
Regulació específica de seguretat i salut laboral que afecta determinats col·lectius de treballadors

PID_00267927

Jaume Abat Dinarès

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores



Jaume Abat Dinarès

Tècnic superior en prevenció de riscos laborals i llicenciat en Ciències Empresarials, és a més, enginyer tècnic industrial i professor consultor de la Universitat Oberta de Catalunya.

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats pel professor: August Francesc Corrons Giménez (2019)

Primera edició: setembre 2019
© Jaume Abat Dinarès
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realització editorial: FUOC

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Treballadors especialment sensibles	9
1.1. Detecció de treballadors especialment sensibles	9
1.2. Treballadors discapacitats	10
1.2.1. Delimitació conceptual	10
1.2.2. Riscos més freqüents	11
1.2.3. Mesures preventives	11
1.2.4. Com avaluar llocs de treball ocupats per persones discapacitades	13
1.3. Treballadors sensibles a determinats agents	13
1.3.1. Delimitació conceptual	13
1.3.2. Mesures preventives	14
1.4. El risc en la procreació	15
1.4.1. Delimitació conceptual	15
1.4.2. Substàncies tòxiques	15
1.4.3. Mesures preventives	16
2. Protecció de la maternitat	17
2.1. Delimitació conceptual	17
2.2. Normativa de referència	21
2.3. Avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball	22
3. Protecció dels menors	23
3.1. Delimitació conceptual	23
3.2. Excepcions	23
3.3. Prohibició de treballs	23
3.4. Obligacions preventives específiques	24
3.5. Altres proteccions del menor	25
4. Treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada	26
4.1. Delimitació conceptual	26
4.2. Obligacions empresarials específiques	27
5. Treballadors cedits per empreses de treball temporal	28
5.1. Delimitació conceptual	28
5.2. Fonts de regulació	28

5.3. Obligacions empresarials específiques en relació amb els treballadors cedits per les ETT	29
6. Treball nocturn i a torns	31
6.1. Delimitació conceptual	31
6.2. Conseqüències del treball nocturn i a torns sobre la salut i el benestar dels treballadors	31
6.3. Regulació normativa	32
6.4. Mesures preventives	32
7. El treballador autònom	33
7.1. Introducció	33
7.2. L'Estatut del Treball Autònom	33
7.3. El treballador autònom i la prevenció de riscos laborals	34
7.4. Obligacions, en matèria de prevenció de riscos laborals, dels treballadors autònoms	36
7.4.1. Treballadors autònoms sense assalariats	36
7.4.2. Treballador autònom amb assalariats	38

Introducció

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals (d'ara en davant, LPRL) inclou en les obligacions empresarials la regulació de la protecció preventiva de determinats col·lectius de treballadors.

Regula, en primer lloc, la protecció dels treballadors especialment sensibles a determinats riscos, en segon lloc, la protecció de la maternitat i dels menors, i, en tercer lloc, el nivell de protecció que ha d'afectar els treballadors amb contractes de treball temporals o de durada determinada i en l'àmbit de les empreses de treball temporal.

La regulació bàsica d'aquest tipus de protecció es troba recollida en la LPRL.

La LPRL considera treballadors especialment sensibles a determinats riscos (art. 25.1 LPRL):

«Aquells treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball».

La llei també inclou, en aquest col·lectiu, els treballadors:

«Quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball».

I finalment inclou tots els treballadors, quan les condicions de treball puguin afectar la seva funció de procreació.

En resum, en aquest col·lectiu de treballadors especialment sensibles, entre altres supòsits, podem incloure els següents:

- Treballadors amb discapacitat.
- Treballadors amb sensibilitat a determinats agents que poden influir en la seva fertilitat.
- Treballadors amb estats biològics que puguin implicar una major situació de risc.
- Treballadors en situacions transitòries incompatibles amb determinats llocs de treball.
- Treballadors reincorporats després d'una situació d'incapacitat.

En relació amb la protecció de la maternitat i de menors, cal assenyalar que:

- La protecció de les treballadores no és una protecció general, sinó que se circumscriu a la protecció de la maternitat i de la dona en els períodes de lactància natural (art. 26 LPRL), i

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que com ja s'ha indicat reiteradament, ha de ser objecte d'estudi detallat: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1995-24292>

Nota

La LPRL serà esmentada, en aquest mòdul, en nombroses ocasions, i s'haurà d'acudir a l'enllaç citat per analitzar, en cada cas, la qüestió tractada.

- La protecció dels menors (art. 27 LPRL) de 18 anys (i, per descomptat, els majors de 16 anys) es fonamenta en les característiques pròpies de la seva edat i en la menor experiència i formació.

Quant als treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, la protecció es fonamenta en la igualtat del nivell de protecció, en matèria de seguretat i salut, amb la resta de treballadors de l'empresa en la qual presten els seus serveis.

En el marc de la protecció dels treballadors especialment sensibles, podríem incloure els treballadors nocturns i en règim de treball a torns.

Finalment, i dins dels col·lectius que mereixen una regulació específica, en matèria de prevenció de riscos laborals, hem d'incloure els treballadors autònoms.

Objectius

Els estudiants, en acabar l'estudi del mòdul, han d'haver aconseguit els objectius següents:

- 1.** Conèixer els diferents col·lectius que, en matèria de prevenció de riscos laborals, mereixen una protecció específica.
- 2.** Conèixer la regulació específica que, en matèria de prevenció de riscos laborals, està vigent actualment.
- 3.** Conèixer les mesures preventives que l'empresari ha d'adoptar, en relació amb aquests col·lectius de treballadors.

1. Treballadors especialment sensibles

1.1. Detecció de treballadors especialment sensibles

A la introducció s'ha fet referència al concepte de treballador especialment sensible i s'han pogut observar els diferents col·lectius que poden estar inclosos en la definició, per la qual cosa un aspecte important és la detecció d'aquest tipus de treballadors.

Aquesta detecció pot realitzar-se per mitjà d'exàmens de salut, per comunicació dels propis treballadors, a través de l'avaluació de riscos i per comunicació de la Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social.

Recordem que l'art. 16.1 de la LPRL assenyala que:

«L'empresari haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin d'exercir-los».

Per la seva banda, l'article 4.1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció (d'ara endavant, RSP) assenyala que:

«L'avaluació inicial dels riscos que no hagin pogut evitar-se haurà d'estendre's a cadascun dels llocs de treball de l'empresa en què concorrin aquests riscos.

Per a això, es tindran en compte:

- a) Les condicions de treball existents o previstes, tal com queden definides a l'apartat 7 de l'article 4 de la Llei de prevenció de Riscos Laborals.
- b) La possibilitat que el treballador que l'ocupi o l'hagi d'ocupar sigui especialment sensible, per les seves característiques personals o estat biològic conegut, a alguna d'aquestes condicions».

Així doncs, s'observa clarament que l'avaluació de riscos és un instrument que serveix per detectar l'existència d'aquest tipus de col·lectius, bé d'una manera prèvia en haver de conèixer la plantilla de l'empresa per efectuar la citada avaluació, bé *a posteriori* en obtenir el resultat de l'avaluació.

