

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. ESQUEMES CURS 2019-2020¹

Carmen Salcedo Beltrán

Professora Titular d'Universitat
Departament de Dret del Treball i Seguretat Social

LLIÇÓ 1. MARC NORMATIU DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Esquema

I. Normativa.

A) Constitució Espanyola: art. 40.2, 15, 43.1, 43.2 i 45.1.

B) Normes internacionals: Convenis, recomanacions, Carta Social Europea (Consell d'Europa).

C) Normes comunitàries. Directiva marc 89/391/CEE, de 12 de juny de 1989.

D) Normativa nacional.

– Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

– Normes reglamentàries.

– Normes autonòmiques.

E) Negociació col·lectiva.

– Caràcter mínim (art. 2.2 LPRL)

– Caràcter complementari (disposició addicional setena de l'RSP).

– Regulació de determinats aspectes davant la dispositivització de l'LPRL (art. 35).

II. L'estratègia espanyola de seguretat i salut 2015-2020.

– Millora dels sistemes de prevenció en les empreses.

– Millora de l'eficàcia i qualitat del sistema de prevenció.

– Actuacions dels poders públics en matèria de prevenció de riscos laborals.

III. Plans d'acció autonòmics de prevenció de riscos laborals.

1. Constitució Espanyola

Articles 15, 40.2, 41, 43.1, 43.2.

Els tres últims articles són principis rectors que tenen, com a característiques fonamentals, que són autèntiques normes jurídiques, i per tant participen de la mateixa força jurídica que la Constitució.

2. L'Estatut dels Treballadors

¹ Aquest document ha estat elaborat i és de propietat exclusiva de l'autora. Està prohibida la seua utilització docent per terceres persones sense la seua autorització escrita.

Articles 4.2.d) i 19.1, ET 2015.

3. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Constitueix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, l'LPRL, les seues disposicions de desenvolupament o complementàries i totes les altres normes, legals o convencionals, que continguen prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit (art. 1, LPRL).

4. Lleis, reglaments i altres normes generals (moltes normes, enumeració no exhaustiva)

RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Serveis de Prevenció.

RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut.

RD 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

RD 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual.

RD 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.

Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom.

RD 404/2010, de 31 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagen contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

5. Lleis, reglaments i altres normes per a activitats o sectors específics.

RD 863/1985, de 2 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament general de normes bàsiques de seguretat minera.

RD 108/1991, d'1 de febrer, sobre prevenció i reducció de la contaminació del medi ambient produïda per l'amiant.

RD 363/1995, de 10 de març, pel qual es regula la notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses.

RD 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball en equips que inclouen pantalles de visualització.

RD 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.

RD 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.

RD 1216/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball a bord dels vaixells de pesca.

RD 1389/1997, de 5 de setembre, pel qual s'aproven les disposicions mínimes destinades a protegir la seguretat i salut dels treballadors en les activitats mineres.

RD 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció.

RD 1932/1998, d'11 de setembre, d'adaptació dels capítols III i V de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en l'àmbit dels centres i establiments militars.

RD 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.

RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

RD 179/2005, de 18 de febrer, sobre prevenció de riscos laborals en la Guàrdia Civil.

RD 2/2006, de 16 de gener, sobre prevenció de riscos laborals en l'activitat dels funcionaris del Cos Nacional de Policia.

RD 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll.

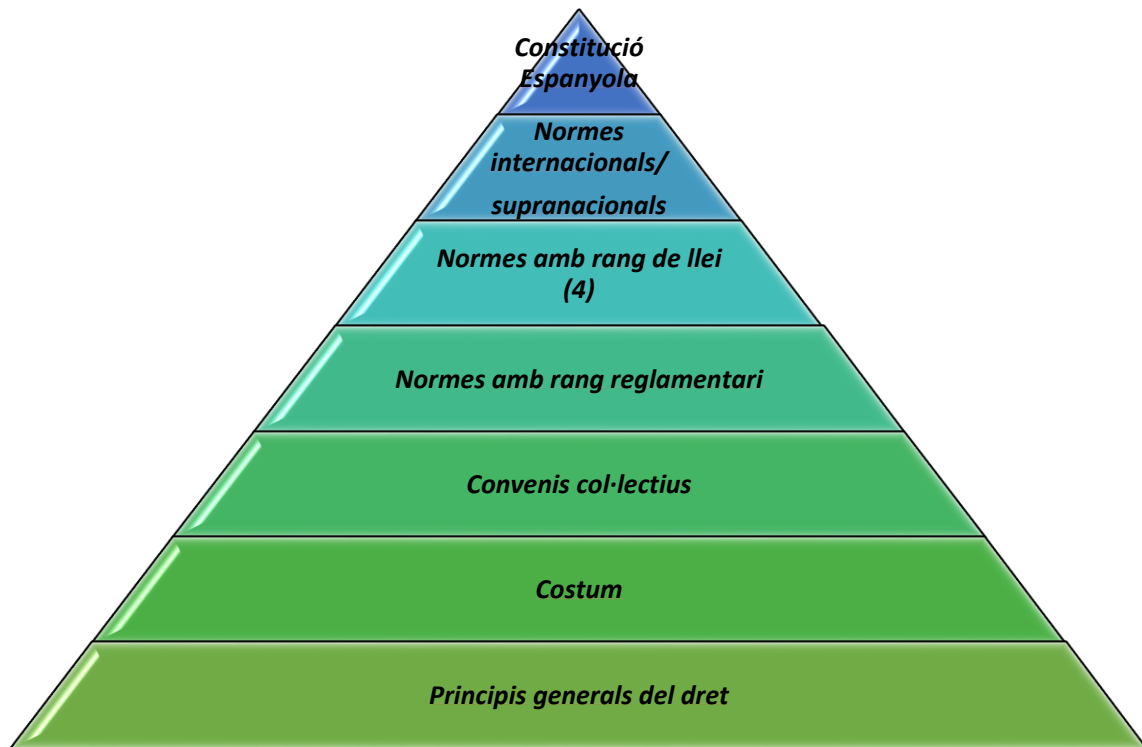
RD 1109/2007, de 24 d'agost, pel qual es desenvolupa la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

RD 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'Administració general de l'Estat.

Llei orgànica 9/2011, de 27 de juliol, de drets i deures dels membres de les Forces Armades.

RD 1084/2014, de 19 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'Administració general de l'Estat.

FONTS DEL DRET



FONTS DEL DRET DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

1. Normativa internacional

–Conveni núm. 155, sobre seguretat i salut dels treballadors i medi ambient del treball (Instrument de ratificació de 26 de juliol de 1985).

2. Normativa comunitària

Directiva marc, directives específiques sobre seguretat i salut en el treball i recomanacions.

-Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball (Directiva marc).

Àmbit d'aplicació. Noció d'empresari a l'efecte de l'LPRL

S'entenen per tals:

a) Les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis dels treballadors per compte d'altri, així com de les persones contractades per a ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal legalment constituïdes (art. 1.2 ET).

S'inclouen els treballadors a distància.

b) Les administracions públiques, tant respecte dels treballadors vinculats per una relació laboral comuna, com del personal amb relació de caràcter administratiu o estatutari (art. 3.1 LPRL).

També s'entén inclòs dins del deure de prevenció el treball en centres i establiments militars o penitenciaris.

No obstant això, l'Administració pública no es veurà obligada a dur a terme la seua obligació de prevenció quan les activitats són les de policia, seguretat i resguard duaner, serveis operatius de protecció civil i peritatge forense (respecte d'aquestes dues últimes labors només s'exclou en els casos de risc greu, catàstrofe i calamitat pública (art. 3.2 LPRL) i les forces armades i activitats militars de la Guàrdia Civil.

S'hi precisa que el que s'exclou no són categories de treballadors sinó determinades activitats desenvolupades per aquests, per la qual cosa l'àmbit d'aplicació de la Llei es determinarà en funció de la matèria i no de la persona. Per això, la inaplicació de l'LPRL no és absoluta en relació amb totes les activitats d'aquests col·lectius.

Les normes sobre prevenció de riscos laborals respecte dels funcionaris del Cos Nacional de Policia es troben regulades en el Reial decret 2/2006, de 16 de gener.

c) Hi estaran també obligades les cooperatives de treball associat davant dels seus socis treballadors. Lògicament en el cas dels treballadors que presten els seus serveis en per compte d'altri no cal realitzar cap precisió perquè actuen com a empresaris comuns (art. 3.1 LPRL).

d) Les societats anònimes laborals o les societats de responsabilitat limitada laboral respecte dels seus socis i, evidentment, respecte de treballadors seus que no tinguen la caracterització de socis.

e) Els treballadors autònoms encara que no per tota l'obligació de prevenció sinó per algunes de les labors concretes que aquesta conté (art. 3.1 LPRL).

Si bé el recàrrec no pot imposar-se quan un treballador autònom presta serveis sota la seua pròpia organització, en la mesura en què hauria d'imposar-se-li a ell mateix com a responsable i alhora beneficiari, no ocorre el mateix quan l'accident té lloc per falta de coordinació d'activitats empresarials, en què el treballador, formalment autònom, presta serveis per a una tercera empresa, especialment quan els presta en les mateixes condicions que altres treballadors d'aquesta.

Existeix una exclusió expressa que consisteix en el fet que el titular de la llar, en la relació laboral especial del servei de la llar familiar, no està obligat pel deure de prevenció (art. 3.4 LPRL).

Les circumstàncies especials en què es desenvolupa el treball en aquesta relació especial impliquen que no es pot exigir al cap de família, titular del domicili on es presten els serveis, una vigilància constant de l'execució d'aquests a fi de previndre totes i cadascuna de les possibles negligències en què pot incórrer el treballador, com s'exigeix en els sectors de l'activitat inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'LPRL (STSJ Comunitat Valenciana 13-3-2013, rec. 2423/2012).

Sí que està obligat a cuidar que el treball dels seus empleats es realitzi en les condicions de seguretat adequades; per a això, adoptarà mesures eficaces tenint en compte les característiques específiques del treball domèstic (art. 7.2 RD 1620/2011, de 14 novembre).

f) Finalment, la normativa de prevenció de riscos laborals relativa a les operacions de càrrega, estiba, desestiba i descàrrega.

Les comunitats de propietaris que contracten personal (netejadors, vigilants, etc.) també hi estan incloses i, en conseqüència, ha d'observar totes les obligacions de la normativa de prevenció de riscos laborals, de manera que són responsables en cas d'incompliment (STSJ Galícia 15-7-08, rec. 1057/06).

Qualsevol de les entitats responsables de la realització, ha de complir aquesta obligació amb independència del caràcter indefinit o temporal del treballador respecte del qual ha de realitzar la investigació, ja que la normativa no realitza cap distinció en aquest sentit, atès que tenen reconegut el dret a gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut, i no està justificada una diferència de tractament en la realització d'aquesta obligació (art. 28.1 LPRL).

LLIÇÓ 2. LES INSTITUCIONS PÚBLIQUES EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT

I. Principis d'actuació pública:

- Coordinació
- Participació institucional dels agents socials

II. Administracions públiques competents

A) Administració laboral (estatal i autonòmica):

1. Funció de promoció i assessorament:

- Estat: Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.
- CCAA: Instituts o organismes autonòmics (INVASSAT).

2. Funció de vigilància i control

– Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS):

- a) Vigilar el compliment de la normativa sobre prevenció (també respecte dels serveis de prevenció).
- b) Assessorar i informar empreses i treballadors.
- c) Informar l'Administració de justícia i l'autoritat laboral.

– Col·laboració de les administracions laborals autonòmiques amb la ITSS:

- a) Plans d'actuació per a l'assessorament, informació i assistència tècnica.
- b) Habilitació de funcionaris per a l'exercici de funcions d'assessorament, informació i comprovació.

3. Funció sancionadora

B) Administració sanitària, industrial i educativa.

III. Participació institucional dels agents socials

Dirigida a la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la prevenció de riscos laborals.

A) Àmbit estatal:

1. Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (RD 1879/1996):

- Composició: Administració general de l'Estat, administracions autonòmiques, associacions empresarials i organitzacions sindicals més representatives.
- Funcions: informació passiva i informació activa, consulta o proposta.

2. Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals

– Composició del patronat: integrat paritàriament pels quatre grups que integren la Comissió Nacional.

– Funcions: promoure la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball, especialment en les PIMES, amb accions d'informació, assistència tècnica, formació i promoció del compliment de la normativa sobre prevenció.

B) Àmbit autonòmic:

- Òrgans tripartits de participació
- Funcions: promoció, estudi, documentació formació, divulgació, assessorament, etc., en matèria de prevenció de riscos laborals.

IV. Organismes comunitaris

- En la Comissió Europea, i adscrita a la Direcció General d'Ocupació i Assumptes Socials, la Unitat de Salut, Seguretat i Higiene en el treball.
- Comitès consultius.
- Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball.

LLIÇÓ 3. OBLIGACIONS DELS EMPRESARIS EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT

Esquema

I. Situació anterior a l'LPRL

L'obligació empresarial de protecció en matèria de seguretat i higiene, com a obligació contractual: art. 4 i 19 del ET i 7 OSHT.

II. Caracterització general de l'obligació empresarial de protecció eficaç davant dels riscos laborals en l'LPRL

1. Obligació contractual complexa:

- obligació genèrica: garantir que el treball és segur (art. 14 LPRL)
- concreció en obligacions empresarials específiques.

2. Obligació de mitjà, no de resultat:

- l'empresari ha de complir totes les obligacions de l'LPRL
- la responsabilitat empresarial sobre un resultat danyós per al treballador dependrà del compliment de les seues obligacions preventives.

3. Deure de contingut variable:

El deure genèric de protecció exigeix que l'empresari tinga en compte els canvis en les circumstàncies laborals i en els mecanismes de producció i protecció.

4. Responsabilitat empresarial de trasllat impossible el cost econòmic del qual no pot repercutir en els treballadors.

III. Les obligacions empresarials concretes.

A) Obligació d'evitar el risc.

L'empresari està obligat a la màxima seguretat tecnològica possible (amb independència del seu cost econòmic).

B) Obligació d'implantació i aplicació d'un pla de prevenció, d'avaluació dels riscos i de la planificació preventiva.

a) Pla de prevenció:

- Instruments del pla: l'avaluació de riscos i la planificació de l'acció preventiva.
- Contingut del pla: estructura productiva, responsabilitats, funcions, pràctiques, procediments, processos i recursos.

b) Avaluació dels riscos:

- Estudi dels riscos potencials per als treballadors -generals de l'empresa i específics dels llocs de treball o per les característiques personals del treballador- que el procés productiu pot comportar.
- Moment:
 - a) inicial (prèvia a l'inici de l'activitat), que es revisarà per disposició normativa, per acord o per danys en la salut.
 - b) posterior, per revisió, que també s'actualitzarà per canvi d'equips o condicions de treball, per danys en la salut o per incorporació de treballadors especialment sensibles.
- Procediment:

- en funció de criteris objectius de valoració.
 - mètodes previstos normativament o recomanats per òrgans tècnics.
 - realitzable per qui tinga la “capacitat” reglamentàriament requerida.
 - dret de consulta de la representació legal dels treballadors.
- c) Planificació de la prevenció
 Document que recollirà les mesures específiques de protecció i prevenció a adoptar per a eliminar, reduir o controlar els riscos detectats.
- C) Obligació de proporcionar equips de treball i mitjans de protecció individual adequats
1. Equips de treball:
 - Les màquines, aparells, instruments o instal·lacions utilitzades en el treball han de ser “adequats” i “adaptats” perquè garantisquen la seguretat i salut dels treballadors en utilitzar-los.
 - Equips “de risc”: utilització restringida als encarregats.
 2. Equips de protecció individual:
 - Concepte: Qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador respecte d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la seua salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi.
 - Obligacions empresarials:
 - ordenar i vetlar pel seu ús efectiu.
 - proporcionar els equips de protecció individual adequats/homologats.
- D) Obligació d'informar els treballadors.
- Contingut de la informació:
 - dels riscos generals i específics.
 - de les mesures i activitats preventives.
 - de les mesures d'emergència.
 - Subjectes passius: els treballadors individualment considerats, directament o per mitjà dels seus representants i, si escau, els pares o tutors.
 - Temps: abans de la incorporació al treball o immediatament després.
 - Forma: escrita.
- E) Obligació de donar formació als treballadors:
- Contingut de la formació: suficient i adequada, teòrica i pràctica sobre els riscos i sobre les mesures preventives.
 - Temps: durant la jornada de treball o amb càrrec a aquesta.
- F) Obligació d'elaborar un pla d'emergència:
- Es redactarà en funció de la grandària, activitat i presència de persones alienes.
 - Contingut: determinar situacions d'emergència i mesures a adoptar amb identificació de persones encarregades i relació amb altres serveis externs.
- G) Obligació d'adoptar mesures necessàries en cas de risc greu i imminent.
- Concepte de “risc greu i imminent”: “Aquell que resulte probable racionalment,

que es materialitze en un futur immediat i puga suposar un mal greu per a la salut dels treballadors”.

- Mesures a adoptar per l'empresari:
 - a) Informar els treballadors del risc i les mesures per a la seua protecció.
 - b) Instruir els treballadors sobre la interrupció del treball i abandó del centre.
 - c) Facilitar als treballadors l'adopció de les mesures per a evitar el risc.
- Mesures a adoptar pels representants legals (representació unitària o delegats de prevenció): acord de paralització que pot ser confirmat o anul·lat per l'Autoritat laboral.
- Actuació de la ITSS: ordre de paralització que pot impugnar-se davant l'Autoritat laboral o alçar-se per l'empresari després de l'esmena de deficiències.
- Actuació dels treballadors individualment considerats: interrompre l'activitat i abandonar el centre de treball.

H) Obligació de vigilar periòdicament l'estat de salut dels treballadors:

- Moment:
 - a) Inicialment: abans o immediatament després de la incorporació.
 - b) Periòdica: en funció de normativa específica o per canvis en l'activitat.
 - c) Després d'una absència prolongada per motius de salut.
- Característiques:
 1. Vigilància de caràcter voluntària. Serà obligatòria:
 - si ho exigeix una norma legal o convencional
 - quan siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut.
 - per a verificar si l'estat de salut pot constituir un perill per a ell o els altres treballadors.
 2. Proporcional al risc.
 3. Deure d'informar el treballador.
 4. Confidencialitat i trasllat de resultats exclusivament en relació amb l'aptitud del treballador.
 5. Desenvolupada per personal sanitari especialitzat.

I) Obligació de documentació

L'empresari haurà d'elaborar i conservar a la disposició de les autoritats laboral i sanitària, fins al cessament de l'activitat, els documents següents:

1. Pla de prevenció, avaluació de riscos i planificació de l'acció preventiva.
2. Controls de l'estat de salut.
3. Relació d'accidents de treball i malalties professionals.

J) Obligació de protegir els treballadors especialment sensibles

- Treballador especialment sensible: persona que, per les seues característiques personals o estat biològic conegut o per una discapacitat degudament reconeguda, siga especialment sensible als riscos laborals.
- Mesures a adoptar per l'empresari:
 - Considerar aquesta situació en l'avaluació de riscos.
 - No ocupar-los en llocs incompatibles.
- Obligacions empresarials en la protecció a la maternitat:
 - a) Avaluar els riscos específics.
 - b) Adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició al risc, amb l'ordre

següent:

1. Adaptació de les condicions de treball.
 2. Mobilitat funcional en un lloc compatible amb el seu estat.
 3. Adscripció a un lloc de diferent grup o categoria.
 4. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.
- c) Permisos retribuïts per a exàmens prenatals i preparació al part.
- Obligacions empresarials en la protecció de menors:
 - a) Avaluació específica del lloc de treball.
 - b) Informació dels riscos a pares i tutors.

3.1. Configuració sobre el deure de protecció empresarial en matèria de prevenció de riscos laborals

1) L'empresari ha de protegir els treballadors davant dels riscos professionals en tots els aspectes relacionats amb el treball (art. 14.1 i 2 LPRL).

2) La prevenció de riscos laborals no ha de ser una mera sèrie d'actuacions formals d'un conjunt d'obligacions, sinó que ha de tractar-se d'una prevenció i protecció eficients.

3) L'empresari s'erigeix en principal obligat atès que és el titular del centre de treball i el que organitza i dirigeix l'activitat productiva.

4) Està obligat a integrar l'activitat preventiva dins de l'organització empresarial (art. 14.2 LPRL).

5) Ha de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pot cometre el treballador (art. 15.4 LPRL). Es tracta d'un aspecte a valorar en cada cas.

6) Ha de desenvolupar l'activitat preventiva realitzant un seguiment constant, amb la finalitat de (art. 14.2 LPRL):

- Davant la possibilitat i realitat de no haver pogut evitar l'aparició de certs riscos, perfeccionar les activitats ja realitzades quant a la seua identificació, avaluació i control, així com les mesures de protecció adoptades a aquest efecte.

- Adaptar les mesures de protecció materialitzades a possibles modificacions de les circumstàncies que afecten l'acompliment de la prestació laboral.

7) La necessitat que l'empresari adopte les mesures adequades amb la finalitat que els equips de treball siguin adequats per al treball que ha de realitzar-se i convenientment adaptats a aquest efecte (art. 17.1 LPRL).

8) És un deure incondicionat i, pràcticament il·limitat, de manera que l'empresari ha d'adoptar totes les mesures de protecció necessàries.

No obstant això, té uns límits, el criteri general és el de la possibilitat, que consisteix en el fet que l'empresari ha de posar tots els mitjans possibles per a evitar el mal, el criteri de la raonabilitat, entesa l'obligació d'utilitzar tots els mitjans raonables i el criteri de la màxima seguretat tècnicament possible, tenint en compte que sempre hi haurà un cert

grau de risc imprevisible i de conseqüències inevitables que exonerarà de responsabilitat l'empresari en supòsits excepcionals per l'esdeveniment de fets aliens a ell.

9) L'empresari no incorre en cap responsabilitat quan el resultat lesiu s'haja produït per força major o cas fortuït, per negligència exclusiva no previsible del mateix treballador (imprudència temerària) o per culpa exclusiva de tercers no evitable per l'empresari.

10) Finalment, la seua materialització ha de realitzar-se integrant-ho «(...) en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals (...)», que “(...) haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'hi desenvolupen» (art. 16.1 LPRL).

3.2. Característiques del deure de protecció empresarial en matèria de prevenció de riscos laborals

El deute de seguretat es conceptua com un dret del treballador al fet que la seua activitat productiva no tinga risc, i que el desenvolupament dels àmbits de producció/reproducció siguen igualment segurs.

Les principals característiques són les següents:

1a. L'obligació genèrica. L'empresari ha de protegir els treballadors davant dels riscos laborals en tots els aspectes relacionats amb el treball (art. 14.1 i 2, LPRL).

L'obligació empresarial no s'esgota en la protecció davant dels riscos objectius del lloc de treball, sinó que obliga també a previndre els riscos específics derivats de les característiques o estat de salut de la persona que treballa en el mateix. Aquesta obligació s'estén a tots els riscos relacionats amb les condicions de treball, inclosos els riscos psicològics i socials, i entre ells, els inherents a les relacions interpersonals que es produeixen en el treball.

Lògicament, també s'hi inclouen els riscos ergonòmics.

El concepte de risc laboral no és equiparable al d'accident de treball, ja que es refereix a la possibilitat que un treballador patisca un determinat mal derivat del treball, dins del qual es comprèn la malaltia, la patologia i la lesió, per la qual cosa, en principi, és un concepte més ampli que el d'accident de treball, encara que convé tindre present que no tot accident de treball és risc laboral, com ocorre, per exemple, amb l'accident de treball *in itinere*.

Cal distingir una situació de mal clima laboral d'una situació d'assetjament psicològic, que exigeix, per poder ser qualificada, una fustigació sistemàtica i greu, una violència física o psicològica. Que no siga assetjament no comporta que no s'hi hagen d'adoptar obligacions de prevenció davant d'aquestes situacions i, en conseqüència, se'n deriven responsabilitats.

Ara bé, el fet que es qualifique la incapacitat temporal com a contingència professional, no determina la responsabilitat automàtica de l'empresari en matèria de prevenció de

riscos laborals, ja que el que en determina l'existència és l'incompliment de les seues obligacions en aquest sentit (STSJ Catalunya 20-11-2017, rec. 5165/2017).

2a Té vocació d'eficàcia i permanència (art. 14.1 i 2, LPRL).

3a Obligació de mitjans. En el compliment de les obligacions que té l'empresari s'ha de valorar si ha dut a terme una activitat diligent quant a l'evitació de l'accident.

4a Obligació a càrrec de l'empresari. El deure de prevenció és a càrrec de l'empresari, la qual cosa comporta (art. 14.5 LPRL):

1. El cost de totes les actuacions en matèria preventiva.

2. Si en alguna de les tasques a realitzar es necessita temps dels treballadors, com ocorre en el cas de la formació que se'ls ha de proporcionar, s'utilitzarà el de la jornada laboral i, en cas de no ser possible, es descomptarà.

5a Obligació fungible. Malgrat que recau sobre l'empresari, això no suposa que s'haja d'exercir de forma personal, sinó que es pot ajudar de treballadors o entitats especialitzades.

Així es preveu, respecte dels serveis de prevenció, en assenyalar que en compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'empresari designarà un o diversos treballadors per a ocupar-se d'aquesta activitat, constituirà un Servei de Prevenció o concertarà aquest Servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa (art. 30.1 LPRL).

No obstant això, aquesta ajuda o complement en cap cas l'allibera del seu deure de prevenció, que recau de forma principal en ell, la qual cosa suposa que en el cas d'esdeveniment d'una contingència laboral o d'incompliment per part dels subjectes o entitats dels quals es complementa, la responsabilitat serà de l'empresari, amb independència que posteriorment actue contra ells (art. 14.4 LPRL).

6a Obligació parcialment assegurable. En cas d'incompliment per part de l'empresari, se li deriven, segons l'article 42 LPRL, les corresponents responsabilitats, que poden ser:

a) Administrativa, estant tipificades les infraccions i sancions en els articles 11 a 13 i 39 a 42 LISOS.

b) Penal, que pot derivar de la comissió d'un delictes específic contra els drets dels treballadors -art. 316 a 318 CP- o d'un delictes genèric d'homicidi o lesions com a conseqüència d'una infracció laboral -art. 138 i 142 o 147 CP-.

c) Civil (contractual -art. 1101 del CC-, extracontractual -art. 1902 del CC- o derivada del CP (art. 116 CP).

d) De Seguretat Social (recàrrec de prestacions econòmiques en cas d'accident de treball o malaltia professional (art. 164 LGSS), entre altres.

En la mesura en què tant la responsabilitat administrativa com la penal tenen una naturalesa sancionadora, no poden ser objecte d'assegurament. En el mateix sentit, cal pronunciar-se respecte del recàrrec de prestacions (art. 164.2 LGSS).

No obstant això, sí que ho poden ser la responsabilitat civil contractual o extracontractual que es puga derivar de l'incompliment del deure de prevenció, ja que la seua naturalesa és indemnitzatòria i té com a objectiu el rescabament individual del treballador, que ha patit un perjudici o mal materialitzat (art. 15.5 LPRL).

3.3. Obligació d'implantar un pla de prevenció en l'empresa

La integració de la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa s'ha de realitzar implantant i aplicant un pla de prevenció de riscos laborals en l'empresa, en totes les activitats i nivells jeràrquics (art. 16.1 LPRL).

Es defineix com l'eina a través de la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió i s'hi estableix la seua política de prevenció de riscos laborals (art. 2.1 RSP) i les seues característiques principals són les següents (art. 23.1.a) LPRL i 2.1 i 2 RSP):

1r Ha de ser aprovat per la direcció de l'empresa.

2n Ha de ser assumit per tota l'estructura organitzativa de l'empresa, en concret per tots els seus nivells jeràrquics.

3r Tots els treballadors han de conèixer el pla de prevenció instaurat en la seua empresa.

4t Ha de materialitzar-se en un document que es conservarà a la disposició de l'autoritat laboral, de les autoritats sanitàries i dels representants de l'empresa.

Haurà d'incloure, amb l'amplitud adequada a la dimensió i característiques de l'empresa, el següent (art. 16.1 LPRL i 2.2 RSP):

a) Identificació de l'empresa, de la seua activitat productiva, número i característiques dels centres de treball i el nombre de treballadors i les seues característiques amb rellevància en la prevenció de riscos laborals.

b) Estructura organitzativa de l'empresa, identificar les funcions i responsabilitats que assumeix cadascun dels seus nivells jeràrquics i les respectives vies de comunicació entre ells en relació amb la prevenció de riscos laborals.

c) Organització de la producció relativa a la identificació dels diferents processos tècnics i les pràctiques i els procediments organitzatius existents en l'empresa en relació amb la prevenció de riscos laborals.

d) Organització de la prevenció en l'empresa: indicar la modalitat preventiva triada i els òrgans de representació existents.

e) Política, objectius i metes que en matèria preventiva pretén aconseguir l'empresa així com els recursos humans, tècnics, materials i econòmics dels quals disposarà a aquest efecte.

Estan considerats com els instruments essencials per a posar en pràctica el pla de prevenció de riscos els següents (art. 16.2 LPRL):

1r L'avaluació de riscos laborals.

2n La planificació de l'activitat preventiva.

La Llei 25/2009, de 22 de desembre, va afegir un nou apartat 2 bis en l'article 16 de l'LPRL mitjançant el qual s'estableix la possibilitat que les empreses, en atenció al nombre de treballadors i a la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, podran realitzar el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de forma simplificada, sempre que això no supose una reducció del nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en els termes que reglamentàriament s'hi determinen.

Aquest aspecte s'ha concretat en la nova redacció de l'article 2 RSP que afegeix un nou apartat, en el qual es disposa que «les empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupen activitats de l'annex I podran reflectir en un únic document el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva» (art. 2.4 RSP).

En relació amb aquest document, es determina el següent (art. 2.4 RSP):

- a) Serà d'extensió reduïda i fàcil comprensió.
- b) Haurà d'estar plenament adaptat a l'activitat i grandària de l'empresa.
- c) Establirà les mesures operatives pertinents per a realitzar la integració de la prevenció en l'activitat de l'empresa, els llocs de treball amb risc i les mesures concretes per a evitar-los o reduir-los, jerarquitzades en funció del nivell de riscos, així com el termini per a la seua execució.

3.4. Avaluació dels riscos de l'empresa

La primera obligació a realitzar per part de l'empresari consisteix a dur a terme una avaluació dels riscos existents en la seua empresa.

Es troba regulada en l'article 16.2 de l'LPRL, completada amb el capítol II, secció 1a del Reglament de Serveis de Prevenció, que conté els aspectes relatius al seu contingut, procediment a seguir i moment de realitzar-la.

Característiques de l'avaluació de riscos:

1a. Està considerada, juntament amb la planificació de l'activitat preventiva, com l'instrument essencial per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos, ja que per a materialitzar les obligacions empresarials, s'hauran de tindre en compte les valoracions extretes de l'avaluació de riscos (art. 16.2 LPRL i 2.3 RSP).

2a. S'estén sobre dos aspectes (art. 4.1 RSP):

a) D'una banda, respecte de cadascun dels llocs de treball de l'empresa amb riscos, tenint en compte les condicions de treball existents o previstes (anàlisi objectiva).

b) Per altra banda, als treballadors que exercisquen la seua tasca en aquell lloc de treball (anàlisi subjectiva), per si tenen unes característiques singulars com, per exemple, que un operari siga especialment sensible o presente un estat biològic determinat.

Per tant, s'han d'adoptar mesures respecte de tots els riscos relacionats amb el lloc de treball, incloent-hi els riscos psicològics i socials. Dins d'aquest últim apartat, s'hi troben els derivats de les relacions interpersonals que es poden produir en el treball, en concret,

els problemes i conflictes sorgits entre els companys de treball, i caldrà d'adoptar mesures en l'esfera individual, grupal i organitzativa per a eliminar o minimitzar la tensió laboral i fomentar la integració en l'equip de treball.

3a. S'examinen tots els possibles riscos que poden aparèixer a l'empresa, i respecte dels quals es determina que no poden evitar-se; es valoren per a obtenir la informació necessària que en mostre la magnitud i les mesures preventives que han d'adoptar-se i que aniran encaminades (art. 3.1 RSP):

a) A eliminar o reduir el risc (mitjançant mesures de prevenció en l'origen, organitzatives, de protecció col·lectiva, de protecció individual, o de formació i informació dels treballadors).

b) A controlar periòdicament les condicions, l'organització i els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors (art. 3.1 RSP).

4a. Haurà de formalitzar-se per escrit, i estar a disposició de l'autoritat laboral (art. 23.1.b) LPRL).

5a. Quant al seu contingut, quan el resultat de l'avaluació realitzada sobre cada lloc de treball pose de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva, haurà de reflectir, en principi, el següent (art. 7 RSP):

a) Identificació del lloc de treball.

b) Risc o riscos existents i la relació de treballadors afectats.

c) Resultat de l'avaluació i mesures preventives procedents.

d) Quan l'avaluació demane la realització dels mesuraments, anàlisis o assajos (art. 5.3 RSP), hauran de reflectir-s'hi els criteris i procediments d'avaluació i els mètodes utilitzats.

e) Quan l'empresa presente riscos que puguin veure's agreujats o modificats per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament, l'avaluació de riscos haurà d'identificar-los (art. 22 bis.2 RSP).

f) Finalment, en el cas que es realitzin activitats o processos perillosos o amb riscos especials, l'avaluació de riscos identificarà els treballs o les tasques integrants del lloc de treball lligats a aquelles activitats o processos (art. 22 bis 2 RSP).

Subjectes encarregats de realitzar l'avaluació de riscos laborals:

L'obligació d'avaluar els riscos existents en l'empresa recau sobre l'empresari, encara que és possible que, depenent de les dimensions de l'empresa o dels riscos que presente, s'haja de recórrer a altres entitats alienes especialitzades a realitzar aquest tipus de comeses.

Es requereix que personal competent la realitze (art. 4.3, RSP), i que acredite tindre els coneixements teòrics i pràctics necessaris perquè aquesta labor siga efectiva.

La capacitat que cal tindre ha de ser la següent (Capítol VI, RSP):

1r. Si el que es realitzarà són avaluacions elementals de riscos i establir, si escau, mesures preventives del mateix caràcter, caldrà posseir una d'aquestes tres opcions (art. 35.2 del RSP):

a) Formació mínima amb el contingut especificat en el programa a què es refereix l'annex IV de l'RSP.

b) Formació professional o acadèmica que capacite per a dur a terme responsabilitats professionals equivalents o similars a les que requerisquen les activitats assenyalades en l'apartat anterior.

c) Acreditar una experiència no inferior a dos anys en una empresa, institució o administració pública que comporte l'acompliment de nivells professionals de responsabilitat equivalents o similars als que precisen les activitats assenyalades en l'apartat anterior.

2n. Si el que s'ha d'efectuar són avaluacions de riscos que requerisquen:

- L'establiment d'una estratègia de mesurament per a assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efectivament la situació que es valora.

