

---

# Regulación específica de seguridad y salud laboral que afecta a determinados colectivos de trabajadores

---

PID\_00267934

Jaume Abat Dinarès

---

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

---



**Jaume Abat Dinarès**

Técnico superior en prevención de riesgos laborales y licenciado en Ciencias Empresariales, es además, ingeniero técnico industrial y profesor consultor de la Universitat Oberta de Catalunya.

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por el profesor: August Francesc Corrons Giménez (2019)

Primera edición: septiembre 2019  
© Jaume Abat Dinarès  
Todos los derechos reservados  
© de esta edición, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Realización editorial: FUOC

*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea este eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares de los derechos.*

# Índice

<b>Introducción</b> .....	5
<b>Objetivos</b> .....	7
<b>1. Trabajadores especialmente sensibles</b> .....	9
1.1. Detección de trabajadores especialmente sensibles .....	9
1.2. Trabajadores discapacitados .....	10
1.2.1. Delimitación conceptual .....	10
1.2.2. Riesgos más frecuentes .....	11
1.2.3. Medidas preventivas .....	11
1.2.4. Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas .....	13
1.3. Trabajadores sensibles a determinados agentes .....	13
1.3.1. Delimitación conceptual .....	13
1.3.2. Medidas preventivas .....	14
1.4. El riesgo en la procreación .....	15
1.4.1. Delimitación conceptual .....	15
1.4.2. Sustancias tóxicas .....	15
1.4.3. Medidas preventivas .....	16
<b>2. Protección de la maternidad</b> .....	17
2.1. Delimitación conceptual .....	17
2.2. Normativa de referencia .....	21
2.3. Evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo .....	22
<b>3. Protección de los menores</b> .....	24
3.1. Delimitación conceptual .....	24
3.2. Excepciones .....	24
3.3. Prohibición de trabajos .....	24
3.4. Obligaciones preventivas específicas .....	25
3.5. Otras protecciones del menor .....	26
<b>4. Trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada</b> .....	27
4.1. Delimitación conceptual .....	27
4.2. Obligaciones empresariales específicas .....	28
<b>5. Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal</b> .....	30
5.1. Delimitación conceptual .....	30
5.2. Fuentes de regulación .....	30

5.3. Obligaciones empresariales específicas en relación con los trabajadores cedidos por las ETT .....	31
<b>6. Trabajo nocturno y a turnos</b> .....	33
6.1. Delimitación conceptual .....	33
6.2. Consecuencias del trabajo nocturno y a turnos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores .....	33
6.3. Regulación normativa .....	34
6.4. Medidas preventivas .....	34
<b>7. El trabajador autónomo</b> .....	35
7.1. Introducción .....	35
7.2. El Estatuto del Trabajo Autónomo .....	36
7.3. El trabajador autónomo y la prevención de riesgos laborales .....	36
7.4. Obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, de los trabajadores autónomos .....	38
7.4.1. Trabajadores autónomos sin asalariados .....	38
7.4.2. Trabajador autónomo con asalariados .....	40

## Introducción

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) incluye en las obligaciones empresariales la regulación de la protección preventiva de determinados colectivos de trabajadores.

Regula, en primer lugar, la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, en segundo lugar, la protección de la maternidad y de los menores, y, en tercer lugar, el nivel de protección que debe afectar a los trabajadores con contratos de trabajo temporales o de duración determinada y en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

La regulación básica de este tipo de protección se encuentra recogida en la LPRL.

La LPRL considera trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25.1 LPRL):

«A aquellos trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo».

La ley también incluye, en este colectivo, a los trabajadores:

«Cuando, se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Y por último incluye a todos los trabajadores, cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a su función de procreación.

En resumen, en este colectivo de trabajadores especialmente sensibles, entre otros supuestos, podemos incluir a los siguientes:

- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores con sensibilidad a determinados agentes que pueden influir en su fertilidad.
- Trabajadores con estados biológicos que puedan implicar una mayor situación de riesgo.
- Trabajadores en situaciones transitorias incompatibles con determinados puestos de trabajo.
- Trabajadores reincorporados después de una situación de incapacidad.

En relación con la protección de la maternidad y de menores, hay que señalar que:

### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que como ya se ha indicado reiteradamente, debe ser objeto de estudio detallado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

### Nota

La LPRL será mencionada, en este módulo, en numerosas ocasiones, y se deberá acudir al enlace citado para analizar, en cada caso, la cuestión tratada.

- La protección de las trabajadoras no es una protección general, sino que se circunscribe a la protección de la maternidad y de la mujer en los períodos de lactancia natural (art. 26 LPRL), y
- La protección de los menores (art. 27 LPRL) de 18 años (y, por supuesto, los mayores de 16 años) se fundamenta en las características propias de su edad y en la menor experiencia y formación.

En cuanto a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, la protección se fundamenta en la igualdad del nivel de protección, en materia de seguridad y salud, con el resto de trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

En el marco de la protección de los trabajadores especialmente sensibles, podríamos incluir a los trabajadores nocturnos y en régimen de trabajo a turno.