Per la seva banda, la vigilància de la salut juga un paper important com a instrument per detectar aquelles característiques personals o aquell estat biològic conegut que faci a un treballador especialment susceptible als factors de risc existents en el seu lloc de treball futur o actual.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que com ja s'ha indicat reiteradament, ha de ser objecte d'estudi detallat: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1997-1853>

Nota

El RSP serà esmentat, en aquest mòdul, en nombroses ocasions, i s'haurà d'acudir a l'enllaç citat per analitzar, en cada cas, la qüestió tractada.

Tant a l'inici de l'activitat com posteriorment amb caràcter periòdic, l'empresari està obligat a facilitar una vigilància de la salut específica a tots els seus treballadors, la qual consistirà en determinades proves mèdiques i diagnòstiques específiques en funció dels riscos presents en el lloc de treball. Això permetrà a l'empresari:

- Conèixer si el treballador és «apte amb limitacions», és a dir, saber si és especialment sensible a determinats riscos.
- Fer un seguiment de la salut del treballador amb caràcter periòdic, per verificar-ne l'estat després d'estar desenvolupant el seu treball a l'empresa i poder comprovar que les condicions de treball no suposen un risc per a la seva salut, o si, per contra, estan provocant-li algun dany o convertint-lo en un treballador especialment sensible.

1.2. Treballadors discapacitats

1.2.1. Delimitació conceptual

Es considera **treballador discapacitat** aquella persona que, a causa de la seva situació de discapacitat, pot tenir dificultats en l'acompliment de les funcions pròpies del seu lloc de treball o en l'accés a les instal·lacions de l'empresa.

La discapacitat pot ser:

- Física:
 - De mobilitat de persones que utilitzen cadira de rodes.
 - De mobilitat de persones que tenen dificultats per caminar (solen necessitar croses o bastons).
 - Discapacitat d'agafada o manipulació (amputats de membres superiors, malalties musculars, etc.).
- Sensorial:
 - Ceguesa.
 - Deficiència visual (amb restes de visió).
 - Sordesa i hipoacúsia (amb restes d'audició).
- Psíquica:
 - Persones amb discapacitat intel·lectual que poden accedir al treball.
 - Persones amb malaltia mental.

Amb caràcter general, cal indicar que l'abast de la protecció als treballadors discapacitats comprèn a l'empresari principal i a tots aquells que tenen contacte professional amb el treballador discapacitat.

1.2.2. Riscos més freqüents

Els riscos més freqüents, en relació amb el tipus de discapacitat, són els següents:

- Discapacitat física:
 - Caigudes en bolcar-se la cadira o per dificultats en caminar.
 - Caiguda d'objectes en manipulació.
 - Cops i esgarrapades contra objectes immòbils.
 - Cops i xocs contra objectes immòbils.
 - Sobresforços en haver de salvar barreres arquitectòniques.
 - Possibilitat de contacte amb peces o elements de temperatura elevada i no detectar-la per mancar de sensibilitat.
 - Limitacions de les seves possibilitats d'abast manual i visual.
 - Risc especial davant situacions d'emergència i evacuació dels llocs de treball.

- Discapacitat sensorial:
 - Caigudes al mateix nivell i a diferent nivell.
 - Xocs i cops contra objectes mòbils i immòbils.
 - Atropellaments o cops amb vehicles.
 - Risc especial davant situacions d'emergència i evacuació dels llocs de treball.

- Discapacitat psíquica:
 - Atropellaments o cops amb vehicles.
 - Risc especial davant situacions d'emergència i evacuació dels llocs de treball.

1.2.3. Mesures preventives

Les mesures preventives que cal adoptar en aquests supòsits parteixen de l'establert en el paràgraf segon de l'article 25.1 de la LPRL:

«Els treballadors no ocuparan aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball».

Juntament amb aquesta norma general, els aspectes de prevenció de riscos laborals més habituals que cal tenir en compte en relació amb aquest col·lectiu de treballadors es refereixen a:

- Les condicions de seguretat dels llocs de treball.
- Els equips de treball.
- Les situacions d'emergència.

L'apartat 13 de l'Annex I del Reial decret 486/1997 de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball, estableix:

«Els llocs de treball i, en particular, les portes, vies de circulació, escales, serveis higiènics i llocs de treball, utilitzats o ocupats per treballadors minusvàlids, hauran d'estar habilitats perquè aquests treballadors puguin utilitzar-los».

Per la seva banda, l'article 3.2 del Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització dels treballadors dels equips de treball, disposa que:

«Per a l'elecció dels equips de treball, l'empresari haurà de tenir en compte els factors següents:

- a) Les condicions i característiques específiques del treball a desenvolupar.
- b) Els riscos existents per a la seguretat i salut dels treballadors en el lloc de treball i, en particular, en els llocs de treball, així com els riscos que puguin derivar-se de la presència o utilització d'aquests equips o agreujar-se per ells.
- c) Si escau, les adaptacions necessàries per a la seva utilització per treballadors discapacitats».

En relació amb les mesures d'emergència, l'article 20 de la LPRL disposa que:

«L'empresari, tenint en compte la mida i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a la mateixa, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors [...]».

Per poder complir amb aquestes mesures és necessari que l'empresari tingui en compte les capacitats dels treballadors.

Finalment, l'apartat segon de l'Annex I del Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball, estableix que:

«Quan els treballadors als quals es dirigeix la senyalització tinguin la capacitat o la facultat visual o auditiva limitades, inclosos els casos en què això sigui a causa de l'ús d'equips de protecció individual, hauran de prendre's les mesures suplementàries o de substitució necessàries».

1.2.4. Com avaluar llocs de treball ocupats per persones discapacitades

És sabut que l'avaluació de riscos laborals és un dels dos (l'altre és la planificació de l'activitat preventiva) instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals de les empreses.

Aquesta avaluació ha de realitzar-se de conformitat amb les normes aplicables, àmpliament exposades en altres mòduls del curs. Recordem que per efectuar aquesta avaluació correctament cal tenir en compte els treballadors exposats als diferents riscos, especialment si aquests treballadors són persones discapacitades.

A manera d'exemple, s'exposen a continuació uns documents elaborats per Foment del Treball Nacional amb el finançament de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals:

- Com avaluar llocs de treball ocupats per persones discapacitades físicament?
- Guia per a la gestió preventiva dels llocs ocupats per persones amb discapacitat sensorial.
- Guia per a la gestió de la prevenció de riscos laborals amb discapacitat intel·lectual.

I finalment cal fer referència a les NTP següents de l'INSST:

- **NTP 1003.** Disseny de llocs ocupats per persones amb discapacitat: principis bàsics.
- **NTP 1004.** Disseny de llocs ocupats per persones amb discapacitat: adaptació i accessibilitat.

Nota

Les NTP de l'INSST seran esmentades, en aquest mòdul, en nombroses ocasions, i s'haurà d'acudir a l'enllaç citat per analitzar, en cada cas, la qüestió tractada.

1.3. Treballadors sensibles a determinats agents

1.3.1. Delimitació conceptual

En alguns supòsits, les situacions biològiques dels treballadors en determinen la susceptibilitat i aquestes circumstàncies poden afectar la seva seguretat i salut.