- O una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació.

Serà necessari comptar amb una titulació universitària i posseir una formació mínima amb el contingut especificat en el programa a què es refereix l'annex VI de l'RSP, el desenvolupament del qual tindrà una durada no inferior a 600 hores i una distribució adequada a cada projecte formatiu que respectarà l'establerta en l'annex citat (art. 37.2 del RSP).

3r. Finalment, quan el que s'haja de realitzar siguin avaluacions de riscos que es podrien qualificar com a generals, excepte les específicament reservades per al nivell anterior (superior), es requerirà posseir una formació mínima amb el contingut especificat en el programa al qual es refereix l'annex V d l'RSP, el desenvolupament del qual tindrà una durada no inferior a 300 hores i una distribució horària en cada projecte formatiu que respecte l'establida en l'annex citat (art. 36.2, RSP).

Moment en el qual s'ha de realitzar l'avaluació de riscos:

Quant al moment en el qual s'ha de dur a terme l'avaluació de riscos laborals, s'ha d'assenyalar el següent:

1r. Al principi es realitzarà una avaluació inicial (art. 16.2, LPRL i 4, RSP). Té per objecte analitzar i estudiar les condicions de treball existents i els aspectes personals dels treballadors que ocupen els diferents llocs de treball.

L'inici al qual es fa referència serà:

a) Amb anterioritat al començament de l'activitat d'una empresa.

b) Amb anterioritat a la incorporació d'un treballador a un lloc de treball.

c) Respecte de les empreses que ja estiguen en funcionament, després de l'aprovació de l'LPRL.

2n. Aquesta primera avaluació haurà de repetir-se en els supòsits següents (art. 16.3 LPRL i 4.2 i 6.1, RSP):

a) Quan es trie l'elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, la introducció de noves tecnologies o la modificació en el condicionament dels llocs de treball.

b) Quan es canvien les condicions de treball.

c) Quan s'incorpore un treballador les característiques personals del qual o el seu estat biològic conegut el facen especialment sensible a les condicions del lloc.

d) Quan s'haja produït o detectat un mal per a la salut dels treballadors.

e) Quan hi ha indicis que les mesures preventives acordades són insuficients o inadequades.

Aquest aspecte es constatarà en base als resultats obtinguts de:

- La investigació sobre les causes dels danys per a la salut que s'hi hagen produït.

- Les activitats de reducció i control dels riscos que adoptats.

- L'anàlisi de la situació epidemiològica segons les dades aportades pel sistema d'informació sanitària o altres fonts disponibles.

f) En els supòsits en què l'empresari ordene la presència dels recursos preventius en la seua empresa a requeriment de la ITSS, després d'haver detectat situacions de risc, haurà de procedir de manera immediata a la revisió de l'avaluació de riscos si no les contempla (art. 22 bis 2, RSP).

g) Amb caràcter periòdic, deixant la concreció d'aquest aspecte a l'acord de l'empresa amb els representants dels treballadors. Caldrà tindre en compte la deterioració, pel transcurs del temps, dels elements que integren el procés productiu (art. 6.2, RSP).

h) Quan ho determine una disposició específica.

Procediments a seguir per a avaluar els riscos laborals:

Quant al procediment per a dur a terme l'avaluació de riscos existent en una empresa, el RSP el regula i en dona algunes pinzellades, per això es considera el general. Però, com posteriorment es veurà, no és l'únic.

Tan sols s'hi assenyalen els aspectes següents (art. 5.2, RSP):

1r. Que el procediment triat haurà de proporcionar confiança sobre el resultat.

2n. En cas que es plantege un dubte sobre quina mesura preventiva s'ha d'adoptar, l'opció haurà d'inclinar-se per aquella que, des del punt de vista de la prevenció, siga la més favorable.

3r. L'empresari, amb caràcter previ, haurà de consultar amb els representants dels treballadors, o amb els mateixos treballadors en absència de representants, el procediment

d'avaluació a utilitzar en l'empresa o centre de treball (art. 33, LPRL). És una consulta preceptiva, però no vinculant.

Procediment d'avaluació de riscos general (art. 5 de l'RSP). Ha de tindre com a paràmetres els elements perillosos que puguen existir en l'empresa, seguint criteris objectius de valoració i tenint en compte la informació que sobre aquests proporcionen els treballadors.

L'INSST respecte d'aquesta modalitat d'avaluació de riscos n'ha concretat i facilitat la posada en pràctica a les empreses i ha determinat que s'ha de realitzar seguint principalment aquestes cinc fases:

1a. Classificació de les activitats de treball.

2a. Anàlisi de riscos.

En aquesta etapa s'ha de procedir a:

- a) La identificació dels perills que es poden donar en cada lloc de treball.
- b) L'estimació del risc; caldrà determinar la severitat del mal i graduar-lo des de lleugerament nociu a extremadament nociu.
- c) La probabilitat del mal tenint en compte que pot ser alta (el mal ocorrerà sempre o quasi sempre), mitjana (el mal ocorrerà en algunes ocasions) i baixa (el mal ocorrerà poques vegades).

3a Valoració de riscos:

- a) Trivial, que no requereix acció específica.
- b) Tolerable, que, malgrat que no necessita millorar l'acció preventiva, s'han de considerar solucions millors que no suposen una càrrega econòmica important, de manera que caldrà realitzar comprovacions periòdiques per a assegurar l'eficàcia de les mesures de control establertes.
- c) Moderat, que suposa la realització d'inversions específiques per a la reducció del risc.
- d) Important, que no ha de començar-se el treball fins que s'hi haja reduït el risc.
- e) Intolerable, en què, igual que en el cas anterior, no ha de començar-se ni continuar el treball, i en el cas que no siga possible reduir-hi el risc, s'ha de prohibir el treball.

4a. Preparar un pla de control de riscos. El resultat de l'avaluació de riscos que s'haja realitzat servirà per a fer un inventari d'accions amb la finalitat de dissenyar, continuar o millorar els controls de riscos.

En la posada en pràctica d'aquest pla s'han d'observar els principis següents (art. 15, LPRL):

a) Evitar els riscos. Inspira tota la normativa de seguretat i salut, ja que tot risc laboral, entès com la possibilitat que té un treballador de patir un determinat mal (art. 4.2, LPRL), ha d'eliminar-se.

b) Avaluar els riscos que no es puguem evitar.

c) Combatre els riscos en l'origen. Suposa l'eliminació del risc, en cas de ser possible, i si no, la avaluar-lo des de l'inici de la seua aparició amb la finalitat de valorar-lo i fixar-hi unes mesures de prevenció.

d) Adaptar el treball a la persona. Afecta, en particular, a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i producció.

e) Tindre en compte l'evolució tècnica. Les mesures que s'hi adopten han de renovar-se contínuament i sobretot tindre en compte la introducció de noves tecnologies.

f) Substituir el perillós pel que comporta poc o cap perill.

g) Planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que integre la tècnica, l'organització de treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

h) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

i) Finalment, donar les instruccions apropiades als treballadors.

5a. Finalment, revisar el pla d'actuació que s'haja recordat abans d'implantar-lo, perquè hi ha la possibilitat que els nous sistemes de control de riscos generen nous perills.

3.5. Planificació de l'activitat preventiva

És l'altre instrument considerat essencial per a la materialització del pla de prevenció en l'empresa. S'ha de realitzar quan l'avaluació de riscos evidencia l'existència de situacions de risc, moment en què s'haurà d'intentar eliminar-les, controlar-les o reduir-les d'acord amb un ordre de prioritats, que es fixarà en funció de dos criteris (art. 8, RSP):

- La magnitud dels riscos.

- El nombre de treballadors exposats.

Contindrà, en principi, els extrems següents (art. 9.2, RSP):

1r. Mitjans humans i materials.

2n. Assignació dels recursos econòmics precisos per a aconseguir els objectius pretesos.

3r. Mesures d'emergència (art. 20, LPRL).

4t. Vigilància de la salut (art. 22, LPRL).

5é. Informació i formació dels treballadors en matèria preventiva (art. 18 i 19, LPRL).

6é. Coordinació de tots els aspectes preventius.

Igual que s'assenyala respecte de l'avaluació de riscos, quan aquesta ha reflectit la necessitat d'adoptar alguna mesura preventiva, la planificació de l'activitat preventiva haurà de reflectir, per a cada lloc de treball, les dades següents (art. 7, RSP):

- a) Identificació del lloc de treball.
- b) Risc o riscos existents i la relació de treballadors afectats.
- c) Resultat de l'avaluació i mesures preventives procedents.
- d) Quan l'avaluació exigisca la realització dels mesuraments, anàlisis o assajos (art. 5.3, RSP), hauran de reflectir-s'hi els criteris i procediments d'avaluació i els mètodes utilitzats.

Finalment, s'ha de determinar el període per al qual s'adopta l'activitat preventiva, i establir-ne les fases d'execució i les prioritats a l'hora de la seua posada en pràctica. Si es fixa per a un temps superior a un any, s'ha d'establir un programa anual d'activitats (art. 9.3, RSP).

3.6. Obligació de proporcionar equips de treball i equips de protecció individual. Llocs de treball

3.6.1. Equips de treball.

L'empresari està obligat a dotar d'equips de treball als treballadors conforme a les exigències legals (art. 17.1, LPRL), que són entesos com les màquines, aparells, instal·lacions o instruments utilitzats en el treball (art. 4.6, LPRL).

Ha de vetlar perquè la seua utilització siga l'adequada. La regulació de l'LPRL s'ha complementat amb l'aprovació de dues normes.

- L'RD 1215/1997, de 18 de juliol, mitjançant la qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut perquè els treballadors utilitzen els equips de treball.

- I l'RD 486/1997, de 14 d'abril, mitjançant la qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

L'article 17.1, LPRL i l'RD 1215/1997 assenyalen les obligacions que l'empresari té encomanades en relació amb la utilització dels equips de treball.

L'empresari ha de:

a) Encarregar-se que els equips de treball que es posen a disposició siguen els adequats per al treball que haja de realitzar-se.

Per a això haurà de tindre en compte (art. 3.1, RD 1215/1997):

- Les disposicions legals o reglamentàries que siguen aplicables.
- Les condicions generals que es determinen en l'annex I de l'RD 1215/1997.

b) Que estiguen convenientment adaptats, d'acord amb els principis ergonòmics, de manera que responguen a la seguretat i a la salut dels treballadors que els utilitzen (art. 3.1, RD 1215/1997).

- c) Ha de garantir totalment la seguretat i salut dels treballadors quan els utilitzen.
- d) En el cas que no siga possible assegurar tot l'anterior, haurà de prendre les mesures adequades per a reduir-hi els riscos al mínim.
- e) En el mateix sentit, en la citada elecció haurà de tindre present:
- Les condicions i característiques del treball a desenvolupar.
 - Els riscos existents per a la seguretat i salut en el lloc de treball i, en concret, en els llocs de treball, així com els riscos que puguen aparèixer com a conseqüència de la utilització de l'equip de treball.
 - Les possibles adaptacions que s'hagen de realitzar perquè les utilitzen treballadors discapacitats.
- f) Si per a la utilització d'un equip de treball s'estima que es requereix un coneixement particular, l'empresari ha d'adoptar totes les mesures necessàries perquè aquest siga realitzada només per treballadors que el tinguen (art. 3.4, RD).
- g) En el cas que es tracte d'equips de treball, ha de sotmetre'ls a una comprovació inicial, una vegada instal·lats i abans de posar-los en marxa per primera vegada. Si se'n canvia la ubicació de manera que supose un nou muntatge, haurà de realitzar-ne la mateixa comprovació (art. 4.1, RD 1215/1997).
- h) Assegurar-se que els equips de treball es conserven en condicions adequades, mitjançant la realització d'un manteniment, reparació o transformació.
- i) Si s'utilitzen equips de treball que són susceptibles de patir fenòmens que els deterioreen (fenòmens naturals, falta prolongada d'ús...), haurà de realitzar-hi, a través del personal competent, les corresponents comprovacions addicionals, a través de proves de caràcter periòdic (art. 4.2, RD 1215/1997).

Si es tracta d'un equip de treball que s'utilitza fora de l'empresa, ha d'acompanyar-se del document que acredite l'última comprovació realitzada.

- j) Ha de garantir que els treballadors i els seus representants reben una formació i informació sobre els riscos que comporta la utilització i les mesures de prevenció i protecció (art. 5, RD 1215/1997).

En tots els llocs de treball ha d'existir el material corresponent a la prestació de primers auxilis als treballadors accidentats en què es concrete, entre altres, l'existència d'una farmaciola portàtil. Aquest ha de ser facilitat per les entitats gestores i les mútues de col·laboració de la Seguretat Social, de manera que la reposició del material d'aquest de haurà de ser assumida, amb càrrec al pressupost de la Seguretat Social, per l'entitat gestora o mútua que cobrisca les contingències professionals dels treballadors al servei de l'empresa (Ordre TAS/2947/2007, de 8 d'octubre, per la qual s'estableix el subministrament a les empreses de farmacioles amb material de primers auxilis en cas d'accident de treball, com a part de l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social).

Finalment, l'empresari s'ha d'encarregar que la utilització dels equips de treball es realitze d'acord amb el que es disposa en l'annex II de l'RD 1215/1997.

3.6.2. Equips de protecció individual.

La referència als equips de protecció individual es troba en el paràgraf segon de l'article 17, LPRL, i és, igual que l'anterior, bastant general i indeterminada. L'RD 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització que en fan els treballadors d'equips de protecció individual, completa la regulació existent.

S'hi defineixen els equips de protecció individual com qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeixi dels riscos que es poden derivar de la realització del seu treball (art. 2, RD 773/1997). L'annex I en recull una llista no exhaustiva.

No es consideren equip de protecció individual els assenyalats en l'art. 2, RD 773/1997.

Les obligacions de l'empresari són les següents:

1. Realitzar, amb caràcter previ, el que segueix (art. 3.a), RD 773/1997):

- a) Determinar els llocs de treball o activitats en què haja de recórrer-se a la protecció individual.
- b) Especificar per a cadascun d'aquests llocs el risc o riscos davant dels quals ha d'oferir-se la protecció.
- c) Concretar les parts del cos a protegir.
- d) Triar el tipus d'equip o equips de protecció individual que han d'utilitzar-se.

2. Proporcionar equips de protecció individual adequats perquè els treballadors duguen a terme la seua activitat laboral.

Cal tindre clar que roba de treball i equip de protecció no han de ser sempre conceptes equiparables, atès que una cosa són els uniformes de treball i una altra els EPI, que es donen per a la protecció de la seguretat i la salut del treballador, per la qual cosa el fet que tots dos siguin facilitats per l'empresari no ha de portar a concloure que l'empresari està obligat a mantindre, llavar, etc. tot allò que no siga EPI.

3. Vetllar perquè s'utilitzen de forma correcta (art. 3.d), RD 773/1997).

4. Fer-se càrrec del seu cost perquè el seu proveïment ha de ser totalment gratuït per als treballadors (art. 3.c), RD 773/1997).

5. Assegurar el manteniment i la reposició dels equips de protecció individual (art. 3.e), RD 773/1997).

6. Mantindrà disponible a l'empresa o el centre de treball la informació relativa als equips.

7. La dotació d'aquests equips de protecció individual és de caràcter subsidiari, és a dir, que només se subministren quan els riscos no poden evitar-se o limitar-se a través de mesures preventives de caràcter col·lectiu (art. 17.2, LPRL).

8. La seua utilització és, en principi, personal i individual respecte de cada treballador.

9. Hi ha la possibilitat que, de forma excepcional, els equips de protecció els utilitzen diverses persones; en tal cas, s'hi ha d'adoptar les mesures necessàries perquè això no origine cap problema de salut o higiene als diferents usuaris (art. 7.3 del RD 773/1997).

10. Finalment, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors i els seus representants reben formació i siguin informats sobre les decisions relacionades amb els equips de protecció individual.

3.6. Obligacions dels treballadors.

Art. 29 LPRL:

1a. Vetlar per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugua afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la formació i instruccions que ha rebut.

2a. Seguir les instruccions de l'empresari.

3a. Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals desenvolupen la seua activitat.

4a. Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

5a. No posar en funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs en els quals aquesta tinga lloc.

6a. Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

7a. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

8a. Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugua garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i salut dels treballadors.

Els treballadors han de contribuir també a integrar la prevenció de riscos laborals en l'empresa i col·laborar en l'adopció i compliment de les mesures preventives a través de la participació que se'ls reconeix en el capítol V de l'LPRL (art. 1.2, RSP).

3.7. Obligació d'informació en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'obligació empresarial objecte d'examen ara és la que consisteix a informar els treballadors o els seus representants sobre els aspectes relatius al seu lloc de treball en relació amb les mesures de seguretat i salut (art. 18.1, LPRL).

Quant a les matèries que han de ser objecte d'informació, varien segons qui en són els destinataris: els representants dels treballadors, els treballadors, Comitè de Seguretat i Salut, serveis de prevenció i representació unitària.

-Informació als representants. Seguretat i salut laboral.

Si a l'empresa existeixen representants dels treballadors, la informació es canalitzarà, al principi, a través d'aquests, inclosos els delegats de prevenció; i, en el cas de no existir, s'haurà d'informar la resta de representants unitaris i sindicals.

Les matèries seran, en principi, les següents (art. 18.1 LPRL):

a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant aquells que afecten l'empresa en el seu conjunt com en cada tipus de lloc de treball o funció.

b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos de l'apartat anterior, la qual cosa inclou:

- Les condicions i forma correcta d'utilització dels equips de treball segons les instruccions del fabricant.

- Les situacions o formes d'utilització anormal o perillosa que puguin preveure's.

- Les conclusions que es puguin obtenir de l'experiència adquirida en la utilització d'aquests.

- Qualsevol altra informació d'utilitat preventiva (art. 5.2 RD 1215/1997).

c) Les mesures d'emergència adoptades.

d) Els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que l'empresari se n'haguera assabentat (art. 36.2.c) LPRL).

-Informació individual als treballadors.

Malgrat que es proporcionen tot aquest tipus d'informacions als representants dels treballadors, l'empresari haurà de subministrar de forma individual i personal la informació següent a cadascun dels seus treballadors (art. 18.1 *in fine*, LPRL):

a) Els riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció.

b) Les mesures de protecció i prevenció concretes aplicables a aquests llocs.

Si el treballador és un menor també s'haurà d'informar els seus pares o tutors, i alhora tindre en compte la possible immaduresa o falta d'experiència del treballador (art. 27.1 LPRL).

L'incompliment d'aquesta obligació d'informació es troba tipificat com a infracció greu (art. 12.8 LISOS), llevat que per les conseqüències derivades pugui fins i tot tipificar-se com a falta molt greu.

L'incompliment de les instruccions per part del treballador pot ser motiu d'acomiadament disciplinari.

-Informació al Comitè de Seguretat i Salut, als serveis de prevenció i a la representació unitària.

- Si hi ha un Comitè de Seguretat i Salut a l'empresa, la qual cosa ha d'ocórrer, en principi, en totes les empreses o centres de treball que compten amb cinquanta o més treballadors (art. 38.2, LPRL), haurà de donar-li a conèixer:

- a) Quants documents i informes hi ha relatius a les condicions de treball.
- b) Els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció.
- c) La memòria i programació anual que elabora l'esmentat organisme (art. 39.2, LPRL).

- Quant als serveis de prevenció (tant si són propis com aliens), se'ls facilitarà:

- a) Informació relativa a la pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors.
- b) Les conclusions obtingudes.
- c) Una relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagen causat una incapacitat laboral superior a un dia de treball (art. 30.3, LPRL).

- Trimestralment, l'empresari està obligat a donar a conèixer als comitès d'empresa, als delegats de personal i als representants sindicals els documents següents (art. 64.2.d), ET 2015):

- a) Les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes.
- b) Els accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències.
- c) Els índexs de sinistralitat.
- d) Els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral.
- e) Els mecanismes de prevenció que s'hi utilitzen.

Procediment d'informació:

L'article 18.1 de l'LPRL és parc quant a la determinació de l'obligació atés que no fixa la manera de realitzar-la, quin temps se li ha de dedicar o quan dur-la a terme, la qual cosa deixa a criteri de l'empresari o del jutge fixar aquests aspectes.

Quant al moment en el qual ha de traslladar-se aquesta informació, no s'hi realitza cap referència, a excepció de l'obligació d'informació que ha de donar-se als treballadors temporals que, segons assenyala l'article 28.2 de l'LPRL, s'ha de donar «amb caràcter previ a l'inici de la seua activitat».

3.7. Obligació de consulta.

L'obligació de consulta per part de l'empresari apareix recollida en l'article 18.2, LPRL. Els aspectes sobre els quals s'ha de consultar apareixen determinats de forma molt àmplia en la normativa, perquè pràcticament disposa que s'haurà de consultar sobre totes les qüestions que afecten la seguretat i a la salut en el treball, de conformitat amb el que es disposa en el capítol V de la present Llei (art. 18.2, LPRL).

La facultat de participar o consultar no pot confondre's amb l'obligació de negociar i aconseguir un acord que no s'estableix en el conveni; davant la falta d'acord, l'empresa pot decidir, com a deutor de seguretat, la roba de treball.

No obstant això, la normativa ha concretat, en alguns aspectes, quan ha de realitzar-se la consulta.

Fonamentalment són les següents (art. 33.1, LPRL, 16.2 i 21.1, RSP):

1r. Si els destinataris són els treballadors o els seus representants (delegats de prevenció o, en defecte d'això, els representants unitaris o sindicals), se'ls ha de consultar sobre els aspectes següents:

- a) La planificació i l'organització del treball dins l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes pogueren tindre per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- b) L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa.
- c) La designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats.
- d) El recurs a un servei de prevenció extern.
- e) La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència (art. 20, LPRL).
- f) Els procediments d'informació i documentació (art. 18.1 i 23.1, LPRL).
- g) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- h) Del procediment d'avaluació de riscos a utilitzar a l'empresa o al centre de treball.
- i) La constitució de serveis de prevenció mancomunats (art. 21, LPRL).
- j) Qualsevol altra acció que tinga efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

2n. Hi ha la possibilitat que s'haja de consultar també al Comitè de Seguretat i Salut, però en la mesura en què aquest òrgan té especial importància en aquesta labor, s'analitzarà de forma separada en el punt següent.

Es tracta d'una consulta preceptiva però no vinculant. No s'hi estableixen regles quant al moment en què ha de realitzar-se. S'hi preveu simplement que s'ha de formalitzar «amb la deguda antelació» (art. 33.1, LPRL) o en el cas dels delegats de prevenció «amb caràcter previ a la seua execució» (art. 36.1.c), LPRL).

Tampoc es diu res respecte a la manera de dur-la a terme, de manera que allò convenient és que es realitzen tant la petició com la contestació per escrit, tal com s'exigeix per als delegats de prevenció quan contesten a la consulta, que hauran de fer-ho a través d'un

informe que s'elaborarà en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracte d'adoptar mesures dirigides a previndre riscos imminents (art. 36.3, LPRL).

Aquesta diferència de tractament o especificació respecte d'aquests últims es fonamenta de manera que si l'empresari no acull les propostes dels delegats de prevenció haurà de fonamentar la seua decisió, i en el cas que s'esdevinga un accident per la inobservança d'aquesta proposta, es gradua la sanció com a conseqüència d'això (art. 39.1.g), LISOS).

El Comitè de Seguretat i Salut

- 1) És un òrgan de trobada (exposició de motius LPRL).
- 2) S'ha de constituir en totes les empreses o centres de treball que compten amb 50 o més treballadors.

En el cas d'una empresa que té molts centres de treball però cap d'ells supera el llindar citat en el paràgraf anterior, es podrà constituir un comitè que participe de tots aquests centres (STS 3-12-97, Rec. 1087/97).

És possible la constitució de més d'un Comitè de Seguretat i Salut quan tinguen diferents àmbits sectorials (STS 8-7-2011, Rec. 4471/2007).

- 3) La seua composició és paritària; en formen part, d'una banda, els delegats de prevenció i, per un altra, l'empresari i/o els seus representants en número igual (art. 38.2. LPRL).
- 4) Tenen reconegut el dret a participar-hi, amb veu però sense vot:
 - a) Els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa.
 - b) Els treballadors de l'empresa que tinguen una especial qualificació o informació respecte de les qüestions que es tracten en aquest òrgan.
 - c) Els tècnics aliens a l'empresa que s'encarreguen de la prevenció.

No és necessari, quant als delegats de prevenció que en formen part, que se seguisca el criteri de la proporcionalitat en la seua composició respecte de la representació obtinguda per cada sindicat en el Comitè d'Empresa, posat que:

- a) Es tracta d'un òrgan de caràcter tècnic.
- b) Ni l'article 34 ni el 35, LPRL, referents als drets de participació relacionats amb la prevenció de riscos i amb la missió i funcions dels delegats de prevenció, tracten el tema de la proporcionalitat en la designació de representants dels treballadors.
- c) L'article 38 LPRL dedicat expressament al Comitè de Seguretat i Salut, tampoc fa referència a aquesta qüestió.
- d) El mateix article anterior manté el caràcter obert del Comitè de Seguretat i Salut, i dona entrada a les seues reunions, amb veu però sense vot, als delegats sindicals, als responsables tècnics de la prevenció de l'empresa, als treballadors que compten amb especial qualificació en les qüestions tractades i, fins i tot, a tècnics de prevenció aliens a l'empresa si ho sol·licita alguna de les representacions en el Comitè.

5) Les seues normes de funcionament s'establiran per l'òrgan mateix, i només s'hi fixarà la necessitat en referència a les seues reunions que (art. 38.3 LPRL):

- a) Es realitzen com a mínim trimestralment.
- b) O quan ho sol·liciten algunes de les representacions que el componen.

6) Té fixades les competències següents (art. 39.1 LPRL):

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa.

Per a això, es debatrà prèviament, amb la finalitat de valorar la incidència en la prevenció de riscos:

- Elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa.
- La gestió realitzada per les entitats especialitzades amb les quals l'empresa haguera concertat la realització de les activitats preventives.
- Els projectes en matèria de:
 - Planificació i organització del treball.
 - Introducció de noves tecnologies.
 - Organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció (art. 16 LPRL).
 - Organització de la formació en matèria preventiva.
- En el cas que l'empresa adopte la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens, els criteris a tindre en compte per a la selecció de l'entitat, així com les característiques tècniques del concert, es debatran i, si escau, es recordaran en el si del Comitè de Seguretat i Salut (art. 16.2 RSP).
- Si es constitueix un servei de prevenció mancomunat, les condicions en què ha de desenvolupar-se hauran de debatre's i, si escau, ser acordades en el si de cadascun dels comitès de Seguretat i Salut de les empreses afectades (art. 21.2 RSP).

L'obligació de sotmetre al Comitè de Seguretat i Salut la consulta de determinades matèries relatives a la prevenció de riscos laborals, com el sistema d'avaluació de riscos, no vincula a la necessitat d'arribar a un acord (SAN 1-2-1999, Rec. 187/1998).

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

7) Se li atribueixen les facultats per a:

- Conèixer directament de la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball. Pot realitzar les visites que estime convenientes.
- Conèixer els documents i informes relatius a les condicions de treball, inclosos els procedents de l'activitat del servei de prevenció.

- Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, amb la finalitat de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- Conèixer i informar sobre la memòria de programació anual dels serveis de prevenció.

8) En el cas que en un mateix centre de treball hi realitzen activitats de forma simultània diverses empreses, els comitès de Seguretat i Salut hauran d'actuar de forma coordinada, per a això realitzaran reunions conjuntes.

9) Finalment, en el supòsit en què s'haja decidit, mitjançant la negociació col·lectiva, la constitució d'un Comitè Intercentres o Estatal de Seguretat i Salut en aquelles empreses que compten amb diversos centres de treball, caldrà estar en les funcions que el mateix conveni els atribuisca.

Ha de quedar clar que la constitució d'un comitè intercentres no autoritza a suprimir cap dels comitès de Seguretat i Salut exigibles per la via de l'article 38.2 LPRL, ni a donar caràcter facultatiu a qualsevol altre extrem del règim jurídic del sistema de participació i consulta dels treballadors en matèria preventiva.

3.8. Els delegats de prevenció

L'empresari ha de permetre la participació dels treballadors en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball (art. 34.1 LPRL).

Es canalitza a través de la representació dels treballadors que, en matèria de prevenció de riscos laborals, està encapçalada principalment pels delegats de prevenció, definits com els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 35.1 LPRL).

1a) És un òrgan de caràcter representatiu, en la mesura en què té com a objectiu la defensa dels interessos dels treballadors.

2a) La representació que ostenta se centra solament en els interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, és a dir, que es tracta d'una representació de caràcter específic o determinat; per a la representació de la resta d'interessos estan la representació unitària i la sindical.

3a) És un òrgan unipersonal, en el sentit que cada delegat de Prevenció ostenta la representació dels interessos dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, enfront del Comitè de Seguretat i Salut l'actuació de la qual es du a terme de forma col·legiada.

4a) A l'hora d'adoptar decisions, es regiran no pel criteri de la unanimitat, sinó pel de les majories.

5a) S'han de designar obligatòriament en totes les empreses o centres de treball, d'acord amb l'escala de l'art. 35.2, LPRL.

El paràmetre a tindre en compte és el del centre de treball si l'empresa en té diversos, mentre que si només en té un s'atindrà els treballadors de l'empresa.

6a) Quant a la durada del seu càrrec, la llei no hi disposa res. En els casos en què la condició de delegat de Prevenció vaja unida a la de representant dels treballadors, coincidirà normalment la durada de tots dos càrrecs o amb la durada del mandat d'aquells que els van triar.

-Designació dels delegats de prevenció

L'LPRL no ha optat per una única forma de designació sinó per diverses, ateses les diferents situacions que es poden presentar i a fi de donar, en tot cas, un ampli marge d'actuació a la negociació col·lectiva.

a) Per i entre els representants dels treballadors

La primera modalitat assenyala que els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants del personal (art. 35.2 LPRL). En aquest cas, seran representants que reuneixen en la seua persona dues funcions diferents, la d'un òrgan de representació ordinari i la d'un òrgan de representació especialitzat en matèria de seguretat i salut.

Les seues principals característiques són les següents:

1a. A aquesta forma de designació podran acollir-s'hi totes les empreses que tinguen representants dels treballadors, aspecte que no és possible en totes, sobretot de les més xicotetes; per tant, aquelles que no tinguen representació hauran de triar els seus delegats de prevenció per altres mètodes.

A les empreses de menys de sis treballadors, que no tenen representació unitària, i en aquelles entre sis i deu treballadors que no ho hagen acordat, no es disposa com han de triar els seus delegats de prevenció, ja que la previsió de la disposició addicional 4a LPRL, que estableix la possibilitat que siguin els mateixos treballadors els que per majoria designen un delegat de Prevenció, és per al cas que el centre de treball haja sigut obert recentment i cap dels seus empleats tinga l'antiguitat suficient per a procedir a convocar eleccions. La negociació col·lectiva ha completat aquest aspecte a vegades.

2a L'expressió "representants de personal" es concep, en aquest cas, com a equivalent als representants unitaris de l'empresa.

b) Per allò que s'acorde en els convenis col·lectius o en els acords de l'article 83.3 ET 2015.

L'LPRL ha deixat un marge d'actuació ampli a la negociació col·lectiva, i ha determinat que les possibilitats d'actuació en matèria de designació dels delegats de prevenció poden ser les següents:

1a) Els convenis col·lectius poden establir-hi altres sistemes de designació dels delegats de prevenció diferents del recollit amb caràcter general; cal observar el límit de dret necessari consistent en el fet que, en tot cas, s'ha de garantir que la designació corresponga als representants del personal o als mateixos treballadors (art. 35.4 LPRL).

Això suposa que podran ser delegats de prevenció treballadors que no tinguen la condició de representant unitari. Això és una via per a augmentar el nombre de representants més enllà dels que tenen la condició de representants unitaris i sindicals.

2a) En la negociació col·lectiva o a través dels acords de l'article 83.3 ET 2015 es podrà recordar que les competències reconegudes en l'LPRL als delegats de prevenció siguin exercides per òrgans específics creats en el mateix conveni o acord. L'opció per a aquests òrgans haurà de comportar la determinació del seu àmbit d'actuació i les seues competències (art. 35.4.2, LPRL).

3a) Finalment, la disposició transitòria primera estableix la possibilitat que si, amb anterioritat a l'aprovació de l'LPRL, els convenis col·lectius vigents en la data de l'entrada en vigor preveïen uns òrgans específics de representació en matèria de seguretat i higiene en el treball, aquests continuen exercint les seues funcions, llevat que la representació legal dels treballadors es decidisca perquè es designen els delegats de prevenció d'acord amb l'article 35 LPRL.

En cap cas la competència atribuïda per l'article 35.4 PRL pot ser utilitzada per un conveni col·lectiu o pacte extraestatutari (SAN 25-9-98, rec. 106/98).

c) Pels mateixos treballadors

Si el supòsit anterior era una excepció a la regla general de designació dels delegats de prevenció, la modalitat que es preveu en aquest punt no és realment una excepció sinó una forma d'elecció dels delegats de prevenció davant la impossibilitat de poder-los triar pel sistema de l'article 35.2 LPRL. En cas que no existesquen representants unitaris que puguin dur a terme aquesta labor ni treballadors amb l'antiguitat suficient per a ser electors o elegibles en les eleccions per a representants del personal, els treballadors podran triar per majoria un treballador que exercisca les competències del delegat de Prevenció, que tindrà les facultats, garanties i obligacions de sigil professional de tals delegats (Disposició addicional quarta LPRL).

d) Pel que disposen els estatuts de les cooperatives o, en defecte d'això, acorden els seus membres en assemblea general.

-Competències dels delegats de prevenció

L'article 36 de l'LPRL enumera les competències dels delegats de prevenció amb la finalitat de delimitar-ne el camp d'actuació i evitar possibles conflictes amb l'empresari a l'hora de dur a terme la seua labor.

Fonamentalment es poden classificar de la forma següent:

1a) Col·laboració amb l'empresari en la realització de la planificació i materialització de l'acció preventiva (art. 36.1, LPRL).

2a) Promoció, control i vigilància del compliment de les normes. Els delegats de prevenció tenen atribuïda una important labor d'incentivació al compliment de l'LPRL.

3a) Consulta que farà l'empresari, amb caràcter previ a l'execució d'una decisió, sobre les qüestions previstes en l'article 33 de l'LPRL (art. 36.1.c), LPRL).

Concretament, l'empresari haurà de consultar en els supòsits següents:

a) La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes pogueren tindre per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels

equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

b) L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

c) En la designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència (art. 20, LPRL). Es tracta d'una mesura important la no observança de la qual està tipificada com a infracció greu en l'article 47.10 de l'LPRL.

d) En els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18.1 i 23.1 de l'LPRL, i que són fonamentalment els següents:

- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos anteriors.
- Les mesures d'emergència que adopte.
- Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball, i planificació de l'acció preventiva, conforme al que es preveu en l'article 16 de la present Llei.
- Mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si escau, material de protecció que haja d'utilitzar-s'hi.
- Resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, d'acord amb el que es disposa en el tercer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 16 de la present Llei.
- Pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors previstos en l'article 22 d'aquesta Llei i conclusions obtingudes dins dels termes recollits en l'últim paràgraf de l'apartat 4 del citat article.
- Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagen causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball.