Por último, y dentro de los colectivos que merecen una regulación específica, en materia de prevención de riesgos laborales, debemos incluir a los trabajadores autónomos.

## Objetivos

Los estudiantes, al acabar el estudio del módulo, deben haber alcanzado los objetivos siguientes:

- 1.** Conocer los distintos colectivos que, en materia de prevención de riesgos laborales, merecen una protección específica.
- 2.** Conocer la regulación específica que, en materia de prevención de riesgos laborales, está vigente actualmente.
- 3.** Conocer las medidas preventivas que el empresario debe adoptar, en relación con estos colectivos de trabajadores.





# 1. Trabajadores especialmente sensibles

## 1.1. Detección de trabajadores especialmente sensibles

En la introducción se ha hecho referencia al concepto de trabajador especialmente sensible y se han podido observar los distintos colectivos que pueden estar incluidos en la definición, por lo que un aspecto importante es la detección de este tipo de trabajadores.

Esta detección puede realizarse por medio de exámenes de salud, por comunicación de los propios trabajadores, a través de la evaluación de riesgos y por comunicación de la Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Recordemos que al art. 16.1 de la LPRL señala que:

«El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos».

Por su parte, el artículo 4.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP) señala que:

«La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.
- b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones».

Así pues, se observa claramente que la evaluación de riesgos es un instrumento que sirve para detectar la existencia de este tipo de colectivos, bien de una manera previa al tener que conocer la plantilla de la empresa para efectuar la citada evaluación, bien *a posteriori* al obtener el resultado de la evaluación.

Por su parte, la vigilancia de la salud juega un papel importante como instrumento para detectar aquellas características personales o aquel estado biológico conocido que haga a un trabajador especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que como ya se ha indicado reiteradamente, debe ser objeto de estudio detallado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

### Nota

El RSP será mencionado, en este módulo, en numerosas ocasiones, y se deberá acudir al enlace citado para analizar, en cada caso, la cuestión tratada.

Tanto al inicio de la actividad como posteriormente con carácter periódico, el empresario está obligado a facilitar una vigilancia de la salud específica a todos sus trabajadores, la cual consistirá en determinadas pruebas médicas y diagnósticas específicas en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Esto permitirá al empresario:

- Conocer si el trabajador es «apto con limitaciones», es decir, saber si es especialmente sensible a determinados riesgos.
- Hacer un seguimiento de la salud del trabajador con carácter periódico, para verificar su estado después de estar desarrollando su trabajo en la empresa y poder comprobar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para su salud, o si, por el contrario, están provocándole algún daño o convirtiéndolo en un trabajador especialmente sensible.

## 1.2. Trabajadores discapacitados

### 1.2.1. Delimitación conceptual

Se considera **trabajador discapacitado** a aquella persona que, debido a su situación de discapacidad, puede tener dificultades en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo o en el acceso a las instalaciones de la empresa.

La discapacidad puede ser:

- Física:
  - De movilidad de personas que utilizan silla de ruedas.
  - De movilidad de personas que tienen dificultades para caminar (suelen necesitar muletas o bastones).
  - Discapacidad de agarre o manipulación (amputados de miembros superiores, enfermedades musculares, etc.).
- Sensorial:
  - Ceguera.
  - Deficiencia visual (con restos de visión).
  - Sordera e hipoacusia (con restos de audición).
- Psíquica:
  - Personas con discapacidad intelectual que pueden acceder al trabajo.
  - Personas con enfermedad mental.

Con carácter general, cabe indicar que el alcance de la protección a los trabajadores discapacitados comprende al empresario principal y a todos aquellos que tienen contacto profesional con el trabajador discapacitado.

### **1.2.2. Riesgos más frecuentes**

Los riesgos más frecuentes, en relación con el tipo de discapacidad, son los siguientes:

- Discapacidad física:
  - Caídas al volcarse la silla o por dificultades al andar.
  - Caída de objetos en manipulación.
  - Golpes y arañazos contra objetos inmóviles.
  - Golpes y choques contra objetos inmóviles.
  - Sobresfuerzos al tener que salvar barreras arquitectónicas.
  - Posibilidad de contacto con piezas o elementos de temperatura elevada y no detectarla por carecer de sensibilidad.
  - Limitaciones de sus posibilidades de alcance manual y visual.
  - Riesgo especial ante situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo.
  
- Discapacidad sensorial:
  - Caídas al mismo nivel y a distinto nivel.
  - Choques y golpes contra objetos móviles e inmóviles.
  - Atropellos o golpes con vehículos.
  - Riesgo especial ante situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo.
  
- Discapacidad psíquica:
  - Atropellos o golpes con vehículos.
  - Riesgo especial ante situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo.

### **1.2.3. Medidas preventivas**

Las medidas preventivas que hay que adoptar en estos supuestos parten de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 25.1 de la LPRL:

«Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Junto con esta norma general, los aspectos de prevención de riesgos laborales más habituales que hay que tener en cuenta en relación con este colectivo de trabajos se refieren a:

- Las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo.
- Los equipos de trabajo.
- Las situaciones de emergencia.

El apartado 13 del Anexo I del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece:

«Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos».