Un dels supòsits que major nombre de riscos produeix és la sensibilització a determinats agents químics i biològics.

Enllaços recomanats

Als enllaços següents, trobareu els documents citats: https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/in-foprevencion/93/pdf/guia_foment_fisica_2007.pdf
https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/in-foprevencion/93/pdf/guia_foment_sensorial_2008.pdf
http://www.foment.org/prevencionn/documentos/libros/discapitados_intel-lectuals.pdf

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la pàgina web de l'INSST, on podeu buscar les NTP esmentades: <http://www.insht.es/portal/site/insht/>

La resposta del sistema immunològic humà a les amenaces externes que plantegen els agents químics i biològics pot provocar una reacció al·lèrgica que pot arribar a ser molt greu i les seves manifestacions més comunes són, entre d'altres: rinitis, asma, alveolitis, bronquitis, èczema de contacte, urticària de contacte i blefaroconjuntivitis.

Els agents sensibilizants responsables d'aquesta reacció al·lèrgica poden provocar sensibilització al·lèrgica en concentracions inferiors als valors límit d'exposició professional legalment establerts.

Els sensibilizants poden ser de dos tipus, segons la via d'exposició: sensibilizant respiratori i sensibilizant cutani.

1) El **sensibilizant respiratori** és una substància la inhalació de la qual induïx hipersensibilitat de les vies respiratòries. Una vegada que el treballador ha estat en contacte amb l'agent sensibilizant, l'exposició posterior, àdhuc a concentracions molt baixes, pot produir malalties respiratòries com: asma, alveolitis al·lèrgica extrínseca, rinitis, conjuntivitis i síndrome de disfunció de la via reactiva.

2) El **sensibilizant cutani** és una substància que induïx una resposta al·lèrgica per contacte amb la pell. Les àrees afectades solen ser les zones més propenses a entrar en contacte amb la substància, és a dir, les mans i els avantbraços, però poden estendre's a altres parts del cos. La pell pot inflar-se, esquarterar-se, escatar-se i engrossir-se, i poden aparèixer butllofes; els primers símptomes són la sequedat, l'enrogiment i les picors. La rapidesa d'una reacció cutània depèn de la potència de la substància i de la durada i freqüència del contacte amb la pell. Els treballadors exposats a un major risc són els que habitualment manegen líquids i utilitzen aigua, la qual cosa pot superar la barrera defensiva natural que constitueix la pell, encara que també hi pot contribuir l'exposició de la pell a temperatures extremes, radiació solar i riscos biològics.

1.3.2. Mesures preventives

Estem parlant de productes químics i d'agents biològics, per la qual cosa les mesures preventives que cal adoptar són les contingudes en les normes que regulen la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents químics i biològics durant el treball:

- **Reial decret 664/1997, de 12 de maig**, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.
- **Reial decret 374/2001, de 6 d'abril**, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball.

Així com les Guies Tècniques de l'INSST per a l'avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb els agents citats.

1.4. El risc en la procreació

1.4.1. Delimitació conceptual

En el marc de la regulació general de la LPRL sobre els treballadors especialment sensibles, s'inclou expressament l'obligació empresarial de:

«tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, 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» (art. 25.2 LPRL).

Es consideren com a perilloses per a la reproducció aquelles substàncies o aquells agents que afecten la salut reproductiva de la dona o de l'home o la capacitat de les parelles per tenir fills.

Pel que es refereix als agents químics, el Reial decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses, es consideren substàncies i preparats:

«m) **Mutagènics**: les substàncies i els preparats que, per inhalació, ingestió o penetració cutània, puguin produir alteracions genètiques hereditàries o augmentar-ne la freqüència.

n) **Tòxics per a la reproducció**: les substàncies i els preparats que, per inhalació, ingestió o penetració cutània, puguin produir efectes negatius no hereditaris en la descendència, o augmentar-ne la freqüència, o afectar de forma negativa la funció o la capacitat reproductora».

1.4.2. Substàncies tòxiques

Les substàncies classificades formalment com a tòxiques per a la reproducció humana poden ser de diversos tipus:

- Tòxics per al desenvolupament.
- Tòxics per a la fertilitat.
- Substàncies mutagèniques.

La legislació espanyola classifica els tòxics per a la fertilitat en les tres categories següents:

- Categoria 1:
 - Substàncies de les quals se sap que perjudiquen la fertilitat dels éssers humans (R 60).

Enllaços recomanats

Als enllaços següents trobareu les normes citades, que han de ser objecte d'estudi detallat, tal com s'ha indicat en altres mòduls del màster:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-1997-11144>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-2001-8436>

- Substàncies de les quals se sap que produeixen toxicitat per al desenvolupament dels éssers humans (R 61).
- Categoria 2:
 - Substàncies que han de considerar-se com a perjudicials per a la fertilitat dels éssers humans (R 60).
 - Substàncies que han de considerar-se com a tòxiques per al desenvolupament dels éssers humans (R 61).
- Categoria 3:
 - Substàncies preocupants per a la fertilitat humana (R 62).
 - Substàncies preocupants per als éssers humans pels seus possibles efectes tòxics per al desenvolupament (R 63).

1.4.3. Mesures preventives

Com s'indicava en apartats anteriors, s'està parlant de productes químics i d'agents biològics, per la qual cosa les mesures preventives que cal adoptar són les contingudes en les normes que regulen la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents químics i biològics durant el treball:

- **Reial decret 664/1997, de 12 de maig**, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.
- **Reial decret 374/2001, de 6 d'abril**, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball.

Així com les Guies Tècniques de l'INSST per a l'avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb els agents citats.

A aquesta normativa cal afegir el citat **Reial decret 363/1995, de 10 de març**.

A les NTP següents de l'INSST s'exposen les característiques fonamentals dels factors de riscos en la funció reproductora.

- **NTP 414.** Reproducció: fonts d'informació.
- **NTP 441.** Tòxics per a la reproducció masculina.
- **NTP 542.** Tòxics per a la reproducció femenina.
- **NTP 612.** Protecció i promoció de la salut reproductiva: funcions del personal sanitari del servei de prevenció.

2. Protecció de la maternitat

2.1. Delimitació conceptual

La delimitació conceptual de la protecció de la maternitat, des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals, ha sofert diferents modificacions legislatives des que es va aprovar la LPRL.

L'exposició de motius de la LPRL, en un principi, ja va recollir el fet que s'aprofitava la promulgació de la Llei en desenvolupament de la Directiva 89/3917/CEE, relativa a l'aplicació de les mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball, per incorporar-hi també altres directives la matèria de les quals exigia o aconsellava la transposició en una norma de rang legal, i entre elles hi havia la Directiva del Consell 92/85/CEE, de 19 d'octubre, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.

De totes maneres i encara que l'exposició de motius ho digués, la transposició d'aquesta Directiva no va ser completa.

En un inici, la regulació de l'article 26 relatiu a la protecció de la maternitat va ser el següent:

«Article 26. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos als quals es refereix l'article 16 de la present Llei haurà 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 revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, àdhuc aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no correspo-

nent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. El que es disposa en els números anteriors d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

4. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals 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».