L'empresari està obligat a consultar-los de forma prèvia a l'adopció d'una decisió i amb suficient antelació, i els delegats de prevenció han d'emetre'n obligatòriament un informe en un termini de quinze dies o en el temps imprescindible quan es tracte d'adoptar mesures dirigides a previndre riscos intermitents. Per tant, és un informe preceptiu i no vinculant.

Finalment, l'empresari, lliurement, pot no acollir la proposta però, en el cas que es produísca un accident com a conseqüència de la seua inobservança, la sanció que se li impose es graduarà en funció d'aquest fet (art. 39.3.g), LISOS).

4a) Assumpció de les competències del Comitè de Seguretat i Salut Laboral. En aquelles empreses en les quals no estiga constituït un Comitè de Seguretat i Salut (empreses o centres de treball que compten amb menys de cinquanta treballadors), les competències assignades (art. 39.1, LPRL) seran assumides i exercides pels delegats de prevenció.

-Facultats dels delegats de prevenció:

Són una sèrie d'instruments que faciliten la realització de les competències als delegats de prevenció, i tenen en comú que també poden ser millorades per la negociació col·lectiva. Són les següents (art. 36.2 LPRL):

1a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient del treball, amb la finalitat que els comuniquen aquells aspectes que consideren oportuns i fins i tot aporten propostes de millora de determinades condicions, com a coneixedors de l'empresa o centre de treball.

2a) Acompanyar els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals; poden formular les observacions que estimen convenients.

3a) Si es donara el supòsit anterior, formular als inspectors de Treball i Seguretat Social les observacions que estimen oportunes quan aquests visiten el centre de treball (art. 15.3 RD 171/2004).

4a) Tindre accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, allò contingut en els articles 18 i 23 d'aquesta Llei. Aquest accés s'exercitarà amb les limitacions previstes en l'article 22.4 LPRL quan es tracte d'informació mèdica de caràcter personal.

5a) Ser informats per l'empresari sobre els danys patits en la salut dels treballadors. Poden presentar-se, encara que siga fora de la jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer-ne les circumstàncies.

6a) Rebre de l'empresari les informacions procedents sobre les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i salut dels treballadors, sense perjudici del que es disposa en l'article 40 d'aquesta Llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

7a) Realitzar visites als llocs de treball, accedir-ne a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada laboral amb els treballadors, amb la finalitat de vigilar i controlar l'estat de les condicions de treball, sempre que no s'altere el desenvolupament normal del procés productiu.

8a) Recaptar de l'empresari el conjunt de mesures preventives a adoptar i aquelles per a millorar els nivells de protecció en l'empresa.

a) Es tracta de propostes no vinculants a l'empresari.

b) La decisió negativa de l'empresari a adoptar les esmentades mesures haurà de ser motivada (art. 36.4 LPRL).

c) En el cas que no les adopte ho haurà de comunicar per escrit als delegats de prevenció.

d) L'esdeveniment d'una contingència laboral per aquesta no observança comportarà una graduació de la sanció a imposar (art. 39.1 LISOS).

9a) Proposar a l'òrgan de representació legal dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats en cas de risc greu i imminent.

10a) Adoptar la decisió de paralització d'activitats quan no resulte possible reunir, amb la urgència requerida, l'òrgan de representació del personal (art. 21.3 LPRL). Es tracta d'una facultat excepcional la interpretació de la qual ha de ser restrictiva.

11a) L'empresari ha de conèixer l'ordre de paralització immediata de treballs o tasques que impliquen un risc greu i imminent, emesa per la ITSS (art. 11.3 RD 928/1998).

12a) En cas de no disposar de Comitè de Seguretat i Salut, tindran també les seues facultats.

13a) Possibilitat de celebrar reunions conjuntes amb els delegats de prevenció i empresaris d'altres empreses, quan exercisquen funcions simultàniament en un mateix centre de treball (art. 39.4, LPRL).

14a) Dirigir-se a les persones encarregades de la coordinació d'activitats preventives perquè proposen l'adopció de mesures per a la prevenció dels riscos existents en el centre que puguen afectar les persones concurrents [art. 15.3.d) RD 171/2004]. Aquesta facultat està atribuïda als delegats de prevenció de les empreses titulars de centres de treball.

15a) Ser informats de quan es concerta un contracte de prestació de serveis en els termes dels articles 42.4 i 5 i 64.2.c) de l'ET 2015.

-Garanties dels delegats de prevenció.

La seua finalitat, a part de facilitar les tasques dels treballadors, és la de frenar el poder empresarial que, davant l'acompliment de les seues funcions representatives, vulga prendre-hi represàlies com a conseqüència de determinades activitats que li hagen resultat molestes.

Igual que les competències i les facultats, tenen caràcter mínim i poden ser millorades pels convenis col·lectius (art. 2.2 LPRL).

Són fonamentalment les següents (art. 37 LPRL):

1a) Les establertes en l'article 68 ET 2015, que s'enumeren a continuació:

a) Prohibició d'acomiadar o sancionar el treballador durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquesta es produïska per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador dins de l'exercici de la seua representació.

b) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus.

c) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

d) Prohibició de discriminació en la seua promoció econòmica i social.

e) Llibertat d'expressió, divulgació i publicació de les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació.

f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes en aquesta Llei serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) del citat article 68 ET 2015 (art. 37.1 LPRL).

Es considera, en tot cas, com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit d'hores:

a) Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

b) El temps destinat a les visites previstes per a acompanyar l'Inspector de Treball [36.1.a) LPRL] i per a acudir al lloc de l'accident durant la seua jornada laboral [36.2.b) LPRL].

c) Reunions convocades per l'empresari.

d) El temps destinat a la formació.

2a) Dret al fet que l'empresari proporcione els mitjans i la formació necessaris per a l'exercici de les seues funcions (art. 37.2 LPRL).

-Obligacions dels delegats de prevenció.

Fonamentalment en són dos:

1a) La primera és l'obligació d'emetre informes quan l'empresari els **consulte** (art. 36.3, LPRL) respecte de les matèries de l'article 33 de l'LPRL. Han d'elaborar-los amb caràcter previ en un termini de quinze dies o en el temps imprescindible quan es tracte d'adoptar mesures dirigides a previndre riscos imminents.

2a) La segona consisteix, d'acord amb l'article 65.2 de l'ET 2015, en l'obligació de guardar sigil professional.

3.9. L'obligació de formació en matèria de prevenció de riscos laborals

L'empresari ha de garantir que cada treballador tinga una formació suficient i adequada (art. 19 LPRL), aspecte que també es recull en termes semblants en l'article 19.4 ET 2015.

Les principals característiques de l'obligació de formació són les següents:

1a) La formació s'ha d'impartir de forma teòrica i pràctica.

2a) La formació s'ha de donar de forma personalitzada a cadascun dels treballadors, i això encara que diversos treballadors agrupats realitzen la prestació laboral. L'antiguitat i experiència professional d'un treballador en un lloc de treball no actua com a motiu d'exempció a l'empresari de la seua obligació de formació preventiva.

3a) Ha d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció que durà a terme cada treballador, i caldrà tindre en compte també les especialitats que s'hi poden presentar com a conseqüència que els treballadors presenten connotacions personals a tindre en compte. En conseqüència, una formació genèrica no compleix les exigències legals.

4a) Ha de ser suficient i adequada.

5a) La matèria sobre la qual s'ha d'impartir la formació és la prevenció en riscos laborals, en la qual es mostraran als treballadors els riscos existents en el seu lloc de treball i la manera d'evitar-los. Aquesta qüestió ha sigut abordada residualment pe l'RSP, en què es disposa que siga la negociació col·lectiva o els acords de l'article 83.3, ET 2015, els que fixen els criteris de formació dels treballadors i dels delegats de prevenció (disposició addicional 7a).

6a) La formació correrà sempre a càrrec de l'empresari.

7a) S'ha d'impartir sempre que siga possible dins de la jornada de treball o, en defecte d'això, en altres hores però amb el descompte en la jornada laboral del temps invertit en la formació.

En el cas que la formació s'impartisca fora de les instal·lacions de l'empresa, es computarà com a jornada de treball el temps invertit en el desplaçament al lloc de formació.

8a) Finalment, quant al temps necessari que s'hi ha de destinar no es disposa res. És un aspecte que poden concretar els convenis col·lectius.

En principi, la formació a distància hi està admesa però convé tindre present que ha d'atendre's a l'exigència d'una formació específica en relació amb el lloc de treball.

L'empresari no pot eximir-se del compliment de l'obligació de formació argumentant que un treballador té molts anys d'experiència.

-Moment d'impartir la formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Quant al moment concret en el qual ha de proporcionar-se aquesta formació s'ha d'assenyalar el següent:

1) Al principi, la formació es realitzarà en el moment de la contractació, és a dir, quan s'entaula la relació laboral (formació inicial).

2) Aquesta formació haurà de reiterar-se periòdicament amb la finalitat d'assegurar-ne l'activitat i sempre que es donen algunes d'aquestes situacions (art. 19.2, LPRL):

a) Quan es produïsquen canvis en les funcions que exerceix el treballador.

b) Quan s'introduïsquen noves tecnologies en el lloc de treball.

c) Quan es produïsquen canvis en els equips de treball.

d) I, finalment, quan els riscos evolucionen i com a conseqüència d'això n'apareguen altres nous sobre els quals calga formar els treballadors per tal de previndre un accident de treball o malaltia professional.

-Subjectes encarregats d'impartir la formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Quant als subjectes encarregats d'impartir l'esmentada formació, podran ser un dels tres següents:

1. El mateix empresari en les empreses de dimensió reduïda si ha assumit ell l'organització de la prevenció.

2. Els serveis de prevenció propis, incloent-hi els mancomunats.
3. Els serveis de prevenció aliens (art. 31.3.a) de l'LPRL).

Aquesta formació està fixada per als treballadors com una obligació (art. 19.4 de l'ET 2015), i per això han de contribuir a la seua eficàcia. L'incompliment d'aquesta obligació per part del treballador ha de comprendre, tant els supòsits en què aquest es negue a realitzar els cursos com els que, encara que hi haja assistit, no els aprofite. Aquests incompliments tindran la consideració de laborals (art. 29.3 de l'LPRL en relació amb l'art. 58 de l'ET 2015) i l'empresari podrà, en l'exercici del seu poder de direcció, sancionar els treballadors infractors d'acord amb la graduació que resulte aplicable legalment o convencionalment. Es podria arribar fins i tot a l'acomiadament disciplinari.

3.10. Obligació d'adoptar mesures d'emergència.

L'empresari ha d'adoptar mesures per al cas que es plantegen en l'empresa situacions d'emergència.

Les actuacions concretes que ha de realitzar són les següents:

- 1a) Analitzar les possibles situacions d'emergència que es poden presentar en la seua empresa.
- 2a) Adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de personal.
- 3a) Designar per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures.
- 4a) Revisar periòdicament les mesures acordades i el seu funcionament correcte.
- 5a) Finalment, organitzar les relacions que siguen necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que en quede garantida la rapidesa i eficàcia.

3.11. Obligació d'adoptar mesures de risc greu i imminent.

L'article 21 LPRL recull totes les actuacions i mesures que poden o han d'adoptar-se en cas de risc greu i imminent.

Definida en l'article 4.4 de l'LPRL, els elements que la caracteritzen són els següents:

1. Que el perill siga greu.
2. Que el perill siga imminent.
3. Que l'esdeveniment del perill siga probable racionalment.
4. Que el perill provinga de l'empresa o els seus components.

Quant a les mesures a adoptar per part de l'empresari, cal distingir dues situacions:

- 1a) Quan el risc greu i imminent encara no s'ha materialitzat, l'empresari ha de dur a terme dues obligacions en previsió del que puga ocórrer:

a) Haurà d'organitzar un sistema eficaç de comunicació dels treballadors amb els seus superiors jeràrquics perquè puguin adoptar les mesures precises en cas de presentar-se aquesta situació.

b) Haurà d'encarregar-se'n perquè, en cas que la comunicació anterior no siga possible, el treballador estiga en condicions d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill, ja siga propi, d'altres treballadors o de tercers.

2a) Si el risc greu i imminent ja s'ha materialitzat, cal distingir al seu torn dues possibilitats:

a) Que el risc siga evitable. En tal cas l'empresari haurà d'informar al més prompte possible tots els treballadors afectats sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que hagen d'adoptar-se en matèria de protecció.

b) Si el risc, a més de greu i imminent, és inevitable, l'empresari haurà d'adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè els treballadors puguin interrompre la seua activitat i, si fora necessari, abandonar immediatament el lloc de treball, al qual no tornaran mentre persistisca el perill.

Davant la possibilitat que l'empresari no adopte aquestes mesures o no en permeta l'adopció, l'LPRL ha previst les alternatives següents amb la finalitat de garantir la seguretat i salut dels treballadors:

1a) Els representants legals dels treballadors podran acordar-ne la paràlització de l'activitat d'aquells afectats per aquest risc. Aquests representants seran només els unitaris, és a dir, els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa, i la decisió s'adoptarà per majoria simple dels seus membres.

2a) En el cas que resulte impossible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació anterior, la decisió la podran adoptar els delegats de prevenció. Es tracta d'una possibilitat reconeguda amb caràcter subsidiari.

L'extralimitació en l'exercici d'aquesta competència, adoptada de mala fe o amb negligència greu, comportarà la corresponent responsabilitat (art. 21.4, LPRL).

Tant la decisió de paràlització d'aquesta representació qualificada, com la de l'anterior, hauran de ser comunicades a l'empresa immediatament.

Així mateix, hauran de ser comunicades a l'autoritat laboral que, en el termini de vint-i-quatre hores, l'anul·larà o ratificarà.

3a) El treballador o treballadors, amb caràcter individual, també tenen atribuït el dret a interrompre la seua activitat quan consideren que aquesta activitat comporta un risc per a la seua vida o salut.

4a) També pot paràlitzar l'activitat dels treballadors la Inspecció de Treball quan, segons el seu judici, hi haja una situació de risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels treballadors [art. 9.1.f), LPRL].

5a) Tenen també atribuïda l'adopció d'aquesta decisió el Govern o els òrgans de govern de les comunitats autònomes amb competències en la matèria, prèvia comunicació del

cap de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social (art. 53, LPRL i 26, RD 928/1998).

6a) Finalment, a vegades, aquesta competència ve assignada per la normativa específica, com és el cas de l'RD 1627/1997, de 24 d'octubre pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció, en l'article 14 de la qual es faculta al coordinador en matèria de seguretat i salut (que és definit, igual que en l'art. 2, com el tècnic competent designat pel promotor per a coordinar l'obra durant la fase del projecte) o a qualsevol persona integrada en la direcció facultativa amb poder per a paraitzar les tasques o la totalitat de l'obra.

En tot cas, en qualsevol dels possibles subjectes facultats per a paraitzar l'activitat empresarial, haurà de presidir en relació amb aquesta decisió la bona fe perquè no se'n derive cap perjudici als treballadors o els seus representants.

Ara bé, no és necessari que el risc greu i imminent es materialitze en el moment de la paraització, sinó que és suficient que siga raonablement probable que ho faci en el futur (STSJ Catalunya 31-3-2011, Rec. 163/2010).

3.12. L'obligació de vigilància de la salut.

L'article 22 de l'LPRL recull l'obligació empresarial de garantir als treballadors que es tenen al seu servei la vigilància periòdica de l'estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Sobre l'empresari recau l'obligació i el cost de vigilar-ne la salut, però en cap cas ha de ser ell qui duga a terme aquesta labor, ja que les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada (art. 22, LPRL).

Malgrat que l'article 22 de l'LPRL és concret en aspectes relatius al contingut dels reconeixements mèdics, no s'hi determinen totes les qüestions relacionades amb el moment en el qual ha de dur-se a terme la vigilància de la salut, havent-hi en aquest cas el RSP esmenat una manca important. Fonamentalment s'ha de realitzar la vigilància en els moments següents (art. 37.3 b), RSP):

1. A l'inici de la relació laboral, després de la incorporació al treball.
2. Amb caràcter previ a l'admissió dels treballadors quan s'hagen de cobrir llocs de treball amb el risc de malalties professionals (art. 243.1 LGSS 2015).
3. Després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.
4. Quan es reprenge el treball després d'una absència prolongada per motius de salut, amb la finalitat de descobrir els seus eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per a protegir els treballadors.
5. De forma periòdica. Tant l'article 22.1 de l'LPRL, com l'article 37.3.3 de l'RSP fan referència a aquesta periodicitat, però no concreten l'interval de temps, el qual s'ha determinat, en uns casos, per la negociació col·lectiva, i, en uns altres, per la legislació específica.

6. Amb posterioritat a la finalització de la relació laboral, possibilitat que recull l'article 22.5, LPRL, que fonamenta aquesta vigilància en virtut dels riscos inherents al treball.

7. Finalment, hi ha la possibilitat que disposicions específiques disposen moments determinats en els quals caldrà dur a terme reconeixements addicionals.

L'LPRL, a l'hora de fixar el contingut del reconeixement o examen que es realitza al treballador, estableix que es durà a terme observant els límits següents:

1r. Estarà en funció dels riscos inherents al treball (art. 22.1 LPRL).

2n. S'han de causar les menors molèsties al treballador.

3r. Les proves que es realitzen han de ser proporcionals al risc, és a dir, que la seua realització siga necessària i que amb elles es pretenga evitar un mal major que aquell que causa la realització del reconeixement.

4t. Finalment, que en tot cas es respecte la intimitat i la dignitat del treballador.

La vigilància de la salut només podrà dur-se a terme quan el treballador hi preste el seu consentiment (art. 22 LPRL).

Quant a la forma en què s'ha de prestar el consentiment, l'empresa no pot exigir que es realitze per escrit, atès que la legislació bàsica ordinària en matèria de prevenció no estableix l'obligatorietat d'aquesta forma, aspecte que comporta que no s'hi poden afegir restriccions no previstes, ni condicionar un dret bàsic del treballador al fet que es preste d'aquesta forma i mitjançant l'obligatòria subscripció de document elaborat per l'empresa o servei mèdic contractat per aquesta; això encara que el seu contingut siga conforme a les normes, especialment sobre protecció de dades que, en qualsevol cas, l'empresa està obligada a complir. Excepcions a aquesta voluntarietat:

1. Quan la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.

2. Per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

3. Finalment, quan estiga establert així en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. Per disposició legal s'han d'entendre, tant les normes legals com les reglamentàries. Quant als convenis col·lectius, s'ha resolt que no poden configurar com a obligatoris reconeixements que no ho són *ex lege*, ni tan sols dotar-los d'una caracterització contrària a les directrius de la Llei.

En tots els supòsits en què es disposen excepcions a la voluntarietat serà necessari un informe previ, preceptiu i no vinculant, dels representants dels treballadors (art. 22.1 LPRL).

El paràgraf quart de l'article 22 de l'LPRL recull tota una sèrie de cauteles quant a la utilització de les dades que es coneixen com a conseqüència de la vigilància de la salut i que tenen per objectiu protegir-los:

1r. Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior seran comunicats als treballadors afectats (art. 22.3, LPRL).

2n. En el cas que altres subjectes coneguen aquesta informació, l'LPRL preveu que el personal mèdic i les autoritats sanitàries que duguen a terme la vigilància de la salut dels treballadors tinguen accés a la informació mèdica de caràcter personal, encara que s'haja d'observar confidencialitat sobre aquesta, i sense transmetre-la a cap subjecte a excepció del treballador.

3r. En la mesura en què les dades relatives a la salut són susceptibles de tractament per part de les institucions i dels centres sanitaris públics o privats i pels professionals corresponents; és a dir, poden ser objecte de recollida, enregistrament o emmagatzematge en fitxers automatitzats o no, ja que aquesta labor resulta necessària per a la prevenció o per al diagnòstic mèdic, la prestació d'assistència sanitària, tractaments mèdics o la gestió dels serveis sanitaris. En la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals s'hi ha determinat una sèrie de cauteles respecte del responsable del fitxer i dels qui intervinguen en qualsevol fase del tractament de dades.

a) Estan obligats al secret professional.

b) Haver de de guardar-los.

c) Han de garantir la seguretat d'aquestes dades, i només podran comunicar-les a tercers sense consentiment de l'interessat quan siga necessari per a, per exemple, realitzar estudis epidemiològic (disposició addicional 17a de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals).

d) Aquestes obligacions subsistiran fins i tot després de finalitzar les seues relacions.

L'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció en l'empresa (serveis de prevenció, delegats de prevenció i Comitè de Seguretat i Salut), seran informats només de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats sempre que tinguen relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment de la tasca en el lloc de treball o bé amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció a fi que puguin desenvolupar correctament les seues funcions en matèria preventiva. No podran utilitzar-les amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador (art. 22.4, LPRL).

3.13. Obligació de elaboració i conservació de documentació en matèria de riscos laborals.

L'article 23 de l'LPRL recull l'obligació de l'empresari amb vista a l'elaboració i conservació d'una sèrie de documentació, que té per finalitat normalment verificar que l'empresari compleix les seues obligacions.

No s'assenyala res quant a la manera d'elaborar-la o el temps que cal conservar-la, tot i que sembla ser que és de forma indefinida. Només s'hi disposa que en el moment de cessació de la seua activitat, les empreses hauran de remetre a l'autoritat laboral la documentació assenyalada (art. 23.2, LPRL).

Aquesta documentació ha de ser fonamentalment la següent (art. 23.1, LPRL):

1) El Pla de prevenció de l'empresa (art. 16.1, LPRL).

2) L'avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball que s'hi haja realitzat. Quan aquesta reflectisca, respecte d'un determinat lloc, la necessitat d'adoptar mesures preventives, s'hauran de fer constar les dades establertes en l'art. 7, RSP.

3) La planificació de l'acció preventiva adoptada, que haurà d'incloure en tot cas:

a) Les mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si escau, material de protecció que haja d'utilitzar-se.

b) El material de protecció que s'haja d'utilitzar (art. 16.2, LPRL)

4) Tot respectant-ne la intimitat, pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors per saber qui els ha realitzats. El contingut només tindrà la documentació que se li ha facilitat i que són, com s'ha assenyalat anteriorment, les conclusions.

5) Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagen causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball.

6) Els resultats de l'auditoria externa a la qual haurà de sotmetre's l'empresa si no concerta els serveis de prevenció amb entitats especialitzades alienes (art. 31, RSP).

Tota aquesta documentació haurà d'estar a la disposició de:

1r. L'autoritat laboral (art. 23.2, LPRL).

2n. Les autoritats sanitàries.

3r. Els treballadors designats per a constituir un servei de prevenció i dels serveis de prevenció propis o aliens (art. 30.3, LPRL).

4t. Els delegats de prevenció, atès que entre les seues facultats està la d'accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 de l'LPRL, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguen necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'LPRL (art. 36.2.b), LPRL).

5é. El Comitè de Seguretat i Salut, que té reconegudes entre les seues facultats la de conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball són necessaris per al compliment de les seues funcions, així com els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si escau (art. 39.2.b), LPRL).

L'empresari ha de notificar per escrit a l'autoritat laboral els danys per a la salut dels treballadors al seu servei que s'hagen produït amb motiu del desenvolupament del seu treball, conforme al procediment que es determine reglamentàriament (art. 23.3, LPRL).

En la notificació per escrit s'està fent referència al comunicat d'accidents, que està regulat en l'OM, de 16 de desembre de 1987, en la qual s'estableixen els models per a notificació i dictat d'instruccions d'emplenament i tramitació.

Quant als models a utilitzar, són els fixats en l'Ordre TAS/2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a notificar els accidents de treball i se'n possibilita la transmissió per procediment electrònic. La norma haurà d'emplenar-se amb el que s'estableix en la Resolució de 26 de novembre de 2002, per la qual es regula la utilització del Sistema de Declaració Electrònica d'Accidents de Treball (*Delt@*) que

possibilita la transmissió per procediment electrònic dels nous models per notificar d'accidents de treball, aprovats per l'Ordre TAS/2926/2002, de 19 de novembre.

Hi ha tres models:

- a) El comunicat d'accident de treball, que s'ha d'emplenar quan s'esdevé un accident de treball o recaiguda que comporten l'absència de l'accidentat del lloc de treball de, com a mínim, un dia -excepció feta del dia en què va ocórrer l'accident-, prèvia baixa mèdica.
- b) La relació d'accidents de treball ocorreguts sense baixa mèdica, que s'emplenarà mensualment.
- c) Relació d'altres o defuncions d'accidentats, que també s'emplena mensualment.

Pel que fa a la comunicació de les malalties professionals, s'ha de seguir el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social i s'hi estableixen criteris per a la seua notificació i registre i l'Ordre TAS/1/2007, de 2 de gener, per la qual s'estableix el model de part de malaltia professional, s'hi dicten normes per a la seua elaboració i transmissió i s'hi crea el corresponent fitxer de dades personals.

3.14. La investigació dels accidents de treball

Assenyala l'art. 16.3 LPRL que “quan s'haja produït un mal per a la salut dels treballadors o quan, en ocasió de la vigilància de la salut prevista en l'article 22, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresari durà a terme una investigació sobre aquest tema, a fi de detectar les causes d'aquests fets”.

Es tracta d'una obligació empresarial que té com a objectiu principal la deducció de les causes que han generat un accident i procedeix a conèixer tots els fets que, amb caràcter previ, els han generats.

3.15. La protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos

L'empresari ha de protegir els treballadors especialment sensibles, i el seu establiment respon al fet que el risc no es deriva del lloc de treball que exerceixen, sinó de les característiques personals que presenten; per tant, ha d'adoptar tota una sèrie de mesures que tenen com a finalitat protegir-los, igual que a la resta de treballadors, però tenint en compte les connotacions personals que presenten (art. 25.1, LPRL).

Fonamentalment les obligacions concretes de l'empresari són:

- 1r. Garantir de manera específica la seua protecció.
- 2n. Tindre en compte aquestes situacions personals específiques a l'hora de l'avaluació de riscos; ha d'adoptar a aquest efecte les mesures preventives i de protecció necessàries.
- 3r No col·locar a aquest col·lectiu en aquells llocs de treball que puguin posar-los en perill, a altres treballadors o a altres persones relacionades amb l'empresa per les seues circumstàncies personals.
- 4t. La mateixa obligació anterior s'aplicarà quan els treballadors es troben en situacions o estats transitoris en els quals no responguen a les exigències psicofísiques.

Respecte de l'obligació de protecció de la procreació, es preveu de forma esquemàtica que l'empresari haurà de tindre en compte els factors de risc que puguen incidir en la funció de procreació, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguen 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), a l'hora de realitzar l'avaluació de riscos de l'empresa; a aquest efecte, caldrà adoptar les mesures de protecció necessàries.

3.15.1. Protecció de la maternitat.

Sota el títol protecció de la maternitat, l'LPRL preveu unes mesures a fi de protegir situacions que tenen en comú el fet que són temporals o transitòries.

Són principalment les següents:

1. L'embaràs. Lògicament, les mesures que s'adopten respecte d'aquest estat s'estendran com a màxim fins al part.
2. La lactància natural.
3. El part recent. Tampoc s'hi ha determinat un termini, però s'entén que serà el que estime convenient el facultatiu.

Les mesures a adoptar són les següents:

1r. L'avaluació de riscos que realitzi l'empresari haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic (art. 26.1 LPRL), i si dels seus resultats es deriva un risc probable o una possible repercussió a aquelles situacions descrites anteriorment, s'ha de realitzar una d'aquestes dues labors:

- a) Una adaptació de les condicions de treball.
- b) Una adaptació del temps de treball de la treballadora afectada; en aquest cas, s'ha d'incloure la possibilitat que, quan resulte necessari, no es faci treball nocturn o a torns.

En relació amb aquesta avaluació, l'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació de llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte (art. 26.2 LPRL).

2n. Si no pot evitar-se el risc realitzant les adaptacions a què s'ha fet referència anteriorment o malgrat l'adaptació, i les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en les situacions protegides per l'article 26 LPRL, la treballadora haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

3r En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el punt anterior, no existisca lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc que no corresponga al seu grup o categoria.

Respecte d'aquesta, conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen, i si passa a exercir un lloc de categoria superior, cobrarà el sou corresponent a aquesta

categoria, és a dir més (art. 26.2 *in fine*, LPRL). La mesura legal només es troba prevista per a casos en què s'exerceix un lloc de categoria inferior.

En el cas que l'empresari canvie de lloc de treball o funció per raó de risc d'embaràs o risc durant la lactància natural, tindrà dret a les quotes reportades durant el període de permanència en el nou lloc de treball o funció, a una reducció assumida pel pressupost d'ingressos de la Seguretat Social, del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes (Disposició addicional centèsima vintena segona LPGE/2018).

La mateixa reducció s'aplica, atesos els termes i condicions que es fixen reglamentàriament, en aquells supòsits en què, per raó de malaltia professional, es produïska un canvi de lloc de treball en la mateixa empresa o l'acompliment, en una altra de diferent, d'un lloc de treball compatible amb l'estat del treballador.

4t. Finalment, en el cas en què el canvi de lloc de treball no resulte tècnicament o objectivament possible, o no puga exigir-se raonablement per motius justificats, la treballadora afectada és declarada en situació de risc per embaràs o de risc durant la lactància natural, i es procedirà a la suspensió del seu contracte de treball, conforme al que es disposa en l'article 45.1.e) ET 2015, situació que perdurarà:

- Fins que s'iniciï la corresponent suspensió del contracte per maternitat biològica.
- Mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior.
- Mentre persistisca la impossibilitat de reincorporació a un altre lloc compatible amb el seu estat.
- Fins que el lactant complisca nou mesos.

En el cas concret de la lactància natural, la suspensió del contracte i el dret a la prestació de risc durant la lactància natural s'ha assenyalat el següent :

- a) Els riscos han d'estar degudament descrits, valorats i acreditats de manera específica en relació amb aqueixa situació.
- b) Aquests riscos no necessàriament han de ser els mateixos que els riscos en el cas d'embaràs.
- c) En la seua valoració s'ha de tindre en compte l'activitat exercida per la treballadora o el mitjà de treball concret en què tal activitat es desenvolupa i que afecte de manera particular a la situació de lactància natural.
- d) D'acord amb l'article 26 LPRL, és una mesura subsidiària de segon grau per a quan concorre un risc específic en l'acompliment concret d'un lloc de treball.
- e) Com a tal, només cal adoptar-la després de provar l'existència d'un risc específic i de valorar com a insuficients o com a ineficaces altres mesures prèvies a la suspensió del contracte, que són, en primer lloc, l'adaptació de les condicions o del temps de treball i, si tal adaptació no resulta possible o no resulta efectiva, el canvi de lloc de treball.

f) La valoració de la concurrència o no d'aquests requisits legals depèn de múltiples circumstàncies de temps, lloc i manera de la prestació laboral exercida.

g) L'acreditació d'un risc específic amb rellevància per a la salut de la mare i/o del lactant, que no es puga previndre o remeiar si no és mitjançant la suspensió del contracte de treball, correspon en part a la treballadora i en part a l'empresari, al qual afecta aquesta important vicissitud de la relació laboral.

h) Finalment, correspon a l'empresa dur a terme gestions efectives encaminades a l'adequació del lloc de treball o al trasllat a lloc compatible, per a la qual cosa cal conèixer amb detall la naturalesa, extensió, característiques i temps d'exposició als factors de risc assenyalats.

En resum, la situació protegida queda vinculada a una suspensió del contracte de treball que, al seu torn, requereix:

- La constatació d'un risc que es produeix quan les condicions de treball poden influir negativament sobre la salut de la dona i del seu fill.
- Que en l'adaptació de les condicions de treball per part de l'empresari no siga possible eliminar-hi el risc.
- Que tampoc siga possible el trasllat de la treballadora a "un lloc o funció diferent i compatible amb el seu estat", i aplicar els principis propis de la mobilitat funcional.

Es tindrà dret a una prestació econòmica per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural consistent en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora i, amb l'objectiu que la contractació d'aquest col·lectiu no implique discriminació, es determina un dret de l'empresari «a una bonificació del 100% en les quotes empresarials, incloses les d'accidents de treball i malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta» respecte dels contractes d'interinitat que se celebren amb persones desocupades per a substituir aquelles treballadores que tinguen suspès el seu contracte de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural fins que s'iniciï la corresponent suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat (art. 1 RDL 11/1998, 4 set.)

En relació amb la protecció de la maternitat l'apartat 4 de l'article 26 LPRL recull el dret de les embarassades a absentar-se del treball, amb dret a remuneració (art. 37.3 ET 2015), per a realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part sempre que:

1. S'avise prèviament l'empresari de l'absència que es produirà en el treball. És vàlida la comunicació verbal per fer-ho.
2. Es justifique la necessitat de realitzar aquestes activitats dins de la jornada de treball; per fer-ho serà suficient amb l'expedició d'un certificat per un facultatiu.

3.15.2. Protecció dels menors.

Els subjectes protegits són els menors de 18 anys i, excepcionalment, els menors de 16 anys (art. 27.1, LPRL).

Les obligacions a adoptar per l'empresari són les següents:

1. Procedir a una avaluació dels llocs de treball a exercir pels menors a fi de determinar la naturalesa, el grau i la duració de la seua exposició en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic a agents, processos o condicions de treball que puguen posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors. Es realitzarà en els següents moments:

- a) Abans de la incorporació al treball.
- b) Prèviament a qualsevol modificació important de les seues condicions de treball.
- c) I com és lògic, periòdicament, igual que ja es va determinar en l'avaluació de riscos general.

2. Informar aquests joves i els seus pares o tutors que hagen intervingut en la contractació de:

- a) Possibles riscos.
- b) Les mesures adoptades per a la protecció de la seua seguretat i salut.

3. No ocupar-los en cap dels treballs enumerats en el Decret de 26 de juliol de 1957, que determina els treballs prohibits de la dona i els menors, que continua parcialment vigent en la part relativa als menors fins que el Govern desenvolupe i actualitze reglamentàriament aquesta qüestió (Disp. der. única b) de l'LPRL).

LLIÇÓ 4. ORGANITZACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA

Esquema

- I. Possibles sistemes de prevenció en les empreses
 - Les modalitats organitzatives dels sistemes de prevenció estan determinats legalment i reglamentàriament.
 - La negociació col·lectiva no pot introduir altres fórmules.
 - No hi ha lliure elecció empresarial.

