.2. Normes internes: legals, reglamentàries i convencionals

És evident que, amb el teló de fons de la Constitució (art. 40.2 CE), la Llei 31/1995 (LPRL) és la principal referència en el nostre sistema normatiu.

Lectura complementària

Per ampliar informació sobre el tema dels convenis de l'OIT, podeu llegir el document següent:

Organització Internacional del Treball (OIT) (s. d.). «Seguridad y salud en el trabajo».

Lectura complementària

Per ampliar informació sobre el tema dels convenis de l'OIT, podeu llegir el document següent:

Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (2017). «Directivas europeas sobre salud y seguridad en el trabajo».

A més, infinitat de reglaments, alguns generals (com el de serveis de prevenció –RD 39/1997, d'ara endavant RSP–) i altres específics, en simetria amb les normes europees (equips de treball, equips de protecció individual, treball temporal, construcció, agents de risc, senyalització, coordinació d'activitats, risc elèctric, soroll, etc.), conviuen en relació de desenvolupament i/o complement de la Llei 31/1995.

A més, els convenis col·lectius, d'acord amb l'article 2.2 LPRL, poden desenvolupar, aplicar i millorar el contingut de la Llei 31/1995, per exemple, pel que fa als sistemes de representació dels treballadors a l'empresa (art. 35.4 i DT 1a. LPRL).

1.3. Normes tècniques

No tenen la condició de normes en sentit jurídic, però sí que són de summa importància en matèria de PRL. Se'n fa referència aquí a:

- Les guies tècniques i notes tècniques (l'INSHT).
- Les normes tècniques d'homologació/harmonització, com són les normes EN, emanades dels organismes de normalització CEN (Comitè Europeu de Normalització) o CENELEC (Comitè Europeu de Normalització Electrotècnica) a escala de la Unió Europea i que es publiquen periòdicament al DOCE, o, a Espanya, les normes UNE (Una Norma Espanyola), que procedeixen d'AENOR (Associació Espanyola de Normalització).

Lectura complementària

Per ampliar informació sobre la normativa, podeu visitar la pàgina web del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social dedicada a la normativa.

Lectures complementàries

Per ampliar informació sobre el tema de les normes tècniques, podeu llegir:

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (s. d.). «Guías técnicas INSHT».

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (s. d.). «Notas técnicas de prevención».

2. Obligacions de l'empresari

A partir de l'article 14 de la Llei 31/1995 (LPRL), pesa sobre l'ocupador una **obligació general de seguretat**, per la qual cosa ha de garantir la **protecció eficaç** de la seguretat i la salut dels seus empleats «en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores» (art. 14.2 LPRL).

Aquest deure es concreta en un ventall de mitjans de prevenció que l'ocupador ha d'aplicar o implementar, per la qual cosa haurà de desenvolupar el que es coneix com a «activitat preventiva». La responsabilitat de la seva aplicació recau sobre l'empresa, encara que per això es doni suport a professionals (el que es coneix com a «servei de prevenció»).

2.1. Principis preventius

L'article 15 LPRL al·ludeix al que es coneix com a **principis preventius**, que, en realitat, recullen els criteris interpretatius i operatius que han de regir la tasca de prevenció de riscos laborals (PRL) dels ocupadors. Aquests principis són els següents:

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, fet que es porta a terme per mitjà de l'ergonomia en els seus diferents aspectes:
 - A l'hora de concebre i dissenyar els llocs de treball.
 - A l'hora de triar els equips i mètodes de treball i de producció amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes d'aquest sobre la salut.
 - Tenir en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el moment d'encomanar les tasques (art. 15.2 LPRL).
 - Garantir que només els treballadors amb informació adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic (art. 15.3 LPRL).

- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Substituir els perills perquè tingui poc o cap perill.
- g) Planificar la prevenció i buscar un conjunt coherent que integri l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals a la feina.
- h) Anteposar la protecció col·lectiva a la individual.
- i) Donar les instruccions pertinents als treballadors.

2.2. Deures preventius

En essència, els deures preventius (o obligacions preventives) de l'ocupador es poden resumir així.

2.2.1. Avaluació de riscos laborals (art. 16 LPRL i arts. 3 a 7 RSP)

L'avaluació dels riscos laborals, que ha de dur a terme personal qualificat, l'anomenat **tècnic en prevenció**, és el **procés dirigit a estimar la magnitud d'aquells riscos que no s'hagin pogut evitar** i obtenir així la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que s'han d'adoptar.

Quan de l'avaluació realitzada resulti necessària l'adopció de mesures preventives, s'han de posar clarament de manifest les situacions en què sigui necessari: eliminar o reduir el risc mitjançant mesures de prevenció en origen, organitzatives, de protecció col·lectiva, de protecció individual o de formació i informació als treballadors, i/o controlar periòdicament les condicions, l'organització i els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

D'acord amb el que preveu l'article 33 LPRL, l'empresari **haurà de consultar** als representants dels treballadors (delegats de prevenció), o als propis treballadors en absència de representants, el procediment d'avaluació que utilitzarà a l'empresa o centre de treball.

L'avaluació inicial dels riscos que no s'hagin pogut evitar s'ha d'estendre a cadascun dels llocs de treball de l'empresa en què s'esdevinguin els riscos. A l'hora de fer-la, es tindran en compte les condicions laborals existents o previstes (art. 7.4 LPRL) i la possibilitat que el treballador que l'ocupi o que l'hagi d'ocupar sigui especialment sensible, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, a alguna d'aquestes condicions.

En particular, a efectes del que disposa sobre l'avaluació de riscos l'article 26.1 LRPL, l'annex VII RSP inclou una llista no exhaustiva d'agents, procediments i condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del nen durant el període de lactància natural, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic d'exposició. En tot cas, la treballadora embarassada no podrà realitzar activitats que suposin risc d'exposició als agents o condicions de treball inclosos a la llista no exhaustiva de la part A de l'annex VIII, quan, d'acord amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos, això pugui posar en perill la seva seguretat o la seva salut, o la del fetus. Igualment, la treballadora en període de lactància no podrà realitzar activitats que suposin el risc d'una exposició als agents o condicions de treball enumerats a la llista no exhaustiva de l'annex VIII, part B, quan de l'avaluació es desprengui que això pugui posar en perill la seva seguretat o la seva salut, o la del nen, durant el període de lactància natural. En aquests casos, resulta d'aplicació l'article 26 LRPL.

A partir d'aquesta avaluació inicial, **hauran de tornar a avaluar els llocs de treball** que es puguin veure afectats per: l'elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, la introducció de noves tecnologies o la modificació en el condicionament dels llocs de treball; el canvi en les condicions de treball i la incorporació d'un treballador amb unes característiques personals o estat biològic conegut que el facin especialment sensible a les condicions del lloc.

A partir de la informació obtinguda sobre l'organització, les característiques i la complexitat de la feina, sobre les matèries primeres i els equips de treball existents a l'empresa i sobre l'estat de salut dels treballadors, es procedirà a **la determinació dels elements perillosos i a la identificació dels treballadors que hi estan exposats** i, a continuació, es valorarà el risc existent en funció de criteris objectius de valoració, segons els coneixements tècnics existents o consensuats amb els treballadors, de manera que es pugui arribar a una conclusió sobre la necessitat d'evitar o de controlar i reduir el risc.