En aplicació d'aquesta regulació, l'empresari en efectuar l'avaluació dels riscos que no es poden evitar, ha de tenir en compte la possibilitat de l'existència d'agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora, del fetus o del nou-nat (lactància). En el cas que aquests agents, procediments o condicions existeixin, l'empresari ha d'adoptar les mesures tècniques de prevenció, protecció o organització de treball pertinents. Entre altres, la llei estableix la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Ara bé, pot ocórrer que aquestes mesures no puguin ser adoptades o que una vegada adoptades no siguin suficientment adequades per protegir la salut de la treballadora embarassada, del fetus o del nou-nat. En aquest cas, la treballadora hauria d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat, però respectant-se les regles de la mobilitat funcional.

I aquí és on podem observar la transposició parcial de la Directiva Europea, ja que la norma espanyola no deia res del supòsit que no hi hagués lloc de treball adequat per a la treballadora. En la pràctica diària, per solucionar aquest tema la inventiva va ser molt variada, encara que la forma més utilitzada va ser la declaració d'incapacitat temporal per contingències comunes.

Per solucionar aquesta qüestió, la Llei 39/1999, de 5 de novembre, de conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors, va introduir una nova causa de suspensió del contracte de treball pels motius següents: «d) Maternitat, risc durant l'embaràs de la dona treballadora i adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de sis anys» i va modificar la redacció de l'article 26 de la LPRL, que va quedar de la manera següent (se subratlla la modificació introduïda):

«Article 26. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos als quals es refereix l'article 16 de la present Llei haurà 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 revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin 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, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut** que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, àdhuc aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no resultés tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en 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. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals 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».

Com es pot apreciar, la modificació introduïda per la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors en l'article 26 de la LPRL que va intentar esmenar l'error de la primera transposició de la Directiva i a partir de llavors si les mesures tècniques de prevenció, protecció o organització no poden ser adoptades o no són suficients per garantir la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o del fetus, la treballadora pot passar a la situació de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs.

De nou s'observa que no totes les situacions de risc queden protegides, ja que no es diu res d'un possible pas a una situació de suspensió del contracte de treball per risc durant el període de lactància, si les mesures preventives adequades no poden ser adoptades o no són suficientment efectives.

La Seguretat Social declara situació protegida tot el període de suspensió del contracte de treball en el supòsit que devent la dona treballadora embarassada canviar de lloc de treball, en influir aquest negativament en la seva salut o la del fetus, per un altre compatible amb el seu estat, aquest canvi de lloc no resulti tècnicament o objectivament possible o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats (Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre).

I arribats a aquest punt, la modificació següent de l'article 26 de la LPRL l'ha efectuat la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, quedant redactat de la manera següent (se subratlla la modificació introduïda):

«**Article 26. Protecció de la maternitat**

1. L'avaluació dels riscos als quals es refereix l'article 16 de la present Llei haurà 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 revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin 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 la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals**, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, àdhuc aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no resultés tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en 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. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància **natural**, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill 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 la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se el passi 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 tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals 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».

Com podem veure en aquesta nova redacció, se soluciona una situació que quedava desprotegida en la redacció anterior: el risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos. Per a això ha estat necessari modificar les causes

de suspensió dels contractes de treball (art. 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors) i les situacions protegides pel sistema de la Seguretat Social (art. 135 bis de la Llei General de la Seguretat Social).

En la redacció actual, totes les situacions relacionades amb la maternitat de la dona treballadora queden recollides. D'una banda, els supòsits d'embaràs, part i lactància, i, de l'altra, les mesures tècniques, organitzatives o administratives que han d'adoptar-se per a la protecció de la mare, del fetus o del lactant. En conseqüència, l'empresari, en l'avaluació dels riscos que no es poden evitar, haurà de tenir en compte l'existència de riscos per a les treballadores embarassades o de part recent (lactància) i haurà d'adoptar les mesures que siguin necessàries perquè aquests riscos no es manifestin. Si aquestes mesures no poden ser adoptades o no són suficientment efectives, la treballadora podrà passar a la situació de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural de menors de nou mesos.

2.2. Normativa de referència

La normativa general de referència de protecció de la maternitat queda recollida bàsicament en la LPRL i en la normativa següent:

- **Annexos VII i VIII del RSP** (modificació introduïda pel Reial decret 298/2009 de 6 de març i posterior modificació pel Reial decret 598/2015, de 3 de juliol).
 - **Annex VII.** 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.
 - **Annex VIII.** Llista no exhaustiva d'agents i condicions de treball als quals no podrà haver-hi risc d'exposició per part de treballadores embarassades o en període de lactància natural.
- **Reial decret 295/2009, de 6 de març**, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, la lectura de la qual complementa la formació sobre la matèria estudiada:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2009-4724>

- **Article 55.5 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, la lectura de la qual complementa la formació sobre la matèria estudiada:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2015-11430>

2.3. Avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball

La protecció de la maternitat en el treball, en matèria de prevenció de riscos laborals, parteix de l'avaluació de riscos, de conformitat amb l'article 26 de la LPRL, reiteradament citat.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la seva disposició final tercera, va encomanar al llavors Ministeri de Treball i Assumptes Socials l'elaboració d'unes directrius sobre l'avaluació del risc laboral de la dona embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.

El document «Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball», elaborat per l'INSST l'any 2011, dona compliment a aquest mandat i té com a principal objectiu posar a la disposició dels diferents agents implicats unes recomanacions per a la identificació i avaluació dels riscos, i per a la posada en marxa de les corresponents mesures preventives.

Els destinataris d'aquestes mesures són els empresaris, els tècnics de prevenció i els professionals sanitaris dels serveis de prevenció, encara que poden ser també d'utilitat per a altres actors implicats o per al personal sanitari que atén a col·lectius no coberts pel Sistema de Prevenció de Riscos Laborals, com les dones autònomes, el personal domèstic o les ajudes familiars en el sector agrari, entre altres.

Per a l'elaboració d'aquest document s'han tingut en compte, a més de la normativa vigent i, en concret, el Reial decret 298/2009, l'evidència científica disponible al moment de la seva redacció i l'experiència dels seus autors, així com els comentaris aportats, durant la fase final de la seva edició, per part dels actors rellevants en prevenció de riscos laborals.

La informació continguda en el document citat pot ser completada amb les NTP següents:

- **NTP 914.** Embaràs, lactància i treball: promoció de la salut.
- **NTP 915.** Embaràs, lactància i treball: vigilància de la salut.
- **NTP 992.** Embaràs i lactància natural: procediment per a la prevenció de riscos a les empreses.
- **NTP 993.** Embaràs i lactància natural: el paper de l'empresa en la prestació per risc laboral.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu el citat document, que ha de ser objecte de lectura detallada:

http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/instituto/noticias/noticias_insht/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

3. Protecció dels menors

3.1. Delimitació conceptual

L'edat d'accés al treball per compte d'altri són els 16 anys; així ho estableix l'article 6.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant ET):

«Es prohibeix l'admissió al treball als menors de setze anys».