- II. Sistema de prevenció portat per un o diversos treballadors designats per l'empresa
 - Designació: ordre empresarial que pot implicar mobilitat funcional o modificació substancial de les condicions de treball.
 - Nombre de treballadors designats: en funció de la grandària de l'empresa i els riscos específics
 - Capacitat i formació “suficient”, adequada a les funcions a desenvolupar
 - Condicions per al desenvolupament de la seua activitat:
 - disposar del temps necessari (no requereix exclusivitat)
 - disposar dels mitjans precisos
 - accés a informació i documentació
 - deure de sigil
 - exclou la vigilància de la salut
 - Garanties:
 - expedient contradictori
 - prioritat de permanència en acomiadaments col·lectius o suspensió dels contractes de treball
 - no discriminació per l'exercici de les seues funcions
 - opció a la readmissió en cas d'acomiadament improcedent

- III. Sistema de prevenció assumit pel mateix empresari
 - Característiques de l'empresa i de l'empresari:
 - Empreses de fins a 10 treballadors o 25 si tenen un centre de treball
 - activitat no inclosa en l'annex I RSP
 - empresari/persona física: activitat habitual en el centre i capacitat i formació segons les funcions a desenvolupar
 - Mai la vigilància de la salut

- IV. Sistema de prevenció portat per un o diversos serveis de prevenció propis o aliens
 - Conjunt de mitjans humans i materials per a l'assessorament i assistència tècnica de prevenció de riscos
 - Funcions d'assessorament i suport tècnic per al disseny i l'execució de les obligacions preventives, per la qual cosa requereix un caràcter multidisciplinari
 - a) Serveis de prevenció propis:
 - Obligatoris en:
 1. Empreses de més de 500 treballadors.
 2. Empreses entre 250 i 500 treballadors de l'annex I RSP.
 3. Decisió de l'autoritat laboral per perill de l'activitat o alta sinistralitat.
 - Composició:
 - dues disciplines preventives amb tècnics de nivell superior
 - personal necessari per a funcions de nivell intermedi o bàsic
 - treballadors vinculats a l'empresa per relació laboral:

- activitat exclusivament preventiva
- dedicació temporal, la necessària
- Mitjans materials:
 - els necessaris
 - vigilància de la salut: normativa sanitària
- Compatible amb altres modalitats.
- b) Serveis de prevenció mancomunats:
 - Modalitat dels serveis de prevenció propis que pot implantar-se en:
 1. Empreses que desenvolupen la seua activitat simultàniament en un mateix centre de treball o edifici.
 2. Empreses d'un mateix sector o grup d'un mateix polígon o àrea geogràfica determinada.
 - Requereix:
 - acord de constitució específic
 - Tres disciplines
 - consulta prèvia a la representació legal
 - limitar la seua activitat a les empreses participants
- c) Serveis de prevenció aliens:
 - Obligatoris en els casos de
 - insuficiència d'altres modalitats
 - imposició de l'autoritat laboral
 - Organització:
 1. Disposar dels mitjans materials necessaris.
 2. Disposar d'un expert, com a mínim, per a funcions de nivell superior de cadascuna de les quatre disciplines preventives i així mateix de persones per al desenvolupament de les funcions de nivell bàsic i intermedi; excepcionalment només dues disciplines preventives.
 - Concert de prestació de servei, contingut:
 1. Identificació del servei de prevenció.
 2. Identificació de l'empresa i els seus centres.
 3. Aspectes de l'activitat preventiva que es contracten.
 4. Duració.
 5. Condicions econòmiques.

V. Controls i acreditacions dels sistemes de prevenció. Les auditories.

- Obligatòries: per a les empreses que no hagen concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada. (art. 30.6 LPRL i 29.2 del RSP).
- Excepcions voluntàries: poden realitzar-se en aquells casos en què “l'auditoria externa no siga exigible o, tot i ser-ho, es realitza amb una major freqüència o amb un abast més ampli” als fixats legalment (art. 33 bis RSP).

VI. Obligació de presència en l'empresa dels recursos preventius (art. 32 bis LPRL i 22 bis RSP)

1. Presència necessària en els casos següents:
 - a) Riscos agreujats per concurrència d'operacions que es desenvolupen successivament o simultàniament.
 - b) Activitats o processos perillosos o amb riscos especials.
2. La presència es durà a terme per les persones previstes en el 32 bis 2 i 4 LPRL:
 - treballador designat

- membre del servei de prevenció propi o aliè
 - treballadors de l'empresa amb qualificació
3. Funcions:
- indicar a l'empresari el compliment de les activitats preventives.
 - advertir l'empresari sobre l'absència o insuficiència de mesures preventives.

Consisteix en el fet que l'empresari planifiqui l'activitat productiva de la seua empresa, amb l'objectiu que s'eliminen, controlen i reduïsquen els riscos existents, que s'han deduït de l'avaluació de riscos que s'ha realitzat; s'hi han de determinar els mitjans humans i materials necessaris, així com l'assignació dels recursos econòmics precisos per a la consecució dels objectius proposats (Capítol IV LPRL i art. 8 i 9 RSP).

Les diferents possibilitats d'organització de l'activitat preventiva es poden combinar, en la mesura en què és possible acudir a diverses d'elles simultàniament, així com triar-ne una al principi i després canviar.

En tot cas, l'empresari, prèviament a l'adopció d'aquesta decisió, està obligat a consultar la decisió amb els representants dels treballadors (art. 33.2, LPRL).

Són fonamentalment les següents:

- 1a. Assumir personalment la prevenció de l'empresa.
- 2a. Designar a un o diversos treballadors.
- 3a. Constituir un servei de prevenció propi.
- 4a. Concertar amb un servei de prevenció aliè.

4.1. Realització per l'empresari

Es troba recollida en els articles 30.5 LPRL i 10.1.a) RSP. Es tracta en tot cas d'una alternativa per a l'empresari i no d'una obligació. No obstant això, si aquest vol acollir-s'hi s'han de reunir una sèrie de requisits (art. 30.5 LPRL i 11.1 RSP):

- a) Que es tracte d'una empresa de fins a deu treballadors.

Es permet també que puguen optar a aquesta modalitat les empreses que ocupen fins a 25 treballadors, sempre que disposen d'un únic centre de treball. El còmput es fa com a d'empresa i no com a centre centre de treball.

- b) Que les activitats desenvolupades en l'empresa no estiguen incloses en l'annex I RSP.
- c) Que desenvolupe de forma habitual la seua activitat professional en el centre de treball, és a dir, que l'empresari estiga en contacte directe i continuat amb el lloc de treball, per tal de poder valorar de forma efectiva els riscos existents i les mesures a adoptar a aquest efecte.
- d) Que tinga la capacitat corresponent a les funcions preventives que desenvoluparà d'acord amb el que s'estableix en el capítol VI RSP.

Si l'empresari opta per aquesta modalitat:

1. No podrà dur a terme mai la vigilància de la salut.

2. No haurà d'assumir totes les activitats preventives, sinó només les que es trobe capacitat de fer o les que estime convenients.

En tots dos casos, haurà de recórrer a alguna de les altres modalitats d'organització de la prevenció (art. 11.2 RSP).

4.2. Designació d'un o diversos treballadors

Es troba prevista aquesta possibilitat en els articles 30.1 de l'LPRL i 10.1.b) de l'RSP i es tracta d'una modalitat que, a diferència de l'anterior, és obligatòria llevat que l'empresari haja assumit personalment l'activitat preventiva, haja recorregut a un servei de prevenció propi o a un aliè (art. 12.2, RSP). Els treballadors designats hauran de:

a) Tindre la capacitat necessària, que es valorarà en funció de les activitats preventives que s'hagen de realitzar, d'acord amb el que es disposa en el capítol VI RSP: funcions de nivell bàsic, intermedi i superior.

b) Disposar del temps i dels mitjans necessaris, de la qual cosa es dedueix que la seua dedicació no ha de ser exclusiva.

c) Ser suficients en número.

Cap d'aquests tres termes ha sigut especificat per l'RSP sinó que més aviat els ha reiterat (art. 13.2, RSP); s'hi assenyala tan sols que mitjançant la negociació col·lectiva o els acords de l'article 83.3 de l'ET 2015, podran establir-se els criteris de determinació, en funció dels següents paràmetres (Disposició addicional 7a RSP):

a) La grandària de l'empresa.

b) Els riscos a què estan exposats els treballadors i la seua distribució en l'empresa.

A més, s'hi determina el següent (art. 30.3 i 4, LPRL):

1r La dedicació d'aquests treballadors serà exclusiva o compartida amb l'activitat laboral, ja que, si bé al principi assenyala que se'ls ha de donar el temps suficient, la qual cosa suposa que no hi ha dedicació completa, aquesta pot vindre fixada per la negociació col·lectiva.

2n No poden patir cap perjudici derivat de les seues activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals.

3r Se'ls reconeixen les garanties que per als representants dels treballadors estableixen els articles 68 a), b) i c) i 56.4 de l'ET 2015.

4t Tenen dret a l'accés a la informació i documentació a què es refereixen els articles 18 i 23 de l'LPRL.

5é Han de guardar sigil professional respecte de la informació a la qual tinguen accés com a conseqüència de l'activitat preventiva que realitzen.

4.3. Constitució d'un Servei de Prevenció propi

Es concep com el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a realitzar les activitats de prevenció a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels

treballadors, assessorant i assistint per a això l'empresari, els treballadors els seus representants i els òrgans de representació especialitzats (art. 31.2 LPRL).

S'ha de constituir de forma obligatòria en els supòsits següents (art. 14 RSP):

- a) Quan es tracte d'empreses que compten amb més de 500 treballadors).
- b) Quan es tracte d'empreses de 250 i 500 treballadors, però que desenvolupen alguna de les activitats incloses en l'annex I de l'RSP.
- c) Quan es tracte d'empreses no incloses en els apartats anteriors, i així ho decidisca l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, en funció de la perillositat de l'activitat desenvolupada o de la freqüència o gravetat de la sinistralitat en l'empresa.
- d) Quan la designació d'un o diversos treballadors siga insuficient en funció de la grandària, riscos i perillositat de l'empresa, i no es contracte en un servei de prevenció aliè (art. 3.1 LPRL).

Les seues principals característiques són les següents (art. 15 LPRL):

1a Els seus integrants s'hi dediquen de forma exclusiva, mentre que en la modalitat anterior existia la possibilitat que no fora així amb caràcter general.

2a Constitueix una unitat organitzativa específica dins de l'empresa.

3a Ha de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a desenvolupar la seua activitat. Respecte d'aquest aspecte només s'ha concretat el següent (art. 15.2 RSP):

a) Hauran de comptar com a mínim amb dos de les quatre preventives especials de l'art. 34 RSP.

b) L'actuació del personal que l'integra es caracteritza perquè:

- Serà coordinada, en concret sobre els següents aspectes (art. 10.3 RSP):

- El disseny preventiu dels llocs de treball.
- La identificació i avaluació dels riscos.
- Els plans de prevenció.
- Els plans de formació dels treballadors.

- Aqueixa coordinació es realitzarà d'acord amb els protocols o altres mitjans que en determinen els objectius, els procediments i les competències.

- En cas d'assumir l'especialitat de medicina en el treball s'exigeix:

- Que ha de comptar amb l'estructura i mitjans adequats a la seua naturalesa.
- Que ha d'estar present la confidencialitat de les dades mèdiques personals.

- Que exerciran les activitats de l'article 37.3 LPRL, LGS i qualsevol altra que es dispose.

c) Hauran de comptar a més amb el personal necessari amb capacitat requerida, per a desenvolupar funcions dels nivells bàsic i intermedi.

d) En la determinació d'aquests aspectes, s'han de tindre en compte les següents circumstàncies (art. 31.4 LPRL):

- Grandària de l'empresa.
- Tipus de risc als qual poden estar exposats els treballadors.
- Distribució dels riscos en l'empresa.

4a La negociació col·lectiva també pot establir criteris per a la determinació dels mitjans personals i materials en el supòsit dels serveis de prevenció propis (Disposició addicional 7a RSP).

5a L'empresari pot decidir crear un Servei de Prevenció propi en els supòsits en què no estiga obligat.

6a Si l'àmbit d'actuació del Servei de Prevenció s'estén a més d'un centre de treball, haurà de tindre en compte la seua ubicació a fi d'assegurar l'adequació dels mitjans als riscos existents (art. 15.3 RSP).

7a Les activitats que no assumisca el Servei de Prevenció propi s'hauran de concertar amb un o més serveis de prevenció aliens (art. 15.4 RSP).

8a Ha d'elaborar una memòria i programació anual, que estarà a la disposició de les autoritats laborals i sanitàries, i del Comitè de Seguretat i Salut.

9a Tenen les mateixes garanties (art. 68 ET 2015) que els treballadors designats (art. 30.4 LPRL)..

La funció principal dels serveis de prevenció és proporcionar a l'empresa assessorament i suport, aspecte que es concreta en allò assenyalat en l'art. 31.3 LPRL.

L'article 31.3 LPRL precisa que si l'empresa no duu a terme les activitats preventives amb recursos propis, l'assumpció de les funcions assenyalades anteriorment només la podrà fer necessàriament un servei de prevenció aliè, sense perjudici de qualsevol altra atribució legal o reglamentària de competència a altres entitats o organismes.

Els serveis de prevenció mancomunats (serveis de prevenció propis)

Existeix la possibilitat de constituir serveis de prevenció propis mancomunats en els supòsits següents (art. 21.1 RSP):

a) En les empreses que desenvolupen simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial.

b) En les empreses pertanyents a un mateix sector productiu o grup empresarial.

c) En les empreses que desenvolupen les seues activitats en un polígon industrial o àrea geogràfica limitada.

Les possibilitats de les lletres b) i c) han de ser acordades per negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què es refereix l'article 83.3 ET 2015 o, en defecte d'això, per decisió de les empreses.

Les empreses que tinguen obligació legal de disposar d'un servei de prevenció propi no podran formar part de serveis de prevenció mancomunats constituïts per a les empreses d'un determinat sector, encara que sí dels constituïts per a empreses del mateix grup (art. 21.1 RSP).

El concepte de servei de prevenció mancomunat implica que diverses empreses es posen d'acord i opten per la modalitat d'un servei de prevenció conjunt i propi a totes elles, sense que resulte equiparable la mera adhesió d'una empresa al servei de prevenció d'una altra (STSJ Extremadura 28-02-2005, Rec. 394/2003).

Les seues principals característiques són (art. 21 RSP):

1a La seua constitució sempre és voluntària.

2a Els instruments jurídics permesos per a això seran:

a) La negociació col·lectiva.

b) Els acords de l'article 83.3 ET 2015.

c) Per decisió de les empreses afectades.

3a Amb caràcter previ a la seua constitució, s'haurà de consultar els representants legals dels treballadors.

4a L'acord de constitució del servei de prevenció mancomunat haurà de comunicar-se amb caràcter previ a l'autoritat laboral del territori on radiquen les seues instal·lacions principals en el cas que aquesta constitució no haja sigut decidida en el marc de la negociació col·lectiva.

5a En el citat acord hauran de constar les condicions mínimes en què desenvoluparà la seua activitat el servei de prevenció.

6a Les condicions en què aquest servei de prevenció ha de desenvolupar-se hauran de debatre's i, si escau, ser acordades en el si de cadascun dels comitès de seguretat i salut de les empreses afectades.

7a Ha de quedar garantida l'operativitat i eficàcia del servei com la de qualsevol servei de prevenció propi, ja que, tinguen o no personalitat jurídica diferenciada, tenen la consideració de serveis de prevenció propis.

8a La seua activitat es limitarà a les empreses participants.

9a Haurà de tindre a la disposició de l'autoritat laboral i de l'autoritat sanitària informació relativa a les empreses que la constitueixen i el grau i forma de participació d'aquestes.

10a Ha de comptar com a mínim amb tres especialitats o disciplines preventives.

11a Els treballadors integrants del servei de prevenció mancomunat no podran patir cap perjudici derivat de les seues activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals

en l'empresa (art. 30.4 LPRL). Igual que els treballadors designats i que els membres del servei de prevenció propi, gaudiran de les garanties establertes en els art. 68 a), b) i c) i 56.4 ET 2015.

12. Han d'elaborar una memòria anual.

4.4. Serveis de prevenció aliens

Es concep com el servei prestat per una entitat especialitzada que concerta amb l'empresa la realització d'activitats de prevenció, l'assessorament i suport que necessita en funció dels tipus de riscos o totes dues actuacions conjuntament (art. 10.2 RSP).

S'haurà de concertar amb caràcter obligatori en els supòsits següents (art. 16 del RSP):

- a) Quan la designació d'un o diversos treballadors siga insuficient per a la realització de l'activitat de prevenció i no concórreguen les circumstàncies que determinen l'obligació de constituir un servei de prevenció propi.
- b) Quan l'autoritat laboral decidisca que s'organitze un servei de prevenció propi i l'empresari no el constituïska.
- c) Quan l'empresari o el servei de prevenció propi hagen assumit només en part l'activitat preventiva, o en el cas d'haver-la assumit l'empresari, la realització de la vigilància de la salut.

Requisits per a poder constituir-se com a Servei de Prevenció aliè (art. 17 RSP)

1a Disposar de l'organització, instal·lacions, personal i equip necessaris per a l'acompliment de la seua activitat.

2a Constituir una pòlissa d'assegurança que cobrisca la seua responsabilitat en la quantia que es determine reglamentàriament i sense que aquella constituïska el límit de la responsabilitat del servei (art. 31.5 LPRL).

3a No mantindre amb les empreses concertades vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents a les pròpies de la seua actuació com a servei de prevenció, que puguen afectar la seua independència i influir en el resultat de les seues activitats.

4t Assumir directament el desenvolupament de les funcions assenyalades en l'art. 31.3 LPRL.

5a Obtindre l'aprovació de l'Administració sanitària en aspectes de caràcter sanitari (art. 31.5 LPRL i 17.2 RSP).

6a Comptar amb les especialitats o disciplines preventives de medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada [art. 31.5 LPRL i 18.2.a) RSP]. Aquesta serà única i amb validesa en tot el territori nacional.

7a S'hauran de mantindre en tot moment els requisits necessaris per a actuar com a serveis de prevenció de l'RSP i en les seues disposicions de desenvolupament.

8a. Si com a resultat de les comprovacions efectuades, bé directament o a través de les comunicacions assenyalades en l'apartat anterior, l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació comprovara l'incompliment dels requisits que s'han assenyalat en els apartats

anterior, podrà revocar l'acreditació atorgada conforme al procediment que s'estableix en l'article 27 RSP.

Així mateix, també podrà ser revocada l'acreditació com a conseqüència de sanció per infracció greu o molt greu de les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció aliens, atenent a l'assenyalat en l'article 40.2 LISOS. En aquest supòsit, el procediment de revocació s'iniciarà només en virtut de la resolució administrativa ferma que aprecie l'existència d'infracció greu o molt greu.

9a S'inscriuran en el registre d'entitats especialitzades, creats pels òrgans competents de les comunitats autònomes o de l'Administració General de l'Estat.

Formalitats del concert.

La decisió d'acudir a un servei de prevenció aliè haurà de ser consultada amb els representants dels treballadors amb caràcter previ a la seua adopció (art. 33.1 LPRL i 16.2 RSP).

El concert de la prestació s'haurà de realitzar per escrit, en el qual s'haurà de fer constar, com a mínim, el que es disposa en l'art. 20 RSP.

Els serveis de prevenció aliens han d'elaborar una memòria, en la qual inclouran de forma separada les empreses o centres de treball als quals s'ha prestat serveis durant aquest període i indicar en cada cas la naturalesa d'aquests, i la programació anual.

Les funcions de les entitats que actuen com a serveis de prevenció queden establertes en l'art. 19 RSP.

Aquestes entitats tenen reconegudes les possibilitats de (art. 19.2 RSP):

a) Subcontractar els serveis d'altres professionals o entitats quan siga necessari per a la realització d'activitats que requerisquen coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.

b) Disposar, mitjançant arrendament o negoci similar, de les instal·lacions i els mitjans materials que estimen necessaris per a prestar el servei en condicions i amb un temps de resposta adequat, sense perjudici de l'obligació de comptar amb caràcter permanent amb els recursos instrumentals mínims a què es refereix l'article 18 RSP.

En el desenvolupament i execució de les seues funcions les entitats especialitzades hi tenen responsabilitat directa (art. 19.1 RSP).

4.5. Auditoria de prevenció de riscos laborals

Es tracta d'un instrument de gestió que persegueix reflectir la imatge fidel del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa. Per a això, en valora l'eficàcia i detecta les deficiències que puguen donar lloc a incompliments de la normativa, amb la finalitat de permetre l'adopció de decisions dirigides al seu perfeccionament i millora (art. 30.1 RSP).

Amb la finalitat de materialitzar els seus objectius, l'auditoria ha de realitzar una anàlisi sistemàtica, documentada i objectiva del sistema de prevenció de l'empresa, que ha d'incloure els elements següents (art. 30.2 RSP):

1r Comprovar com s'ha realitzat l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los, en cas de dubte.

2n Verificar que el tipus i planificació de les activitats de prevenció s'ajusta, tenint en compte els resultats de l'avaluació, a:

a) La normativa general.

b) La normativa sobre els riscos específics que siga aplicable.

3r Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans requerits per a realitzar les activitats preventives a les quals s'ha fet referència en el paràgraf anterior i els recursos de què disposa l'empresari, propis o concertats. S'haurà tindre en compte també la manera en què estan organitzats o coordinats.

4t En funció de tot l'anterior, ha de valorar:

a) La integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

b) L'eficàcia del sistema de prevenció per a previndre, identificar, avaluar, corregir i controlar els riscos laborals en totes les fases d'activitat de l'empresa.

En la seua execució s'ha de tindre en compte el següent (art. 30 RSP):

1r Ha de ser realitzada d'acord amb les normes tècniques establertes o que puguen establir-se.

2n Ha de tindre en compte la informació rebuda dels treballadors.

3r Amb independència del procediment utilitzat, la metodologia o procediment mínim de referència ha d'incloure, com a mínim, els continguts establerts en l'art. 30.3 RSP.

1a Totes les empreses que no hagen concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada, han de sotmetre, en principi, a auditoria el seu sistema de prevenció (art. 30.6 LPRL i 29.2 RSP).

2a Així mateix, les empreses que desenvolupen la seua activitat preventiva amb recursos propis i aliens, han de sotmetre a auditoria les activitats preventives desenvolupades per l'empresari amb recursos propis, i aquesta haurà de tindre per objecte, a més de l'assenyalat anteriorment, la incidència en aquest sistema de la seua forma mixta d'organització, així com la manera en què estan coordinats els recursos propis i aliens en el marc del Pla de Prevenció de Riscos Laborals; en aquests casos, caldrà adaptar el contingut, la metodologia i l'informe de l'auditoria a aquestes circumstàncies (art. 29.2 i 31 bis RSP).

3a S'exceptua d'aquesta obligació a les empreses de fins a 50 treballadors les activitats dels quals no estiguen incloses en l'annex I RSP que desenvolupen les activitats amb recursos propis (art. 29.3 RSP).

Perquè l'excepció siga operativa es requereix el següent:

- a) L'eficàcia del sistema preventiu ha de resultar evident sense necessitat de recórrer a una auditoria pel limitat nombre de treballadors i l'escassa complexitat de les activitats preventives.
- b) Les empreses hauran d'emplenar una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria, seguint el model establert en l'annex II RSP.
- c) S'haurà de remetre a l'autoritat laboral d'acord amb la notificació anterior, que serà registrada i ordenada segons les activitats, i facilitarà una informació globalitzada sobre les empreses afectades als òrgans de participació institucional en matèria de seguretat i salut.

No obstant això, l'autoritat laboral pot obligar, previ informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, a la realització de l'auditoria a les empreses que gaudien de l'excepció, tenint en compte (art. 29.4 RSP):

- a) La documentació que li han remés.
- b) La documentació de l'empresa referent als riscos i mesures preventives adoptades (art. 7 RSP).
- c) La situació individualitzada de l'empresa.
- d) Les dades de sinistralitat de l'empresa o del sector al qual pertany.
- e) Les informacions o altres circumstàncies que posen de manifest la perillositat de les activitats desenvolupades o la inadequació del sistema preventiu.

4a Al costat d'aquests supòsits obligatoris de sotmetiment del sistema preventiu a una auditoria, existeix la possibilitat que les empreses vulguen sotmetre-s'hi de forma voluntària. Pot donar-se en els tres casos següents (art. 33 bis RSP):

- a) Quan l'auditoria externa no siga legalment exigible.
- b) Quan, tot i ser-ho:
 - Es realitzen amb major freqüència del que s'estableix en la normativa.
 - Es realitzen amb un abast més ampli.

5a Moment en què s'ha de realitzar una auditoria:

- a) Després de l'aprovació de l'LPRL.
- b) Haurà de ser repetida en els supòsits següents (art. 30.4 RSP):
 - Cada quatre anys, excepte quan es realitzen activitats incloses en l'annex I RSP, en què el termini serà de dos anys.

Aquests terminis de revisió s'ampliaran en dos anys en els supòsits en què la modalitat d'organització preventiva de l'empresa haja sigut acordada amb la representació especialitzada dels treballadors de l'empresa.

- Quan ho requerisca l'autoritat laboral, previ informe de la ITSS i dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, es pot fonamentar la decisió en:

- Les dades de sinistralitat.

- Qualsevol altra circumstància que pose de manifest la necessitat de revisar les dades de l'última auditoria.

6a Els requisits per a ser auditor són els següents (art. 32 RSP):

a) Persona física o jurídica.

b) Tindre un coneixement suficient de les matèries i aspectes tècnics objecte de l'auditoria.

c) Posseir els mitjans adequats per a l'acompliment de les seues funcions.

d) En el cas que hagen de realitzar verificacions complexes, es permet que puguin recórrer a altres professionals que compten amb els coneixements, mitjans i instal·lacions necessaris.

e) No mantindre amb l'empresa a la qual audita, ni amb altres vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents de les pròpies de la seua actuació, que puguin afectar la seua independència o influir en el resultat.

f) No realitzar per a la mateixa empresa o qualsevol altra activitats de coordinació preventiva, ni en qualitat d'entitat especialitzada per a actuar com a servei de prevenció, ni mantindre amb aquestes últimes vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, amb excepció de les següents (art. 32.2 RSP):

- El concert de la persona o entitat auditora amb un o més serveis de prevenció aliens per a la realització d'activitats preventives en la seua pròpia empresa.

- El contracte per a realitzar l'auditoria del sistema de prevenció d'un empresari dedicat a l'activitat de servei de prevenció aliè.

g) Estar autoritzades per l'autoritat laboral competent del lloc on radiquen les seues instal·lacions principals.

7a Els resultats de qualsevol auditoria que es realitze hauran de reflectir-se en un informe que estarà a la disposició de l'autoritat laboral i dels representants dels treballadors i que tindrà els continguts establerts per l'art. 31.2 RSP)

L'informe haurà de reflectir els aspectes següents:

a) Identificació de la persona o entitat auditora i de l'equip auditor.

b) Identificació de l'empresa auditada.

c) Objecte i abast de l'auditoria.

d) Data d'emissió de l'informe d'auditoria.

e) Documentació que ha servit de base a l'auditoria, inclosa la informació rebuda dels representants dels treballadors, que s'incorporarà a l'informe.

f) Descripció sintetitzada de la metodologia emprada per a realitzar l'auditoria i, si escau, identificació de les normes tècniques utilitzades.

g) Descripció dels diferents elements auditats i resultat de l'auditoria en relació amb cadascun d'ells.

h) Conclusions sobre l'eficàcia del sistema de prevenció i sobre el compliment de l'empresari de les obligacions establertes en la normativa de prevenció de riscos laborals.

i) Signatura del responsable de la persona o entitat auditora.

El seu contingut ha de ser fidel reflex de la realitat verificada en l'empresa. Està prohibida qualsevol alteració o falsejament d'aquest (art. 31.3 RSP).

8a Les deficiències que es posen de manifest en l'informe i que suposen incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals hauran de ser esmenades per l'empresa, que adoptarà les mesures necessàries (art. 31.4 RSP).

4.6. Els recursos preventius en l'empresa

Al costat de l'obligació d'organitzar els serveis de prevenció en l'empresa, la Llei 54/2003 va afegir l'article 32 bis a l'LPRL, l'objectiu de la qual és que, en determinades situacions, els recursos preventius estiguen presents en l'empresa.

Es defineix com una mesura complementària que té com a finalitat vigilar el compliment de les activitats preventives en relació amb els riscos derivats de la situació que en determine la necessitat per a aconseguir un control adequat d'aquests riscos i que inclou, en concret, les activitats següents (art. 22 bis.4, RSP):

1a La comprovació de l'eficàcia de les activitats preventives previstes en la planificació.

2a L'adequació de tals activitats als riscos que pretenen previndre's o a l'aparició de riscos no previstos i derivats de la situació que determina la necessitat de la presència dels recursos preventius.

Amb independència de la modalitat d'organització de la prevenció que haja triat l'empresari, haurà d'encarregar-se que estiguen presents en l'empresa en els supòsits següents :

1r Quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, a causa de la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facen necessari el control de l'aplicació correcta dels mètodes de treball. Aquests riscos han de ser identificats en l'avaluació de riscos inicial o en les successives (art. 22 bis.2, RSP).

2n Quan es realitzen activitats o processos considerats perillosos o amb riscos especials, segons el que es disposa en la normativa de desenvolupament, i en concret en les activitats relacionades en l'art. 22 bis RSP. Igual que en el supòsit anterior, l'avaluació de riscos ha d'identificar els treballs o tasques integrants del lloc de treball i que estan lligats a aquelles activitats o processos perillosos (art. 22 bis.2, RSP).

3r Quan ho requerisca la ITSS després d'observar les condicions de treball. En aquest supòsit, l'empresari, sense perjudici del compliment del requeriment, ha de procedir de forma immediata a la revisió de l'avaluació de riscos laborals quan aquesta no contemple les situacions de risc detectades, així com a la modificació de l'activitat preventiva quan no incloga la necessitat de recursos preventius (art. 22 bis, paràgraf segon, RSP).

Correspon a l'empresari:

1r Atribuir la condició de recurs preventiu present en l'empresa. Aquesta condició pot en un dels subjectes següents (art. 32 bis.2, LPRL):

- a) Un o diversos treballadors designats de l'empresa.
- b) Un o diversos membres del servei de prevenció propi de l'empresa.
- c) Un o diversos membres dels serveis de prevenció aliens.
- d) Un o diversos treballadors de l'empresa que, sense pertànyer a cap de les modalitats anteriors (art. 32 bis.4, LPRL):
 - Reunisca els coneixements, la qualificació i l'experiència necessaris en les activitats assenyalades anteriorment.
 - Posseïska una formació preventiva que es corresponga, com a mínim, amb les funcions de nivell bàsic (art. 35, RSP).

2n En l'esmentada elecció no hi ha llibertat absoluta, perquè ha de tindre en compte que:

- a) S'ha de tindre la capacitat suficient.
- b) S'ha de disposar dels mitjans necessaris.
- c) Han de ser suficients en nombre.

3r Haurà de facilitar als treballadors les dades necessàries per a permetre la identificació de les persones designades (art. 22 bis.3, RSP).

4t Quant a la ubicació concreta de les persones que resulten designades, s'exigeix que es tracte d'un emplaçament segur que no supose un factor addicional de risc ni per a les persones ni per als treballadors de l'empresa (art. 22 bis.3, RSP).

Es determinen com a obligacions del personal al qual s'atribueix la condició de recurs preventiu:

1. Romandre en el centre de treball durant el temps en què es mantinga la situació que en determine la presència (art. 32 bis.3, LPRL).
2. Col·laborar amb la persona o les persones encarregades de la coordinació d'activitats preventives (art. 13.3 *in fine*, RD 171/2004).
3. Col·laborar amb els recursos preventius de l'empresari, en el cas de designar un o diversos treballadors que no siguin treballadors designats ni formen part del servei de prevenció propi (art. 32 bis.4, LPRL).

4. Col·laborar en el cas que siguin diversos els recursos preventius presents en l'empresa, la qual cosa ocorrerà, per exemple, quan existisquen empreses concurrents en el centre de treball (art. 22 bis.9, RSP).

5. En el cas que es deriven resultats de la labor de vigilància atribuïda (art. 22 bis .5 i 6, RSP):

a) Si l'observació posa de manifest un compliment de les activitats preventives deficient, les persones a les quals se'ls ha assignat la presència:

- Faran les indicacions necessàries per al compliment correcte i immediat de les activitats preventives.

- Informaran l'empresari sobre aquestes circumstàncies perquè aquest adopte les mesures necessàries a fi de corregir les deficiències observades si encara no han sigut esmenades.

b) Si l'observació constata absència, insuficiència o falta d'adequació de les mesures preventives, s'ha d'informar l'empresari sobre aquestes circumstàncies. Aquest procedirà de manera immediata a l'adopció de les mesures necessàries per a corregir-les i a la modificació de la planificació de l'activitat preventiva i, si escau, de l'avaluació de riscos laborals.

L'incompliment d'aquesta obligació està tipificat com a infracció greu (art. 12.15.b), LISOS).

LLIÇÓ 5. LA COORDINACIÓ EMPRESARIAL EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT

Esquema

1. Supòsits de fet legalment previstos
 - a) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en una mateixa àrea o lloc de treball.
 - b) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular, quan la seua activitat és diferent a la de l'empresari principal.
 - c) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball, quan l'activitat és la mateixa que la de l'empresari principal.
2. Objectius de la coordinació
 - Aplicació correcta dels principis de l'acció preventiva i dels mètodes de treball.
 - Adequació entre riscos i mesures preventives.
3. Obligacions legals
4. Coordinació entre empreses amb treballadors en el mateix lloc de treball.
 - 1r. Deure d'informació recíproca sobre els riscos:
 - suficient
 - previ a l'inici d'activitats
 - per canvis en les activitats concurrents o per situació d'emergència.
 - 2n. Deure d'establir mesures de coordinació.
 - 3r. Considerar la informació a l'efecte del Pla de Prevenció.
 - 4t. Informar els treballadors dels riscos derivats de l'activitat concurrent.
5. Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular.
 - A) Mesures a adoptar per l'empresari titular del centre:
 - Cooperació amb els concurrents.
 - Informació sobre els riscos propis del centre, mesures de prevenció i emergència.
 - Coordinar la informació en matèria preventiva.
 - Donar instruccions als empresaris concurrents sobre els riscos propis del centre i les mesures de prevenció.
 - B) Mesures a adoptar pels empresaris concurrents:
 - Cooperació entre els concurrents.
 - Considerar la informació del titular sobre el Pla de prevenció.
 - Complir les instruccions de l'empresari titular.
 - Comunicar als treballadors la informació i instruccions rebudes.
6. Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan hi ha un empresari principal.

A més de les mesures anteriors, com a empresari titular té el deure de vigilància sobre els contractistes i subcontractistes:

 - Exigir per escrit el Pla de Prevenció i el compliment dels deures d'informació i formació.
 - Comprovar la coordinació entre els empresaris concurrents.