L'avaluació inclourà la **realització dels mesuraments, anàlisis o assajos** que es considerin necessaris, llevat que es tracti d'operacions, activitats o processos en els quals l'apreciació professional acreditada permeti arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer a aquells. Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'emprar, o quan els criteris d'avaluació previstos en aquesta normativa hagin de ser interpretats o precisats a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si n'hi ha, els mètodes o criteris recollits en: normes UNE, en guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i en protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'institucions competents de les comunitats autònomes i en normes internacionals (ISO, TLV, per posar un exemple).

L'avaluació de riscos laborals ha de **reflectir-se documentalment** (arts. 23.1 LPRL i 3, 5.3 i 7 RSP): s'haurà de detallar la identificació del lloc de treball, el risc o riscos existents i la relació de treballadors afectats, el resultat de l'avaluació i les mesures preventives procedents, així com la referència dels criteris i procediments d'avaluació i dels mètodes de mesurament, anàlisi o assaig utilitzats.

Un cop realitzada l'avaluació inicial de riscos, el pas següent és la planificació de l'activitat preventiva «con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos» (art. 8 RSP).

La **planificació de l'acció preventiva** ha d'incloure, en tot cas (arts. 16.2 LPRL i 9 RSP), la designació de responsables i el termini per dur a terme cada activitat preventiva, els mitjans humans i materials necessaris, així com l'assignació dels recursos econòmics necessaris per a la consecució dels objectius proposats, les mesures d'emergència (primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors –art. 20 LPRL–), o la manera de realitzar la vigilància de la salut, la informació i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

2.2.2. Pla de prevenció de riscos laborals (art. 16.2.bis LPRL)

Es preveu la possibilitat que determinades empreses, atenent el seu nombre de treballadors (petites i mitjanes empreses) i a la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, executin de manera simplificada l'elaboració del pla de prevenció de riscos laborals i l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva, sempre que això no suposi una minva del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

A aquests efectes, poden reflectir en un únic document el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva. El document, que haurà de ser de fàcil comprensió i de mida reduïda, estarà adaptat a l'activitat i les dimensions de l'empresa i contindrà, a més de les mesures operatives necessàries per realitzar la integració i la prevenció en l'activitat de l'empresa, els llocs de treball amb risc i les mesures concretes per evitar-los o reduir-los, jerarquitzades en funció del nivell de riscos, així com els terminis per a la seva execució (art. 2.4 RSP).

La prevenció de riscos laborals ha d'integrar-se al **sistema general de gestió de l'empresa**, de tal manera que ha d'implicar tots els seus nivells jeràrquics i estendre el conjunt d'activitats del procés productiu (arts. 15.1.g LPRL i 1 RSP).

Ara bé, el pla de prevenció de riscos laborals, diferent i previ a la planificació de l'activitat preventiva, s'incorpora a la documentació que l'empresari està obligat a elaborar i conservar (arts. 23.1.a LRPL i 2.1 RSP), tot i que el disseny, la implantació i l'aplicació s'atribueix al servei de prevenció de l'empresa (art. 31.3.a LPRL).

El **pla de prevenció** «deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa» (arts. 16.1 LPRL i 2.2 RSP).

2.2.3. Formació en prevenció de riscos laborals (art. 19 LPRL)

L'empresari ha de garantir, a més de la informació preventiva sobre els riscos del lloc de treball (art. 18 LPRL), que cada treballador rebi una **formació teòrica i pràctica, suficient i adequada**, en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, sigui quina sigui la modalitat o durada d'aquesta, com quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La **formació** s'ha de centrar específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.

Haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, **dins de la jornada de treball** o, si no, en altres hores però amb el **descompte en aquella del temps invertit**. El temps destinat a formació és, en tot cas, temps de treball, de manera que ha de computar-se com a tal.

La formació la podrà impartir l'empresa amb mitjans propis o concertada amb serveis externs, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors. Específicament, la Llei 32/2006, de 18 d'octubre (subcontractació en la construcció), imposa a les empreses de construcció l'obligació de vetllar perquè tots els treballadors que prestin serveis a les obres tinguin la formació necessària i adequada al seu lloc de treball o funció en matèria de prevenció de riscos laborals, de manera que coneguin els riscos i les mesures per prevenir-los.

Diferent de la formació que reben els treballadors és la que es requereix per al **desenvolupament de l'activitat preventiva**. Cal que les persones integrades als serveis de prevenció o que col·laboren en l'activitat preventiva que aquests realitzen (els anomenats «recursos preventius») tinguin **formació, especialitat i capacitació suficient i adequada** a l'activitat preventiva que es vol desenvolupar. Els nivells previstos són tres:

- Bàsic (art. 35 i annexos I i IV RSP, de 30 a 50 hores).
- Intermedi (art. 36 i, fins al 2001, annex V RSP –300 hores–; des del 2001, grau superior d'FP en PRL –RD 1161/2001, de 26 d'octubre).
- Superior (art. 37 i annex VI RSP –600 hores– fins al 2010, després, RD 337/2010 –màster universitari).

2.2.4. Vigilància de la salut (art. 22 LPRL)

L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut i assumir el cost que això suposa. Aquesta tasca ha de ser realitzada per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada, en concret, serveis de prevenció propis o externs, que «deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada» (arts. 22.6 LPRL, 11.2 i 37.3 RSP).

Al marc de la relació laboral, la vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment, és a dir, **serà voluntària i no d'imposició obligatòria per l'empresari**. L'STC 196/2004, de 15 novembre, estableix que, per exigències del dret a la intimitat, els reconeixements mèdics que preveu l'article 22 LPRL tan sols poden ser obligatoris quan queden vinculats «o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad», no quan únicament estigui en joc la salut del propi treballador, «sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable».

Respecte a la voluntarietat dels reconeixements mèdics, l'LPRL defineix aquest principi amb caràcter general, tot i que, en atenció al caràcter relatiu del dret, regula una sèrie de supòsits excepcionals en què el consentiment del treballador cedeix davant d'altres interessos igualment tutelables i, per tant, el treballador no pot oposar-se al control sanitari. Aquests supòsits excepcionals són:

- Quan així estigui **establert en una disposició legal o reglamentària** en relació amb la protecció de **riscos específics i activitats d'especial perillositat** (per exemple, feines amb risc d'amiant –RD 396/2006–, radiacions ionitzants –RD 783/2001– o feines amb risc de malalties professionals – art. 243 LGSS 2015).
- Quan sigui necessari **conèixer l'estat de la salut dels treballadors** perquè pugui **suposar un risc** per al mateix treballador, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa. En aquests supòsits,

el dret a la intimitat del treballador cedeix davant el dret a la salut d'ell mateix o de tercers.