Por su parte, el artículo 3.2 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, dispone que:

«Para la elección de los equipos de trabajo el empresario deberá tener en cuenta los siguientes factores:

- a) Las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar.
- b) Los riesgos existentes para la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y, en particular, en los puestos de trabajo, así como los riesgos que puedan derivarse de la presencia o utilización de dichos equipos o agravarse por ellos.
- c) En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados».

En relación con las medidas de emergencia, el artículo 20 de la LPRL dispone que:

«El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores [...]».

Para poder cumplir con estas medidas es necesario que el empresario tenga en cuenta las capacidades de los trabajadores.

Por último, el apartado segundo del Anexo I del Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, establece que:

«Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias».

### 1.2.4. Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas

Es sabido que la evaluación de riesgos laborales es uno de los dos (el otro es la planificación de la actividad preventiva) instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de las empresas.

Esta evaluación debe realizarse de conformidad con las normas aplicables, ampliamente expuestas en otros módulos del curso. Recordemos que para efectuar dicha evaluación correctamente hay que tener en cuenta a los trabajadores expuestos a los distintos riesgos, especialmente si estos trabajadores son personas discapacitadas.

A modo de ejemplo, se exponen a continuación unos documentos elaborados por Foment del Treball Nacional con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales:

- ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente?
- Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial.
- Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales con discapacidad intelectual.

Y por último cabe hacer referencia a las siguientes NTP del INSST:

- **NTP 1003.** Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos.
- **NTP 1004.** Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.

#### Nota

Las NTP del INSST serán mencionadas, en este módulo, en numerosas ocasiones, y se deberá acudir al enlace citado para analizar, en cada caso, la cuestión tratada.

## 1.3. Trabajadores sensibles a determinados agentes

### 1.3.1. Delimitación conceptual

En algunos supuestos, las situaciones biológicas de los trabajadores determinan su susceptibilidad y esas circunstancias pueden afectar a su seguridad y salud.

Uno de los supuestos que mayor número de riesgos produce es la sensibilización a determinados agentes químicos y biológicos.

#### Enlaces recomendados

En los siguientes enlaces, encontraréis los documentos citados: [https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevention/93/pdf/guia\\_foment\\_fisica\\_2007.pdf](https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevention/93/pdf/guia_foment_fisica_2007.pdf)  
[https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevention/93/pdf/guia\\_foment\\_sensorial\\_2008.pdf](https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevention/93/pdf/guia_foment_sensorial_2008.pdf)  
[http://www.foment.org/prevenionn/documentos/libros/Discapacitados\\_intelectuales.pdf](http://www.foment.org/prevenionn/documentos/libros/Discapacitados_intelectuales.pdf)

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la página web del INSST, en donde podéis buscar las NTP mencionadas: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

La respuesta del sistema inmunológico humano a las amenazas externas que plantean los agentes químicos y biológicos puede provocar una reacción alérgica que pueden llegar a ser muy grave y sus manifestaciones más comunes, son entre otras: rinitis, asma, alveolitis, bronquitis, eczema de contacto, urticaria de contacto y blefarconjuntivitis.

Los agentes sensibilizantes responsables de esa reacción alérgica, pueden provocar sensibilización alérgica en concentraciones inferiores a los valores límite de exposición profesional legalmente establecidos.

Los sensibilizantes pueden ser de dos tipos, según la vía de exposición: sensibilizante respiratorio y sensibilizante cutáneo.

1) El **sensibilizante respiratorio** es una sustancia cuya inhalación induce hipersensibilidad de las vías respiratorias. Una vez que el trabajador ha estado en contacto con el agente sensibilizante, la exposición posterior, aun a concentraciones muy bajas, puede producir enfermedades respiratorias como: asma, alveolitis alérgica extrínseca, rinitis, conjuntivitis y síndrome de disfunción de la vía reactiva.

2) El **sensibilizante cutáneo** es una sustancia que induce una respuesta alérgica por contacto con la piel. Las áreas afectadas suelen ser las zonas más propensas a entrar en contacto con la sustancia, es decir, las manos y los antebrazos, pero pueden extenderse a otras partes del cuerpo. La piel puede hincharse, agrietarse, escamarse y engrosarse, y pueden aparecer ampollas; los primeros síntomas son la sequedad, el enrojecimiento y los picores. La rapidez de una reacción cutánea depende de la potencia de la sustancia y de la duración y frecuencia del contacto con la piel. Los trabajadores expuestos a un mayor riesgo son los que habitualmente manejan líquidos y utilizan agua, lo que puede superar la barrera defensiva natural que constituye la piel, aunque también puede contribuir la exposición de la piel a temperaturas extremas, radiación solar y riesgos biológicos.

### **1.3.2. Medidas preventivas**

Estamos hablando de productos químicos y de agentes biológicos, por lo que las medidas preventivas que hay que adoptar son las contenidas en las normas que regulan la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos y biológicos durante el trabajo:

- **Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril**, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Así como las Guías Técnicas del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes citados.

## 1.4. El riesgo en la procreación

### 1.4.1. Delimitación conceptual

En el marco de la regulación general de la LPRL sobre los trabajadores especialmente sensibles, se incluye expresamente la obligación empresarial de:

«tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias». (art. 25.2 LPRL)

Se consideran como peligrosas para la reproducción aquellas sustancias o aquellos agentes que afectan a la salud reproductiva de la mujer o del hombre o a la capacidad de las parejas para tener hijos.