Abast: les obligacions preventives de contractistes i subcontractistes que tinguen una

relació directa amb el centre de l'empresari principal.

7. Mitjans de coordinació.

- Fórmules o mètodes de coordinació: entre altres, els de l'art. 11 de l' RD 171/2004.
- Determinació del mitjà de coordinació: per l'empresari titular o l'empresari principal.
- Designació d'una o més persones encarregades de la coordinació:
 - a) Procediment preferent per a:
 - activitats perilloses
 - especials dificultats de coordinació
 - activitats preventivament incompatibles.
 - b) Designació per l'empresari titular entre:
 - integrants del sistema de prevenció
 - treballadors amb coneixements, qualificació i experiència o amb posició jeràrquica i coneixements tècnics.
 - c) Funcions:
 - afavorir el compliment dels objectius de coordinació
 - canalitzar l'intercanvi d'informació.
 - les comanades pel titular.
 - d) Facultats:
 - conèixer tota la informació i documentació preventiva
 - accedir a qualsevol zona de treball
 - impartir instruccions
 - formular propostes.

8. Drets dels representants dels treballadors:

- Rebre informació dels contractes de prestació d'obres o serveis.
- Facultats:
 - acompanyar la ITSS
 - visitar el centre de treball
 - recaptar l'adopció de mesures de coordinació.
 - dirigir-se als coordinadors.

Una d'aquestes obligacions empresarials és la de coordinar les activitats preventives quan en un mateix centre de treball concorren diversos empresaris. Els contractes i subcontractes d'obres o serveis són el supòsit més habitual. Aquestes situacions requereixen la valoració conjunta dels riscos derivats de totes les entitats i subjectes intervinents, és a dir, els que s'originen en l'acompliment de la seua activitat, els que estan presents en el lloc on la realitzaran, els nous que puguem sorgir així com els que es puguem agreujar a partir d'aquesta presència, i, en conseqüència:

Les diferents obligacions en matèria de seguretat i salut que tenen els empresaris quan concorren amb uns altres en un centre de treball venen fixades, en primer lloc i amb caràcter general, en l'art. 24 de l'LPRL.

La limitada redacció del precepte exigia un desenvolupament reglamentari que va tardar a produir-se i que va aprovar finalment l'RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'LPRL en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Les diferents situacions contemplades en la normativa són, específicament, les tres següents:

- a) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball.
- b) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular.
- c) Concurrencia de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan existeix un empresari principal.

No són incompatibles entre elles, de manera que un mateix subjecte pot presentar al mateix temps la condició d'empresari titular, concurrent i empresari principal. En cadascuna s'inclouen les obligacions corresponents, amb les quals garantir (art. 3 del RDCAE)

1r. L'aplicació coherent i responsable dels principis de l'acció preventiva recollits, amb caràcter general, en l'art. 15 de l'LPRL.

2n. L'aplicació correcta dels mètodes de treball per les diferents empreses que concorren en el centre de treball.

3r. El control de les interaccions de les diferents activitats desenvolupades, en particular:

- a) Quan puguen generar riscos qualificats com a greus.
- b) Quan puguen generar riscos qualificats com a molt greus.
- c) Quan es desenvolupen en el centre de treball activitats incompatibles entre si.

4t. L'adequació entre els riscos existents i les mesures preventives aplicables.

L'anàlisi de la coordinació de les activitats preventives quan concorren treballadors de diverses empreses en un centre de treball comporta una sèrie d'obligacions que han d'assumir els diferents subjectes intervinents. Resulta essencial, amb caràcter previ, delimitar alguns conceptes per a comprendre les situacions que poden plantejar-se. Són, fonamentalment, els següents:

- a) Centre de treball. Les referències que conté la normativa són, en gran mesura, al voltant d'aquesta expressió. Amb anterioritat al desenvolupament reglamentari de l'art. 24 de l'LPRL, l'única definició es trobava en l'art. 1.5 de l'ET com "la unitat productiva amb organització específica, que siga donada d'alta, com a tal, davant l'autoritat laboral", amb la qual cosa es tractava literalment d'una expressió molt fitada.

Per això, quan l'RDCAE va procedir a desenvolupar reglamentàriament la regulació legal, va incloure-hi una definició més àmplia, que ja estava sent aplicada pels tribunals, com "(...) qualsevol àrea, edificada o no, en la qual els treballadors hagen de romandre o a la qual hagen d'accedir per raó del seu treball" (art. 2 a) de l'RDCAE). Això permetia que la protecció als treballadors, així com les obligacions compregueren un camp més extens i adequat a la realitat en què es desenvolupa aquesta forma d'organització productiva.

b) Empresa concurrent. Són “(...) cadascuna de les empreses contractistes, subcontractistes o treballadors autònoms que intervenen simultàniament en el mateix centre de treball durant l'execució d'activitats”.

c) Empresari titular del centre de treball. És “la persona que té la capacitat de posar a disposició i gestionar el centre de treball” (art. 2 b) RDCAE).

d) Empresari principal. És “l'empresari que contracta o subcontracta amb uns altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquell i que es desenvolupen en el seu propi centre de treball” (art. 2 c) RDCAE).

e) Contractista/Subcontractistes. El primer és aquella “(...) persona física o jurídica que assumeix contractualment davant l'empresari titular i/o principal, amb mitjans humans i materials propis o aliens, el compromís d'executar la totalitat o part dels treballs (...)”, mentre que el segon és el que assumeix el mateix paper que el primer però davant del contractista.

f) Treballador autònom. Amb caràcter general, es defineix com la persona 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, donen o no ocupació a treballadors per compte d'altri” (art. 1.1 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom).

g) Coordinador d'activitats preventives. És un subjecte fonamental en la concurrència d'activitats empresarials, que és objecte d'anàlisi en un apartat específic, en què s'assenyala breument que està considerat legalment com un dels mitjans de coordinació preferent davant la presència d'unes determinades situacions a les quals es farà referència posteriorment (art. 13 de l'RDCAE).

5.1. Concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball

La primera conducta a observar pels empresaris que comparteixen un mateix centre de treball en l'acompliment de la seua activitat, està prevista en el paràgraf primer de l'art. 24 de l'LPRL, en el qual s'assenyala que “(...) hauran de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals”, desenvolupat en el capítol II de l'RDCAE (art. 4 i 5).

Les principals característiques d'aquesta obligació són les següents:

1a. S'aplica a totes les empreses i treballadors autònoms que concórreguen en un mateix centre de treball..

2a. No és un element a valorar sobre l'existència d'una relació jurídica o jeràrquica, ja que l'única cosa que s'erigeix com a requisit essencial és que exercisquen el seu treball tenint un lloc comú.

3a. L'obligació de coordinar-se no queda excusada ni desplaçada “(...) per la concurrència d'agents externs que, en el cas per exemple d'una contractació o subcontractació, i en virtut de la seua específica assumpció de comeses i obligacions de seguretat, intervinguen fent-se càrrec de determinats aspectes de la seguretat laboral.

És l'art. 4.2 de l' RDCAE el que ha fixat els perfils en els quals s'ha de plasmar, havent determinat, quant al contingut, que el deure de cooperació consistirà en:

1. Informar-se recíprocament sobre "(...) els riscos específics de les activitats que es desenvolupen en el centre de treball que puguen afectar els treballadors d'altres empreses, en particular sobre aquells que puguen veure's agreujats o modificats per la concurrència d'activitats".

Sobre aquesta informació es precisa que:

a) Haurà de ser suficient, i que es deixarà a l'arbitri dels subjectes intervinents el que s'entén per aquest concepte. Seria recomanable que en la negociació col·lectiva fora concretat, perquè en cas de conflicte seran finalment els tribunals els que el delimitaran.

b) Quant al moment de la informació, s'assenyala que es proporcionarà abans de l'inici de les activitats, quan es produïska un canvi en les activitats que puga afectar les mesures preventives que s'han adoptat i, finalment, quan s'haja produït una situació d'emergència.

c) Es facilitarà per escrit quan els riscos que puga generar alguna de les empreses siguen greus o molt greus. En la resta de casos pot ser oral, encara que s'aconsella que es faça també per escrit a l'efecte de la seua possible constatació i prova davant intervencions administratives o judicials (NTP 918).

2. Quan es produïska un accident de treball, com a conseqüència dels riscos de les activitats concurrents "(...) l'empresari haurà d'informar-ne als altres empresaris presents en el centre de treball". Aquest deure es deriva del fet que, sobre l'empresari que ha contractat al treballador, recauen les obligacions:

-D'una banda, d'investigar els danys com a conseqüència del que s'estableix en l'art. 16.3 de la LPRL que determina que "quan s'haja produït un mal per a la salut dels treballadors o quan, en ocasió de la vigilància de la salut prevista en l'article 22, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresari durà a terme una investigació sobre aquest tema, a fi de detectar les causes d'aquests fets".

-I, d'altra banda, de l'obligació consistent en el fet que l'empresari ha de notificar per escrit a l'autoritat laboral els danys per a la salut dels treballadors al seu servei que s'hagen produït amb motiu del desenvolupament del seu treball, conforme al procediment que es determine reglamentàriament (art. 23.3 de l'LPRL).

3. Comunicar immediatament tota situació d'emergència que puga afectar la seguretat o salut dels treballadors de les diferents empreses presents al centre de treball (art. 4.3 RDCAE).

4. Tindre en compte la informació rebuda a l'efecte d'elaborar la seua avaluació de riscos i planificar l'activitat preventiva; cal considerar els riscos que "sent propis de cada empresa, sorgisquen o s'agreugen precisament per les circumstàncies de concurrència en què les activitats es desenvolupen" (art. 4.4 RDCAE).

5. Establir els mitjans de coordinació per a la prevenció de riscos.

6. Al seu torn, cada empresari haurà d'informar els seus treballadors dels riscos derivats de la concurrència de diverses empreses en el mateix centre de treball (art. 4.5 RDCAE), dels mitjans de coordinació establerts (art. 12.3 RDCAE) i facilitar les dades necessàries per a la seua identificació quan el mitjà de coordinació triat siga la presència de recursos preventius en el centre de treball o la designació d'una o més persones encarregades de la coordinació (art. 12.3 RDCAE).

5.2. Concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular

La segona situació que regula la normativa està recollida en l'apartat segon de l'art. 24 de la LPRL, concretada en el capítol III de l'RDCAE (art. 6 a 9).

Té com a destinatari a l'empresari titular d'un centre de treball, al qual s'atribueixen obligacions addicionals. Els deures que són imputats a l'empresari titular no suposa que els de la resta d'empresaris es vegem relegats, és a dir, l'obligació de coordinació del paràgraf primer de l'art. 24 continua regint les relacions entre tots els empresaris, malgrat que un d'ells haja adquirit cert protagonisme: El que sí que estaran és més relativitzats, però mai anul·lats.

El paràgraf segon de l'art. 24 assenyala que l'empresari titular haurà d'adoptar les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupen activitats en el seu centre de treball "reben la informació i les instruccions adequades en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per tal de traslladar-les als seus respectius treballadors".

En conseqüència, s'està obligant l'empresari titular en dos sentits:

1r) D'una banda, ha de facilitar informació a la resta d'empresaris que estan exercint el seu treball en el centre del qual ell és titular, ja que coneix les circumstàncies i condicions a adoptar, atés que ha hagut de realitzar el pla de prevenció i l'avaluació de riscos i, en funció dels resultats, ha adoptat tota una sèrie de mesures.

El contingut versarà sobre els següents aspectes (art. 7 RDCAE):

- a) Els riscos propis del centre de treball que puguin afectar les activitats que hi desenvolupen la resta de subjectes.
- b) Les mesures referides a la prevenció dels riscos al·ludits.
- c) Les mesures d'emergència que s'han d'aplicar en el seu centre de treball.

Aquesta informació haurà de ser suficient, terme que deixa un marge d'actuació que haurà de ser concretat, en cas de conflicte, pels tribunals, tret que els convenis col·lectius n'incloguen alguna referència en aquest sentit.

Quant al moment en què ha de proporcionar-se, assenyala la normativa que abans de l'inici de les activitats i quan es produïska un canvi en els riscos del centre de treball que siga rellevant a efectes preventius, i pel que fa a la forma, s'ha de facilitar per escrit quan es referisca a riscos qualificats com a greus o molt greus (art. 7.2 i 3 de l'RDCAE).

En aquesta transmissió d'informació és necessària la intervenció dels seus destinataris, ja que, altrament, les activitats en matèria de prevenció que poguera realitzar el titular resultarien ineficaces. És fonamental la coordinació dels altres empresaris perquè, al seu torn, comuniquen els possibles riscos que es poden derivar de la seua actuació i dels instruments, substàncies i materials que utilitzen o introdueixen en el lloc de treball. L'art. 9 d l'RDCAE concreta que aquestes obligacions. Són les següents:

- a) Cooperar en l'aplicació de la normativa de prevenció.
- b) Tindre en compte la informació rebuda de l'empresari titular a l'hora de realitzar la seua avaluació de riscos i de planificar la seua activitat preventiva.
- c) Complir les instruccions donades per l'empresari.
- d) Finalment, comunicar als respectius treballadors la informació i les instruccions rebudes de l'empresari titular que són, en suma, els subjectes que fonamenten aquella coordinació i als quals es pretén protegir.

2n) I, d'altra banda, ha de donar instruccions adequades en relació amb la prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguen afectar els treballadors de les empreses concurrents i les mesures preventives a aplicar quan es produïska una situació d'emergència (art. 8 de l'RDCAE).

Concreta la normativa que aquestes instruccions, de forma similar a l'obligació d'informar, hauran de ser suficients i adequades als riscos existents en el centre de treball, proporcionar-se abans de l'inici de les activitats i quan es produïska un canvi en els riscos existents en el centre de treball que siga rellevant a efectes preventius i, quant a la forma, només es determina que es facilitaran per escrit quan es referisquen a riscos qualificats com a greus o molt greus.

Finalment, assenyalar que la condició d'empresari titular li atribueix també la iniciativa per a establir els mitjans de coordinació així com designar la persona encarregada de la coordinació de les activitats preventives (art. 12.1 i 13.3 del RDCAE).

5.3. Concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan existeix un empresari principal

El paràgraf tercer de l'art. 24 de l'LPRL, desenvolupat reglamentàriament en el capítol IV de l'RDCAE (art. 10) recull una obligació el destinatari de la qual és l'empresari principal que ha concertat un contracte o subcontracte d'obres o serveis, que se suma a les ja establertes. Consisteix en la necessitat de dur a terme una vigilància sobre els contractistes i subcontractistes en el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Seguint amb la delimitació del supòsit de fet del paràgraf tercer de l'art. 24 de l'LPRL, l'obligació de vigilància regirà mentre dure el contracte, és a dir, durant el temps en què els contractistes o subcontractistes estiguen exercint la seua labor en l'empresa principal, i no pot extrapolar-se a altres períodes de temps posat que seria impossible materialitzar aquest control per estar fora de l'abast de les possibilitats de l'empresa principal.

En el supòsit d'existència d'una cadena de contractació i subcontractació afecta a tots els empresaris successius que puguen adquirir la condició de principals, utilitzant com a

argument fonamental el fet que comparteixen un mateix lloc de treball, amb la qual cosa l'empresari principal vigilarà els seus contractistes i aquests ho faran amb els possibles subcontractistes, aspecte que es justifica també en el fet que l'existència d'una coordinació empresarial posa en contacte a tots els empresaris, perquè aquesta planificació conjunta inicial i periòdica dels riscos i de la seua prevenció fa que a l'hora d'exigir responsabilitats es pugui encadenar a tots els implicats.

L'obligació que s'ha de dirigir cap als contractistes o subcontractistes però no als seus treballadors.

Una vegada delimitat parcialment el supòsit de fet d'aquest paràgraf convé concretar en què consisteix aquest deure *in vigilando*. Tal com s'ha assenyalat, l'empresari principal ha de vigilar que el contractista complisca les obligacions que li atribueix la normativa de prevenció de riscos laborals amb la finalitat de previndre els possibles incompliments i consegüents accidents de treball que poden esdevindre i, dels quals resultarà responsable (art. 42.3 LISOS).

En concret, l'art. 10 de l'RDCAE assenyalava que exigirà a les empreses contractistes i subcontractistes, abans de l'inici de les activitats, el següent:

- a) L'acreditació per escrit, abans de l'inici de les activitats, de la realització per a les obres i serveis contractats de l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva.
- b) L'acreditació, també per escrit, del compliment de les seues obligacions en matèria d'informació i formació respecte dels treballadors que hagen de prestar els seus serveis en el centre de treball.
- c) I, finalment, ha de comprovar que les empreses contractistes i subcontractistes han establert els mitjans de coordinació entre elles.

Com a conseqüència d'aquesta obligació de vigilància, s'atribueix a l'empresari principal una responsabilitat solidària amb el contractista, i si escau subcontractistes, dels incompliments que es produïsquen (art. 42.3 LISOS):

- a) Durant el període del contracte.
- b) Respecte dels treballadors que ha emprat la contractista en el centre de treball de la principal.
- c) L'activitat de la contractista pugui qualificar-se com a pròpia respecte de la que realitza l'empresa principal.

Ara bé, com s'ha assenyalat, els empresaris que tinguen el caràcter de principal i, si escau, els contractistes respecte dels seus subcontractistes, estan obligats a observar aquesta conducta de vigilància, però una lectura detinguda del paràgraf tercer de l'art. 24 de l'LPRL, porta a la conclusió que no tots han d'observar aquesta obligació sinó que aquesta previsió únicament s'aplica als contractes o subcontractes en què es complisca el requisit de la pròpia activitat, aspecte molt rellevant atès que, si no està obligada a observar aquesta obligació, tampoc se li podrà derivar responsabilitat solidària.

Es tracta d'una expressió la interpretació de la qual ha de qualificar-se de confusa atès que ja estava establerta en l'art. 42 de l'ET.

5.4. L'obligació de recaptar informació respecte dels fabricants, importadors i subministradors

L'última obligació que ha d'observar en aquest cas l'empresari principal està regulada en el paràgraf quart de l'art. 24 de l' LPRL, que apunta que "les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 d'aquesta Llei també s'aplicaran, respecte de les operacions contractades, en els supòsits en què els treballadors de l'empresa contractista o subcontractistes no presten serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagen d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal".

Aquesta mateixa obligació s'ha d'observar en el cas que siguin treballadors autònoms els que operen amb els citats instruments o elements (art. 8.5 de la Llei 20/2007).

De la lectura d'aquest precepte se'n poden deduir dues conclusions:

1r. Que s'està fent referència a contractes o subcontractes que s'exerciran fora del centre de treball de l'empresa principal, amb la qual cosa es disposen unes obligacions respecte d'un supòsit de fet diferent del que fins al moment s'estava estudiant i que partia de la premissa que diverses empreses compartien l'acompliment de les seues funcions en un mateix lloc de treball.

2n. Que s'està disposant una obligació que, lògicament, atès que no es comparteix centre de treball, no té res a veure amb l'activitat que es puga donar entre l'empresa principal i la contractista o subcontractistes.

Per tant, com que aquells contractistes o subcontractistes operaran amb màquines, equips o matèries primeres subministrats per l'empresa principal, aquesta haurà d'informar sobre la seua utilització correcta i adequada de manera que no suppose un risc per a la seguretat i salut, informació que en tot cas haurà recaptat dels fabricants, importadors o subministradors d'aquells utensilis o productes, amb la qual cosa hi ha una equiparació entre l'empresari principal i els subjectes dels quals recull la informació.

Aquesta informació de l'empresari principal al contractista o subcontractistes haurà de ser transmesa als treballadors d'aquestes últimes que són els que en última instància utilitzaran els mitjans subministrats per la comitent.

5.5 Mitjans de coordinació

En l'estudi dels mètodes de coordinació a utilitzar, l'art. 11 de l'RDCAE recull una relació no exhaustiva o oberta destinada a facilitar les obligacions que els diferents subjectes intervinents han d'observar i que es determina, sense perjudici "de qualssevol altres que puguen establir les empreses concurrents en el centre de treball, dels quals puguen establir-se mitjançant la negociació col·lectiva i dels establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals per a determinats sectors i activitats".

Específicament s'hi assenyalen els següents:

- a) L'intercanvi d'informació i de comunicacions entre les empreses concurrents.

- b) La celebració de reunions periòdiques entre les empreses concurrents.
- c) Les reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, en defecte d'això, dels empresaris que manquen d'aquests comitès amb els delegats de prevenció. L'art. 16 de l'RDCAE complementa aquesta referència incidint en la seua rellevància quan en la concurrència d'activitats es considere necessària la consulta per a analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per les empreses concurrents o per a procedir a la seua actualització.
- d) La impartició d'instruccions.
- e) L'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguen afectar els treballadors de les empreses concurrents o de procediments o protocols d'actuació.
- f) La presència en el centre de treball de recursos preventius de les empreses concurrents.
- g) La designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives.

En l'elecció del mitjà o mitjans concrets de coordinació s'ha d'observar el següent:

1. La iniciativa per al seu establiment correspondrà, amb caràcter general, a l'empresari titular del centre de treball els treballadors del qual hi desenvolupen activitats o, en defecte d'això, a l'empresari principal.
2. Es fixaran una vegada s'ha rebut la informació que s'han de comunicar entre si tots els empresaris concurrents.
3. Quant al moment, serà abans de l'inici de les activitats.
4. Hauran d'actualitzar-se quan no resulten adequats per al compliment dels objectius a què es refereix l'art. 3 de l'RDCAE.
5. Cada empresari haurà d'informar els seus treballadors sobre els mitjans de coordinació establerts en els termes previstos en l'article 18.1 de l'LPRL.
6. Els mitjans a triar seran els que es consideren necessaris i pertinents per a complir els objectius que es van assenyalar anteriorment.
7. Les empreses, en principi, tenen llibertat per a triar el mitjà de coordinació que estimen convenient, però han de tindre en compte el que es disposa en l'art. 5.2 de l'RD 171/2004:
 - a. El grau de perillositat de les activitats que es desenvolupen en el centre de treball.
 - b. El nombre de treballadors de les empreses presents en el centre de treball
 - c. La duració de la concurrència de les activitats desenvolupades per tals empreses.

No obstant això, aquesta llibertat es veu limitada en la normativa, que assenyala que es considera mitjà de coordinació preferent, i per tant, per ell hauran d'utilitzar, llevat que acrediten raons tècniques o organitzatives justificades i sempre que garantisquen per altres mitjans el compliment dels objectius de la coordinació (art. 13.2 RDCAE), la designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats quan concórreguen dues o més de les condicions de l'art. 13.1 de l'RDCAE:

- a) Quan en el centre de treball una de les empreses concurrents realitzi activitats o processos reglamentàriament considerats com a perillosos o amb riscos especials, que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors de les altres empreses presents.
- b) Quan existisca una dificultat especial per a controlar les interaccions de les diferents activitats desenvolupades en el centre de treball que puguin generar riscos qualificats com a greus o molt greus.
- c) Quan existisca una dificultat especial per a evitar que es desenvolupen en el centre de treball, successivament o simultàniament, activitats incompatibles entre si des de la perspectiva de la seguretat i salut dels treballadors.
- d) Quan existisca una especial complexitat per a la coordinació de les activitats preventives com a conseqüència del nombre d'empreses i treballadors concurrents, del tipus d'activitats desenvolupades i de les característiques del centre de treball.

Apareix en conseqüència un subjecte fonamental en la coordinació, el coordinador d'activitats preventives. No ha de confondre's amb el coordinador de seguretat i salut que intervé en el sector de la construcció (RD 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i de salut en les obres de construcció), amb el qual pot tindre algunes comeses similars, amb caràcter general, però que són diferents.

Determina la normativa amb què poden adquirir aquesta condició les persones que tinguen una formació com a mínim de nivell intermedi i siguen (art. 13.3 de l'RDCAE):

- a) Un o diversos treballadors designats pels empresaris concurrents per a desenvolupar les activitats preventives.
- b) Un o diversos membres del servei de prevenció propi de les empreses concurrents.
- c) Un o diversos membres del servei de prevenció aliè concertat per les empreses concurrents.
- d) Un o diversos treballadors de les empreses concurrents que, sense formar part del servei de prevenció propi ni ser treballadors designats, reunisquen els coneixements, la qualificació i l'experiència necessaris.
- e) Qualsevol altre treballador que, per la seua posició en l'estructura jeràrquica de l'empresa i per les funcions tècniques que exerceix en relació amb el procés o els processos de producció desenvolupats en el centre, estiga capacitat per a la coordinació de les activitats.

f) Una o diverses persones d'empreses dedicades a la coordinació d'activitats preventives, que tinguen la competència, els coneixements i la qualificació necessària.

En la mesura en què el coordinador d'activitats preventives es converteix en un subjecte fonamental, la normativa en delimita les funcions que, en concret, són les que s'enumeren a continuació (art. 14.1 RDCAE):

a) Afavorir el compliment dels objectius previstos en l'art. 3 de l'RDCAE.

b) Servir de **lloc** per a l'intercanvi de les informacions que han d'intercanviar-se les empreses concurrents en el centre de treball.

c) Qualsevol altres encomanades per l'empresari titular del centre de treball.

En la seua materialització, han d'estar presents en el centre de treball el temps que siga necessari, i se'ls atorga expressament les facultats següents (art. 14.2 RDCAE):

a) Conèixer les informacions que hagen d'intercanviar-se les empreses concurrents en el centre de treball, així com qualsevol altra documentació de caràcter preventiu que siga necessària per a l'acompliment de les seues funcions.

b) Accedir a qualsevol zona de centre de treball.

c) Impartir a les empreses concurrents les instruccions que siguen necessàries per al compliment de les seues funcions.

d) Proposar a les empreses concurrents l'adopció de mesures per a la prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguen afectar els treballadors presents.

5.6. Obligació de recaptar informació respecte dels fabricants, importadors i subministradors

L'última obligació que ha d'observar en aquest cas l'empresari principal està regulada en el paràgraf quart de l'article 24 de l'LPRL, que a aquest efecte assenyala que «les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 d'aquesta Llei seran també d'aplicació, respecte de les operacions contractades, en els supòsits en què els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no presten serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que tals treballadors hagen d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal».

La mateixa obligació s'ha d'observar en el cas que siguen treballadors autònoms els que operen amb els citats instruments o elements (art. 8.5, L. 20/2007).

El supòsit de fet és:

1r Existència de contractes, subcontractes o activitats exercides per treballadors autònoms que s'exerciran fora del centre de treball de l'empresa principal.

2n Que aquests contractistes, subcontractistes o treballadors autònoms operaran o executaran la seua activitat professional amb màquines, equips o matèries primeres subministrades per l'empresa principal.

Aquesta última haurà de proporcionar la informació necessària amb la finalitat que:

a) La utilització i manipulació es realitzi sense riscos per a la seguretat i salut, informació que en tot cas haurà recaptat dels fabricants, importadors o subministradors d'aquests utensilis o productes.

b) Els empresaris puguen complir les obligacions d'informació respecte dels seus treballadors.

Per a complir aquesta obligació, l'empresari principal està obligat a recaptar-la dels fabricants, importadors i subministradors. L'obligació d'informació del fabricant, sempre que les característiques de l'equip ho permeten, ha de recollir-se de manera que arribe directament al treballador. Aquesta obligació es donarà per emplenada amb la incorporació en el producte, de forma clara i comprensible, dels riscos que aquest origina i de les mesures preventives a implantar.

LLIÇÓ 6. LA PROTECCIÓ DELS TREBALLADORS TEMPORALS EN MATÈRIA PREVENTIVA

Esquema

1. El principi d'equiparació dels treballadors temporals
 - Els temporals i els contractats a través d' ETT , mateix nivell de protecció que els fixos.

2. La prevenció de riscos en la contractació temporal directa:
 - Obligacions empresarials: les mateixes que per als fixos.
 - Peculiaritat: informar el sistema de prevenció de la seua incorporació a l'empresa.

3. La prevenció de riscos en la contractació temporal indirecta a través d'ETT.
 - A) Exclusions de la contractació temporal (art. 8 de l'RD 216/1999):
 - Treballs perillosos per a la seguretat i salut en les activitats següents:
 - a) Obres de construcció de l'annex II de l'RD 1627/1997.
 - b) Minería a cel obert i d'interior de l'art. 2 de l'RD 1389/1997.
 - c) Indústries extractives per sondejos, de l'art. 109 del Reglament de Seguretat Minera.
 - d) Plataformes marines.
 - e) Fabricació, manipulació i utilització d'explosius, RD 230/1998
 - f) Exposició a radiacions ionitzants, RD 53/1992
 - g) Exposició a agents cancerígens, RD 363/1995
 - h) Exposició a agents biològics, RD 664/1997
 - i) Riscos elèctrics d'alta tensió
 - Llocs de treball no avaluats
 - B) Repartiment de les obligacions empresarials preventives:
 - a) ETT treballador: informació i formació i vigilància de la seua salut.
 - b) Empresa usuària:
 - A l'ETT: informació.
 - Al treballador: protecció de la seua salut i seguretat.
 - Obligació d'informació a l'ETT de l'empresa usuària, que s'incorpora al contracte de posada a disposició:
 - dels riscos generals del centre i dels específics de de el lloc
 - de les mesures preventives i dels mitjans de protecció
 - de la formació requerida
 - de les mesures de vigilància de la salut
 - Obligació de l'ETT de traslladar l'anterior informació al treballador, prèviament a la incorporació d'aquest.
 - Obligació de l'ETT de formar el treballador:
 - Constatar que disposa de formació teòrica i pràctica necessària per al lloc.
 - Impartir la formació directament o en l'empresa usuària, prèviament a la incorporació i amb càrrec al contracte.
 - Obligació de l'ETT de vigilar la salut del treballador:
 - Reconeixement mèdic inicial previ a la incorporació.
 - Els periòdics que siguen procedents.
 - Obligacions de l'ETT i empreses usuàries de l'intercanvi d'informació en matèria preventiva.
 - Haurà d'acreditar-se documentalment el compliment d'aquestes obligacions.

- Obligació de l'empresa usuària de protegir la salut i seguretat dels treballadors temporals:
 - Mateix nivell de protecció que els treballadors fixos.
 - Sistema de prevenció: els treballadors posats a disposició computen en mitjana mensual **apària** la seua determinació i poden dirigir-se a aquest igual que els fixos.
- Obligació de coordinació Empresa usuària - ETT:
 - Comunicar danys per a la salut del treballador.
 - Informació rellevant per a la protecció de la salut.
 - Noves avaluacions de risc.

L'article 28 de l'LPRL recull tota una sèrie de mesures a tindre en compte en relació amb els treballadors temporals, ja que són un grup que presenta riscos addicionals en l'empresa en la mesura en què desconeixen el lloc de treball.

Existeixen dos principis generals importants:

1r El d'equiparació als treballadors en plantilla quant a la protecció que han de rebre en matèria de seguretat i salut per part de l'empresari.

2n El d'igualtat de tracte pel que fa a les condicions de treball i a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

Fonamentalment són les següents:

a) Haurà d'informar, o garantir que estiguen informats, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat, sobre:

- Els riscos als quals estaran exposats, tenint en compte en particular la necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc a cobrir.

- Les mesures de protecció i prevenció davant d'aquests.

b) Haurà de proporcionar una formació específica, tenint en compte la qualificació del treballador i l'experiència professional i els riscos als quals estaran exposats.

c) Haurà de vigilar l'estat de salut d'aquests treballadors, i procedir si fora oportú, a examinar-los en finalitzar la relació temporal.

d) I, finalment, haurà d'informar els treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si escau, al Servei de Prevenció de la incorporació d'aquests treballadors temporals, en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seues funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa.

Protecció dels treballadors posats a disposició a través d'una ETT

És convenient realitzar un estudi a part de les obligacions en matèria de seguretat i salut quan existeix un contracte de posada a disposició, perquè es tracta d'una situació en la qual el treballador no presta els seus serveis a l'empresari que directament l'ha contractat.

Es tracta d'una relació triangular -empresa de treball temporal, empresa usuària i treballador- que presenta tota una sèrie de connotacions específiques que afecten a l'hora de determinar les diferents obligacions dels diferents subjectes en joc.

Les obligacions seran les que s'assenyalaran a continuació. Cal distingir entre les que siguin a càrrec de l'empresa de treball temporal de les no ho siguin respecte de l'empresa usuària. La regulació de l'article 28.5, LPRL es complementa amb el que es disposa en l'RD 216/1999, de 5 de febrer.

1. Obligacions de l'empresa usuària

Són fonamentalment les següents:

1a Informació a l'empresa de treball temporal sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a exercir i de les qualificacions requerides (art. 28.5 apartat segon de l'LPRL).

S'ha completat per l'RD 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. S'hi assenyalava que la informació haurà d'incloure, a més:

1a 1. Els resultats de l'avaluació de riscos del lloc de treball a cobrir, la qual cosa té com a conseqüència que només serà possible la formalització d'un contracte de posada a disposició respecte del lloc de treball per al qual s'haja realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos laborals, amb especificació de les dades relatives a (art. 2.2, RDETT):

a) Riscos laborals de caràcter general existents en el centre de treball i que pogueren afectar el treballador, així com els específics del lloc de treball a cobrir.

b) Mesures de prevenció a adoptar en relació amb els riscos, amb inclusió de la referència als equips de protecció individual que haja d'utilitzar i que seran posats a la seua disposició.

c) Formació en matèria de prevenció de riscos laborals que ha de posseir el treballador.

d) Mesures de vigilància de la salut que han d'adoptar-se en relació amb el lloc de treball a exercir, en què s'especifique:

- El caràcter obligatori o voluntari per al treballador.

- La periodicitat en la seua realització.

e) Determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició dels treballadors a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seua salut, o que puguin ser rellevants de cara a valorar posteriors incorporacions del treballador a la mateixa empresa o una de diferent (art. 5.3, REDTT).

1a 2. Informació per escrit sobre qualsevol mal per a la salut del treballador que s'haguera produït amb motiu del desenvolupament del seu treball, a fi que l'empresa de treball temporal pugui complir, en els terminis i termes establerts, l'obligació de notificació a l'autoritat laboral (art. 7.2, RDETT).

2a Encarregar-se que les condicions d'execució del treball en tot allò relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors siguin les adequades, és a dir, equivalents a les de la resta del personal de l'empresa usuària que no té el caràcter de lloc a disposició.

3a Informar els treballadors, amb caràcter previ a la seua incorporació al treball, de:

- a) Els riscos als quals estaran exposats.
- b) La necessitat de qualificacions o aptituds professionals determinades.
- c) Les mesures de protecció i prevenció en aquest lloc.