- Quan resultin **imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball** sobre la salut dels treballadors, llevat que s'ha d'interpretar restrictivament, ja que en un altre cas podria concloure que aquesta necessitat es produeix sempre, fet que determinaria, en definitiva, que els reconeixements mèdics serien obligatoris, llevat de supòsits excepcionals, això és, el contrari del que la norma ha volgut expressar.

En tots els supòsits d'excepció, la llei exigeix el previ informe dels representants dels treballadors, **informe de caràcter preceptiu però no vinculant**.

Els reconeixements mèdics han de realitzar «**en funció dels riscos inherents al treball**». Encara que no es digui expressament a l'article 22 LPRL, s'ha d'entendre, basant-se en el que disposa l'article 14.5 LPRL i per interpretació sistemàtica i analògica amb la formació preventiva (art. 19 LPRL), que perquè els reconeixements mèdics no suposin cap tipus de cost per al treballador, **hauran de realitzar-se dins de la jornada laboral o fora d'ella, però descomptant el temps invertit en els reconeixements**.

La vigilància de la salut no se circumscriu necessàriament al temps durant el qual el treballador presta serveis a l'empresa, sinó que **pot perllongar-se més enllà de la finalització de la relació laboral** (art. 22.5 LPRL) en prevenció de malalties professionals latents; en concret, per exposició a riscos cancerígens laborals (RD 665/1997), riscos biològics (RD 664/1997), agents químics (RD 374/2001), asbest o amiant (RD 396/2006, de 31 de març) i radiacions ionitzants (RD 783/2001).

La realització d'aquests **reconeixements o proves** ha de causar tan poques molèsties com sigui possible al treballador i respectar sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de la informació relacionada amb l'estat de salut (art. 22.1 LPRL).

L'LPRL estableix el deure de confidencialitat sobre les conclusions (apte/no apte) en relació amb els subjectes destinataris respecte de l'empresari, els delegats de prevenció (art. 36.2.b LPRL) i els serveis de prevenció (art. 15.2 RSP).

A més, les dades relatives a la **vigilància de la salut** dels treballadors no podran ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador (art. 22.4 LPRL).

2.2.5. Deure de protecció especial de certs grups de treballadors

1) Protecció de treballadors especialment sensibles

L'article 25 LPRL acull la protecció de treballadors especialment sensibles, aquells que, per les seves característiques personals (vertigen, sensibilitat química múltiple, alteració dels sentits de l'oïda o de la vista), estat biològic (al·lèrgies, asmàtics) o per la seva discapacitat (física, psíquica o sensorial), puguin tenir, en el desenvolupament de la seva activitat laboral, una major situació de perill o quan el treballador es troba manifestament en estats o situacions transitòries que no responen a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball i puguin generar riscos per a ells o per a tercers.

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

2) Tutela de les dones embarassades i/o en període de lactància

Per la seva banda, l'article 26 LPRL recull la tutela de les dones embarassades i/o en període de lactància. Ara com ara, l'avaluació dels riscos 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. És per això que, d'acord amb la Directiva 92/85, l'avaluació de riscos per a les treballadores en el període d'embaràs, postpart i lactància ha de permetre la identificació dels perills i factors de risc als quals estan sotmeses, el risc no tolerable i el període límit d'exposició a aquest.

Un cop conegut l'estat d'embaràs de la treballadora o si està en període de lactància, l'empresari ha d'impedir que realitzi activitats que, d'acord amb l'avaluació de riscos, impliquin un risc d'exposició als agents i condicions de treball inclosos en la llista de l'annex VIII RSP, quan posin en perill la seguretat o salut de la treballadora, del fetus o del nen. Així, per exemple, s'exclouen expressament els treballs de mineria subterrània, així com activitats que tinguin risc d'exposició a determinats agents químics, com són les substàncies cancerígenes o mutàgenes incloses a la taula 2 del «Document sobre límits d'exposició professional per a agents químics a Espanya», publicat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, o el plom i els seus derivats.

A més, per a les treballadores embarassades s'exclouen activitats exposades a agents físics (radiacions ionitzants o treballs en atmosferes de sobrepressió elevada, com el submarinisme) o a agents biològics (toxoplasma o virus de la rubèola, si no estan prou protegides).

Si els resultats de l'avaluació de riscos revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc.

En cas que no es pugui evitar el risc, el **primer nivell de mesures** que l'empresari ha d'adoptar respon a l'**adaptació de les condicions de treball o del temps de treball** de la treballadora afectada, la qual, en conseqüència, segueix desenvolupant substancialment les mateixes funcions (encara que suposi, per exemple, la no realització de treball nocturn o per torns).

El **segon nivell o esglaió és el canvi de lloc de treball o funció**, que necessita un informe sobre la impossibilitat o insuficiència de l'adaptació, certificada pels serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, de manera que aquesta haurà de passar a ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, ja que es determinarà per l'empresari amb la consulta prèvia amb els representants dels treballadors, un cop revisada la relació de llocs exempts de riscos (canvi de lloc o de funció merament transitori o provisional, ja que té dret a tornar al seu lloc anterior quan el seu estat de salut ho permeti).

Com a **tercer nivell**, si no hi ha lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser **destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent**, tot i que conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen (si es realitzen funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents, es tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions). Quan la treballadora sigui destinada a un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, l'empresari podrà aplicar una reducció del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes pel que fa a les quotes meritades durant el període de permanència en el nou lloc de treball o funció.

El **quart i últim nivell** consisteix en la **dispensa del treball durant tot el període necessari** per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut (suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural de fills menors de nou mesos, amb accés a prestació econòmica de la Seguretat Social –arts. 186-189 LGSS 2015).

Finalment, es reconeix el **dret de les treballadores embarassades a absentar-se de la feina**, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens pre-natals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de

la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. La treballadora haurà de comunicar per anticipat a l'empresari que no assistirà al lloc de treball. Igualment, haurà de justificar «la necesidad de la realización de la prueba dentro de la jornada de trabajo (arts. 37.3 ET i 26.4 LPRL).

3) Tutela dels treballadors menors d'edat

L'article 27 LPRL regula la tutela dels treballadors menors d'edat (majors de setze anys i menors de divuit anys –arts. 27.1 LPRL i 6 ET–) i, excepcionalment, en els menors d'aquesta edat quan s'autoritzi la seva intervenció en espectacles públics, «siempre que no suponga peligro para su salud física» (art. 6.4 ET) o mental.

En un **primer nivell**, la protecció laboral dels menors d'edat suposa el **veto a la realització de treball nocturn** (de 22.00 h a 6.00 h) i d'hores extraordinàries, el dret al descans setmanal de dos dies ininterromputs, la prohibició de jornada superior a les vuit hores diàries o el descans de trenta minuts dins la jornada diària.