I en matèria de prevenció de riscos laborals, el citat ET estableix una protecció especial per als menors de 18 anys, en assenyalar, a l'apartat 2 de l'esmentat article 6, que:

«Els treballadors menors de 18 anys no podran realitzar treballs nocturns ni aquelles activitats o llocs de treball respecte als quals s'estableixin limitacions a la seva contractació conforme al que es disposa en la PRL i en les normes reglamentàries aplicables».

Aquesta norma queda completada amb l'article 27 de la LPRL, en establir una regulació especial per als joves menors de 18 anys.

En resum, en matèria de prevenció de riscos laborals, quan la llei es refereix al **menor** s'està referint al major de 16 anys i menor de 18 anys.

3.2. Excepcions

L'ET estableix una excepció en assenyalar que:

«La intervenció dels menors de 16 anys en espectacles públics solament s'autoritzarà en casos excepcionals per l'autoritat laboral, sempre que no suposi perill per a la seva salut ni per a la seva formació professional i humana. El permís haurà de constar per escrit i per a actes determinats».

3.3. Prohibició de treballs

L'apartat 2 de l'article 27 de la LPRL estableix que:

«Tenint en compte els factors anteriorment assenyalats (immaduresa i falta d'experiència), el Govern establirà les limitacions a la contractació de joves menors de divuit anys en treballs que presentin riscos específics».

No obstant això, aquestes limitacions, fins avui, no s'han produït, per la qual cosa les hauran d'aplicar les normes contingudes en el Decret de 26 de juliol de 1957, sobre Indústries i Treballs prohibits a dones i menors per perillosos o insalubres, que es manté en vigor, solament quant a la protecció del treball de menors.

La norma conté dos tipus de prohibicions: les relatives i les absolutes.

Cal assenyalar que l'aplicació, avui dia, d'una norma tan antiga, comporta una infinitat de dificultats derivades de l'evolució de la pròpia interpretació de la prevenció de riscos laborals.

3.4. Obligacions preventives específiques

Les obligacions preventives específiques estan determinades en el citat article 27.1 de la LPRL:

«Abans de la incorporació al treball de joves menors de divuit anys, i prèviament a qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari haurà d'efectuar una avaluació dels llocs de treball a exercir pels mateixos, a fi de determinar la naturalesa, el grau i la durada de la seva exposició, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic sobre aquest tema, a agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors.

A tal fi, l'avaluació tindrà especialment en compte els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva falta d'experiència, de la seva immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet.

En tot cas, l'empresari informará a aquests joves i els seus pares o tutors que hagin intervingut en la contractació, conforme al que es disposa en 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 adoptades per a la protecció de la seva seguretat i salut».

Així, aquesta llei obliga al fet que, davant la presència d'un treballador menor, l'empresari haurà de manera inexcusable:

- Avaluar el lloc de treball, com en tots els altres casos, però tenint en compte la falta d'experiència i immaduresa del treballador. Aquesta avaluació:
 - Tindrà com a objectius: determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició existent.
 - Haurà d'identificar els agents, processos o les condicions de treball que poden posar en perill la seguretat o salut d'aquests treballadors.
 - Tindrà en compte les especials condicions dels treballadors menors (falta d'experiència, immaduresa per valorar els riscos existents o potencials i el seu desenvolupament encara incomplet).
- Informar no solament aquests treballadors, sinó també els seus pares o tutors, que hagin completat la seva voluntat contractual, conforme al que es disposa en l'article 7 de l'Estatut dels Treballadors, tant dels possibles

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1957-11398>

riscos existents en el seu lloc de treball, com de les mesures adoptades per a la prevenció de seguretat i salut.

3.5. Altres proteccions del menor

Juntament amb les mesures de protecció establertes en l'article 27 de la LPRL i en el Decret de 26 de juliol de 1957, ja citat, les normes laborals estableixen una sèrie de disposicions relatives a la protecció dels menors d'edat, fonamentalment relacionades amb el temps de treball. En concret, es poden citar les següents:

a) Treballs nocturns (art. 6.2 de l'ET):

«Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar treballs nocturns».

El treball nocturn és el comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

b) Hores extraordinàries (art. 6.3 de l'ET):

«Es prohibeix realitzar hores extraordinàries als menors de divuit anys».

c) Jornada de treball (art. 34.4 de l'ET):

«Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent, si escau, el temps dedicat a la formació i, si treballessin per a diversos ocupadors, les hores realitzades amb cadascun d'ells».

d) Descans en jornada continuada (art. 34.5 de l'ET):

«Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant la mateixa de durada no inferior a quinze minuts. Aquest període de descans es considerarà temps de treball efectiu quan així estigui establert o s'estableixi per conveni col·lectiu o contracte de treball.»

En el cas dels treballadors menors de divuit anys, el període de descans tindrà una durada mínima de trenta minuts, i haurà d'establir-se sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores i mitja».

i) Descans setmanal (art. 37.1 de l'ET):

«Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs».

4. Treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada

4.1. Delimitació conceptual

La regulació específica que assenyala la LPRL es refereix als treballadors amb relacions de treball temporal o de durada determinada. Els contractes als quals afecta aquesta regulació preventiva específica actualment (febrer 2019) són:

- Contracte temporal per obra o servei determinat (15 ET i RD 2720/1998).
- Contracte temporal per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes –eventual (art. 15 ET i RD 2720/1998).
- Contracte primera ocupació jove (Llei 11/2013).
- Contracte temporal per substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball –interinitat (art. 15 ET i RD 2720/1998):
 - Contracte per a la substitució de treballadors que es troben en situació d'excedència per cura de familiars, amb reducció de quotes a la Seguretat Social (disp. adic. 21a ET).
 - Contracte per a la substitució de treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació (Llei 3/2012).
 - Contracte per a la substitució de treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o suspensió per paternitat (art. 15 ET i RD 2720/1998).
 - Contracte per a la substitució de baixes per incapacitat temporal de persones amb discapacitat (Llei 45/2002, disp. adic. 9a).
 - Contracte per a la substitució de treballadores víctimes de violència de gènere (LO 1/2004).
- Contractació temporal de treballadors en situació d'exclusió social (Llei 43/2006 i Llei 3/2012).
- Contractació temporal per a treballadors en situació d'exclusió social per empreses d'inserció (Llei 44/2007 i Llei 11/2013).
- Contractació temporal de foment d'ocupació per a treballadors en situació d'exclusió social en empreses d'inserció (Llei 44/2007).
- Contractació de treballadors que tinguin acreditada per l'administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica, víctima de tràfic d'éssers humans o víctima del terrorisme (Llei 43/2006).
- Contractació temporal per a treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis per desocupació (Llei 3/2012).
- Contracte temporal de treballs d'interès social/foment d'ocupació agrària. Col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat, organis-

mes autònoms i entitats sense ànim de lucre i corporacions locals (Ordre TAS 26-X-1998).

- Contractació temporal de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat (RD 170/2004).
- Contracte per a la formació i l'aprenentatge (art. 11 ET i RD 488/1998).