4a Recaptar la informació necessària de l'empresa de treball temporal, també amb caràcter previ a l'inici de la prestació, per a assegurar-se que el treballador posat a la seua disposició reuneix les condicions següents (art. 4.1 del RDETT):

- a) Que ha sigut considerat apte, a través d'un reconeixement adequat del seu estat de salut, per a la realització dels serveis que haja de prestar en les condicions en què hagen de ser efectuats, de conformitat amb el que es disposa en l'article 22, LPRL i 37.3, RSP.
- b) Que posseeix les qualificacions i capacitats requerides per a l'acompliment de les tasques que se li encomanen en les condicions en què s'efectuaran i compta amb la formació necessària, tot això en relació amb la prevenció dels riscos als quals pugui estar exposat, en els termes previstos en l'article 19 de l'LPRL i les seues disposicions de desenvolupament.
- c) Que ha rebut les informacions relatives a:
 - Les característiques pròpies del lloc de treball.
 - Les característiques de les tasques a desenvolupar.
 - Les qualificacions requerides.
 - Els resultats de l'avaluació de riscos.

En cap cas l'empresa usuària permetrà l'inici de serveis d'un treballador posat a disposició fins que no tinga constància del compliment de les obligacions ressenyades anteriorment (art. 4.2, RDETT).

5a Finalment, informar els representants dels treballadors i els serveis de prevenció de l'empresa usuària sobre l'adscripció d'aquests treballadors a determinats llocs, amb la finalitat que aquests puguin adoptar les mesures necessàries de control i ajuda a aquests.

L'empresa usuària disposarà d'un termini de deu dies des de la formalització del contracte de posada a disposició per a transmetre aquesta informació (art. 9, LETT).

2. Obligacions de l'empresa de treball temporal

Els articles 28.5 de l'LPRL i 2.2 de la LETT, complementats pel que disposa l'RDETT, s'han encarregat de fixar quines són les obligacions de l'empresa de treball temporal respecte dels treballadors que ha contractat però que prestaran serveis en una altra empresa:

1a) Proporcionar formació al treballador. De la mateixa manera, es requereix que complisca el que es disposa en l'art. 12.2 de la LETT.

En l'article 3.3 de l'RDETT s'hi determina que és l'empresa de treball temporal la que «haurà d'assegurar-se que el treballador, prèviament a la seua posada a disposició de l'empresa usuària, posseeix la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva necessària per al lloc de treball a exercir», per a la qual cosa «comprovarà fefaentment que la formació és la requerida i que es troba actualitzada i adaptada a l'evolució dels equips i mètodes de treball i al progrés dels coneixements tècnics».

L'empresa de treball temporal només «haurà de contractar o assignar el servei a un treballador que reunisca, o puga reunir, si escau, prèvia formació a la qual [s'ha fet referència], els requisits previstos en matèria de prevenció de riscos laborals» (art. 3.1 de l'RDETT).

2a Vigilància de la salut. És l'empresa de treball temporal la que s'ha d'encarregar de vigilar la salut del treballador posat a disposició i la que haurà de realitzar els reconeixements mèdics (art. 28.5, LPRL).

3a Informar el treballador sobre:

- a) Les característiques pròpies dels llocs de treball a exercir.
- b) Les qualificacions requerides.

4a No formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i salut, en el treball, en els termes previstos en la disposició addicional segona d'aquesta Llei i, de conformitat amb aquesta, en els convenis i acords col·lectius (art. 8.b), LETT).

En concret, atesa la Disposició addicional segona de la LETT, no es poden celebrar contractes de posada a disposició per a la realització de treballs en activitats d'especial perillositat:

a) Treballs que impliquen l'exposició a radiacions ionitzants en zones controlades segons el Reial decret 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.

b) Treballs que impliquen l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons 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, i el Reial decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasament i etiquetatge de preparats perillosos, així com les seues respectives normes de desenvolupament i d'adaptació al progrés tècnic.

c) Treballs que impliquen l'exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, segons el 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, així com les seues normes de modificació, desenvolupament i adaptació al progrés tècnic.

4a Acreditar documentalment a l'empresa usuària que el treballador posat a la seua disposició (art. 3.5 del RDETT):

- a) Ha rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives.
- b) Posseeix la formació específica necessària.
- c) Que el seu estat de salut és compatible amb el lloc de treball a exercir.

LLIÇÓ 7. RESPONSABILITATS EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Esquema

1. Consideracions generals

El sistema de responsabilitats afecta a tots els subjectes implicats en la prevenció de riscos laborals, quan incompleixen les seues obligacions respectives.

2. Les responsabilitats empresarials.

A) La responsabilitat penal:

a) Delicte contra la seguretat i salut laboral (316 CP):

– Elements del tipus penal:

b) Delictes o faltes d'homicidi i lesions:

c) Delicte de risc catastròfic.

Delictes contra la seguretat col·lectiva, tipificats en els art. 341 a 350 CP

d) Concurrencia de delictes: art. 77 CP

B) La responsabilitat administrativa:

a) El règim d'infraccions:

b) Règim de sancions:

– Criteris de graduació (art. 39 LISOS).

– Regles de graduació (art. 39 5. 6. i 7 LISOS).

– Reincidència (Art. 41 LISOS).

– Sancions no pecuniàries.

c) Règim de responsabilitats en supòsits de coordinació.

– En contractes de posada a disposició.

– Concurrencia de diverses empreses no vinculades en un mateix centre: respon cadascuna de les empreses.

– Concurrencia de diverses empreses en un centre amb un titular (contractes i subcontractes).

C) La responsabilitat civil.

1. Responsabilitat civil derivada de la penal (art. 101 i següents del CP):

2. Responsabilitat civil contractual (arts 42. 1 LPRL i 1101 C. c.):

3. Règim de responsabilitat civil en supòsits de coordinació d'empreses.

D) La responsabilitat contractual laboral.

E) Altres responsabilitats en matèria de Seguretat Social.

a) El recàrrec en les prestacions.

b) Responsabilitat en EP per falta de reconeixement mèdic.

c) Responsabilitat en prestacions sanitàries derivades de la civil o penal de l'empresari.

d) Responsabilitat per incompliment d'ordres de paralització de la ITSS o acords de suspensió de l'autoritat laboral.

– Suposat de fet: incompliment de les decisions de la ITSS o de l'autoritat laboral, conforme als arts 44 i 53 de l'LPRL.

– Contingut: s'equipara l'incompliment a la falta d'assegurament de totes les prestacions, sanitàries i econòmiques, que corresponen a l'empresari.

– Naturalesa: sanciona resultats, no conductes.

– Dinàmica processal: procediment ordinari davant la jurisdicció laboral.

e) Règim de compatibilitats entre les responsabilitats:

7.1. Responsabilitat administrativa en matèria de prevenció de riscos laborals

Es recull en l'RD Igislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social. Es caracteritza pel següent:

1r Per a imposar una responsabilitat administrativa fa falta la concurrència de dos requisits:

- a) Que la conducta estiga recollida com a infracció (art. 11 a 13 de la LISOS).
- b) Que aquesta conducta supose un incompliment de les obligacions establertes en les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut (art. 5, LPRL).

2n S'imputa aquesta responsabilitat amb independència que es produïsquen danys.

3r És una responsabilitat per culpa, ja que tota infracció requereix una acció i omissió dels subjectes responsables.

4t És irrellevant la conducta del treballador a l'efecte de determinar si concorre responsabilitat empresarial. L'empresari ha de preveure les distraccions o imprudències no temeràries del treballador, però fins i tot l'existència d'imprudència temerària no exonera l'empresari de la seua responsabilitat (art. 15.4, LPRL).

5é Tampoc és objecte de valoració l'existència d'obligacions de treballadors o de tercers en matèria preventiva (treballadors designats, serveis d'empresa o concert amb entitats especialitzades) (art. 14.4, LPRL).

6é L'empresari o subjecte responsable no podrà fonamentar una possible exoneració de responsabilitat en la dificultat tècnica de les mesures de prevenció que hagueren d'adoptar-se (art. 14.2, LPRL).

7é Les sancions a imposar no són personals, la majoria d'ocasions es concreten en multes, encara que n'hi ha previstes també altres d'addicionals, especialment per a casos de certa gravetat com:

- a) La pèrdua d'acreditació dels serveis de prevenció externs, entitats auditores o entitats formadores en prevenció quan cometen infraccions per faltes greus i molt greus (art. 40.2, LISOS).
- b) La suspensió d'activitats de l'ETT durant un any en cas de reincidència en infraccions molt greus (art. 41.3, LISOS).
- c) La suspensió o tancament del centre de treball quan hi concórreguen circumstàncies d'especial gravetat (art. 53, LPRL i 26 de l'RD 928/1998).
- d) L'aplicació de limitacions a la facultat de contractar amb l'Administració per la comissió de delictes o per infraccions administratives molt greus (art. 54, LPRL i 71.1.a Llei 9/2017, 8 nov., de contractes del sector públic).

8é Les infraccions tenen fixat un termini de prescripció d'un any per a les lleus, tres anys les greus i cinc anys les molt greus, comptats des de la data de la infracció (art. 4, LISOS).

9é Les sancions prescriuran al cap de cinc anys, comptats des de l'endemà del dia en què adquireix fermesa la resolució per la qual s'imposa la sanció (art. 7, RD 928/1998).

-Principis que s'apliquen a la responsabilitat empresarial.

Com a responsabilitat de caràcter sancionador, li són aplicables els principis bàsics de dret punitiu. Entre els quals:

1r Principi de legalitat, que suposa que la conducta que constitueix un il·lícit i la sanció a imposar han d'estar recollides en una norma amb rang de llei (art. 1.1, LISOS). En aquest sentit, els articles 11, 12 i 13 de la LISOS recullen les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals, i l'article 40.2 de la LISOS les corresponents sancions a imposar.

Són infraccions lleus les recollides en l'art. 11, LISOS.

Són infraccions greus les recollides en l'art. 12, LISOS.

Són infraccions molt greus les de l'art. 13 LISOS.

Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals se sancionaran amb les quanties establertes en l'art. 40.2, LISOS.

Una vegada fermes les sancions que s'imposen per infraccions molt greus, es faran públiques seguint les formalitats establertes en l'RD 597/2007, de 4 de maig (art. 40.2, LISOS).

2n Principi de tipicitat, que consisteix en la necessitat que la norma legal concreta amb claredat suficient les sancions a imposar, les conductes sancionables i els graus i criteris per a l'aplicació d'unes i altres (art. 27 LRSP).

3r Principi d'irretroactivitat, que prohibeix la retroactivitat de les normes sancionadores (art. 9.3, CE i 26 LRJS).

4t Principi de proporcionalitat, que suposa que s'han d'adequar la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció aplicada, materialitzades en la LISOS dins de la gradació de les infraccions en lleus, greus i molt greus, i en l'establiment de graus mínim, mitjà i màxim respecte de les sancions a imposar.

5é Principi de senar bis *in ídem*, impedeix sancionar dues vegades la mateixa conducta quan existeix identitat de subjecte, de fet i de fonament, fins i tot quan l'ordenament conformement al que se sancione, no siga el mateix, de manera que es prohibeix que s'acumulen la sanció administrativa i la penal (art. 3.1, LISOS i 7.4, RD 928/1998).

6é Principi de presumpció d'innocència, que implica que la càrrega de la prova dels fets constitutius de la infracció recau sobre l'Administració, amb la prohibició absoluta d'utilitzar proves obtingudes amb vulneració de drets fonamentals i el dret a la utilització dels mitjans de prova adequats per a la defensa (art. 55.2.b i 77.4 LPACAP).

-Supòsits especials de responsabilitat en matèria de prevenció de riscos laborals:

1) Els contractes i subcontractes d'obres o serveis.

L'empresari que contracte o subcontracte tasques de la seua pròpia activitat i que es realitzen en el seu centre de treball, ha de vigilar el compliment de les normes de prevenció pels contractistes i subcontractistes (art. 24.3, LPRL i 42.3, LISOS).

Com a conseqüència d'aquesta obligació de vigilància, se li atribueix una responsabilitat solidària amb el contractista, i si escau subcontractistes, dels incompliments que es produïsquen (STS 23-7-2001, Rec. 452/1996; STS 22-11-2002, Rec. -o.d.3904/2001; STS 11-5-2005, Rec. -o.d.2291/2004):

- a) Durant el període del contracte.
- b) Respecte dels treballadors que ha emprat la contractista en el centre de treball de la principal.
- c) L'activitat de la contractista puga qualificar-se com a pròpia respecte de la que realitza l'empresa principal.

Es tracta d'una responsabilitat per culpa, per incomplir el deure *in vigilant*

2) Empreses de treball temporal

Establertes unes obligacions per a cadascuna de les empreses en la relació trilateral pròpia del treball en empreses de treball temporal, cadascuna d'elles ha de respondre de l'incompliment de les seues respectives obligacions.

L'empresa usuària és considerada responsable de les condicions d'execució del treball en tot allò relacionat amb la protecció de la seguretat i salut dels treballadors (art. 42.3, LISOS). Per tant, pot ser subjecte d'imputació de responsabilitat malgrat el fet de no ser l'empresari del treballador, imputació que a vegades serà a la banda de l'ETT, d'apreciar-ne incompliments, o només d'ella, en el cas en què, igual que els contractes o subcontractes, l'ETT no puga conèixer el risc per no tindre accés al centre de treball.

-Compatibilitat i incompatibilitat amb altres responsabilitats.

Es tracta d'una responsabilitat plenament compatible amb totes les responsabilitats que tenen com a finalitat compensar els danys patits (responsabilitat de seguretat social -fins i tot recàrrec de prestacions econòmiques, responsabilitat civil pròpia o derivada d'un delicte-) (art. 164.3 LGSS 2015 i 42.3, LPRL).

Per contra, és incompatible amb la responsabilitat penal (art. 3.1, LISOS, 7.4, RD 928/1998).

7.2. Responsabilitat penal en matèria de prevenció de riscos laborals

Amb aquesta responsabilitat es penalitzen les conductes que siguen d'especial gravetat amb independència dels danys que puguen produir. Igual que amb la responsabilitat administrativa, atén exclusivament a la conducta infractora en si mateixa.

Cal distingir-hi el tipus penal específic del títol XV del CP que regula els delictes contra els drets dels treballadors, i els tipus genèrics, que poden resultar aplicables abans suposats d'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals.

7.2.1. El tipus específic: els delictes contra els drets dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals.

El tipus penal específic es contempla, en concret, en l'article 316, CP, completat amb les previsions de l'article 317, que disposa la possibilitat de compliment culpós, i el 318 del mateix text, que regula els supòsits en què el delicte s'imputa a una persona jurídica.

El tipus delictiu configura un delicte de risc, només que s'haja posat en perill greu la vida, integritat física o salut del treballador; no es requereix que el treballador exposat a la situació de risc patisca danys certs.

En el supòsit en què existisquen danys, en forma de lesions o mort, la jurisprudència ha assenyalat que el delicte de resultat, siga mort o lesions, absorbeix el de perill per aplicació d'un concurs de lleis de l'art. 8.3 del CP.

Els elements que componen el tipus delictiu són els següents:

1r Existència d'infracció de les normes de prevenció de riscos laborals consistent a no facilitar els mitjans adequats perquè els treballadors exercisquen el seu treball amb les condicions de seguretat i higiene adequades.

Això comporta analitzar dos aspectes:

a) S'entén per normes de prevenció de riscos laborals les que es qualifiquen com a tal en l'ordenament laboral, aspecte que es troba definit en l'article 1 de l'LPRL, i que s'ha d'interpretar que són totes les que continguen normes sobre prevenció de riscos laborals. No s'hi determina que aquesta s'autoqualifique de norma de prevenció de riscos laborals.

b) Existeix la infracció concreta quan no es faciliten els mitjans necessaris per a garantir les condicions adequades de seguretat i higiene, la qual cosa comporta que les infraccions de tipus formal o documental o les que afecten l'incompliment dels drets de participació no seran penalment rellevants.

2n Estar legalment obligat a facilitar els mitjans. Això suposa que no n'hi ha prou amb haver pogut adoptar una determinada conducta i no haver-ho fet perquè sorgeix la responsabilitat penal, sinó que fa falta que aquesta conducta omesa siga obligatòria sobre la base de les normes a què s'ha fet referència anteriorment.

Podrà estar-hi legalment obligat l'empresari del treballador i totes aquelles persones que exercisquen funcions de direcció, representació o de comandament en una empresa, ja siguen aquelles superiors, intermèdies o de mera execució i tant les que exerceixen reglamentàriament com de fet, és a dir, totes les que estan obligades a complir i a fer complir les normes i regles destinades al manteniment de la seguretat.

3r Perill greu per a la vida, salut o integritat física del treballador. Ha d'existir una relació causa-efecte entre la infracció i l'existència del perill, que ha de ser cert, concret i greu [STS (Penal) 4-6-02, rec. 3307/00].

4t Imputació de dol o imprudència greu. En tots dos casos hi ha delicte, el que canvia és la pena.

7.2.2. Tipus genèrics: delictes d'homicidi, delictes de lesions i faltes contra les persones en matèria de prevenció de riscos laborals.

A més del tipus específic, poden resultar aplicables els tipus genèrics que apareixen en el CP per a penalitzar els danys físics que patisquen les persones, que per tant serien aplicables als que patisquen els treballadors en la seua vida, salut o integritat física en el treball.

Els tipus genèrics aplicables podrien ser els següents:

1r **Delicte d'homicidi** (art. 138 del CP), sancionat si existeix dol amb la pena de presó de deu i quinze anys i si es va cometre per imprudència greu amb la pena d'un a quatre anys (art. 142.1 del CP). Si s'aprecia imprudència professional s'imposa, a més, la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o càrrec per un període de tres a sis anys (art. 142.3 del CP).

2n **Delicte de lesions** (art. 147 i ss. del CP).

3r **Mancades contra les persones** (art. 617i s. del CP).

Compatibilitats i incompatibilitats de la responsabilitat penal amb altres responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals.

La responsabilitat penal és incompatible amb la responsabilitat administrativa quan hi ha identitat de subjecte, fet i fonament (art. 3.1, LISOS i 7.4, RD 928/1998).

És compatible amb la responsabilitat civil o la de Seguretat Social.

7.3. Responsabilitat civil

Es tracta d'una responsabilitat que consisteix en una reparació dels danys causats, danys que comprenen els físics, psíquics (morals) i materials (art. 1101 i 1902, CC).

Quant a l'ordre jurisdiccional competent, cal atendre's al que es disposa en els art. 2 i 3 de la nova Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. Assenyala l'art. 2 que els òrgans de l'ordre jurisdiccional social coneixeran les qüestions litigioses que es promoguen (art. 2 a) LRJS):

a) Entre empresaris i treballadors, com a conseqüència del contracte de treball i del contracte de posada a disposició, amb l'excepció del que es disposa en la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal; i en l'exercici dels altres drets i obligacions en l'àmbit de la relació de treball.

b) En relació amb les accions que puguen exercitar els treballadors o els seus causahavents contra l'empresari o contra aquells als qui se'ls atribuisca legalment, convencionalment o contractualment responsabilitat, pels danys originats en l'àmbit de la prestació de serveis o que tinguen la seua causa en accidents de treball o malalties professionals, inclosa l'acció directa contra l'asseguradora i sense perjudici de l'acció de repetició que poguera correspondre davant l'ordre competent.

La reparació del mal es concreta en una indemnització que es caracteritza pel següent:

1r No està taxada, sinó que la fixa discrecionalment l'òrgan d'instància.

En aquest sentit, es determina que ha de ser adequada, suficient i proporcionada per a aconseguir reparar tots els danys i perjudicis, que normalment no és revisable en via de recurs llevat que s'aprecie error, indeguda aplicació o arbitrària modulació del barem. No existeix possibilitat de revisar la indemnització, atès que existeix llibertat total amb vista a quantificar els perjudicis.

2n A vegades, per a fixar la indemnització, s'acudeix al barem establert per als danys i perjudicis derivats d'accidents de trànsit, si bé es pren amb caràcter merament indicatiu (STSJ Astúries 14-1-05, Rec. 1476/2003; 21-1-05, Rec. 1869/2003).

3r. Per a evitar que la reparació del mal no siga font d'un enriquiment injust per al perjudicat i la realització, per a això, de possibles compensacions, s'ha assenyalat el següent:

- a) La reparació del mal ha de ser íntegra.
- b) El mal, com s'ha assenyalat, té lesions físiques, psíquiques, les seqüeles d'ambdues, les despeses a suportar pel perjudicat i la seua família, el lucre cessant.
- c) Si tots aquests danys s'han d'indemnitzar i es vol realitzar alguna compensació, s'haurà de realitzar sobre conceptes homogenis.

4t L'apreciació de culpa en la víctima no n'exclourà la responsabilitat, però la moderarà, sempre que el demandat ho demostre, ja que li correspon aquesta càrrega.

5é Depenent del subjecte al qual es reclama, la petició es fonamenta en diferents preceptes:

- a) Quan el subjecte al qual es reclama és l'empresari del treballador, la responsabilitat s'exigirà atenent a l'article 1101, CC en ser contingut essencial del contracte de treball (STSJ Canàries, Las Palmas 11 des. 2006, Rec. 1707/2003).
- b) En el cas en què es reclame a altres persones (companys de treball, encarregats, tècnics preventius, directius, empresaris principals i/o contractistes, fabricants, subministradors...) que amb la seua conducta mal intencionada o negligent hagen pogut ocasionar o contribuir a ocasionar els danys patits pel treballador, es fonamentarà en l'article 1902, CC.

6é Quan l'LPRL estableix obligacions per a empresaris diferents del mateix treballador danyat (contractes i subcontractes, ETT), si aquets empresaris incompleixen les obligacions i l'incompliment incideix en la producció de danys patits pel treballador, a més de la responsabilitat de l'empresari, que s'imputarà en haver permès al treballador prestar serveis en condicions contràries a les establertes en les normes sobre prevenció de riscos laborals o en no haver sigut diligent per a controlar que això no ocorreguera, concorrerà també responsabilitat d'altres empresaris que van incomplir les seues obligacions concretes (art. 1902, CC), és a dir, existirà responsabilitat per culpa *in eligendo*, per incompliment del deure de diligència en la selecció del contractista, o culpa *in vigilando*, per no supervisar a l'empresa contractista (STS (Civil) 3-4-06, Rec. 3100/99).

7é L'empresari pot assegurar, sí així ho desitja, aquesta responsabilitat (art. 15.5, LPRL). A les entitats que actuen com a serveis de prevenció aliens, per contra, se'ls exigeix que

subscriuen una pòlissa d'assegurances per un import d'almenys 200 milions de pessetes, que es destina a cobrir les seues eventuais responsabilitats civils (art. 17, 23.d) i 26, RSP).

Aquestes pòlisses d'assegurança que pot subscriure un empresari o un servei de prevenció estan destinades, llevat que expressament s'indique el contrari, a cobrir la seua responsabilitat, tant els seus actes com els dels seus empleats, però no cobreixen específicament la responsabilitat que pugua recaure directament sobre aquests treballadors, per la qual cosa l'existència d'un assegurament a favor de l'empresari no els allibera de responsabilitat ni impedeix que es puguin exercir contra ells les accions de repetició pel que l'empresari o l'asseguradora han pagat en el cas que es pugua demostrar que la responsabilitat total o parcial dels danys va estar en la conducta d'aquests treballadors (art. 1904, CC).

Compatibilitat i incompatibilitat amb altres responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals.

Aquesta responsabilitat és compatible amb totes les responsabilitats que se'n poden derivar (art. 42.3, LPRL). En concret, amb la responsabilitat administrativa i penal perquè aquestes són sancions retributives que penen una conducta però no en reparen els danys; és diferent de la responsabilitat civil, que és una sanció reparadora.

És incompatible amb la responsabilitat civil derivada del delicte i reconeguda per la via penal.

L'absolució per la via penal no impedeix l'existència de responsabilitat civil.

7.4. Responsabilitat de Seguretat Social. El recàrrec de prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional

Una altra de les conseqüències que es poden derivar de l'esdeveniment d'un accident de treball o d'una malaltia professional per no haver observat les mesures generals o peculiars de seguretat i salut en el treball, les elementals de salubritat o les d'adequació personal a cada treball, consisteix en l'augment d'un 30% a un 50% de les prestacions econòmiques que s'hagen de pagar, i que seran a càrrec de l'empresari (art. 164.1 LGSS 2015).

La seua finalitat és la d'evitar accidents de treball originats per infraccions empresarials de la normativa de riscos laborals, i impulsar coercitivament de forma indirecta el compliment del deure empresarial de seguretat, mitjançant un increment específic de les seues responsabilitats amb el propòsit que no li resulte menys oneros indennitzar l'accidentat que adoptar les mesures oportunes per a evitar riscos d'accident.

Es caracteritza pel següent:

1r El recàrrec ostenta un caràcter sancionador i, per tant, el precepte legal regulador d'aquest augment percentual ha de ser interpretat restrictivament.

2n Perquè s'aplique aquest recàrrec és necessari que concórreguen quatre requisits:

a) Que existisca un accident de treball o malaltia professional d'acord amb el que es regula en els articles 156 i 157 LGSS 2015 que done lloc al pagament d'una prestació.

b) La falta d'adopció o la insuficiència dels mitjans de seguretat i higiene o salut establerts, de manera general o específica, en normativa vigent, la qual cosa podrà esdevenir tant per una conducta activa com una de passiva, però en tot cas dolosa o negligent.

c) L'existència d'un perjudici derivat de tal sinistre laboral.

d) Que existisca una adequada relació causal entre el sinistre productor dels resultats lesius per a la vida o integritat física del treballador i la conducta de l'ocupador consistent en l'omissió de les mesures de seguretat imposades per les normes de prevenció.

3r La seua quantia no és totalment taxada, sinó que ha de ser quantificada entre un 30% i un 50% de les prestacions econòmiques corresponents.

En la seua concreció es tindran en compte aspectes com la gravetat de la falta o del mal causat, la perillositat, el caràcter permanent dels riscos, el nombre de treballadors afectats o l'actuació del treballador.

4t Recau directament sobre l'empresari infractor, és a dir, sobre l'empresa incomplidora dels seus deures en matèria de seguretat i higiene en el treball.

Normalment, l'empresari infractor serà l'empresari del treballador però convé tindre present el següent:

a) En les relacions de treball a través d'empreses de treball temporal, s'ha establert que l'empresa usuària és la responsable del recàrrec de prestacions econòmiques, en la mesura en què és la responsable de les condicions d'execució del treball en tot allò relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors (art. 42.2 LISOS).

b) En el cas de contractes i subcontractes d'obres o serveis, s'entén que hi ha responsabilitat solidària sobre la base de la responsabilitat que estableix l'article 42.2 LISOS, 42.1 i 2 ET 2015 i l'article 24.3 LPRL.

Aquesta extensió de responsabilitat no resulta contrària als principis constitucionals i es fonamenta en el fet que, si tots estan obligats a vigilar les condicions de treball perquè siguin segures i saludables, en cas contrari, tots ells, excepte supòsits excepcionals, incompleixen les seues obligacions i són empresaris infractors.

5é No existeix obligació de pagament avançat ni responsabilitat subsidiària de l'INSS en supòsits d'insolvència empresarial, la qual cosa es fonamenta com una conseqüència del seu caràcter sancionador.

6é La Direcció Provincial de l'INSS, en expedient administratiu en matèria de seguretat social que pot ser iniciat a sol·licitud de l'interessat o per la Inspecció de Treball i Seguretat Social (art. 27 RD 928/1998), atès que no es pot reclamar directament a l'empresari infractor (art. 16.1 O 18-1-96).

7é L'INSS l'abona, i a l'empresari li correspon capitalitzar-lo (art. 16.3 O 18-1-96).

8é No pot ser objecte d'assegurament; així doncs, és nul de ple dret qualsevol pacte o contracte que es realitzi per a cobrir-ho, compensar-lo o transmetre'l (art. 164.2 LGSS 2015).

9é Es declara independent i compatible amb les responsabilitats d'un altre ordre.

10é Les qüestions relatives al recàrrec de prestacions imposades als empresaris com a conseqüència d'accidents de treball per incompliments en matèria de seguretat i higiene, fins i tot si són de naturalesa complexa, s'atribueixen al coneixement de l'ordre social.

7.5. Altres responsabilitats empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals

Estan disposades les següents:

1a En el cas que l'empresa no realitzi els reconeixements mèdics previs o periòdics obligatoris, es converteix en responsable directa del pagament de les prestacions per malaltia professional (art. 244.2 LGSS).

2a Si l'empresa incompleix ordres de paralització del treball de la Inspecció de Treball o de les autoritats competents, s'entendrà al fet que, en cas de produir-se algun accident laboral, no estava cobert per l'assegurança corresponent, per tant la responsabilitat recaurà sobre l'empresari (art. 242 LGSS).

3a Quan la prestació a què es té dret va tindre el seu origen en fets que impliquen responsabilitat criminal o civil d'alguna persona, inclòs l'empresari, a més de les accions indemnitzatòries que exerciten els treballadors, el servei sanitari o la mútua podran reclamar del responsable l'abonament de les despeses que hagen ocasionat les prestacions sanitàries, a l'efecte de les quals podran personar-se directament en el procés penal com a tercers perjudicats (art. 168.3 LGSS).

4.^a Conforme a l'article 146 LGSS, l'assegurament obligatori amb el qual l'empresari cobreix la seua responsabilitat objectiva depèn del pagament d'unes primes a l'entitat amb la qual té concertat aquell risc, que es recapten conjuntament amb la resta de cotitzacions a la Seguretat Social. Respecte d'aquestes primes es preveu la possibilitat que s'incrementen per a aquelles empreses que oferisquen riscos de malalties professionals en atenció a la perillositat de la indústria i a l'eficàcia dels mitjans de prevenció emprats (art. 146.2 LGSS i art. 11.2 RD 2064/1995, 22 des.).

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

1. MARC NORMATIU EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Prof. Carmen Salcedo Beltrán

TU Departamento Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Aquest document ha estat elaborat i és de propietat exclusiva de l'autora Carmen Salcedo Beltrán. Està prohibida la seua utilització docent per terceres persones sense la seua autorització escrita

1. Accident de treball i malaltia professional

2. Marc normatiu

- a) Constitució Espanyola
- b) Normes internacionals
- c) Normes comunitàries: Objectius de la política comunitària. Evolució normativa.
- d) Marc normatiu intern: Fonamentació normativa. Les disposicions de desenvolupament de l'LPRL. El paper del conveni col·lectiu.

3. Obligacions en matèria de PRL. (I)

- a) El deure de protecció de l'empresari. Caràcters generals.
- b) Concrecions del deure de seguretat.
- c) Pla de prevenció, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.
- d) Equips de treball i mesures de protecció.

4. Obligacions en matèria de PRL. (II)

- a) Obligacions d'informació, consulta i participació.
- b) Obligacions de formació.
- c) Obligacions de documentació.

4. Obligacions en matèria de PRL (II)

d) Obligacions de protecció de treballadors sensibles (maternitat, risc per embaràs, risc per lactància, menors).

e) Obligació d'adoptar mesures d'emergència

f) Obligació d'adoptar mesures de risc greu i imminent.

h) Obligació de coordinació d'activitats.

i) Obligació amb treballadors temporals i ETT.

j) Obligació de vigilància de la salut.