En un **segon nivell**, s'estableix una **protecció especial** a l'article 27 LPRL (avaluació subjectiva i objectiva de riscos per evitar l'assignació del menor a treballs vetats) i en el Decret de 26 de juliol de 1957. Aquesta norma reglamentària, encara vigent d'acord amb la Disposició derogatòria única LPRL, regula les feines prohibides a menors de divuit anys: per exemple, greixatge, neteja, examen o reparació de les màquines o mecanismes en marxa que resultin de naturalesa perillosa; ús de premses, guillotines, cisalles, serres de cinta o circulars, trepants mecànics i, en general, qualsevol màquina que, per les operacions que realitzi, les eines o estris emprats o les excessives velocitats de treball representi un perill marcat d'accidents, excepte que aquest s'eviti totalment mitjançant els dispositius de seguretat oportuns; qualsevol treball que s'efectuï a més de quatre metres d'altura sobre el terreny o sòl, llevat que es realitzi sobre pis continu i estable, com passarel·les, plataformes de servei o altres anàlegs, que es trobin degudament protegits; transportar, empènyer, arrossegar càrregues que representin un esforç superior al necessari per moure a rasant el nivell dels pesos, segons una taula que posa en relació la manera o forma de transport (transport a braç, vagonetes, carretons, etc.) amb el pes màxim permès que es pot desplaçar, o treballs que suposin una exposició a radiacions ionitzants.

4) Tutela dels treballadors amb contracte temporal

L'article 28 LPRL acull la tutela dels treballadors amb contracte temporal, sigui la contractació de manera directa o via ETT.

En el primer cas, s'exigeix **igualtat de tracte** pel que fa als treballadors amb contracte indefinit (informació preventiva –art. 18 LPRL–, formació preventiva, vigilància de la salut, etc.).

En el segon cas, a més de fixar un **repartiment d'obligacions preventives** (informació recíproca sobre riscos ETT-usuària, formació i vigilància de la salut corresponen a l'ETT i l'avaluació de riscos i el control del desenvolupament de la prestació a l'empresa client o usuària), l'RD 216/1999, després integrat a la Llei d'empreses de treball temporal, va regular un seguit de treballs prohibits per a la contractació via ETT, actualment recollits a la DA 2a de la Llei d'ETT:

- Feines que impliquin exposició a radiacions ionitzants en les «zones controlades» (RD 783/2001).
- Feines que impliquin exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció «de primera i segona categoria» (RD 1802/2008 i RD 255/2003).
- Feines que impliquin exposició a agents biològics dels grups 3 i 4 (RD 664/1997), tot i que es manté la possibilitat de limitar, d'acord amb el conveni col·lectiu, raonadament i per a tasques concretes, l'accés a determinades activitats en sectors com la construcció, mineria a cel obert i d'interior, indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, o per a tasques com treballar en plataformes marines, fabricació, manipulació i utilització d'explosius –inclosos articles pirotècnics– i feines amb riscos elèctrics en alta tensió.

5) Treball nocturn

Extrasistemàticament (és a dir, fora de l'LPRL), els **articles 36 ET i 23-31 RD 1561/1995** (modificat per l'RD 311/2016), sobre jornades especials de treball, regulen el treball nocturn.

En concret, pel que fa al temps de treball (i la seva incidència sobre la salut), la jornada màxima de treball nocturn és de **vuit hores** en un llinar de quinze dies (regla general) o en un llinar de vint-i-quatre hores (una excepció quan es tracti de «riscos especials o tensions importants», delimitats per conveni col·lectiu o acord d'empresa).

A més, el treballador nocturn té dret a una **avaluació gratuïta de la seva salut** abans de ser destinat a treballs nocturns i posteriorment a intervals regulars, i no podrà realitzar ni hores extres, ni més de dues setmanes en torn de nit (excepte adscripció voluntària o contractació ja inicial per aquest torn).

A més, hi ha el dret del treballador a ser destinat a un **treball diürn** quan s'hagi comprovat el perjudici per a la salut en el treball nocturn (aquí són aplicables les regles de mobilitat funcional –art. 39 ET– i/o de modificació substancial –art. 41 ET).

2.2.6. Coordinació d'activitats (art. 24 LPRL, RD 171/2004)

Ens trobem davant d'una regulació en PRL que diferencia diversos supòsits.

El primer és la **concurrència de diverses empreses en un mateix centre de treball**. En aquest cas, totes les empreses i treballadors autònoms que coincideixin realitzant activitats productives en un mateix centre de treball, entès aquest en sentit ampli, com «cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo» (art. 2 RD 171/2004), estan obligats a cooperar en l'aplicació de la normativa preventiva. Aquesta cooperació consisteix en informació recíproca sobre els riscos que puguin afectar els treballadors de les altres empreses concurrents (riscos aportats, accidents de treball, situacions d'emergència) i a establir mitjans de coordinació de la PRL.

El segon supòsit és el relatiu a la **concurrència de diverses empreses en el centre de treball del qual un empresari és titular** (per exemple, un centre comercial o un edifici d'oficines; art. 2.b RD 171/2004). Aquest ocupador ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els altres empresaris que desenvolupin activitats al seu centre de treball rebin informació sobre els riscos propis del centre de treball que puguin afectar-los, així com sobre les mesures de protecció i prevenció corresponents i sobre les mesures d'emergència que s'han d'aplicar, instruccions adequades per a la prevenció dels riscos que puguin afectar els treballadors de les empreses concurrents i sobre les mesures que s'aplicaran en cas d'emergència.

El tercer supòsit es refereix a les **contractes i subcontractes de la mateixa activitat i al centre de treball de l'ocupador principal** (art. 2.c RD 171/2004).

Pròpia activitat és un concepte que inclou les «obres o serveis que pertanyen al cicle productiu d'aquesta, és a dir, les que formen part de les activitats principals de l'empresa» i que «ens trobaríem davant d'una contracta d'aquest tipus quan, si no s'hagués concertat, les obres i serveis les hauria de fer el mateix empresari comitent sota pena de perjudicar sensiblement la seva activitat empresarial» (STS 2012.07.12 –u. d. 4272/2011).

La condició d'empresari principal implica, a més del deure d'executar les mesures establertes en els altres supòsits de concurrència d'empresaris, l'**obligació de vigilar** que els seus contractistes i subcontractistes compleixen les normes sobre prevenció de riscos durant la vigència de la contracta i mentre aquests ocupadors estiguin en el lloc de treball de l'empresa principal.

L'incompliment de l'obligació de vigilància per part de l'empresari principal suposarà atribuir-li una **responsabilitat solidària** per les infraccions de la normativa de prevenció comeses per contractistes i subcontractistes que poguessin haver-se evitat si realment hi hagués hagut prou vigilància per part seva. Qualsevol pacte que pogués subscriure amb la finalitat d'eludir la responsabilitat solidària en frau de llei és nul i, a més de no produir cap efecte, serà constitutiu d'infracció molt greu en l'ordre social (arts. 13, 14 i 42.3 LISOS).