Por lo que se refiere a los agentes químicos, el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, se consideran sustancias y preparados:

«m) **Mutagénicos:** las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir alteraciones genéticas hereditarias o aumentar su frecuencia.

n) **Tóxicos para la reproducción:** las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia, o aumentar la frecuencia de estos, o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora».

### 1.4.2. Sustancias tóxicas

Las sustancias clasificadas formalmente como tóxicas para la reproducción humana pueden ser de varios tipos:

- Tóxicos para el desarrollo.
- Tóxicos para la fertilidad.
- Sustancias mutagénicas.

La legislación española clasifica los tóxicos para la fertilidad en las siguientes tres categorías:

- Categoría 1:
  - Sustancias de las que se sabe que perjudican la fertilidad de los seres humanos (R 60).

#### Enlaces recomendados

En los enlaces siguientes encontraréis las normas citadas, que deben ser objeto de estudio detallado, tal y como se ha indicado en otros módulos del máster:

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

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

- Sustancias de las que se sabe que producen toxicidad para el desarrollo de los seres humanos (R 61).
- Categoría 2:
  - Sustancias que deben considerarse como perjudiciales para la fertilidad de los seres humanos (R 60).
  - Sustancias que deben considerarse como tóxicas para el desarrollo de los seres humanos (R 61).
- Categoría 3
  - Sustancias preocupantes para la fertilidad humana (R 62).
  - Sustancias preocupantes para los seres humanos por sus posibles efectos tóxicos para el desarrollo (R 63).

### 1.4.3. Medidas preventivas

Como se indicaba en apartados anteriores, se está hablando de productos químicos y de agentes biológicos, por lo que las medidas preventivas que hay que adoptar son las contenidas en las normas que regulan la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos y biológicos durante el trabajo:

- **Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril**, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Así como las Guías Técnicas del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes citados.

A esta normativa hay que añadir el citado **Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo**.

En las NTP siguientes del INSST se exponen las características fundamentales de los factores de riesgos en la función reproductora.

- **NTP 414**. Reproducción: fuentes de información.
- **NTP 441**. Tóxicos para la reproducción masculina.
- **NTP 542**. Tóxicos para la reproducción femenina.
- **NTP 612**. Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención.



## 2. Protección de la maternidad

### 2.1. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual de la protección de la maternidad, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, ha sufrido distintas modificaciones legislativas desde que se aprobó la LPRL.

La exposición de motivos de la LPRL, en un principio, ya recogió el hecho de que se aprovechaba la promulgación de la Ley en desarrollo de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, para incorporar también en ella, otras directivas cuya materia exigía o aconsejaba la transposición en una norma de rango legal, y entre ellas estaba la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia.

De todas formas y aunque la exposición de motivos lo dijera, la transposición de esta Directiva no fue completa.

En un inicio, la regulación del artículo 26 relativo a la protección de la maternidad fue el siguiente:

#### «Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un

puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los números anteriores de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

En aplicación de esta regulación, el empresario al efectuar la evaluación de los riesgos que no se pueden evitar, tiene que tener en cuenta la posibilidad de la existencia de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del recién nacido (lactancia). En el caso de que estos agentes, procedimientos o condiciones existan, el empresario ha de adoptar las medidas técnicas de prevención, protección u organización de trabajo pertinentes. Entre otras, la ley establece la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Ahora bien, puede ocurrir que estas medidas no puedan ser adoptadas o que una vez adoptadas no sean suficientemente adecuadas para proteger la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del recién nacido. En este caso, la trabajadora debería desempeñar un puesto de trabajo o una función diferente y compatible con su estado, pero respetándose las reglas de la movilidad funcional.

Y aquí es donde podemos observar la transposición parcial de la Directiva Europea, ya que la norma española nada decía del supuesto de que no hubiera lugar de trabajo adecuado para la trabajadora. En la práctica diaria, para solucionar este tema la inventiva fue muy variada, aunque la forma más utilizada fue la declaración de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Para solucionar esta cuestión, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, introdujo una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo por los motivos siguientes: «d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años» y modificó la redacción del artículo 26 de la LPRL, que quedó de la siguiente manera (se subraya la modificación introducida):

#### «Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas

medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen **los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud** que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

**3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.**

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

Como se puede apreciar, la modificación introducida por la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores en el artículo 26 de la LPRL que intentó subsanar el error de la primera transposición de la Directiva y a partir de entonces si las medidas técnicas de prevención, protección u organización no pueden ser adoptadas o no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la trabajadora puede pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

De nuevo se observa que no todas las situaciones de riesgo quedan protegidas, pues nada se dice de un posible paso a una situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el período de lactancia, si las medidas preventivas adecuadas no pueden ser adoptadas o no son suficientemente efectivas.

La Seguridad Social declara situación protegida todo el período de suspensión del contrato de trabajo en el supuesto que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir este negativamente en su sa-

lud o la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados (Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre).