5. Responsabilitats

a) Administrativa

b) Penal

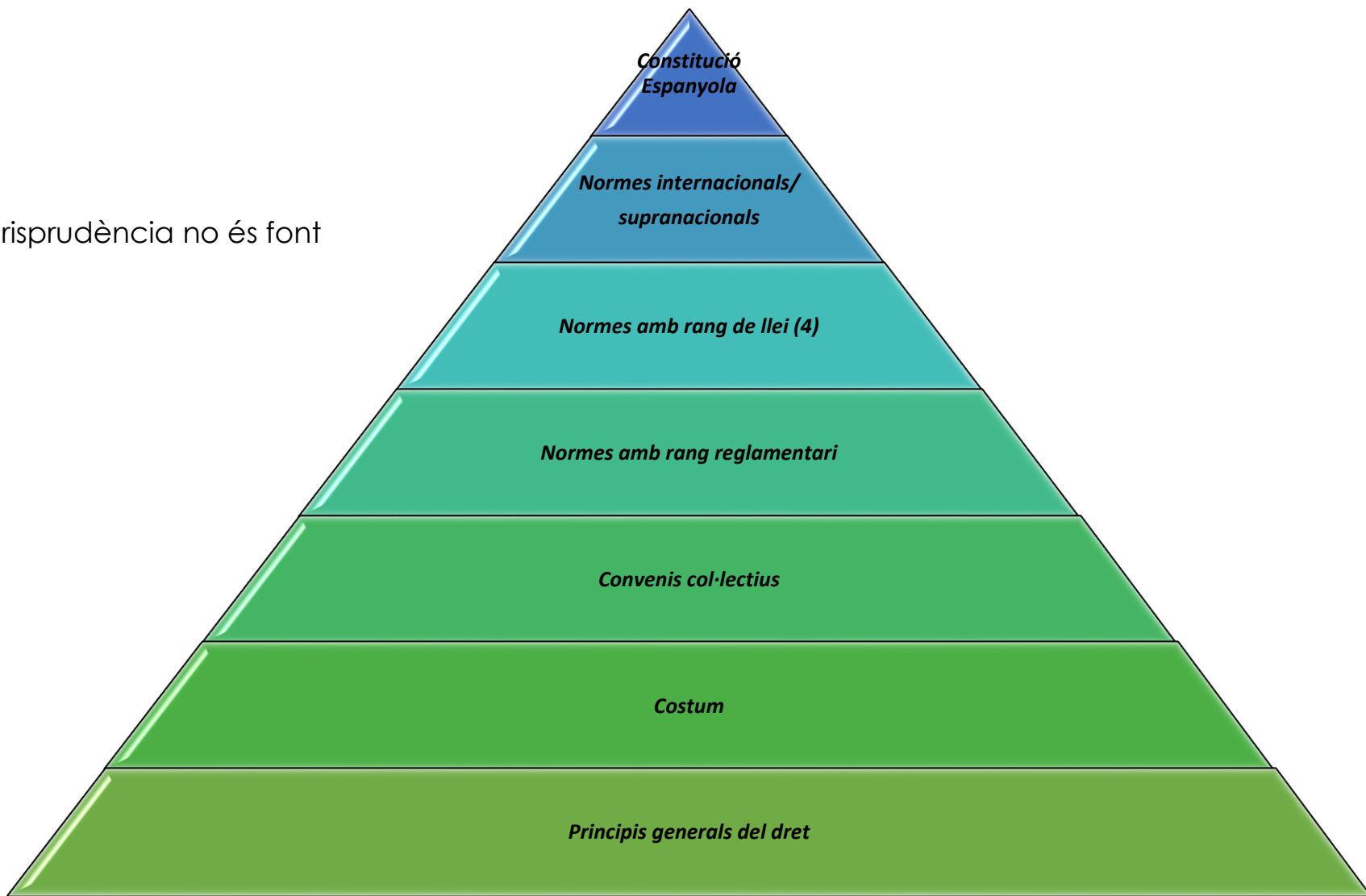
c) Civil

d) Seguretat Social

- L'obligació empresarial de seguretat i salut laboral és una obligació fortament protegida en l'àmbit internacional, constitucional i legal.
- Marc normatiu molt ampli
 - Normativa prevenció de riscos
 - Normativa salut laboral
 - Normativa seguretat industrial
- Art. 1 LPRL. Composició normativa prevenció

Prevençió de riscos laborals: marc regulador

La jurisprudència no és font



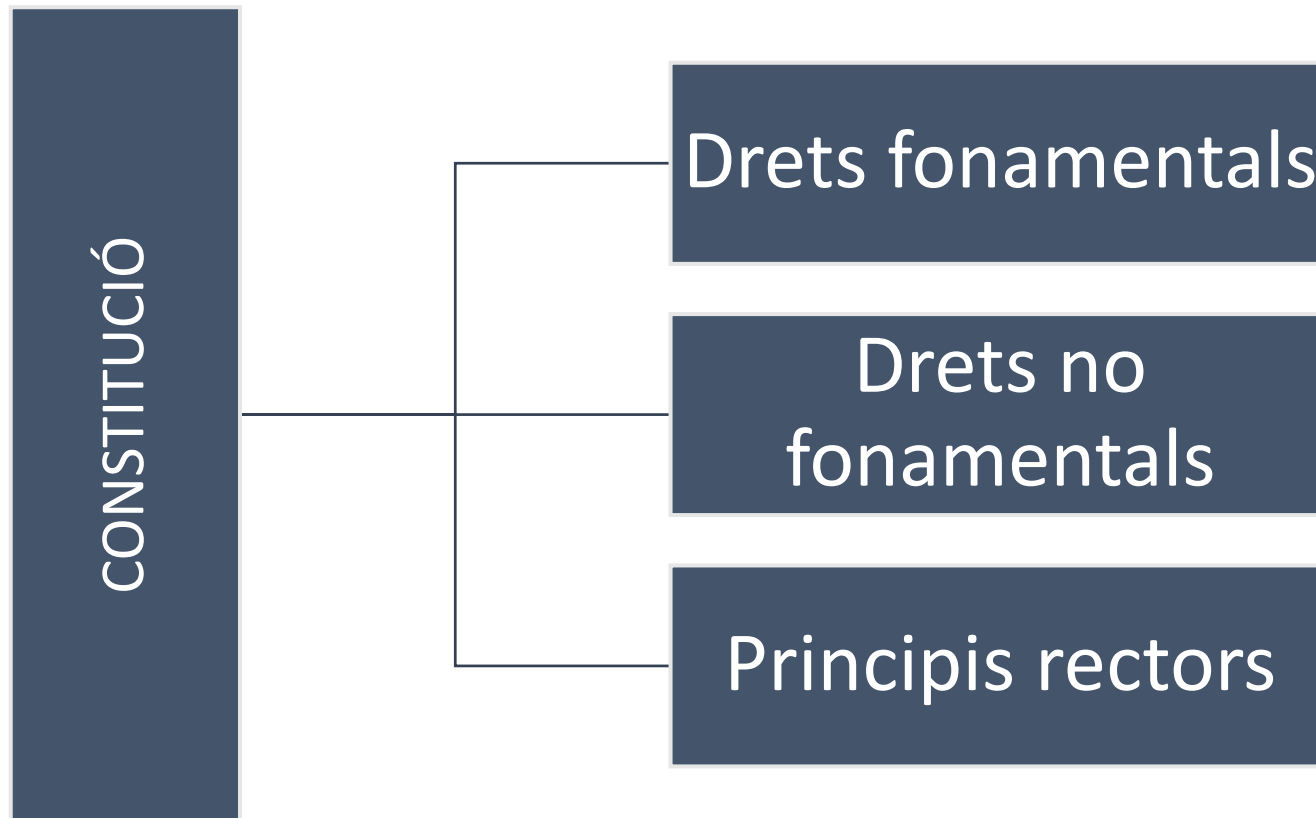
MODEL CONSTITUCIONAL

- **Norma suprema de l'ordenament jurídic:**
 - Preàmbul (explica per què s'adopta la norma),
 - Onze títols (un títol preliminar i deu de numerats),
 - Quatre disposicions addicionals (complementen l'articulat o situacions que no es troben regulades però han de ser accessòriament abordades),
 - Nou disposicions transitòries (règim jurídic de transició en aprovar-se la norma),
 - Una disposició derogatòria (recull les normes fins a aquest moment vigents que deixaren d'estar-ho expressament o tàcitament),
 - Una disposició final (de contingut divers; fa referència a aspectes com la data d'entrada en vigor, el repartiment de competències, la normativa de desenvolupament que s'ha d'adoptar, etc.).

MODEL CONSTITUCIONAL

- Es pot estructurar en dues parts:
 - **Part dogmàtica**, inclou els principis constitucionals i els drets fonamentals i les seues garanties (títol preliminar i títol I -capítols I a V-).
 - **Part orgànica**, estructura de l'Estat amb la divisió de poders i l'organització política i territorial (títols II a X).

MODEL CONSTITUCIONAL



MODEL CONSTITUCIONAL

- Cal distingir en la Constitució espanyola:
 - a) Els **drets i llibertats fonamentals**. Són els enumerats en els art. 14 a 29.
 - aplicabilitat directa
 - b) Els **drets i llibertats (no fonamentals)** dels ciutadans (art. 30 a 38).
 - aplicabilitat directa
 - c) Els **principis rectors**, art. 39 a 52 i els art. 129 i 131.
 - Cap aplicabilitat directa

- Fonts de la prevenció de riscos
 - Constitució espanyola
 - Art 40.2 CE
 - Art 15 CE
 - Article 43.1 CE. Dret a la protecció de la salut
 - Dret complex
 - Absolut. Dret fonamental del ciutadà
 - Relatiu. Caràcter programàtic
 - Art 43.2 CE
 - Art 45.1 CE

Normes internacionals

- Nombrosa normativa (declaracions, pactes...) a tots els nivells
- Destaca l'OIT, Consell d'Europa i ONU
- Requereixen ratificació
- OIT
 - Composició tripartida
 - Convenis (vinculants) i recomanacions (no vinculants)

- **Convenis OIT.** Riscos específics i sectors concrets, però especialment té:
 - Conveni 155, de 1981, ratificat per Espanya, sobre seguretat i salut dels treballadors.
 - Obliga a una política que garantisca aquest dret i en l'àmbit d'empresa exigeix la protecció, la coordinació d'activitats, l'adopció de mesures d'emergència i davant d'accidents, els drets de participació dels representants, etc.
 - Conveni 187, de 2006, ratificat per Espanya que exigeix un Sistema Nacional de Seguretat i Salut en el treball.
 - Conveni 17, de 1925 sobre indemnització per accidents de treball (en realitat el que obliga és a prestacions, pròtesis i tractaments mèdics i farmacèutics per a les víctimes d'AT)
 - Existeixen també convenis no ratificats per Espanya com el 161, de 1985, sobre els serveis de salut en el treball, o el 121, de 1964 sobre les prestacions en cas d'AT i MP. A més de diverses recomanacions.
 - <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- **En l'ÀMBIT INTERNACIONAL**

- **Requereixen ratificació**

- **Supraeuropeu (ONU i OIT) podem citar els instruments següents :**

- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, aprovat per l'Assemblea General de l'ONU 16-12-1968, ratificat per Espanya el 17-4-1977.

- Reconeix el dret a la seguretat i higiene en el treball (art. 7) i obliga els poders públics a millorar-la (art. 12)

- <http://www.derechoshumanos.net/onu/comitederechoseconomicosocialesculturales-cescr.htm>

- **Europeu (Consell d'Europa)**

- **No requereixen ratificació. UE**

INSTITUCIONS A EUROPA

UNIÓ EUROPEA
(28 països)

CONSELL D'EUROPA
(47 països)

NO HI HA JERARQUIA ENTRE EL DRET INTERNACIONAL

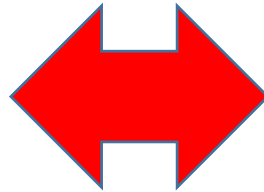
CONSELL D'EUROPA

Conveni Europeu Drets
Humans

CARTA SOCIAL EUROPEA
(originària i / o revisada)

Tribunal Europeu Drets
Humans

COMITÈ EUROPEU
DRETS SOCIALS



CONSELL D'EUROPA

**CARTA SOCIAL EUROPEA originària
(1961)**
19 drets

Protocol adicional (1988)
amplia amb 4 drets nous

protocol (1995)
procediment reclamacions col·lectives

**CARTA SOCIAL
EUROPEA
revisada (1996)**
31 drets
(19 + 4 + 8 nous)

Espanya TÉ RATIFICADA la CSE originària en la seua totalitat i el
Protocol de 1988

- **Fonamental la Carta Social Europea (Consell d'Europa).**

- La versió original és de 1961 i està ratificada per Espanya el 6 de maig de 1980.
 - Compta amb diversos protocols modificatius, alguns signats per Espanya i amb una versió revisada de 1996, que va ser signada per Espanya però encara no ha estat ratificada.
- En la versió inicial es reconeix expressament el dret a la seguretat i higiene en el treball, que es concreta en l'art. 3.
- A més hi estableix altres drets quant a condicions de treball i seguretat social i de protecció de la salut.
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/default_fr.asp

Normes supranacionals (UE)

- Dret originari
 - Tractat de la Unió Europea
 - Tractat de Funcionament de la Unió Europea
- Dret derivat
 - Normes vinculants:
 - Reglaments. Aplicabilitat directa
 - Directives
 - Decisions
 - Normes no vinculants:
 - Recomanacions, dictàmens

- La Carta de Drets Fonamentals UE de 2000, adoptada amb caràcter vinculant i en els termes previstos en el Tractat de Lisboa 2007, estableix:
 - El dret a condicions de treball justes, la qual cosa inclou expressament la protecció de la seguretat, salut i dignitat (art. 31).
 - Seguretat Social i Serveis Socials en casos com accidents laborals, a més de la protecció de la salut en un nivell alt (arts. 34 i 35).
- A més, existeixen nombroses directives que han desenvolupat àmpliament les obligacions en la matèria i que parteixen del marc general que en el seu moment va establir la Directiva 89/391/CE, relativa a l'aplicació de les mesures per a promoure la millora de la seguretat i salut laboral.

• La Directiva Marc 89/391/CEE, del Consell, de 12 de juny de 1989.

- Directiva de la Comissió, de 30 de juny de 1995, per la qual s'adapta al progrés tècnic la Directiva 90/679/CEE, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics en el treball (DO L 155, 6.7.1995).
- – Directiva del Parlament Europeu i del Consell, de 3 de setembre de 1996, per la qual es modifica la Directiva 89/680/CEE, sobre aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives als equips de protecció individual (DO L 236, 18.11.1996).
- – Directiva del Consell, de 9 de desembre de 1996, relativa al control dels riscos inherents als accidents greus en els quals intervenen substàncies perilloses (DO L 10, 14.1.1997).
- – Directiva del Consell, de 27 de juny de 1997, per la qual es modifica la Directiva 90/394/CEE, relativa a la protecció dels treballadors contra els riscos derivats de l'exposició a agents carcinògens en el treball (DO L 179, 8.7.1997).
- – Directiva de la Comissió, de 7 d'octubre de 1997, per la qual s'adapta al progrés tècnic la Directiva 90/679/CEE del Consell, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics en el treball.

NORMATIVA UNIÓ EUROPEA



TRIBUNAL JUSTÍCIA UNIÓ EUROPEA
(28? països)

NORMATIVA CONSELL D'EUROPA



CONVENI EUROPEU DRETS HUMANS
(47 països)



CARTA SOCIAL EUROPEA
(43 països = 9 + 34)



TRIBUNAL EUROPEU DRETS HUMANS



COMITÉ EUROPEU DRETS SOCIALS

Lleis

- **Quatre normes amb rang de llei:**

- **Llei ordinària**

- Majoria simple en les Corts Generals (Congrés i Senat)

- **Llei orgànica**

- Regulació drets fonamentals. Majoria absoluta del Congrés

- **Decret llei**

- Aprovació pel Govern en situació d'urgència
- No pot afectar drets de la Constitució
- Requereix convalidació posterior pel Congrés

- **Decret legislatiu**

- Aprovació pel Govern després de l'autorització concedida pel Congrés
- Són textos articulats o textos refosos
- No poden regular matèries reservades a llei orgànica

- Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

- Desenvolupar els preceptes constitucionals
- Adaptar la normativa espanyola a les directrius comunitàries
- Complir els compromisos internacionals
- Unificar la normativa anterior obsoleta
- Corregir l'escàs compliment de la normativa
- Elevat nombre de sinistralitat laboral

Reglaments

- Tenen rang inferior a la llei
- Desenvolupen una llei
- Modalitats
 - Reial decret (si ho aprova el Govern)
 - Ordre ministerial (si ho aprova un ministre)
- Art. 3.2 ET
 - No poden fixar condicions diferents a la llei

Poder normatiu de les comunitats autònomes

- Aproven lleis, reglaments, etc.
- Cap jerarquia per sota de les normes de l'Estat. La relació és de repartiment competencial (art. 148 i 149 CE).

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

- Art. 2.1 LPRL

- *“Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei i en les seues normes reglamentàries tindran en tot cas el caràcter de dret necessari mínim indispensable, i poden ser millorades i desenvolupades en els convenis col·lectius”*
- TOT allò regulat en aquesta Llei (**capítols III, IV i V**) i en els seus reglaments de desenvolupament que es referisca a les obligacions de l'empresari i dels treballadors en matèria de seguretat i salut pot ser objecte de negociació col·lectiva.
 - Sempre que es respecten els mínims legals i reglamentaris, que podran ser millorats en benefici dels treballadors.
 - Podran ser objecte de negociació **els drets d'informació, formació, consulta i participació.**
 - **NO** poden ser regulats **capítol II i capítol VII.**

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

- No totes les matèries tenen un tractament igual:
 - **Unes presenten el caràcter de mínim**
 - La Llei exerceix un paper de dret imperatiu mínim per a ser millorat per la negociació col·lectiva.
 - **En altres ocasions deixen regulació al CC total**
 - Caràcter dispositiu (només aplicables a falta de pacte col·lectiu)
 - **Disposició addicional 7a RSP**
 - *En la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què es refereix l'article 83, apartat 3, de l'ET, podran establir-se criteris per a la determinació dels mitjans personals i materials dels serveis de prevenció propis, del nombre de treballadors designats, si escau, per l'empresari per a dur a terme activitats de prevenció i del temps i els mitjans de què disposen per a l'acompliment de la seua activitat, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos a què estan exposats els treballadors i de la seua distribució en aquesta, així com en matèria de planificació de l'activitat preventiva i per a la formació en matèria preventiva dels treballadors i dels delegats de prevenció.*

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

- Són molts els casos de convenis col·lectius que no aborden la salut laboral de manera eficaç, s'obliden de la matèria o es limiten a fer referències a la Legislació vigent.

FONTS SUPLETÒRIES

- Funció: integració de llacunes normatives.
- El costum. 3.1.a) ET:
 - local i professional,
 - ha de provar-se i ser lícit,
 - i només s'aplica
 - en defecte de llei, reglament, conveni o contracte,
 - o per remissió expressa.
- Altres fonts supletòries:
 - Codi civil (4.3 CC),
 - principis generals (1.3 CC) només en defecte de norma o costum, per tant d'aplicació molt residual.

- Jurisprudència
 - No és font del dret
 - Rellevància de la jurisprudència
 - Doctrina reiterada del Tribunal Suprem

Àmbit d'aplicació. Article 3 LPRL. INCLUSIONS

- ❑ **Les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns** que reben la prestació de serveis dels treballadors per compte d'altri, així com de les persones contractades per a ser cedides a empreses usuàries per ETT legalment constituïdes (art. 1.2 ET 2015).

 - ❑ Inclou els treballadors a distància que, atesa la nova redacció de l'art. 13 de l'ET 2015.

- ❑ **Les administracions públiques**, tant respecte dels treballadors vinculats per una relació laboral comuna, com del personal amb relació de caràcter administratiu o estatutari.

 - ❑ RD 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de Prevenció de Riscos Laborals a l'Administració General de l'Estat

S'aplica als **establiments penitenciaris**.

- Però s'adaptaran a l'LPRL aquelles activitats les característiques de les quals justifiquen una regulació especial (negociació col·lectiva i participació) (Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics).

S'aplica a funcionaris o personal civil que treballa en **centres i establiments militars** amb les particularitats previstes en la seua normativa específica.

- S'exclou el personal militar** (en concret són els militars professionals regulats per la Llei 39/2007, de 19 de novembre de la carrera militar). Es regeixen per les seues pròpies normes internes, que hauran d'inspirar-se en l'LPRL.

- Habilitació concedida per directiva comunitària 89/391/CEE, que permet als estats membres fer exclusions subjectives del seu àmbit d'aplicació, una d'elles la referida a les Forces Armades. Exclusió vinculada a la protecció de l'interés de la defensa nacional.

- RD 1755/2007, de 28 de desembre, de prevenció de riscos laborals del personal militar de les Forces Armades i de l'organització dels serveis de prevenció del Ministeri de Defensa.

S'exclou la Guàrdia Civil.

- RD 179/2005, de 18 de febrer, sobre prevenció de riscos laborals en la Guàrdia Civil.

❑ **Cooperatives de treball associat** davant dels seus socis

treballadors. Article 80.5 de la Llei 27/1999, de 16 de juliol, de cooperatives.

- ❑ *"Seran aplicables als centres de treball i als socis treballadors les normes sobre salut laboral i sobre la prevenció de riscos laborals, totes les quals s'aplicaran tenint en compte les especialitats pròpies de la relació societària i autogestionada dels socis treballadors que els vincula amb la seua cooperativa".*

❑ **Les ocietats anònimes laborals o les societats de responsabilitat limitada laboral** respecte dels seus socis i, evidentment, respecte dels seus treballadors que no tinguen la caracterització de socis.

- ❑ Exemples: Una comunitat de propietaris que contracte personal (netejadors, vigilants, etc.) hi està inclosa i, en conseqüència, ha d'observar totes les obligacions de la normativa de prevenció de riscos laborals; per tant, n'és responsable en cas d'incompliment (STSJ Galícia 15-7-08, Rec. 1057/06).

- ❑ També si realitza contractes i/o subcontractes d'obres o serveis. Art. 24 LPRL i RD 171/2004

❑ **Fabricants, subministradors i importadors.** Art. 41 LPRL

EXCLUSIONS LPRL

- L'Administració Pública no es veurà obligada a dur a terme la seua obligació de prevenció quan les **activitats** són:
 - **Policia, seguretat i resguard duaner**
 - **Serveis operatius de protecció civil i peritatge forense** (només s'exclou en els casos de risc greu, catàstrofe i calamitat pública (art. 3.2 LPRL)).
 - **Forces Armades i activitats militars de la Guàrdia Civil.**

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

- Objecte de l'LPRL, art. 2.1 LPRL
- Subjectes implicats
 - Administracions públiques
 - Empresaris
 - Treballadors
 - Sistemes de prevenció
 - Representació treballadors
 - Fabricants, importadors i subministradors
- Responsabilitats i sancions

- ▶ **Transcendència privada – pública PRL**
- ▶ **Adm. Pública: sanitària, laboral, educativa**
- ▶ **Promoció i assessorament tècnic: Institut Nacional de Seguretat, Salut en el Treball INSST**

- Òrgan tècnic especialitzat Administració General
- Art. 8 LPRL
- Assessorament tècnic elaboració normativa
 - Promoció, formació, informació, estudi i divulgació
 - Done suport tècnic i col·laboració ITSS i resta d'AP
 - Col·laboració organismes internacionals i referència UE

Definicions legals (art. 4 LPRL)

- 1) Prevenció:** conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.
- 2) Risc laboral:** possibilitat que un treballador patisca un determinat mal derivat del treball. Avaluació o valoració:
Probabilitat x conseqüència.

3) Danys derivats del treball: malalties, patologies o lesions patides amb motiu o ocasió del treball

- ✓ AT (concepte expansiu: els nous AT)
- ✓ MP
- ✓ MRT= AT

4) Risc laboral greu i imminent: aquell que resulte probable racionalment i que es materialitzi en un futur immediat i pugui suposar un mal greu per a la salut dels treballadors.

5) Equip de treball: qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball

6) Equip de protecció individual (EPI): qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeixi d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la seua salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi.

7) Condicció de treball: qualsevol característica que pugui tindre una influència en la generació de riscos per a treballador:

- Característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres eines.
- Agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i els procediments d'ocupació.
- Altres característiques del treball, incloses les relatives a la seua organització i ordenació.

Condicció de treball: qualsevol característica d'aquest que pugui tindre una influència en la generació de riscos per al treballador

Caràcter integral requereix resposta integral:

- a) Seguretat
- b) Higiene
- c) Ergonomia i psicociologia
- d) Medicina del treball (vigilància de la salut)

Principis de l'acció preventiva 15.1 LPRL

- **Evitar** els riscos.
- **Avaluar** els riscos que no es puguem evitar.
- Combatre els riscos en l'origen.
- **Adaptar el treball a la persona**, amb la concepció particular dels llocs de treball, elecció dels equips i mètodes de treball i producció, per tal d'atenuar el treball monòton i repetitiu i reduir-ne els efectes sobre la salut.
- Tindre en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir allò perillós per allò que comporte poc perill o cap.
- **Planificar la prevenció**, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposen la **protecció col·lectiva a la individual**.
- Donar les instruccions adients als treballadors.

Altres instruments (no normatius)

- Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2015-2020
- Plans autonòmics en matèria de prevenció de riscos laborals

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

2. LES INSTITUCIONS PÚBLIQUES EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT

- ▶ Principis d'actuació pública
 - Coordinació entre les administracions públiques
 - Participació d'associacions empresarials i de sindicats en els organismes públics (agents socials)

▶ Administracions públiques competents

◦ Art. 5.1 LPRL

- ◆ Administració General d'Estat
- ◆ Administracions comunitàts autònomes
- ◆ Administració local

- ◆ Administració laboral
- ◆ Administració sanitària
- ◆ Administració industrial
- ◆ Administració educativa
- ◆ Administració mediambiental

Administració laboral

▶ Competències preventives

- Promoció i assessorament tècnic (prevenció)
 - ◆ Informació, divulgació, formació i investigació, assistència i cooperació tècnica i seguiment de les actuacions preventives
- Vigilància i control de compliment de la normativa
 - ◆ Assessorament i assistència tècnica, desenvolupament de programes específics per a millorar el control
- Sancionar incompliments de normativa

Administració laboral

- ▶ Promoció i assessorament tècnic (prevenció)
 - Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST)
 - ◆ Òrgan tècnic especialitzat Administració General
 - ◆ Article 8 LPRL i RD 577/1982, 17 de març
 - ◆ Format per òrgans d'àmbit estatal i òrgans d'àmbit territorial
 - ◆ Funcions
 - ◆ Assessorament tècnic en l'elaboració normativa
 - ◆ Promoció, formació, informació, investigació, estudi i divulgació en matèria preventiva
 - ◆ Suport tècnic i col·laboració ITSS
 - ◆ Col·laboració organismes internacionals / desenvolupament de programes de cooperació internacional

Administració laboral

- ◆ Qualsevol altra funció dins del seu àmbit
 - ◆ Coordinació i intercanvi d'informació entre les administracions públiques i donar-los suport tècnic especialitzat
 - ◆ Actuar com a centre de referència nacional per a garantir coordinació amb institucions de la Unió Europea (AESST)
 - ◆ Exercir la Secretaria General de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (assistència tècnica i científica)
 - ◆ L'OM de 28 novembre de 2006 hi afegeix funcions:
 - ◆ Desenvolupament del programa d'activitats preventives d'àmbit estatal o supraautonòmic
 - ◆ Realització de treball i investigacions d'AT i MP
- Òrgans tècnics de les comunitat autònomes

Administració laboral

- ▶ Vigilància i control del compliment de la normativa
 - ▶ Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)
 - ▶ Art. 9.1 LPRL
 - ▶ Vigilar el compliment de la normativa prevenció
 - ▶ Requeriments a l'empresari
 - ▶ Propostes de sanció a l'autoritat laboral
 - ▶ No pot actuar:
 - ▶ Sector de la mineria
 - ▶ Fabricació, transport, emmagatzematge, manipulació i utilització d'explosius
 - ▶ Transport terrestre
 - ▶ Activitats d'exposició a radiacions ionitzants

Administració laboral

- ▶ Sancionar incompliments de normativa
 - ▶ Capítol VII LPRL
 - ▶ Reial decret legislatiu 5/2000 Llei d'infraccions i sancions d'ordre social

Administració sanitària

- ▶ Art. 19, 32 a 34 de la Llei 33/2011, de 4 d'octubre, general de salut pública
- ▶ Article 10 LPRL
 - Avaluació i control d'actuacions sanitàries que realitzen les empreses en els serveis de prevenció
 - Elaboració de mapes de riscos laborals i estudis epidemiològics
 - Supervisió de la formació preventiva del personal sanitari dels serveis de prevenció
 - Elaboració, divulgació d'estudis, investigacions i estadístiques

Administració industrial

- ▶ Llei 21 / 1992, de 16 de juliol, d'indústria
- ▶ Article 11 LPRL

Administració educativa

- ▶ Art. 5.2 LPRL
 - Col·laboració MTMSS i MEFP
 - Titulats superiors en prevenció de riscos
 - Inclusió en els plans d'estudis de la cultura de la prevenció laboral
 - Formació. Capítol VI RSP
 - ◆ Nivell bàsic
 - ◆ Nivell mitjà
 - ◆ Nivell superior

Participació agents socials

- ▶ Art. 5.1 b) LPRL
- ▶ Article 12 LPRL
- ▶ Materialització
 - A escala estatal:
 - ◆ Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el treball
 - ◆ Fundació Prevenió Riscos Laborals (adscrita CNSST)
 - En l'àmbit de les comunitats autònomes: Disposició addicional 12 a LPRL

Participació d'agents socials (àmbit estatal)

- ▶ Comissió Nacional Seguretat i Salut en el Treball
 - RD 1879/1996, de 2 d'agost
 - Òrgan col·legiat assessor d'administracions públiques
 - Òrgan participació institucional
 - Composició
 - ◆ 1 representant de cada comunitat autònoma
 - ◆ 17 vocals Administració General
 - ◆ 17 vocals representants de les comunitats autònomes
 - ◆ 1 vocal Ceuta
 - ◆ 1 vocal Melilla
 - ◆ 19 vocals en representació d'associacions empresarials
 - ◆ 19 vocals en representació de sindicats

Participació d'agents socials (àmbit estatal)

- ▶ Fundació de Prevenció de Riscos Laborals
 - Disposició addicional cinquena LPRL
 - ◆ Adscrita a la CNSST
 - ◆ Aplicació de la normativa de fundacions
 - ◆ Patrimoni
 - ◆ Dotació efectuada amb càrrec al Fons de Prevenció i Rehabilitació procedent dels excedents de gestió de les MCSS
 - ◆ Justificació de la destinació de l'aportació
 - ◆ Els seus estatuts els aprova la CNSST

Participació d'agents socials (àmbit autonòmic)

- Disposició addicional dotzena LPRL
 - Òrgans autonòmics comunitats autònomes
 - ◆ INVASSAT
 - Funcions:
 - ◆ Promoció, estudi, documentació, formació i divulgació, assessorament, seguiment i col·laboració i participació institucional en prevenció.
- ▶ Existència de fundacions sectorials

Organismes comunitaris

- Agència Europea Seguretat i Salut en el Treball (1994)
 - ◆ Foment de la millora en seguretat i salut
 - ◆ Recopilació d'informació sobre matèria de prevenció
 - ◆ Composició
 - ◆ Director
 - ◆ Consell d'Administració
 - ◆ 1 representant governamental (vot doble)
 - ◆ 1 representant sindical de cada Estat
 - ◆ 1 representant empresarial de cada Estat
 - ◆ 3 representants de la Comissió Europea
 - ◆ Decisions: majoria de 2/3 dels vots

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

3. Les obligacions dels empresaris en matèria de prevenció de riscos laborals I.

Pla de prevenció

2. Marc normatiu

- a) Normes internacionals
- b) Normes comunitàries: Objectius de la política comunitària. Evolució normativa.
- c) Marc normatiu intern: Fonamentació normativa. Les disposicions de desenvolupament de la LPRL. El paper del conveni col·lectiu

3. Obligacions en matèria de PRL. (I)

- a) El deure de protecció de l'empresari.
 - Caràcters generals.
- b) Concrecions del deure de seguretat
- c) Pla de prevenció, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva

- ▶ Obligació empresarial protecció del treballador
 - Obligació contractual. Contingut bàsic del contracte de treball
 - ◆ Art. 4.2 d) ET:
 - ◆ Dret del treballador a la seua integritat física i a una adequada política seguretat i higiene.
 - ◆ Concretada en l'art. 19 del ET

- En què es concreta? (Art. 19 ET)
- ◆ Dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene
- ◆ Dret a participar en la inspecció i control d'aquestes mesures (propri o a través de representants generals o específics)
- ◆ Dret a formació en matèria de seguretat i salut (inici relació laboral/canvi lloc de treball/aplicació nova tècnica)
- ◆ Dret que l'empresari adopte mesures que facen desaparèixer riscos en cas de probabilitat seriosa i greu d'accident
- ◆ Dret dels treballadors a torns i nocturns a protecció adaptada a les seues peculiaritats
- ◆ Dret dels treballadors nocturns a reconeixement mèdic abans de l'inici del treball i periòdicament. Dret a canvi de lloc de treball
- ◆ Dret d'adaptació del lloc de treball a la persona (treball monòton/repetitiu. Períodes descans (art. 36,5 ET)

▶ Dret del treballador a la protecció enfront dels riscos laborals

- Elaboració d'una política de prevenció de riscos per les administracions públiques
- Dret del treballador a una protecció EFICAÇ.
 - ◆ Garantir la seguretat i salut
 - ◆ En tots els aspectes relacionats amb el treball
 - ◆ Adopció de totes les mesures de prevenció necessàries
 - ◆ Obligació de caràcter contractual

▶ Obligació contractual complexa

- Art. 14.1 i 2 LPRL
- Obligació genèrica. Es concreta:
 - ◆ Obligació d'evitar el risc
 - ◆ Obligació d'avaluar riscos empresa que no es poden evitar (PLA DE PREVENCIÓ)
 - ◆ Obligació de planificar activitat preventiva (PLA DE PREVENCIÓ)
 - ◆ Obligació d'informació
 - ◆ Obligació de consulta
 - ◆ Obligació de participació
 - ◆ Obligació de formació
 - ◆ Obligació d'elaborar un pla emergència

- ◆ Obligació de mesures risc greu i imminent
 - ◆ Obligació de vigilància de la salut
 - ◆ Obligació de documentació
 - ◆ Obligació de protecció treballadors especialment sensibles
 - ◆ Obligació de constitució sistema prevenció
 - ◆ Obligació de presència recursos preventius
- Obligació de mitjans i no de resultat
 - ◆ L'empresari compleix si atén totes les obligacions, posa tots els mitjans.
 - ◆ L'important és posar els mitjans i no tant la producció del resultat.

- Obligació de contingut variable
 - ◆ Permanent modificació
 - ◆ Obligació dinàmica

- Obligació d'impossible trasllat a tercers.
 - ◆ Art 14,4 LPRL
 - ◆ L'empresari no s'allibera de responsabilitat
 - ◆ Possibles accions enfront a tercers

- Obligació a càrrec de l'empresari
 - ◆ Art 14,5 LPRL

- Obligació autònoma

Obligació de evitar el risc

- Definició
- Article 3 del RSP
- ▶ Obligacions que inclou
 - Obligació d'identificar riscos (art. 4,2 LPRL)
 - ◆ Derivats del treball
 - ◆ Derivats de les condicions de treball
 - Per a què?
 - ◆ Per a evitar els riscos. Art 14,1 a) LPRL
 - ◆ Combatre els riscos a l'origen. Art 15,1 c) LPRL
 - ◆ Substituir el que és perillós pel que comporta poc o cap perill. Art 15,1 f) LPRL
 - Criteri de la possibilitat / no raonabilitat
 - ◆ Art 14,2 LPRL / art. 15,4 LPRL

Implantació del pla de prevenció

- ▶ Pla de prevenció (art. 16,1 LPRL)
- AVALUACIÓ DE RISCOS
- PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA
- Contingut
 - ◆ Art 1,1 RSP: Projectió en els processos tècnics, organització del treball i les seues condicions
 - ◆ Art 1,2 RSP: Obligació d'incloure la prevenció en qualsevol activitat i decisió
- Característiques
 - ◆ Aprovació de la direcció empresa
 - ◆ Assumpció per tota l'estructura organitzativa
 - ◆ Coneixement per tots els treballadors

Pla de prevenció

- Suport documental
- A disposició de l'autoritat laboral, sanitària
- A disposició dels representants dels treballadors

Pla de prevenció

- Contingut. Art 2,2 RSP

- a. La identificació de l'empresa, de la seua activitat productiva, el nombre i característiques dels centres de treball i el nombre de treballadors i les seues característiques amb rellevància en la prevenció de riscos laborals.
- b. L'estructura organitzativa de l'empresa, identificant les funcions i responsabilitats que assumeix cadascun dels seus nivells jeràrquics i les respectives vies de comunicació entre ells, en relació amb la prevenció de riscos laborals.
- c. L'organització de la producció pel que fa a la identificació dels diferents processos tècnics i les pràctiques i els procediments organitzatius existents en l'empresa, en relació amb la prevenció de riscos laborals.
- d. L'organització de la prevenció en l'empresa, indicant la modalitat preventiva elegida i els òrgans de representació existents.
- e. La política, els objectius i les metes que en matèria preventiva pretén assolir l'empresa, així com els recursos humans, tècnics, materials i econòmics dels quals disposarà a aquest efecte.

- AVALUACIÓ DE RISCOS.
 - ◆ Contingut. Art 16,2 a) LPRL
 - ◆ Estudi potencials de riscos dels treballadors
 - ◆ Obtenció d'informació
 - ◆ Adopció de mesures preventives
 - ◆ Inclou riscos generals i específics (peculiaritats dels treballadors)
 - ◆ Perspectiva objectiva dels riscos
 - ◆ Perspectiva subjectiva dels riscos
 - ◆ Annexos VII i VIII RSP

◆ Moment

- ◆ Inicial
- ◆ Reiteració posterior. Art 16,2 a) LPRL / 4,2 RSP
 - ◆ L'elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, la introducció de noves tecnologies o la modificació en el condicionament dels llocs de treball.
 - ◆ El canvi en les condicions de treball.
 - ◆ La incorporació d'un treballador amb característiques personals o estat biològic conegut que el facen especialment sensible a les condicions del lloc.
 - ◆ Quan es produïsquen danys per a la salut o apareguen indicis que la protecció és insuficient.
 - ◆ Quan ho estableisca una disposició específica.
 - ◆ Quan ho acorden l'empresari i els representants (art. 6,2 RSP).

- ◆ Reiteració posterior. Criteris que cal tenir en compte (art. 6,1 RSP)
- ◆ La investigació sobre les causes dels danys per a la salut que s'hagen produït.
- ◆ Les activitats per a la reducció o eliminació dels riscos.
- ◆ Les activitats per al control dels riscos.
- ◆ L'anàlisi de la situació epidemiològica segons les dades aportades pel sistema d'informació sanitària o altres fonts disponibles.