Per complir amb la coordinació d'activitats, l'RD 171/2004 assenyala una sèrie de **mitjans instrumentals**. Els següents:

- l'intercanvi d'informació i comunicacions
- la celebració de reunions periòdiques entre les empreses concurrents
- la celebració de reunions d'aquestes amb els comitès de seguretat i salut o delegats de prevenció
- la impartició d'instruccions
- l'establiment de mesures específiques de prevenció o de procediments i protocols d'actuació
- la presència continuada dels recursos preventius de les empreses concurrents al centre de treball
- la designació d'un o més coordinadors de les activitats preventives

3. Drets i deures del treballador

Resulta clar que les obligacions preventives de l'ocupador (informació, formació, vigilància de la salut, etc.) reverteixen en el dret de l'empleat a obtenir la protecció que aquelles pretenen. Ara bé, l'article 29 LPRL afegeix, per «tancar el cercle», una sèrie de deures preventius. És a dir, des d'un pla general (art. 29.1 LPRL):

- «Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores».

Des d'un pla més concret o específic, l'article 29 LPRL imposa obligacions singulars al treballador:

- «Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este [...]. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar».

Sumat a tot l'anterior, resulta clar que el treballador té dret que l'empresari, en cas de risc greu i imminent, ordeni la paralització de l'activitat, i fins i tot el mateix empleat pot adoptar la decisió d'interrompre l'activitat (art. 21 LPRL), com també es pot acordar la interrupció dels delegats de prevenció (art. 19.5 ET) o la Inspecció de Treball (art. 44 LPRL).

4. Organització de la prevenció

En compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'empresari haurà d'organitzar els recursos necessaris per al desenvolupament de les activitats preventives. Per fer-ho, podrà optar per una de les modalitats organitzatives següents (art. 10 RSP):

1) Assumir personalment l'activitat

En empreses de fins a deu empleats –o fins a cinc si hi ha un sol centre de treball–, si el titular del negoci desenvolupa habitualment la seva activitat en el mateix i té formació preventiva adequada.

No pot realitzar, lògicament, la vigilància de la salut (art. 11.2 RSP), ni tampoc és fórmula vàlida si hi ha riscos dels assenyalats en l'annex I RSP. Està subjecte a auditoria externa, llevat que tingui fins a cinquanta empleats, la seva activitat no estigui inclosa en l'annex I RSP i es remeti notificació demostrativa, subjecta al control de l'autoritat laboral (art. 29.4 i annex II RSP).

2) Designar un o diversos treballadors per dur-la a terme

En empreses de més de deu treballadors –o de més de vint en un sol centre de treball–, amb formació en aquest aspecte (art. 13.1 RSP).

Compten amb les garanties d'obertura d'expedient contradictori per faltes greus o molt greus, prioritat de permanència a l'empresa o centre en casos de suspensió o extinció per causes econòmiques o tecnològiques, dret a no ser acomiadat ni sancionat per l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a la revocació del nomenament i dret d'opció (readmissió/indemnització) en cas d'acomiadament declarat improcedent (arts. 30.4 LPRL i 68 ET).

3) Constituir un servei de prevenció propi (interdisciplinari) obligatori

En empreses que tenen més de cinc-cents treballadors o que, tenint-ne entre dos-cents cinquanta i cinc-cents, desenvolupa alguna de les activitats de risc especial enumerades a l'annex I. Hauran de tenir, com a mínim, **dues de les especialitats o disciplines preventives**: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia o psicociologia aplicada.

Una variant és l'anomenat **servei de prevenció mancomunat**, que podrà constituir-se entre aquelles empreses que desenvolupin simultàniament activitats en un **mateix centre de treball, edifici o centre comercial, polígon industrial o àrea geogràfica delimitada**, o entre empreses pertanyents a un

mateix grup empresarial o sector d'activitat, tot i que no podran formar part dels serveis mancomunats constituïts per empreses del mateix sector les que tinguin obligació legal de disposar d'un servei de prevenció propi.

Hauran de tenir, almenys, **tres especialitats o disciplines preventives**. L'acord de constitució d'un servei de prevenció mancomanat requereix la prèvia consulta als representants dels treballadors de cadascuna de les empreses afectades i, en el supòsit que l'acord no s'hagi adoptat en al marc de la negociació col·lectiva, ha de ser comunicat amb caràcter previ a l'autoritat laboral del territori on radiquin les seves instal·lacions principals.

4) Recórrer a un servei de prevenció aliè

Aquest servei l'ofereixen entitats especialitzades, externes, acreditades davant l'administració laboral i sanitària, que es contracten mitjançant un document anomenat **concert de l'activitat preventiva**.

Han de disposar d'instal·lacions i mitjans humans: almenys un tècnic en PRL per especialitat preventiva de l'annex VI RSP, excepte medicina del treball, per la qual cosa caldria que hi hagués un metge especialista en aquesta disciplina o diplomad en medicina d'empresa i un ATS/DUE, i materials i autorització administrativa per poder operar.

Han de subscriure una pòlissa d'assegurança, o una garantia financera equivalent, per una quantia mínima d'1.750.000 euros, actualitzada anualment en funció de l'evolució de l'índex de preus al consum, sense que aquesta quantia constitueixi el límit de la responsabilitat del servei (art. 23.f RSP). Aquestes entitats no podran mantenir amb les empreses concertades vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus diferents de les pròpies de la seva actuació com a servei de prevenció i que puguin afectar la seva independència i influir en el resultat de les seves activitats (art. 17.c RSP).

5) Recursos preventius

L'aspecte dels recursos preventius (arts. 32 bis LPRL i 22 bis RSP) és un tema molt diferent del dels tècnics en prevenció. Aquests recursos són treballadors designats amb formació de nivell bàsic (normalment, cinquanta hores) o bé personal del servei de prevenció propi o aliè, la **presència dels quals resulta obligatòria** en els casos següents:

- Quan els riscos es puguin veure agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facin que sigui necessari controlar que s'estan aplicant correctament els mètodes de treball.

- Quan es realitzin activitats o processos perillosos o amb riscos especials, que s'han d'identificar en l'avaluació de riscos (feines amb riscos especialment greus de caiguda des d'altura, per les particulars característiques de l'activitat desenvolupada, els procediments aplicats o l'entorn del lloc de treball, treballs amb risc de soterrament o enfonsament, treballs en espais confinats –recinte amb obertures limitades d'entrada i sortida i ventilació natural desfavorable en el qual es poden acumular contaminants tòxics o inflamables o pot haver-hi una atmosfera deficient en oxigen i que no està concebut per ser ocupat continuadament pels treballadors– o treballs amb risc d'ofegament per immersió).
- Quan la necessitat d'aquesta presència sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), si les circumstàncies del cas així ho exigeixen a causa de les condicions de treball detectades.

Els sistemes d'organització de la prevenció **han de ser auditats** per entitats acreditades per a aquesta finalitat, llevat que es tracti d'un servei de prevenció aliè o d'una empresa de menys de cinquanta treballadors i l'activitat no es correspongui amb l'annex I RSP.

Les persones físiques o jurídiques que realitzin l'auditoria (avaluació sistemàtica, documentada i objectiva de l'eficàcia del sistema de prevenció) no podran mantenir amb l'empresa auditada vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents de les pròpies de la seva actuació com auditors, que puguin afectar la seva independència o influir en el resultat de les seves activitats, ni realitzar per la mateixa empresa o una de diferent activitats de coordinació d'activitats preventives, ni activitats en qualitat d'entitat especialitzada per actuar com a servei de prevenció, ni mantenir amb aquestes últimes vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, amb excepció de les dues següents:

- El concert de la persona o entitat auditora amb un o més serveis de prevenció aliens per a la realització d'activitats preventives a la seva pròpia empresa.
- El contracte per realitzar l'auditoria del sistema de prevenció d'un empresari dedicat a l'activitat de servei de prevenció aliè.