4.2. Obligacions empresarials específiques

Les obligacions empresarials específiques aplicables als treballadors amb relacions laborals temporals o de durada determinada, en matèria de prevenció de riscos laborals, s'estableixen en l'article 28 de la LPRL, i són les següents:

1) Igualtat de tracte (art. 28.1 LPRL)

«[...] hauran de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa en la qual presten els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les assenyalades en el paràgraf anterior no justificarà 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.

La present Llei i les seves disposicions de desenvolupament s'aplicaran plenament a les relacions de treball assenyalades en els paràgrafs anteriors».

2) Informació amb caràcter previ (art. 28.2 paràgraf 1 LPRL)

«L'empresari adoptarà les mesures necessàries per garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors als quals es refereix 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 a cobrir, així com sobre les mesures de protecció i prevenció enfront dels mateixos».

3) Formació suficient i adequada (art. 28.2 paràgraf 2 LPRL)

«Aquests treballadors rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals hagin d'estar exposats».

4) Vigilància de la salut (art. 28.3 LPRL)

«[...] tindran dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes establerts en l'article 22 d'aquesta Llei i en les seves normes de desenvolupament».

5) Informació a l'organització preventiva (art. 28.4 LPRL)

«L'empresari haurà d'informar els treballadors designats per ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si escau, al servei de prevenció previst en l'article 31 d'aquesta Llei de la incorporació dels treballadors als quals es refereix el present article, en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seves funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa».

5. Treballadors cedits per empreses de treball temporal

5.1. Delimitació conceptual

A partir del principi d'igualtat de tracte enunciat a l'apartat 1 de l'article 28 de la LPRL, els apartats 2 a 4 del mateix precepte desenvolupen una sèrie de regles aplicables a tots els treballadors temporals, inclosos els cedits per una empresa de treball temporal (d'ara endavant ETT) en relació amb les obligacions de l'empresari.

I d'altra banda, l'apartat 5 de l'esmentat article 28 de la LPRL s'encarrega d'assenyalar les regles que regeixen les relacions de treball a través d'ETT.

«En les relacions de treball a través d'empreses de treball temporal, l'empresa usuària serà responsable de les condicions d'execució del treball en tot el relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. Correspondrà, a més, a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació previstes als apartats 2 i 4 del present 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 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 haurà d'informar els representants dels treballadors en la mateixa de l'adscripció dels treballadors posats a disposició per l'empresa de treball temporal. Aquests treballadors podran dirigir-se a aquests representants en l'exercici dels drets reconeguts en la present Llei».

5.2. Fonts de regulació

- Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, que ha estat modificada per la Llei 29/1999, de 16 de juny.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1994-12554>

- Reial decret 4/1995, de 13 de gener, pel qual es desenvolupa la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal; solament indica, respecte del tema que estem analitzant, que tant en el contracte de posada a disposició com en el contracte de treball celebrat amb el treballador en missió, s'hauran de fer constar els riscos professionals del lloc de treball per cobrir [arts. 14.i) i 15.2.i) RD 4/1995].

- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals estableix en el seu art. 28.1 que el seu contingut s'aplicarà plenament a les relacions de treball temporal, de durada determinada i en empreses de treball temporal.
- 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.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1999-4525>

5.3. Obligacions empresarials específiques en relació amb els treballadors cedits per les ETT

Les obligacions empresarials específiques, en relació amb els treballadors cedits per les ETT, queden recollides a la normativa citada anteriorment i poden ser agrupades de la manera següent:

- Relatives al contracte de posada a disposició.
- Obligacions preventives de l'ETT.
- Obligacions preventives de l'empresa usuària abans de l'inici de la prestació de serveis.
- Obligacions preventives de l'empresa usuària durant la prestació de serveis.
- Relatives a l'organització de les activitats preventives

El desenvolupament cronològic d'aquestes obligacions és:

a) L'empresa usuària ha de proporcionar a l'ETT informació completa sobre els riscos generals existents al seu centre de treball, els particulars del lloc de treball que cal cobrir, les mesures preventives per adoptar enfront d'aquests, la formació preventiva que ha de posseir el treballador posat a disposició i les mesures de vigilància de la salut que han d'adoptar-se en relació amb el lloc de treball per exercir.

b) Per assegurar el compliment de l'anterior, la celebració d'un contracte de posada a disposició solament és possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del que s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos.

c) Els treballadors d'ETT no poden ser adscrits a treballs d'especial perillositat.

d) L'ETT ha de seleccionar un treballador capacitats des del punt de vista preventiu per al lloc que calgui cobrir. Per a això ha de garantir que abans del començament de la prestació efectiva del servei, aquest treballador rep la for-

mació preventiva necessària i la informació rebuda de l'empresa usuària. Així mateix ha de garantir que l'estat de salut del treballador és compatible amb el lloc per exercir.

e) Abans de l'inici de la prestació del servei, l'empresa usuària ha de comprovar que l'ETT ha complert les seves obligacions i reiterarà la informació al treballador sobre els riscos generals de l'empresa i els propis del lloc de treball, així com les mesures de prevenció especialment en situacions d'emergència.

f) L'empresa usuària informará els Delegats de Prevenció i el Servei de Prevenció o els seus treballadors designats de la incorporació d'aquests treballadors, que podran acudir als Delegats de Prevenció de l'empresa usuària per a la tutela dels seus drets de salut laboral.

g) L'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució del treball dels treballadors posats a disposició.

La CEOE, amb el finançament de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals, va publicar l'any 2016 un document denominat «L'impacte de les situacions de temporalitat a la PRL» que tracta, amb molta profunditat, les situacions de temporalitat que s'han exposat en aquest apartat.

Per la seva banda, el Grup de Treball d'Empreses de Treball Temporal de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, va publicar un document sobre aquest tema, denominat «Seguretat i Salut Laboral de Treballadors d'Empreses de Treball Temporal (ETT). Bones pràctiques en coordinació empresarial i formació».

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu el document citat, que és aconsellable llegir si es vol aprofundir en algun dels aspectes de la temporalitat contractual i la prevenció de riscos laborals:

https://contenidos.ceoe.es/prl/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-916-estudio-el-impacto-de-las-situaciones-de-temporalidad-en-la-prl.pdf

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu el document citat, que és aconsellable llegir si es vol aprofundir en algun dels aspectes de la temporalitat contractual i la prevenció de riscos laborals:

<http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/instituto/comision/bpcoordinacionEmpresarialFormacion-19-06-2017.pdf>

6. Treball nocturn i a tornos

6.1. Delimitació conceptual

La delimitació conceptual de treball nocturn i a tornos es troba establert en l'article 36 de l'ET:

«[...] es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.

[...] es considerarà treballador nocturn aquell que realitzi normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com aquell que es prevegi que pot realitzar en tal període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

Es considera treball a tornos tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes».