Y llegados a este punto, la siguiente modificación del artículo 26 de la LPRL la ha efectuado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedando redactado de la siguiente manera (se subraya la modificación introducida):

#### «Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, **en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales**, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia **natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y **así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo**. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia **natural** de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

Como podemos ver en esta nueva redacción, se soluciona una situación que quedaba desprotegida en la redacción anterior: el riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses. Para ello ha sido necesario modificar las causas de suspensión de los contratos de trabajo (art. 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores) y las situaciones protegidas por el sistema de la Seguridad Social (art. 135 bis de la Ley General de la Seguridad Social).

En la redacción actual, todas las situaciones relacionadas con la maternidad de la mujer trabajadora quedan recogidas. Por un lado, los supuestos de embarazo, parto y lactancia, y, por el otro, las medidas técnicas, organizativas o administrativas que han de adoptarse para la protección de la madre, del feto o del lactante. En consecuencia, el empresario, en la evaluación de los riesgos que no se pueden evitar, tendrá que tener en cuenta la existencia de riesgos para las trabajadoras embarazadas o de parto reciente (lactancia) y deberá adoptar las medidas que sean necesarias para que estos riesgos no se manifiesten. Si estas medidas no pueden ser adoptadas o no son suficientemente efectivas, la trabajadora podrá pasar a la situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses.

## 2.2. Normativa de referencia

La normativa general de referencia de protección de la maternidad queda recogida básicamente en la LPRL y en la normativa siguiente:

- **Anexos VII y VIII del RSP** (modificación introducida por el Real Decreto 298/2009 de 6 de marzo y posterior modificación por el Real Decreto 598/2015, de 3 de julio).
  - **Anexo VII.** Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.
  - **Anexo VIII.** Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.
  
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, cuya lectura complementa la formación sobre la materia estudiada:

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

- **Artículo 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Enlace recomendado**

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, cuya lectura complementa la formación sobre la materia estudiada:

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

### **2.3. Evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo**

La protección de la maternidad en el trabajo, en materia de prevención de riesgos laborales, parte de la evaluación de riesgos, de conformidad con el artículo 26 de la LPRL, reiteradamente citado.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición final tercera, encomendó al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la elaboración de unas directrices sobre la evaluación del riesgo laboral de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia.

El documento «Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo», elaborado por el INSST en el año 2011, da cumplimiento a este mandato y tiene como principal objetivo poner a disposición de los diferentes agentes implicados unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos, y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

Los destinatarios de las mismas son los empresarios, los técnicos de prevención y los profesionales sanitarios de los servicios de prevención, aunque pueden ser también de utilidad para otros actores implicados o para el personal sanitario que atiende a colectivos no cubiertos por el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, como las mujeres autónomas, el personal doméstico o las ayudas familiares en el sector agrario, entre otras.

Para la elaboración de este documento se han tenido en cuenta, además de la normativa vigente y, en concreto, el Real Decreto 298/2009, la evidencia científica disponible en el momento de su redacción y la experiencia de sus autores, así como los comentarios aportados, durante la fase final de su edición, por parte de los actores relevantes en prevención de riesgos laborales.

La información contenida en el documento citado puede ser completada con las NTP siguientes:

- **NTP 914.** Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud.
- **NTP 915.** Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud.
- **NTP 992.** Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.
- **NTP 993.** Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral.

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis el citado documento, que debe ser objeto de lectura detallada:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2011/ficheros/2011\\_11\\_23\\_DIR\\_MATER.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf)

### 3. Protección de los menores

#### 3.1. Delimitación conceptual

La edad de acceso al trabajo por cuenta ajena son los 16 años; así lo establece el artículo 6.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET):

«Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años».

Y en materia de prevención de riesgos laborales, el citado Estatuto de los Trabajadores establece una protección especial para los menores de 18 años, al señalar, en el apartado 2 del mencionado artículo 6, que:

«Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la PRL y en las normas reglamentarias aplicables».

Esta norma queda completada con el artículo 27 de la LPRL, al establecer una regulación especial para los jóvenes menores de 18 años.

En resumen, en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la ley se refiere al **menor** se está refiriendo al mayor de 16 años y menor de 18 años.

#### 3.2. Excepciones

El ET establece una excepción al señalar que:

«La intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados».

#### 3.3. Prohibición de trabajos

El apartado 2 del artículo 27 de la LPRL establece que:

«Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados (inmadurez y falta de experiencia), el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos».



Sin embargo, estas limitaciones, hasta la fecha, no se han producido, por lo que las tendrán que aplicar las normas contenidas en el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres, que se mantiene en vigor, solamente en cuanto a la protección del trabajo de menores.

La norma contiene dos tipos de prohibiciones: las relativas y las absolutas.

Hay que señalar que la aplicación, hoy en día, de una norma tan antigua, conlleva un sinnúmero de dificultades derivadas de la evolución de la propia interpretación de la prevención de riesgos laborales.

### 3.4. Obligaciones preventivas específicas

Las obligaciones preventivas específicas están determinadas en el citado artículo 27.1 de la LPRL:

«Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud».