La primera auditoria del sistema de prevenció s'ha d'efectuar dins dels dotze mesos següents al moment en què es disposi de la planificació de l'activitat preventiva i s'ha de repetir cada quatre anys, o cada dos si es tracta d'activitats perilloses incloses en l'annex I RSP.

La norma UNE 81900:1996 EX resulta de gran interès en la realització d'auditories.

Lectura recomanada

Per aprofundir en el tema de les auditories, recomano la consulta de l'obra següent:

CEPYME Aragó (2010). *Guía práctica para la preparación y desarrollo de auditorías de prevención de riesgos laborales.*
Zaragoza: CEPYME Aragó / Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals.

5. Representants dels treballadors en PRL

L'LPRL dissenya dos canals de participació dels treballadors per mitjà dels seus representants. D'una banda, els **delegats de prevenció** (arts. 35 a 37); de l'altra, el **comitè de seguretat i salut**, al qual la llei configura com a «òrgano de participación de la empresa» (art. 38 LPRL).

Els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball són els **delegats de prevenció** (art. 35.1 LPRL).

De conformitat amb el que disposa l'LPRL, «los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior» (art. 35.2 LPRL), és a dir, en el si dels comitès d'empresa, delegats de personal, representants sindicals i òrgans de representació al servei de les administracions públiques (art. 34.2 LPRL).

La designació dels delegats de prevenció tindrà lloc en empreses o centres de treball que tinguin **sis o més treballadors**. Es durà a terme per i entre els representants del personal en l'àmbit de les representacions generals. El cos d'electors i elegibles dels delegats de prevenció està compost exclusivament pels representants unitaris (comitè d'empresa i/o delegats de personal), llevat que es pacti una altra cosa en conveni col·lectiu.

Als centres de treball en què hi hagi personal laboral i personal de règim funcional o estatutari, tots els representants d'un personal o altre han de participar conjuntament en la designació dels delegats de prevenció, atès que l'escala numèrica d'aquests delegats és única i està en funció de la plantilla.

El nombre de delegats oscil·la **entre un i vuit**, segons una escala que té en compte el nombre de treballadors que presten els seus serveis a l'empresa (art. 35 LPRL).

En qualsevol cas, la decisió de disposar de delegats de personal o no en aquelles empreses o centres de treball en què hi hagi entre sis i deu treballadors queda remesa a la voluntat majoritària del personal (art. 62.1 ET); hi haurà, doncs, un delegat de prevenció (si només hi ha un delegat de personal o si n'hi ha tres, cas en què només poden escollir-ne un). Ara bé, si en aquest tipus d'empreses no hi ha delegat de personal, **tampoc hi haurà delegat de prevenció** (art. 35.1.3 LPRL).

Un supòsit particular es dona als centres de treball en què no hi hagi representants dels treballadors perquè no hi ha **treballadors amb prou antiguitat** per ser electors o elegibles en les eleccions a òrgans de representació unitària. En aquest cas, els mateixos treballadors poden elegir per majoria un treballador que exerceixi les competències del delegat de prevenció, a qui se li atribuiran les facultats i garanties d'aquests delegats, i estarà obligat igualment pel deure de sigil professional. La seva actuació cessarà en el moment en què es reuneixin els requisits d'antiguitat necessaris per a la celebració d'eleccions i el seu mandat podrà ser prorrogat únicament pel temps imprescindible per a dur a terme l'elecció (disp. adic. 4a. LPRL).

El conjunt de drets que atribueix l'LPRL als delegats de prevenció poden ser agrupats en:

- informatius (art. 36.2, lletres *b*, *c* i *d*, LPRL);
- de proposta (art. 36.2, lletres *f* i *g*, LPRL);
- de comunicació i actuació (art. 36.2, lletres *a* i *e*, LPRL), i
- de paralització d'activitats (art. 21.3 LPRL).

En ser també representants dels treballadors, als delegats de prevenció els resulta aplicable el conjunt de garanties reconegudes directament en favor dels comitès d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals (arts. 68 ET i 10.3 LOLS).

En relació amb els delegats de prevenció en els quals coincideixi la qualitat de membre del comitè d'empresa o delegat de personal (que és el més habitual en la pràctica), la regla general és la **no duplicació del crèdit horari** (art. 37.1 LPRL), de manera que s'ha d'imputar «el temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment» de les seves funcions específiques al crèdit horari que els correspon en virtut del mandat representatiu previ.

Ara bé, hi ha una sèrie de casos en què el temps dedicat a prevenció de riscos «serà considerat en tot cas com **temps de treball efectiu**, sense imputació al citat crèdit horari». Aquests supòsits corresponen al temps dedicat a:

- Dur a terme les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- Dur a terme qualsevol altra reunió convocada per l'empresari i que tingui relació amb la seguretat i la salut dels treballadors.
- Formar-se.
- Presentar-se als llocs on s'han produït danys a la salut dels treballadors.

- Acompanyar els especialistes en avaluacions del medi ambient de treball i als inspectors de treball en les seves visites i verificacions per comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció.

Pel que fa al **Comitè de Seguretat i Salut**, l'article 38.1 LPRL indica que és «el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos». És obligatori només en empreses de cinquanta o més treballadors.

El nombre total de components del comitè dependrà del nombre de delegats de prevenció, que tenen la condició de membres de ple dret (art. 38.2 LPRL); és a dir, els delegats de prevenció i l'empresari o els seus representants, en igual nombre, formen la representació de ple dret del Comitè de Seguretat i Salut (CSS).

A les seves reunions (una cada tres mesos com a mínim) poden assistir-hi, amb veu però sense vot, altres persones:

- Els delegats sindicals (art. 10.3.2 LOLS).
- Els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa, és a dir, els membres del servei intern de prevenció, sempre que no formessin part ja del comitè com a membres de ple dret per la seva condició de representants de l'empresari o de delegats de prevenció.
- Aquells treballadors de l'empresa que tinguin una qualificació especial o informació respecte a les qüestions que es debatin –per exemple, un càrrec intermedi especialista en una activitat de la qual es parlarà a la reunió–, així com els tècnics en prevenció aliens a l'empresa si és sol·licitada la seva presència per alguna de les representacions estables o permanents del mateix comitè.

Les competències i facultats del CSS es recullen a l'article 39 LPRL.

L'LPRL estableix la possibilitat de creació d'un **Comitè Intercentres de Seguretat i Salut** en aquelles empreses «que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud» (art. 38.3 LPRL), sempre que així ho acordin l'empresa i els treballadors. Les seves competències seran les que expressament s'acordin.

6. Responsabilitats

Les obligacions en PRL, en cas d'incompliment, comporten responsabilitats. Són de diversa índole i es poden sistematitzar de la manera següent.