6.2. Conseqüències del treball nocturn i a tornos sobre la salut i el benestar dels treballadors

Partint del fet reconegut que la falta de coincidència entre l'activitat professional que ha de desenvolupar una persona que treballa de nit o en règim de tornos i el ritme normal d'activitat de l'organisme humà produeix desajustaments en el funcionament normal del cos, estudis mèdics han permès identificar diverses alteracions de la salut relacionades amb el treball de nit i amb els tornos de treball com:

- Trastorns del son.
- Alteracions cardiovasculars.
- Trastorns digestius.
- Alteracions en els nivells d'estrògens. Aquestes alteracions s'han relacionat amb un augment de la incidència de càncer de mama i de pròstata, entre altres.

Així mateix, s'han detectat altres conseqüències com:

- Insatisfacció personal en el treball.
- Empobriment de les relacions socials i familiars.
- Pèrdua d'amistats.
- Dificultat per gaudir de l'oci.
- Augment del nombre d'accidents de treball i major gravetat dels accidents.
- Augment del nombre d'errors.
- Reducció del rendiment.
- Disminució de la capacitat de control.

Per aprofundir en aquest tema, ha d'analitzar-se la NTP 502 «Treball a torns: criteris per a la seva anàlisi» de l'INSST.

6.3. Regulació normativa

Tornant al citat article 36 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que:

«El Govern podrà establir limitacions i garanties addicionals a les previstes en el present article per a la realització de treball nocturn en certes activitats o per determinada categoria de treballadors, en funció dels riscos que comportin per a la seva salut i seguretat.

Els treballadors nocturns i els qui treballin a torns hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball, i equivalent al dels restants treballadors de l'empresa.

L'empresari haurà de garantir que els treballadors nocturns que ocupi disposin d'una avaluació gratuïta del seu estat de salut, abans de la seva afectació a un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes establerts en la LPRL, i en les seves normes de desenvolupament. Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que existeixi a l'empresa i pel qual siguin professionalment aptes. El canvi de lloc de treball es durà a terme de conformitat amb el que es disposa en els articles 39 i 41, si escau, de la present llei».

6.4. Mesures preventives

Les mesures preventives es refereixen bàsicament a factors alimentaris d'àmbit personal i organitzatiu de l'empresa. Aquestes mesures es troben recollides en les NTP 310 i 455 de l'INSST:

- NTP 310. Treball a torns i treball nocturn: alimentació.
- NTP 455. Treball a torns i nocturn: aspectes organitzatius.

Així mateix, es pot citar com a document que recull les mesures preventives a adoptar la fitxa de l'INSST sobre treball a torns i nocturn.

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la fitxa citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat:

http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/textosonline/fichasnotas_practicas/ficheros/fp_rev_08.pdf

7. El treballador autònom

7.1. Introducció

La legislació sobre seguretat i higiene en el treball s'ha dirigit des dels seus inicis cap al treball assalariat, on apareixen els dos subjectes de la relació laboral: l'empresari que és el titular del poder de direcció i el treballador que és qui realitza el treball per compte del primer.

Seguint aquest esquema, la legislació de seguretat i salut en el treball no ha incidit en els treballadors autònoms, ja que no s'hi donen les notes d'alienitat i dependència que permeten aplicar sobre el receptor dels fruits del treball les obligacions que se li imposen de garantir la seguretat i la salut del treballador.

Coincideixen en una mateixa persona les figures d'empresari i treballador, i això fa impossible aplicar l'esquema clàssic de la prevenció de riscos laborals on l'empresari té el deure de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Ara bé, això no pot portar-nos a pensar que el treballador autònom ha de quedar completament exclòs de les normes de seguretat i salut en el treball. En primer lloc, el treballador autònom és, abans de tot, un treballador i és per aquest motiu que la Unió Europea està elaborant una sèrie de recomanacions aplicables a aquest tipus de treballadors en matèria de salut i seguretat en el treball. I en segon lloc, el treballador autònom es relaciona en molts supòsits amb altres empreses, i llavors sorgeix una necessària coordinació empresarial perquè les activitats desenvolupades pels treballadors de cadascuna de les empreses concurrents no es vegin interferides per les activitats de les altres empreses, i en conseqüència els riscos laborals de cadascuna d'aquestes empreses no incideixin en les altres. Aquest segon supòsit és el que ha estat contemplat en la LPRL i en algunes normes de desenvolupament a les quals posteriorment ens referirem.

7.2. L'Estatut del Treball Autònom

La regulació del treball de l'autònom està regulada en la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom.

De la citada Llei són de destacar els extrems següents:

Es defineix el treballador autònom (art. 1):

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat en el tema que ens ocupa:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2007-13409>

«és aquella persona física que realitza de forma habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu, de no ocupació a treballadors per compte d'altri».

S'enuncien els seus drets professionals, i entre aquests (art. 4):

«En l'exercici de la seva activitat professional, els treballadors autònoms tenen els drets individuals següents:

- e) A la integritat física i a una protecció adequada de la seva seguretat i salut en el treball.
- g) A la conciliació de la seva activitat professional amb la vida personal i familiar, amb el dret a suspendre la seva activitat en les situacions de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple».

I entre els deures professionals bàsics dels treballadors autònoms (art. 5) s'enuncien, entre altres:

«b) Complir amb les obligacions en matèria de seguretat i salut laborals que la llei o els contractes que tinguin subscrits els imposin, així com seguir les normes de caràcter col·lectiu derivades del lloc de prestació de serveis».

7.3. El treballador autònom i la prevenció de riscos laborals

L'article 3.1 de la LPRL en establir l'àmbit d'aplicació de la norma confirma la vocació d'universalitat de la Llei, quan dirigida a abordar, de manera global i coherent, el conjunt dels problemes derivats dels riscos relacionats amb el treball, qualsevol que sigui l'àmbit en el qual el treball es presti. En conseqüència, l'àmbit d'aplicació de la Llei inclou, tal com reconeix l'exposició de motius d'aquesta, tant els treballadors vinculats per una relació laboral en sentit estricte, com el personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les Administracions Públiques, així com els socis treballadors o de treball dels diferents tipus de cooperatives, sense més exclusions que les corresponents, en l'àmbit de la funció pública, a determinades activitats de policia, seguretat, resguard duaner, peritatge forense i protecció civil les particularitats de la qual impedeixen l'aplicació de la Llei, la qual inspirarà, no obstant això, la normativa específica que es dicti per salvaguardar la seguretat i la salut dels treballadors en aquestes activitats; en sentit similar, la Llei en preveu l'adaptació a les característiques pròpies dels centres i establiments militars i dels establiments penitenciaris.

Pel que podem veure, la LPRL segueix l'esquema clàssic i encara que incorpora nous col·lectius, no els incorpora tots, deixant fora del seu àmbit d'aplicació directa els treballadors autònoms, encara que després el propi article 3.1 disposa que tot

«això sense perjudici del compliment de les obligacions específiques que s'estableixen per a fabricants, importadors i subministradors, i dels drets i obligacions que puguin derivar-se per als treballadors autònoms».

Tenint en compte aquesta prescripció, i que anteriorment hem assenyalat, la participació del treballador autònom en treballs amb concurrència amb treballadors d'altres empreses, l'article 24 de la LPRL els té presents i estableix obligacions per a ells quan es regula la coordinació de les activitats empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals quan hi ha concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix lloc de treball:

«Els deures de cooperació i d'informació i instrucció recollits als apartats 1 i 2 seran aplicables respecte dels treballadors autònoms que desenvolupin activitats en aquests centres de treball».