Así, esta ley obliga a que, ante la presencia de un trabajador menor, el empresario deberá de manera inexcusable:

- Evaluar el puesto de trabajo, como en todos los demás casos, pero teniendo en cuenta la falta de experiencia e inmadurez del trabajador. Esta evaluación:
  - Tendrá como objetivos: determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición existente.
  - Deberá identificar los agentes, procesos o condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o salud de estos trabajadores.
  - Tendrá en cuenta las especiales condiciones de los trabajadores menores (falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto).
- Informar no solo a estos trabajadores, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de los posibles ries-

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado:

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

gos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de seguridad y salud.

### 3.5. Otras protecciones del menor

Junto con las medidas de protección establecidas en el artículo 27 de la LPRL y en el Decreto de 26 de julio de 1957, ya citado, las normas laborales establecen una serie de disposiciones relativas a la protección de los menores de edad, fundamentalmente relacionadas con el tiempo de trabajo. En concreto, se pueden citar las siguientes:

**a) Trabajos nocturnos (art.6.2 del ET):**

«Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos».

El trabajo nocturno es el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

**b) Horas extraordinarias (art. 6.3 del ET):**

«Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años».

**c) Jornada de trabajo (art. 34.4 del ET):**

«Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos».

**d) Descanso en jornada continuada (art. 34.5 del ET):**

«Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media».

**e) Descanso semanal (art. 37.1 del ET):**

«Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos».

## 4. Trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada

### 4.1. Delimitación conceptual

La regulación específica que señala la LPRL se refiere a los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada. Los contratos a los que afecta esta regulación preventiva específica, actualmente (febrero 2019) son:

- Contrato temporal por obra o servicio determinado (15 ET y RD 2720/1998).
- Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos – eventual (art. 15 ET y RD 2720/1998).
- Contrato primer empleo joven (Ley 11/2013).
- Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo – interinidad (art. 15 ET y RD 2720/1998):
  - Contrato para la sustitución de trabajadores que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social (disp. adic. 21.ª ET).
  - Contrato para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo (Ley 3/2012).
  - Contrato para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (art. 15 ET y RD 2720/1998).
  - Contrato para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad (Ley 45/2002, disp. adic. 9.ª).
  - Contrato para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género (LO 1/2004).
- Contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social (Ley 43/2006 y Ley 3/2012).
- Contratación temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción (Ley 44/2007 y Ley 11/2013).
- Contratación temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción (Ley 44/2007).
- Contratación de trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima de trata de seres humanos o víctima del terrorismo (Ley 43/2006).
- Contratación temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo (Ley 3/2012).

- Contrato temporal de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario. Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro y corporaciones locales (Orden TAS 26-X-1998).
- Contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad (RD 170/2004).
- Contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11 ET y RD 488/1998).

#### **4.2. Obligaciones empresariales específicas**

Las obligaciones empresariales específicas aplicables a los trabajadores con relaciones laborales temporales o de duración determinada, en materia de prevención de riesgos laborales, se establecen en el artículo 28 de la LPRL, y son las siguientes:

##### **1) Igualdad de trato (art. 28.1 LPRL)**

«[...] deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores».

##### **2) Información con carácter previo (art. 28.2 párrafo 1 LPRL)**

«El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos».

##### **3) Formación suficiente y adecuada (art. 28.2 párrafo 2 LPRL)**

«Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos».

##### **4) Vigilancia de la salud (art. 28.3 LPRL)**

«[...] tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo».

##### **5) Información a la organización preventiva (art. 28.4 LPRL)**

«El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa».

## 5. Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

### 5.1. Delimitación conceptual

A partir del principio de igualdad de trato enunciado en el apartado 1 del artículo 28 de la LPRL, los apartados 2 a 4 del mismo precepto desarrollan una serie de reglas aplicables a todos los trabajadores temporales, incluidos los cedidos por una empresa de trabajo temporal (en adelante ETT) en relación con las obligaciones del empresario.

Y por otra parte, el apartado 5 del mencionado artículo 28 de la LPRL se encarga de señalar las reglas que rigen las relaciones de trabajo a través de ETT.

«En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y esta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley».

### 5.2. Fuentes de regulación

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que ha sido modificada por la Ley 29/1999, de 16 de junio.

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado:

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

- Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; solo indica, respecto del tema que estamos analizando, que tanto en el contrato de puesta a disposición como en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador en misión, se deberán hacer constar los riesgos profesionales del puesto de trabajo para cubrir [arts. 14.e) y 15.2.e) RD 4/1995].