6.1. Responsabilitat administrativa

Aquest apartat fa referència a les infraccions i sancions dissenyades per la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS). Es classifiquen en **lleus** (art. 11 LISOS), **greus** (art. 12 LISOS) i **molt greus** (art. 13 LISOS).

Per a les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals, són aplicables determinats criteris de graduació específics de l'import de la multa o sanció (art. 39.3 LISOS):

- La perillositat de les activitats que s'hagin desenvolupat a l'empresa o centre de treball.
- El caràcter permanent o transitori dels riscos que són inherents a aquestes activitats.
- La gravetat dels danys produïts o que haurien pogut produir-se per l'absència o deficiència de les mesures preventives necessàries; el nombre de treballadors afectats.
- Les mesures de protecció individual o col·lectiva adoptades per l'empresari i les instruccions impartides per aquest amb vista a la prevenció dels riscos.
- L'incompliment d'advertències o requeriments previs que marca la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- La inobservança de les propostes realitzades pels serveis de prevenció, els delegats de prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa que s'ocupa de la correcció de les deficiències existents.
- La conducta general que hagi seguit l'empresari per l'estricta observança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els tipus de sancions que s'imposen en matèria de riscos laborals són els següents:

a) Multa econòmica (art. 40.2 LISOS). Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals se sancionaran:

- Les lleus, en el seu grau mínim, amb multa de 40 a 405 euros; en el seu grau mitjà, de 406 a 815 euros, i en el seu grau màxim, de 816-2.045 euros.
- Les greus, en el seu grau mínim, amb multa de 2.046-8.195 euros; en el seu grau mitjà, de 8.196-20.490 euros, i en el seu grau màxim, de 20.491-40.985 euros.
- Les molt greus, en el seu grau mínim, amb multa de 40.986-163.955 euros; en el seu grau mitjà, de 163.956-409.890 euros, i en el seu grau màxim, de 409.891-819.780 euros.

No poden ser objecte d'assegurança.

b) La cancel·lació de l'acreditació atorgada per l'autoritat laboral, en els casos d'infraccions per faltes greus i molt greus comeses pels que actuen com a serveis de prevenció aliens, desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció d'empreses o desenvolupin i certifiquin la formació en prevenció de riscos (art. 40.2 LISOS).

c) La suspensió de les activitats laborals per un temps determinat, o fins i tot el tancament del centre de treball, quan el Govern o els òrgans de Govern de les comunitats autònomes competents en la matèria entenguin que s'estan produint circumstàncies d'excepcional gravetat en les infraccions (art. 53 LPRL).

d) L'establiment de limitacions a la facultat de contractar amb l'Administració per la comissió de delictes o infraccions administratives molt greus en matèria de seguretat i salut en el treball (art. 54 LPRL).

Les sancions imposades per infraccions greus es faran públiques i han de constar en un registre que, a aquest efecte, s'habiliti en cadascuna de les administracions competents (art. 49.5 LPRL, art. 40.2 LISOS, RD 597/2007). Aquestes dades s'han de cancel·lar al cap de cinc anys a partir de la seva publicació.

6.2. Responsabilitat civil

L'article 42 LPRL preveu expressament la responsabilitat civil de l'empresari pels danys i perjudicis derivats d'un incompliment empresarial en matèria de seguretat laboral.

Es tracta d'una **responsabilitat contractual** atribuïble d'acord amb els articles 14 i 15 LPRL, 4 i 19 ET i 1101 i seg. del Codi civil, de la qual només s'exonera l'ocupador si el resultat lesiu es produeix per cas fortuït o força major, per negligència exclusiva no previsible del mateix treballador o per culpa exclusiva de tercers no evitable per l'empresari.

A aquests efectes, l'article 96.2 LRJS atribueix als «deutors de seguretat» i als participants en la producció del dany lesiu la càrrega de la prova que s'han pres les mesures necessàries per prevenir o evitar el risc i, si escau, la concurrència de qualsevol factor excoent o de minoració de la responsabilitat, sense que pugui apreciar-se com a element exonerador de la mateixa responsabilitat «la culpa no temeraria del trabajador o la que corresponda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que este inspira».

La disposició final 5a. LRJS encarrega al Govern que adopti, en el termini de sis mesos des que entri en vigor, les mesures necessàries per aprovar un sistema de valoració de danys derivats d'accidents de treball i de malalties professionals mitjançant un sistema específic de barem d'indemnitzacions actualitzables anualment, per a la compensació objectiva d'aquests danys mentre les víctimes o beneficiaris no acreditin danys superiors. Al mes d'abril del 2017, aquest barem encara no s'havia desenvolupat, per la qual cosa, a la pràctica, fa temps que s'aplica el dels accidents de trànsit. És una responsabilitat assegurable (pòlissa d'RC).

Les indemnitzacions reclamades generen interessos moratoris (arts. 1100, 1101 i 1108 del Codi civil), que es meriten des de la papereta de conciliació extrajudicial. Els interessos moratoris, en el cas de condemna a companyies asseguradores, són els que estableix l'article 20 de la Llei 50/1980, de 8 d'octubre, de contracte d'assegurança, per aplicació de l'excepció continguda a l'article 576 LEC. Així, quan es reconegui l'interès per mora processal, es meritirà durant els dos primers anys, a comptar a partir de la notificació de la sentència d'instància, un interès anual equivalent al legal dels diners més el 50% i del 20% a partir dels dos anys des de la notificació.

El termini de prescripció de l'acció per reclamar la indemnització de danys i perjudicis és d'**un any** (art. 59 ET) i computa des del dia en què l'acció es pot exercitar. Quan s'han iniciat actuacions penals per l'accident laboral del qual porta causa l'acció de reclamació de danys i perjudicis, aquesta no es pot iniciar fins a la fi de la causa penal.

Quan no hi ha procés penal, si la reclamació de danys deriva d'una incapacitat permanent originada per un accident de treball, l'acció no pot iniciar-se fins que el beneficiari tingui un cabal coneixement de les seqüeles de l'accident i de les minves que aquestes seqüeles produeixen, tant en la seva capacitat de guany com en el seu patrimoni biològic; aquest coneixement es produeix mit-

jançant la corresponent resolució administrativa ferma dictada a l'expedient d'invalidesa, de manera que el punt de partida per a l'exercici de l'acció de danys i perjudicis s'ha de situar en la data de la resolució administrativa ferma de l'entitat gestora. En un altre cas, quan la part no s'acqueta al que s'ha resolt per via administrativa, la data d'inici del termini prescriptiu computa des de la resolució judicial ferma que qualifiqui el grau incapacitant i les prestacions que se'n deriven.

6.3. Responsabilitat penal

Es castiguen amb penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos els que, amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant-hi obligats, no facilitin els mitjans necessaris perquè els treballadors desenvolupin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, de manera que posin així en perill greu la seva vida, salut o integritat física (art. 316 CP). Quan aquest delictes es cometi per imprudència greu, serà castigat amb la pena inferior en grau (art. 317 CP).