Les normes que regulen aquesta concurrència han estat desenvolupades pel Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la LPRL, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, al qual posteriorment ens referirem.

D'altra banda, i també en aplicació de l'article 3.1 de la LPRL s'ha col·locat el treballador autònom com a subjecte d'obligacions en el sector de la construcció a través del Reial decret 1627/1997, d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de la construcció.

Per la seva banda, l'article 8 de la Llei de l'Estatut del Treball Autònom disposa, en matèria de prevenció de riscos laborals, que:

«1. Les Administracions Públiques competents assumiran un paper actiu en relació amb la prevenció de riscos laborals dels treballadors autònoms, per mitjà d'activitats de promoció de la prevenció, assessorament tècnic, vigilància i control del compliment dels treballadors autònoms de la normativa de prevenció de riscos laborals.

2. Les Administracions Públiques competents promouran una formació en prevenció específica i adaptada a les peculiaritats dels treballadors autònoms.

3. Quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors autònoms i treballadors d'una altra o d'unes altres empreses, així com quan els treballadors autònoms executin la seva activitat professional en els locals o centres de treball de les empreses per les quals prestin serveis, seran aplicables per a tots ells els deures de cooperació, informació i instrucció previstos als apartats 1 i 2 de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

4. Les empreses que contractin treballadors autònoms la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquelles, i que es desenvolupin als seus propis centres de treball, hauran de vigilar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per aquests treballadors.

5. Quan els treballadors autònoms hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries o eines proporcionats per l'empresa per la qual executen la seva activitat professional, però no realitzin aquesta activitat al centre de treball de tal empresa, aquesta assumirà les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'article 41.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

6. En el cas que les empreses incompleixin les obligacions previstes als apartats 3 a 5 del present article, assumiran les obligacions indemnitzatòries dels danys i perjudicis ocasionats, sempre que hi hagi relació causal directa entre tals incompliments i els perjudicis i danys causats.

La responsabilitat del pagament establerta en el paràgraf anterior, que recaurà directament sobre l'empresari infractor, ho serà amb independència que el treballador autònom s'hagi acollit o no a les prestacions per contingències professionals.

7. El treballador autònom tindrà dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o salut.

8. Les disposicions contingudes en el present article s'aplicaran sense perjudici de les obligacions legals establertes per als treballadors autònoms amb assalariats al seu càrrec en la seva condició d'empresaris».

7.4. Obligacions, en matèria de prevenció de riscos laborals, dels treballadors autònoms

El treballador autònom és un professional que per les seves característiques específiques aborda el risc derivat del treball de forma diferent a com ho fan els treballadors per compte d'altri.

La prevenció de riscos laborals en el cas dels treballadors autònoms passa necessàriament per la distinció de dues situacions:

- Treballadors autònoms que tenen al seu càrrec personal assalariat.
- Treballadors autònoms que no donen ocupació a treballadors per compte d'altri.

S'exposen a continuació les diferents obligacions del treballador autònom, en funció de si té o no treballadors al seu càrrec, i si això es produeix o no en la construcció, o en centres de treball en concurrència amb altres treballadors.

7.4.1. Treballadors autònoms sense assalariats

a) Obligacions generals

L'entrada en vigor de la Llei de l'Estatut del Treball Autònom implica, de forma genèrica, el compliment per part dels treballadors autònoms d'una sèrie d'obligacions o deures respecte de la prevenció de riscos laborals, tal com es recull a l'apartat b) de l'article 5 de la Llei assenyalada.

Les activitats preventives se sustenten fonamentalment en la normativa següent:

- **Reial decret 773/1997, de 30 de maig**, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual.
- **Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol**, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball.
- **Article 29 de la LPRL**.

b) En matèria de coordinació d'activitats empresarials

Ha de tenir-se en compte l'establert en la normativa següent:

- Article 24 de la LPRL.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la LPRL, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

c) En el sector de la construcció

L'article 1 del Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i de salut en les obres de construcció, reconeix l'existència en les obres de construcció de treballadors autònoms i que això exigeix una regulació especial:

«El Reial decret té present que en les obres de construcció intervenen subjectes no habituals en altres àmbits que han estat regulats amb anterioritat. Així, la norma s'ocupa de les obligacions del promotor, del projectista, del contractista i del subcontractista (subjectes aquests dos últims que són els empresaris en les obres de construcció) i dels treballadors autònoms, molt habituals en les obres. A més, i com a conseqüència del que es disposa en la Directiva que es trasllada, s'introdueixen les figures del coordinador en matèria de seguretat i salut durant l'elaboració del projecte d'obra, i del coordinador en matèria de seguretat i salut durant l'execució de l'obra».

Segons aquest Reial decret:

«El treballador autònom és la persona física diferent del contractista i del subcontractista, que realitza de forma personal i directa una activitat professional, sense subjecció a un contracte de treball, i que assumeix contractualment davant el promotor, el contractista o el subcontractista el compromís de realitzar determinades parts o instal·lacions de l'obra».

I afegeix que:

«Quan el treballador autònom empri en l'obra treballadors per compte d'altri tindrà la consideració de contractista o subcontractista a l'efecte del present Reial decret».

d) En el sector de la construcció en matèria de subcontractació

La Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el Sector de la Construcció, reconeix que:

«L'excés en les cadenes de subcontractació, especialment en aquest sector, a més de no aportar cap dels elements positius des del punt de vista de l'eficiència empresarial que es deriva de la major especialització i qualificació dels treballadors, ocasiona, en no pocs casos, la participació d'empreses sense una mínima estructura organitzativa que permeti garantir que es troben en condicions de fer front a les seves obligacions de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors, de tal forma que la seva participació en l'encadenament successiu i injustificat de subcontractacions opera en menyscapse dels marges empresarials i de la qualitat dels serveis proporcionats de forma progressiva fins al punt que, en les últimes baules de la cadena, tals marges són pràcticament inexistent, afavorint el treball submergit, just en l'element final que ha de respondre de les condicions de seguretat i salut dels treballadors que realitzen les obres. És per això pel que els indicats excessos de subcontractació poden facilitar l'aparició de pràctiques incompatibles amb la seguretat i salut en el treball».

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat en la matèria que ens ocupa:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-2004-1848>

Enllaç recomanat

A l'enllaç següent trobareu la norma citada, que ha de ser objecte d'estudi detallat en el tema que ens ocupa:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-1997-22614>

Per tant, aquesta normativa i el seu reglament, han de ser tingudes en compte, en relació amb la seguretat i salut laboral del treballador autònom.

7.4.2. Treballador autònom amb assalariats

El treballador autònom amb assalariats al seu càrrec és considerat com un empresari, per tant, es troba dins de l'àmbit d'aplicació de la LPRL, i ha de complir amb totes les obligacions empresarials imposades per la normativa vigent.

Enllaços recomanats

Als enllaços següents trobareu les normes citades, que han de ser objecte d'estudi detallat en el tema que ens ocupa:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-2006-18205>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=boe-a-2007-15766>