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 28.1 que su contenido se aplicará plenamente a las relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

#### **Enlace recomendado**

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado:

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

### **5.3. Obligaciones empresariales específicas en relación con los trabajadores cedidos por las ETT**

Las obligaciones empresariales específicas, en relación con los trabajadores cedidos por las ETT, quedan recogidas en la normativa citada anteriormente y pueden ser agrupadas de la siguiente manera:

- Relativas al contrato de puesta a disposición.
- Obligaciones preventivas de la ETT.
- Obligaciones preventivas de la empresa usuaria antes del inicio de la prestación de servicios.
- Obligaciones preventivas de la empresa usuaria durante la prestación de servicios.
- Relativas a la organización de las actividades preventivas

El desarrollo cronológico de estas obligaciones es:

a) La empresa usuaria debe proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo que hay que cubrir, las medidas preventivas para adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo para desempeñar.

b) Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo es posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c) Los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad.

d) La ETT debe seleccionar un trabajador capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto que haya que cubrir. Para lo cual debe garantizar que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio, dicho trabajador recibe la formación preventiva necesaria y la información recibida de la empresa usuaria. Asimismo debe garantizar que el estado de salud del trabajador es compatible con el puesto para desempeñar.

e) Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia.

f) La empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención y al Servicio de Prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores, quienes podrán acudir a los Delegados de Prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral.

g) La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a disposición.

La CEOE, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, publicó en el año 2016 un documento denominado «El impacto de las situaciones de temporalidad en la PRL» que trata, con mucha profundidad, las situaciones de temporalidad que se han expuesto en este apartado.

Por su parte, el Grupo de Trabajo de Empresas de Trabajo Temporal de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicó un documento sobre este tema, denominado «Seguridad y Salud Laboral de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación».

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis el documento citado, que es aconsejable leer si se quiere profundizar en alguno de los aspectos de la temporalidad contractual y la prevención de riesgos laborales:  
[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](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)

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis el documento citado, que es aconsejable leer si se quiere profundizar en alguno de los aspectos de la temporalidad contractual y la prevención de riesgos laborales:  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/BPCoordinacionEmpresarialFormacion-19-06-2017.pdf>



## 6. Trabajo nocturno y a turnos

### 6.1. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual de trabajo nocturno y a turno se encuentra establecido en el artículo 36 del ET:

«[...] se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

[...] se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas».

### 6.2. Consecuencias del trabajo nocturno y a turnos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores

Partiendo del hecho reconocido que la falta de coincidencia entre la actividad profesional que tiene que desarrollar una persona que trabaja de noche o en régimen de turnos y el ritmo normal de actividad del organismo humano produce desajustes en el funcionamiento normal del cuerpo, estudios médicos han permitido identificar diversas alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo de noche y con los turnos de trabajo como:

- Trastornos del sueño.
- Alteraciones cardiovasculares.
- Trastornos digestivos.
- Alteraciones en los niveles de estrógenos. Estas alteraciones se han relacionado con un aumento de la incidencia de cáncer de mama y de próstata, entre otros.

Asimismo, se han detectado otras consecuencias como:

- Insatisfacción personal en el trabajo.
- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.
- Pérdida de amistades.
- Dificultad para disfrutar del ocio.
- Aumento del número de accidentes de trabajo y mayor gravedad de los accidentes.
- Aumento del número de errores.
- Reducción del rendimiento.

- Disminución de la capacidad de control.

Para profundizar en este tema, debe analizarse la NTP 502 «Trabajo a turnos: criterios para su análisis» del INSST.

### 6.3. Regulación normativa

Volviendo al citado artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que:

«El Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la LPRL, y en sus normas de desarrollo. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley».

### 6.4. Medidas preventivas

Las medidas preventivas se refieren básicamente a factores alimentarios de ámbito personal y organizativo de la empresa. Estas medidas se encuentran recogidas en las NTP 310 y 455 del INSST:

- NTP 310. Trabajo a turnos y trabajo nocturno: alimentación.
- NTP 455. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

Asimismo, se puede citar como documento que recoge las medidas preventivas a adoptar la ficha del INSST sobre trabajos a turnos y nocturno.

#### Enlace recomendado

En el enlace siguiente encontraréis la ficha citada, que debe ser objeto de estudio detallado:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Fichas-NotasPracticas/Ficheros/fp\\_rev\\_08.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Fichas-NotasPracticas/Ficheros/fp_rev_08.pdf)

## 7. El trabajador autónomo

### 7.1. Introducción

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo se ha dirigido desde sus inicios hacia el trabajo asalariado, en donde aparecen los dos sujetos de la relación laboral: el empresario que es el titular del poder de dirección y el trabajador que es quien realiza el trabajo por cuenta del primero.

Siguiendo este esquema, la legislación de seguridad y salud en el trabajo no ha incidido en los trabajadores autónomos, ya que en ellos no se dan las notas de ajeneidad y dependencia que permiten aplicar sobre el receptor de los frutos del trabajo las obligaciones que se le imponen de garantizar la seguridad y la salud del trabajador.

Coinciden en una misma persona las figuras de empresario y trabajador, y esto hace imposible aplicar el esquema clásico de la prevención de riesgos laborales en donde el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Ahora bien, esto no puede llevarnos a pensar que el trabajador autónomo debe quedar completamente excluido de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En primer lugar, el trabajador autónomo es, ante todo, un trabajador y es por este motivo que la Unión Europea está elaborando una serie de recomendaciones aplicables a este tipo de trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. Y en segundo lugar, el trabajador autónomo se relaciona en muchos supuestos con otras empresas, y entonces surge una necesaria coordinación empresarial para que las actividades desarrolladas por los trabajadores de cada una de las empresas concurrentes no se vean interferidas por las actividades de las otras empresas, y en consecuencia los riesgos laborales de cada una de ellas no incidan en las otras. Este segundo supuesto es el que ha sido contemplado en la LPRL y en algunas normas de desarrollo a las cuales posteriormente nos referiremos.