Els subjectes imputables a l'efecte de responsabilitat penal són:

- L'empresari persona física.
- L'administrador o gerent de persona jurídica.
- El coordinador de seguretat i salut en obres de reforma o construcció.
- Els directius i comandaments intermedis amb responsabilitats en PRL.
- El tècnic en PRL.

No ho són:

- Els delegats en PRL.
- El Comitè de Seguretat i Salut.
- Els delegats sindicals.
- El comitè d'empresa/delegats de personal.

Sanció penal article 316 CP: privació de llibertat de sis mesos a tres anys, més multa de sis a dotze mesos. L'import de la multa per dia, segons el 50.4 CP, oscil·la entre dos i quatre-cents euros, tenint en compte que, a efectes penals, cada mes té trenta dies, i l'any, tres-cents seixanta dies. Així, la multa mínima és de 360 euros i la màxima a 432.000 euros.

Sanció penal article 317 CP: «pena inferior en grado». Per aplicació de l'article 70 CP, aquesta pena és de tres a sis mesos de privació de llibertat i de tres a sis mesos de multa, d'on resulta que l'import de la multa mínima és de cent vuitanta euros i la màxima de setanta-dos mil euros.

6.4. Recàrrec de prestacions (Seguretat Social)

Qualsevol treballador víctima d'un accident laboral o una malaltia professional té dret a rebre una prestació pública de la Seguretat Social, que es calcularà d'acord amb les cotitzacions realitzades per l'empresari i pel mateix treballador i de la gravetat de les lesions sofertes per aquest últim. Així, podem trobar-nos amb incapacitat temporal, incapacitat permanent, viduïtat, orfandat, etc.

L'article 164.1 LGSS estableix que

«todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 %, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características de edad, sexo y demás condiciones de trabajo».

No pot ser objecte d'assegurança.

El recàrrec és un augment de la quantia de totes les prestacions econòmiques derivades d'un accident de treball o malaltia professional que compleix una missió sancionadora i rescabament, ja que recau directament sobre l'empresari sense possibilitat d'assegurança (arts. 164.2 LGSS i 42.3 LPRL), i es configura expressament com una responsabilitat «independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción».

La fixació d'un 30% a un 50% la proposa l'INSS, previ informe de la ITSS, sense que sigui vinculant per imposar el recàrrec, com a paràmetre del percentatge, que la manca per «incompliment» de norma preventiva sigui lleu, greu o molt greu en termes de la LISOS (arts. 11 a 13), ja que es tracta de normes diferents (SSTS 2014.03.04 –u. d. 788/2013–, 2016.04.26 –u. d. 149/2015– i 2017.03.14 –u. d. 1083/2015).

L'article 42.5 LISOS assenyala que

«la declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden contencioso-administrativo relativa a la existencia de una infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales vincula al orden social en su decisión sobre el recargo de las prestaciones de la Seguridad Social».

És per això que l'STC 21/2011, de 14 de març, indica que vulnera la tutela judicial efectiva la sentència dictada per jutjat social en procediment de recàrrec de prestacions que condemna una empresa, quan prèviament una sentència ferma d'un jutjat contenciós va indicar que no existia incompliment de normes de prevenció, discrepant la sentència de l'ordre social sense motivar de manera suficient la contradicció en la conclusió aconseguida respecte a l'ordre contenciós. Ara bé, pot existir contradicció entre una sentència ferma

de l'ordre contenciós i una posterior de l'ordre social «si existe motivación suficiente que exteriorice el fundamento de la conclusión contradictoria» (STS 2016.09.14 –u. d. 846/2015).

6.5. Responsabilitat de l'Administració pública com a ocupadora

En principi, les administracions, com la resta d'empresaris, poden quedar subjectes als diferents tipus de responsabilitat que enuncia l'article 42 LPRL: administrativa, civil (inclosa la que pogués derivar de delictes o faltes dels seus empleats) i de Seguretat Social.

Ara bé, les infraccions de caràcter administratiu (d'acord amb la tipificació dels arts. 11, 12 i 13 LISOS) «no dan lugar a la imposición de sanciones a la Administración» (sí a una empresa pública), «sino a la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos», d'acord amb un procediment especial (art. 45.1 LPRL, art. 42.4 LISOS i art. 3.4 RD 928/1998).

Per a l'Administració general de l'Estat (i supletòriament per les comunitats autònomes), aquest procediment es regula a l'RD 707/2002, de 19 de juliol (modificat per RD 464/2003). Només en el cas que l'Administració pública actuï com a «promotora» d'una obra de construcció pot tenir responsabilitat via multa LISOS (RD 1627/1997). Les multes es poden aplicar les entitats públiques empresarials i als contractistes d'obres i serveis amb l'Administració.

Pel que fa a la responsabilitat civil, a les administracions públiques resulten d'aplicació les normes generals sobre **responsabilitat patrimonial de l'Administració** (arts. 32 i seg. Llei 40/2015, de règim jurídic del sector públic, i arts. 64, 67 i 96 Llei 39/2015, de procediment administratiu comú). L'Administració pot ser declarada responsable per actes de les autoritats o del personal al seu servei (art. 36 Llei 40/2015). L'article 2.e LRJS també atribueix a l'ordre social les qüestions relatives als danys que poguessin generar-se en l'àmbit de la relació funcional, estatutària o laboral per incompliment de les normes de prevenció de riscos laborals per part de les administracions públiques ocupadores d'aquests. A aquests efectes, els funcionaris, personal estatutari dels serveis de salut i el laboral podran exercir les seves accions en igualtat de condicions que els treballadors per compte d'altri davant els jutges i tribunals laborals (no davant el contenciós).

El recàrrec de prestacions és aplicable contra l'Administració com a ocupadora. També es preveu la responsabilitat penal de les persones físiques que van cometre (o a les quals resulten imputables a un altre títol) els delictes de risc ex article 316-317 CP.

Bibliografia

Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (2017). «Directivas europeas sobre salud y seguridad en el trabajo» [en línia]. <<https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/european-directives>>

CEPYME Aragó (2010). *Guía práctica para la preparación y desarrollo de auditorías de prevención de riesgos laborales* [en línia]. Zaragoza: CEPYME Aragó / Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals. <<http://www.conectapyme.com/documentacion/2010Auditorias.pdf>>

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (s. d.). «Guías técnicas INSHT» [en línia]. <<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=3b4c66eea8531410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (s. d.). «Notas técnicas de prevención» [en línia]. <<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=72abae6588c35410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>

Organització Internacional del Treball (OIT) (s. d.). «Seguridad y salud en el trabajo» [en línia]. <<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm?ssSourceSiteId=empent>>

Webs d'interès

AENOR: <<http://www.aenor.es/aenor/inicio/home/home.asp>>

AENOR, cercador de normes: <<https://www.aenor.es/aenor/normas/buscadornormas/buscadornormas.asp#.WcGoksa6TIU>>

European Committee for Electrotechnical Standardization (CENELEC): <<https://www.cenelec.eu/>>

European Committee for Standardization (CEN): <<https://www.cen.eu/Pages/default.aspx>>

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, normativa: <<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.75eb39a3ca8b485dce5f66a150c08a0c/?vgnextoid=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>