## 7.2. El Estatuto del Trabajo Autónomo

La regulación del trabajo del autónomo está regulada en Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

De la citada Ley son de destacar los siguientes extremos:

Se define al trabajador autónomo (art. 1):

«es aquella persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena».

Se enuncian sus derechos profesionales, y entre ellos (art. 4):

«En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple».

Y entre los deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos (art. 5) se enuncian, entre otros:

«b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios».

## 7.3. El trabajador autónomo y la prevención de riesgos laborales

El artículo 3.1 de la LPRL al establecer el ámbito de aplicación de la norma confirma la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste. En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye, tal y como reconoce la exposición de motivos de esta, tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de

### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado en el tema que nos ocupa:

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

los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

Por lo que podemos ver, la LPRL sigue el esquema clásico y aunque incorpora a nuevos colectivos, no los incorpora a todos, dejando fuera de su ámbito de aplicación directa a los trabajadores autónomos, aunque después el propio artículo 3.1 dispone que todo

«ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos».

Teniendo en cuenta esta prescripción, y que anteriormente hemos señalado, la participación del trabajador autónomo en trabajos con concurrencia con trabajadores de otras empresas, el artículo 24 de la LPRL los tiene presentes y establece obligaciones para ellos cuando se regula la coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales cuando hay concurrencia de trabajadores de diversas empresas en un mismo lugar de trabajo:

«Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo».

Las normas que regulan esta concurrencia han sido desarrolladas por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, al cual posteriormente nos referiremos.

Por otro lado, y también en aplicación del artículo 3.1 de la LPRL se ha colocado al trabajador autónomo como sujeto de obligaciones en el sector de la construcción a través del Real Decreto 1627/1997, de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de la construcción.

Por su parte, el artículo 8 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo dispone, en materia de prevención de riesgos laborales, que:

«1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de coope-

ración, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, esta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios».

#### **7.4. Obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, de los trabajadores autónomos**

El trabajador autónomo es un profesional que por sus características específicas aborda el riesgo derivado del trabajo de forma diferente a como lo hacen los trabajadores por cuenta ajena.

La prevención de riesgos laborales en el caso de los trabajadores autónomos pasa necesariamente por la distinción de dos situaciones:

- Trabajadores autónomos que tienen a su cargo personal asalariado.
- Trabajadores autónomos que no dan ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Se exponen a continuación las distintas obligaciones del trabajador autónomo, en función de si tiene o no trabajadores a su cargo, y si esto se produce o no en la construcción, o en centros de trabajo en concurrencia con otros trabajadores.

##### **7.4.1. Trabajadores autónomos sin asalariados**

###### **a) Obligaciones generales**

La entrada en vigor de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo implica, de forma genérica, el cumplimiento por parte de los trabajadores autónomos de una serie de obligaciones o deberes respecto de la prevención de riesgos laborales, tal y como se recoge en el apartado b) del artículo 5 de la Ley señalada.

Las actividades preventivas se sustentan fundamentalmente en la siguiente normativa:

- **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **Artículo 29 de la LPRL.**

#### **b) En materia de coordinación de actividades empresariales**

Debe tenerse en cuenta lo establecido en la normativa siguiente:

- Artículo 24 de la LPRL.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

#### **c) En el sector de la construcción**

El artículo 1 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, reconoce la existencia en las obras de construcción de trabajadores autónomos y que ello exige una regulación especial:

«El Real Decreto tiene presente que en las obras de construcción intervienen sujetos no habituales en otros ámbitos que han sido regulados con anterioridad. Así, la norma se ocupa de las obligaciones del promotor, del proyectista, del contratista y del subcontratista (sujetos estos dos últimos que son los empresarios en las obras de construcción) y de los trabajadores autónomos, muy habituales en las obras. Además, y como consecuencia de lo dispuesto en la Directiva que se transpone, se introducen las figuras del coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra».

Según este Real Decreto:

«El trabajador autónomo es la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra».

Y añade que:

#### **Enlace recomendado**

En el enlace siguiente encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado en la materia que nos ocupa:

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

«Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente Real Decreto».

#### d) En el sector de la construcción en materia de subcontratación

La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, reconoce que:

«El exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, de tal forma que su participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo».

Por consiguiente, esta normativa y su reglamento, tienen que ser tenidas en cuenta, en relación con la seguridad y salud laboral del trabajador autónomo.

#### 7.4.2. Trabajador autónomo con asalariados

El trabajador autónomo con asalariados a su cargo es considerado como un empresario, por tanto, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la LPRL, y tiene que cumplir con todas las obligaciones empresariales impuestas por la normativa vigente.

#### Enlace recomendado

En el siguiente enlace encontraréis la norma citada, que debe ser objeto de estudio detallado en el tema que nos ocupa:

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

#### Enlaces recomendados

En los enlaces siguientes encontraréis las normas citadas, que deben ser objeto de estudio detallado en el tema que nos 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>