◆ Procediment. Article 5 RSP

- ◆ Criteris objectius de valoració.
- ◆ Ha de proporcionar confiança sobre els resultats.
- ◆ En cas de dubte s'han d'adoptar les mesures més favorables per als treballadors.
- ◆ Inclourà la realització dels mesuraments, les anàlisis, etc., que es consideren necessaris, llevat que es tracte d'operacions, activitats o processos en els quals l'avaluació professional acreditada permeti arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer-hi.
- ◆ Quan l'avaluació exigisca la realització de mesuraments, anàlisis, etc., i la normativa no indique o concrete els mètodes, o quan els criteris d'avaluació que preveja aquesta normativa hagen de ser interpretats o precisats a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si existeixen, els mètodes o criteris que recullen:
 1. Normes UNE.
 2. Guies de l'INSHT, l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del MSC, així com d'institucions competents de les CCAA.
 3. Normes internacionals.
 4. En absència dels anteriors, guies d'altres entitats de reconegut prestigi en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment.

- ◆ Obligació empresarial que pot fer el mateix empresari o ser atesa per:
 - ◆ Treballadors designats (art. 30,1 LPRL)
 - ◆ Serveis de prevenció propis. Article 31 LPRL
 - ◆ Serveis de prevenció aliens

- ◆ Capacitat requerida
 - ◆ Annex III RSP
 - ◆ Annex IV RSP
 - ◆ Annex V RSP

- Col·laboració en l'avaluació de riscos
- ◆ Treballadors (directament o a través de representants)
 - ◆ Article 33 LPRL
- ◆ Delegats de prevenció
 - ◆ Dret de consulta. Art 36,1 c) LPRL
 - ◆ Dret d'acompanyar tècnics. Art 36,2 a) LPRL
 - ◆ Comitè de Seguretat i Salut (art. 39,1 a) LPRL)
 - ◆ Administracions Públiques / INSST / ITSS (art. 7,1 a), 8,1 b) i 9,1 b) LPRL)
 - ◆ Fundació per a la prevenció de riscos laborals o fundacions sectorials o autonòmiques (disposició addicional cinquena LPRL)

◦ PLANIFICACIÓ ACTIVITAT PREVENTIVA

◆ Art 15,1 g) LPRL. Principi bàsic d'acció preventiva

Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball

◆ Art 16,2 b) LPRL

Si els resultats de l'avaluació revelen situacions de risc, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar aquests riscos (...), incloent-hi per a cada activitat preventiva el termini per a dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seua execució.

◆ Art 23,1 c) LPRL. Elaboració de document

Planificació de l'activitat preventiva, incloses les mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si escau, material de protecció que s'haja d'utilitzar

◦ PLANIFICACIÓ ACTIVITAT PREVENTIVA

- ◆ Elaboració de documentació de manera simplificada
 - ◆ Art 16,2 bis LPRL

Les empreses, en atenció al nombre de treballadors i a la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, podran realitzar el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de manera simplificada, sempre que això no supose una reducció del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i en els termes que es determinen.

- Quin tipus d'empreses?
- Criteris que cal tenir en compte:
 - ◆ Nombre de treballadors
 - ◆ Naturalesa i perillositat de les activitats
 - ◆ La simplificació no ha de comportar una reducció del nivell de protecció dels treballadors.
- Necessitat de desenvolupament reglamentari

- Nou apartat 4 de l'art. 2 de l'RSP:

- ◆ Les empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupen activitats de l'annex I poden reflectir en un únic document el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva.

Aquest document serà d'extensió reduïda i fàcil comprensió, ha d'estar plenament adaptat a l'activitat i grandària de l'empresa i establir les mesures operatives pertinents per a realitzar la integració de la prevenció en l'activitat de l'empresa, els llocs de treball amb risc i les mesures concretes per a evitar-los o reduir-los, jerarquitzades en funció del nivell de riscos, així com el termini per a la seua execució.»

- ▶ Quin tipus d'empreses?
 - ▶ Empreses de fins a 50 treballadors
 - ▶ Que no desenvolupen activitats de l'Annex I del RSP

- ▶ Realització simplificada del pla de prevenció, avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Com?
 - ▶ Únic document
 - ▶ Extensió reduïda
 - ▶ Fàcil comprensió
 - ▶ Adaptat a l'activitat i grandària de l'empresa
 - ▶ Establiment de les mesures operatives pertinents per a la realització de la integració de la prevenció
 - ▶ Determinació de llocs amb riscos i mesures per a evitar-los o reduir-los, jerarquitzades en funció del nivell de riscos així com el seu termini d'execució

- Amb aquesta reforma s'acullen recomanacions del INSHT (NTP 591, 484 i 485):
 - ◆ “(...) sistema documental, (...) hauria de ser el més simplificat possible per a evitar que els documents (...) no es convertisquen en l'eix central de les actuacions, sinó que al contrari es reduïsquen simplement a ser les eines indispensables per al bon control i el desenvolupament d'aquestes. La burocratització del sistema preventiu va en detriment d'una eficient implantació d'aquest i la constància documental no garanteix l'eficàcia del sistema preventiu per ella mateixa”.
 - ◆ Programa Prevenció10 [https://www.prevencion10.es/p10 front/](https://www.prevencion10.es/p10_front/)

Indique si poden o no acollir-se al sistema de documentació simplificada

- Constructora de 12 treballadors
- Empresa del sector de mineria de 300 treballadors
- Acadèmia d'idiomes amb 20 treballadors

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

3. Les obligacions dels empresaris en matèria de prevenció de riscos laborals II

I. Obligació equips de treball

- **PRINCIPI ACCIÓ PREVENTIVA Art. 15,1 H)**
 - *Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.*
 - Es concreta en:
 - Obligació empresarial proporcionar equips de treball (ET)
 - **RD 1215/1997, de 18 de juliol disposicions mínimes per a la utilització dels equips de treball**
 - **Normativa específica adicional**
 - Obligació empresarial proporcionar equips de protecció individual (EPI)
 - **RD 773/1997, de 30 de maig disposicions mínimes per a la utilització dels equips de protecció individual**

I. Obligació equips de treball

- EQUIPS DE TREBALL

- Què són? Art. 4.6 LPRL

- *qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball*

- Requisits. Art. 17.1 LPRL

- Adequats per al treball que ha de realitzar-se
 - Convenientment adaptats a tal efectes
 - Eficaces per a garantir la seguretat i salut en utilitzar-los

I. Obligació equips de treball

- EQUIPS DE TREBALL

- Si la utilització comporta riscos, obligacions empresarials addicionals
 - La utilització del ET es reserve a encarregats
 - Els treballs de reparació, transformació, manteniment i conservació els realitzen treballadors específicament capacitats.
- Conseqüència: no es pot obligar el propi treballador a fer aqueixes tasques.

I. Obligació equips de treball

• EQUIPS DE TREBALL

• Normativa addicional específica:

- Obligacions de fabricants, importadors, subministradors de maquinària, ET, productes i útils de treball (art. 41 LPRL).
- Instal·lacions elèctriques, tèrmiques, productes químics, aparells pressió, llocs de treball.
 - RD 485/1997, de 14 d'abril llocs de treball
 - RD 486/1997, de 14 d'abril, senyalització llocs de treball.
 - *Són les àrees del centre de treball, edificades o no, en les quals els treballadors hagen de romandre o a les quals puguin accedir en raó del seu treball [entenent-se inclosos] ... els serveis higiènics i locals de descans, els locals de primers auxilis, els menjadors ... [i] les instal·lacions de servei o protecció annexes als llocs de treball».*
 - Exclusions: art. 1,2 RD 486/1997
 - Necessitat de farmaciola en tots els llocs de treball per l'entitat gestora o la MCSS.

I. Obligació equips de treball

• EQUIPS DE TREBALL

- Prohibició de fumar en el lloc de treball
 - Excepte espais a l'aire lliure.
 - Pot l'empresari establir la prohibició en els espais a l'aire lliure de l'empresa?
 - Als hotels, hostals i establiments anàlegs està prohibit fumar, excepte en els espais a l'aire lliure, permetent-se reservar fins a un 30% d'habitacions fixes per a hostes fumadors, sempre que es complisquen els següents requisits (art. 8):
 - a) Estar en àrees separades de la resta d'habitacions i amb ventilació independent o amb altres dispositius per a l'eliminació de fums.
 - b) Estar senyalitzades amb cartells permanents.
 - c) Que el client siga informat prèviament del tipus d'habitació que es posa a la seua disposició.
 - d) Que els treballadors no puguin accedir a les mateixes mentre es troba algun client en el seu interior, excepte casos d'emergència.

II. Obligació EPI

- Què són? Art. 4,8 LPRL
 - *“Qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè li protegisca d'un o diversos riscos que puguen amenaçar la seua seguretat o la seua salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi”*
- Art. 17,2 LPRL
 - Desenvolupat per RD 773/1997

II. Obligació EPI

- Obligacions empresarials
 - Prèvies
 - Determinar els llocs de treball o activitats en els quals haja de recórrer-se a la protecció individual.
 - Especificar per a cadascun d'aqueixos llocs el risc o riscos enfront dels quals ha d'oferir-se la protecció.
 - Concretar les parts del cos a protegir.
 - Triar el tipus de EPI adequat
 - Proporcionar el EPI adequat
 - Vetlar per la utilització correcta del EPI
 - Assumir el cost
 - Assegurar manteniment/reposició
 - Disponibilitat informació relativa al EPI
 - Utilització personal i intransferible. Excepcions
 - Llistat Annexos RD

II. Obligació EPI

- Obligacions treballadors (art. 10, RD 773/1997):
 - 1a Utilitzar i cuidar de forma adequada l'equip.
 - 2a Col·locar l'equip en el lloc que s'indique, una vegada haja finalitzat la seua utilització.
 - 3a Informar immediatament de qualsevol anomalia que pugua presentar l'equip de protecció individual que implique una afectació a la seua eficàcia protectora

III. Obligació d'informar

- Finalitat
 - Proporcionar coneixement mitjà en què es treballa
 - Permetre participació dels treballadors

- Subjectes destinataris
 - Treballadors
 - Representants dels treballadors
 - Genèrics
 - Específics (Delegats de Prevenció)
 - Comité de Seguretat i Salut
 - Serveis de prevenció i/o treballadors designats

III. Obligació d'informar

• Treballadors. Art. 18 LPRL

- *«adoptar mesures perquè els treballadors reben totes les informacions (...) en relació amb:*
 - *Els riscos laborals generals de l'empresa*
 - *Els riscos laborals específics del lloc de treball*
 - *Mesures de protecció als anteriors riscos*
 - *Mesures situacions d'emergència*
- Menor: pares o tutors.
- Interpretació tribunals: informar imprudències previsibles i mitjans per a evitar-les

III. Obligació d'informar

- **Si hi ha representants genèrics (arts. 68 ET i 10 LOLS):**
 - a) Les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes.
 - b) Els accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències.
 - c) Els índexs de sinistralitat.
 - d) Els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral.
 - d) Els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

- **Informació als Delegats de Prevenció**
 - Riscos seguretat i salut treballadors (genèrics i específics)+
 - Mesures preventives
 - Mesures emergència
 - Danys salut treballadors
 - Situacions d'emergència

III. Obligació d'informar

- **Si hi ha Comité de Seguretat i Salut (art. 38 LPRL):**
 - Situació relativa a la prevenció de riscos, podent realitzar visites
 - Quants documents i informes relatius a les condicions de treball així com els documents que faça el servei de prevenció.
 - Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors
 - La memòria i programació anual del servei de prevenció

III. Obligació d'informar

- **Serveis de prevenció i/o treballadors designat (art. 38 LPRL):**

- a) Informació relativa a la pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors.
- b) Les conclusions obtingudes dels mateixos (art. 22.4 de la LPRL).
- c) Una relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagen causat una incapacitat laboral superior a un dia de treball.
- Amb referència als treballadors designats, tenen dret d'accés a la informació de l'art. 18 de la LPRL i a la documentació de l'art. 23 de la LPRL (art. 30.3 de la LPRL).

III. Obligació d'informar

• QÜESTIONS PROCEDIMENTALS

- Quan?
 - Buit legal.
 - Interpretació lògica: abans de l'inici del treball o immediatament després d'haver-lo començat
- Forma?
 - Buit legal. Algunes normes específiques sí que ho diuen.
 - Tribunals: als delegats de prevenció cal donar-li còpia
 - Possibilitat de concretar-ho els convenis col·lectius
- Dret del treballador a realitzar propostes.

IV. Obligació de donar formació

- Art. 19 LPRL
 - «*garantir que cada treballador reba formació (...)*»
 - Característiques
 - Suficient
 - Adequada
 - Teòrica i pràctica
 - Quan?
 - En el moment de la contractació
 - Quan es produïsquen canvis en les funcions
 - Quan s'introduïsquen noves tecnologies
 - Canvie mètodes de treball
 - Evolucionen els riscos o apareguen nous

IV. Obligació de donar formació

- Contingut?
 - Sobre els riscos existents i les mesures preventives adoptades per a combatre'ls.
 - Centrada específicament en el lloc de treball o funció
 - No és vàlida la formació genèrica, abstracta o indiscriminada
- Temps?
 - Dins de la jornada de treball
 - Si no és possible, fora de la jornada però descompte del temps invertit.
- Mitjans?
 - Propis o Aliens (Serveis de Prevenció Aliens (SPA))
 - Cost a càrrec de l'empresari (pot demanar ajudes o subvencions)
 - És vàlida la formació a distància. Precaució perquè pot no ser específica

V. Obligació de documentació

• Art. 23 LPRL

- Elaborar i conservar documentació
 - Pla de prevenció, l'avaluació dels riscos i la planificació de l'activitat
 - Identificació del lloc de treball
 - Risc/s existents i treballadors afectats
 - Resultats avaluació/mesures preventives
 - Criteris i procediments avaluació, mètodes mesurament, anàlisi, assajos
 - Mesures protecció i prevenció
 - Resultats controls periòdics de condicions de treball i l'activitat de l'empresa
 - Realització de controls mèdics i conclusions
 - Relació de AT i MP

V. Obligació de documentació

- Relació de AT i MP. Procediment electrònic
 - Comunicat d'accident de treball (baixa mèdica amb un dia d'absència)
 - Relació de AT sense baixa mèdica: mensualment
 - Relació d'altres o defuncions: mensualment
- Documentació a disposició
 - Autoritat laboral
 - Autoritat sanitària
 - Serveis prevenció propis/aliens/treballadors designats
 - Delegats de prevenció
 - Comitè de seguretat i salut

VI. Obligació de organitzar un pla d'emergència

▶ Article 20 LPRL

Suport escrit

- Tindrà en compte la grandària, l'activitat de l'empresa i la presència de persones alienes a l'empresa
 - ◆ Analitzar possibles situacions d'emergència
 - ◆ Adoptar mesures en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors
 - ◆ Designar personal especialitzat encarregat d'implementar-les (formació específica, nombre suficient, material adequat)
 - ◆ Comprovació periòdica del funcionament
 - ◆ Organitzar relacions amb serveis externs (assistència mèdica d'urgència, salvament, lluita contra incendis)

❓ Obligació de consulta als representants dels treballadors (art. 33.1 c) LPRL) i delegats de prevenció (art. 36 LPRL)

VII. Obligación adopta mesures risc greu i imminent

▶ Article 21 LPRL

◦ Definició. Art. 4.4 LPRL

◆ Característiques

- ◆ Que el perill siga greu.
- ◆ Que el perill siga imminent.
- ◆ Que l'esdeveniment del perill siga probable racionalment.
- ◆ Que el perill provinga de l'empresa o els seus components.

VII. Obligación adopta mesures risc greu i imminent

▶ Mesures a adoptar per part de l'empresari.

- ◆ 1. Quan el risc greu i imminent no s'ha materialitzat, dues obligacions en previsió que pugui passar:
 - ◆ a) Organitzar un sistema eficaç de comunicació dels treballadors amb els seus superiors jeràrquics perquè puguin adoptar les mesures necessàries en cas de presentar-se aquesta situació.
 - ◆ b) En cas que la comunicació anterior no siga possible, el treballador estiga en condicions d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill, siga propi, d'altres treballadors o de tercers.
- ◆ 2. Si el risc greu i imminent ja s'ha materialitzat. Dues possibilitats:
 - ◆ a) Que el risc siga evitable. En aquest cas l'empresari ha d'informar com més aviat millor a tots els treballadors afectats sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que s'hagen d'adoptar en matèria de protecció.
 - ◆ b) Si el risc és inevitable, l'empresari ha d'adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè els treballadors puguin interrompre la seua activitat i, si cal, abandonar immediatament el lloc de treball, al qual no tornaran mentre persistisca el perill.

○

VII. Obligación adopta mesures risc greu i imminent

- ❑ Si l'empresari no adopta aquestes mesures o no permet la seua adopció:
 - 1. Els representants legals dels treballadors poden acordar la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc.
 - ◆ Només els representants unitaris. La decisió s'adoptarà per majoria simple dels seus membres.

- ❑ 2. En el cas que resulte impossible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació anterior, la decisió la podran adoptar els delegats de prevenció.
 - Tant la decisió de paralització d'aquesta representació qualificada, com la de l'anterior, haurà de ser comunicada a l'empresa immediatament.
 - Comunicació a l'autoritat laboral. Anul·larà o ratificarà en 24 h.

- ❑ 3. El treballador amb caràcter individual també té dret d'interrompre la seua activitat.

VII. Obligación adopta mesures risc greu i imminent

- ▶ 4. També poden paralitzar l'activitat dels treballadors la Inspecció de Treball quan a parer seu advertisca la situació de risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels treballadors [art. 9.1.f), LPRL].
- ▣ 5. També tenen atribuïda l'adopció d'aquesta decisió el Govern o els òrgans de govern de les comunitats autònomes amb competències en la matèria.
- ▣ 6. Aquesta competència ve assignada per la normativa específica a determinats subjectes
- ▣ No s'ha de derivar cap perjudici sempre que s'adopti amb bona fe.
 - Dret al salari, llevat que l'empresari haja suspès els contractes per força major.

Obligació de vigilància de la salut

▣ Article 22 LPRL

- «Vigilar periòdicament l'estat de salut dels seus treballadors (...)»

- ◆ Obligació de totes les empreses.

- ◆ Definició de salut

- ◆ Conveni núm. 155 OIT

- ◆ Afeccions i malalties de qualsevol tipus (físics i mentals)

- ◆ Control de totes les malalties (trastorns físics i psicològics)

Obligació de vigilància de la salut

- Quan?
 - ◆ Art 37.3 RSP
 - ◆ Després de la reincorporació a la feina
 - ◆ Si el lloc té risc de malalties professionals, abans de la incorporació al lloc
 - ◆ En supòsits de mobilitat funcional o geogràfica amb nous riscos
 - ◆ Després d'una incapacitat temporal prolongada (reconeixements mèdics de retorn)
 - ◆ Periòdicament. Cada quant?
 - ◆ La LPRL i el RSP no diuen res
 - ◆ De vegades ho fa la normativa específica.
 - ◆ També els convenis col·lectius
 - ◆ Després de finalitzada la relació laboral

Obligació de vigilància de la salut

- Contingut
 - ◆ En funció dels riscos inherents al treball
 - ◆ Causar les mínimes molèsties al treballador
 - ◆ Proves proporcionals al risc
 - ◆ Protocols mèdics
 - ◆ Normativa específica
 - ◆ Respecte a la intimitat i integritat física
 - ◆ VOLUNTARI per als treballadors (art. 22.1 LPRL)
 - ◆ Consentiment vàlid
 - ◆ No cal que siga escrit
 - ◆ 3 EXCEPCIONS a la voluntarietat

Obligació de vigilància de la salut

- 3 EXCEPCIONS a la voluntarietat
 - ◆ 1. Quan així s'ha establert en una disposició legal (normes legals i reglamentàries, no convenis col·lectius).
 - ◆ 2. Quan la realització del reconeixement siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.
 - ◆ Informe preceptiu / no vinculant representants dels treballadors
 - ◆ 3. Per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.
 - ◆ Informe preceptiu / no vinculant representants treballadors

Obligació de vigilància de la salut

- Respecte a la intimitat del treballador
- Respecte a la dignitat del treballador
- Confidencialitat del treballador
 - ◆ Els RESULTATS es comuniquen al treballador
 - ◆ MAI a l'empresari excepte consentiment del treballador
 - ◆ Prohibició de discriminació o perjudici del treballador
 - ◆ Accés només a conclusions
 - ◆ Dades de caràcter personal, LOPD
 - ◆ La vigilància la farà personal sanitari competent
 - ◆ MAI l'empresari

Obligació de protecció treballadors especialment sensibles

▶ Article 25 LPRL

- Tant inicial com sobrevinguda
- Concreció del principi d'ergonomia
- Qui són especialment sensibles?
 - ◆ Discapacitats físics, psíquics i sensorials
 - ◆ De caràcter permanent o transitori (medicaments, drogues o alcohol)
 - ◆ Comunicació al treballador, personal sanitari
- Obligacions empresarials
 - ◆ Tenir en compte les peculiaritats
 - ◆ Adoptar mesures preventives
 - ◆ No treballar en llocs incompatibles amb les seues característiques
 - ◆ ¿Mobilitat funcional / geogràfica / acomiadament per ineptitud / incapacitat permanent?

Obligació de protecció de la procreació

Art 25 /2 LPRL

- «L'empresari haurà 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.»

Obligació de protecció de la maternitat

▣ Article 26 LPRL

- Embaràs, part recent o lactància natural
- Obligacions empresarials
 - ◆ Avaluació de riscos específica
 - ◆ Annex VII i VII RSP llista no exhaustiva d'agents, procediments ...
 - ◆ Obligacions empresarials
 - ◆ Adaptar condicions de treball
 - ◆ No realització de treball nocturn, torns ...
 - ◆ Si no és possible, canvi de lloc de treball en la mateixa categoria professional (mobilitat funcional, art. 39 ET)
 - ◆ Certificat mèdic
 - ◆ Situació temporal
 - ◆ Determinació dels llocs exempts de riscos en el pla de prevenció prèvia consulta amb representants de treballadors

Obligació de protecció de la maternitat

- ◆ Si no és possible, canvi de lloc de treball a un altre no corresponent a la seua categoria professional
 - ◆ Conserva la retribució d'origen
 - ◆ Bonificació empresarial
- ◆ Si no és possible, suspensió del contracte per risc per embaràs o risc per lactància natural
 - ◆ Prestació de la Seguretat Social 100% de la base reguladora
- ◆ Dret de la treballadora embarassada a un permís retribuït per a assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
 - ◆ Avís previ a l'empresari
 - ◆ Justificació de la necessitat de fer-ho en la jornada laboral

Obligació de protecció de menors

▶ Article 27 LPRL

- ◆ Avaluació de riscos tenint en compte les seues particularitats
 - ◆ Manca d'experiència, immadura
- ◆ Informar joves, pares o tutors
 - ◆ Riscos existents
 - ◆ Mesures de protecció adoptades
- ◆ Decret de 26 juliol 1957
 - ◆ Llista de prohibicions absolutes i relatives

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

4. Els sistemes de prevenció a les empreses

Sistemes de prevenció

- Capítol IV LPRL
- Art. 14.2 LPRL
 - *Obligació empresari constituir una organització i mitjans tècnics necessaris "*
- Modalitats
 - Designació un o diversos treballadors
 - Assumeix el propi empresari
 - Serveis de Prevenció Propis
 - Serveis de Prevenció Aliens

Sistemes de prevenció

- No és possible una altra modalitat
 - Norma de caràcter imperatiu
- No hi ha llibertat empresarial en l'elecció
- Obligació de consulta als treballadors o als seus representants
- Debatre l'elecció en el Comitè de Seguretat i Salut

Designació un o diversos treballadors

- Art. 30.1 LPRL

- Es pot designar un treballador ja existent o contractar un de nou (a temps complet o parcial)
- Decisió a càrrec de l'empresari
 - Consulta prèvia als treballadors o representants
 - ¿Nombre?
 - *Suficient.*
 - *Necessaris per desenvolupar adequadament les seves funcions*
 - Possibilitat determinació negociació col·lectiva (disposició addicional setena RSP)
 - Dependrà mida empresa, riscos, etc.
 - No és totalment lliure, serà controlat per l'auditoria

Designació un o diversos treballadors

- ¿Capacitat?
 - Necessària (art. 30.2 LPRL / art. 13/1 RSP)
- ¿Dedicació
 - Poden tenir dedicació exclusiva o no
- Funcions
 - Res diu la LPRL o el RSP
 - En teoria les mateixes que el Servei Previsió
- Facilitats (art. 30.2 i 3 LPRL)
 - Disposar de temps
 - Disposar de mitjans necessaris
 - Facilitar accés a informació i documentació de l'art. 18 i 23 de la LPRL

Designació un o diversos treballadors

- **Garanties**

- No patir cap perjudici derivat de les seves activitats
- Garanties dels representants dels treballadors
 - Obertura d'expedient
 - Prioritat de permanència
 - No ser discriminat
 - Opció entre readmissió i indemnització en cas d'acomiadament improcedent

- **Obligacions**

- Secret professional informació a què tinguin accés (art. 30.4 LPRL)

Assumit pel propi empresari

- Art 30.05 LPRL i 11 RSP
 - Modalitat voluntària per a l'empresari
 - Assumpció total o parcial
 - Requisits
 - Empresa fins a deu treballadors (no centre de treball)
 - Activitat no inclosa en l'Annex I del RSP
 - Desenvolupament habitual per l'empresari de la seva activitat professional
 - Empresari persona física
 - Capacitat necessària
 - Mai la vigilància de la salut
 - Les obligacions que no assumeixi: una altra modalitat

Serveis de prevenció

- Modalitats

- Serveis de Prevenció Propis (SPP)
- Serveis de prevenció aliens (SPA)

- Definició

- Art. 31.2 LPRL

- *"Conjunt de mitjans humans i materials d'assessorament i assistència tècnica a l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats"*

- És un sistema obligatori quan els dos anteriors siguin insuficients

Serveis de prevenció

- Funcions (art. 31.3 LPRL)

- Disseny, aplicació i coordinació d'un pla de prevenció que permeti la integració de la prevenció en l'empresa
 - L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors
 - Planificació de l'activitat preventiva i la determinació les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la salut
 - Informació i formació treballadors (arts. 18 i 19 LPRL)
 - Prestació primers auxilis i plans d'emergència
 - Vigilància de la salut dels treballadors.
-
- El que no realitzi el SPP l'ha de realitzar un SPA

Serveis de prevenció

- La formació, especialitat, capacitació, dedicació, etc. dependrà (art. 31.4 LPRL):
 - Nombre treballadors de l' empresa
 - Riscos dels treballadors
 - Distribució riscos en l'empresa

Serveis de prevenció propis

• Obligació

- Empreses amb més de 500 treballadors (no centre de treball)
- Empreses entre 250 i 500 treballadors que desenvolupin activitats (encara que siguin accessòries) de l'annex I RSP
- Quan així ho decideixi l'autoritat laboral previ informe de la ITSS i dels òrgans tècnics de les CCAA.
 - Per l'activitat que exerceixi
 - Per la freqüència o gravetat sinistralitat
 - És un supòsit opcional ja que l'empresa pot optar per un SPA
 - Termini d'un any màxim perquè el constitueixi. Mentrestant concert amb un SPA

Serveis de prevenció propis

- Com es computen els treballadors?
 - Tots (indefinites, temporals, fixos discontinus, temps parcial)
- ¿Variacions de plantilla?
 - Silenci legal i reglamentari
 - Seria desitjable que concreti la negociació col·lectiva
- Organització
 - És una unitat organitzativa específica a l'empresa
 - Dedicació exclusiva personal

Serveis de prevenció propis

• Organització

- És una unitat organitzativa específica a l'empresa
- Dedicació exclusiva personal
- Comptar amb instal·lacions i mitjans humans i materials
 - Mínim DUES ESPECIALITATS (Desenvolupades per personal amb capacitat del Capítol VI del RSP)
 - Personal complementari de nivell intermedi i superior
 - Si porta l'especialitat de Medicina en el Treball
 - Metge especialista en Medicina en el Treball o diplomad en medicina d'empresa
 - ATS/DUI d'empresa
- Activitat en tots els centres de treball
- El que no assumeixi a un SPA
- Elaborar memòria i programació anual.

Serveis de prevenció mancomunats (SPM)

- **Article 21 RSP**

- Empreses que desenvolupin simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial
- Per CC o acord interprofessional (art. 83,3 ET) o per decisió de les empreses afectades
 - Empreses pertanyents a un mateix sector productiu o grup empresarial
 - Empreses que desenvolupin la seva activitat en un polígon industrial o àrea geogràfica determinada
- No poden constituir SPM empreses d'un mateix sector obligades a constituir SPP.
 - Sí que poden les del mateix grup
- Garantir operativitat i eficàcia

Serveis de prevenció mancomunats (SPM)

- **Acord constitució SPM**

- Consulta prèvia representants legals treballadors de cadascuna de les empreses afectades
- Contingut
 - Condicions mínimes del SPM
- Condicions de l'SPM s'han de debatre en cada un dels comitès de seguretat i salut de les empreses afectades
- Si la constitució del SPM no s'ha acordat en negociació col·lectiva l'acord de constitució s'ha de comunicar a l'autoritat laboral on radiquin les instal·lacions principals

Serveis de prevenció mancomunats (SPM)

- **IMPORTANT**

- Tenen la consideració del SPP
 - Comptar com a mínim amb TRES ESPECIALITATS
 - Requisits de constitució humans i materials els del SPA
-
- La seva activitat es limitarà a les empreses participants
 - Tota la informació del SPM a disposició de l'autoritat laboral i sanitària

Serveis de prevenció propis

- **Treballadors del SPP**

- Les mateixes garanties que treballadors designats
- Dret d'accés a la informació i documentació dels arts. 18 i 23 LPRL

Serveis de prevenció aliens

• Obligació de constitució (art. 16 RSP)

- La designació d'un o diversos treballadors sigui insuficient per a la realització de l'activitat de prevenció i no concorrin les circumstàncies que determinen l'obligació de constituir un servei de prevenció propi
- Quan l'autoritat laboral obligui a la constitució d'un SPP i s'opti per realitzar un concert amb un SPA
- Quan el SPP o l'empresari no assumeixi tota l'activitat preventiva o les especialitats.
 - Sempre hi haurà concert si l'empresari assumeix l'activitat preventiva de la vigilància de la salut
- Sistema d'organització preventiva més utilitzat

Serveis de prevenció aliens

- **Organització i mitjans**

- Mitjans humans i materials necessaris
- Mínim
 - Acreditació autoritat laboral de les 4 especialitats
 - Tenir instal·lacions, recursos materials i humans
 - Un tècnic nivell superior per a cadascuna de les especialitats
 - Medicina en el treball (especialista en Medicina en el Treball o diplomad i ATS / DUI)
 - Personal necessari nivell bàsic i intermedi
 - Disposar en l'àmbit territorial en què desenvolupi la seva activitat
 - Instal·lacions, instruments per realitzar proves, reconeixements, mesuraments, avaluacions, anàlisis

Serveis de prevenció aliens

- **Funcions**

- Les que s'hagin fixat en el concert
 - Art 31.3 LPRL (vegeu la diapositiva anterior)
 - Contribuir integració activitats preventives
 - Possibilitat de subcontractar serveis d'altres professionals o entitats
 - Només per realitzar activitats de requereixin coneixements especials o instal·lacions gran complexitat
 - Possibilitat de disposar mitjançant arrendament o un altre negoci d'instal·lacions i mitjans materials necessaris per prestar el servei
-
- **Elaboració memòria i programació anual**

Serveis de prevenció aliens

- **Concert**

- Contingut mínim (art. 20,1 RSP)

- **Requisits (art. 17 RSP)**

- Mitjans materials i humans necessaris
- Constituir garantia
 - Assegurança responsabilitat de quantia mínima d'un milió set-cents cinquanta mil euros
- No mantenir cap vinculació amb les empreses concertades
- Obtenir aprovació administració sanitària
- Acreditació administració laboral a les quatre especialitats

Controls i acreditacions sistemes prevenció

- Auditories prevenció de riscos laborals

- Regulació

- Capítol V RSP
 - Ordre 20 setembre 2010

- Definició

- *Instrument de gestió que persegueix reflectir la imatge fidel del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa, valorant la seva eficàcia i detectant les deficiències que puguin donar lloc a incompliments de la normativa vigent per permetre l'adopció de decisions adreçades al seu perfeccionament i millora*

Controls sistemes prevenció: auditories

- Modalitats
 - Obligatòries
 - Voluntàries
 - Quan no sigui obligatòria
 - Quan sent obligatòria es realitza amb més freqüència que l'exigida legalment

Controls i acreditacions sistemes prevenció

- Obligatòries

- Per als supòsits en què no s'ha concertat la prevenció amb un SPA
 - Assumeix l'empresari
 - Designació de treballadors
 - Servei de prevenció propi
 - Servei de prevenció mancomunat
 - Servei de prevenció propi i aliè (només per als primers)

- Excepció

- Empreses de fins a 50 treballadors que no desenvolupin activitats de l'annex I RSP. Requisits
 - L'eficàcia del sistema preventiu ha de ser evident
 - Emplenar notificació sobre concurrència condicions de l'annex II RSP
 - Remetre a l'autoritat laboral aquesta notificació

Controls sistemes prevenció: auditories

- Remetre a l'autoritat laboral aquesta notificació
 - Pot decidir obligar una empresa a passar auditoria, previ informe de la ITSS, atenent a:
 - La documentació remesa
 - La documentació de l'empresa respecte dels riscos i les mesures preventives
 - Situació individualitzada de l'empresa
 - Dades sinistralitat empresa o sector
 - Informacions o altres circumstàncies que manifestin perillositat de l'activitat o inadequació del sistema preventiu
- Quan?
 - Primera auditoria: dotze mesos planificació activitat preventiva
 - Reiteració cada quatre anys o cada dos anys si l'activitat és de l'annex I del RSP
 - Si la modalitat preventiva es va acordar amb els delegats de prevenció ampliació dels terminis de reiteració en dos anys
 - Reiteració quan els disposi l'autoritat laboral (previ informe ITSS) o els òrgans de les CCAA

Controls sistemes prevenció: auditories

- **Contingut auditoria de prevenció**

- Anàlisi sistemàtica, documentada i objectiva del sistema de prevenció.
 - Art 30,2 RSP

- **Metodologia**

- Normes tècniques establertes
 - Art 30,3 RSP

- **Resultats**

- Informe escrit.
 - Art 31,2 RSP
 - A disposició autoritat laboral i representants dels treballadors

Controls sistemes prevenció: auditories

• Requisits ser auditor

- Persona física o jurídica
- Coneixements i mitjans suficients
 - Un expert propi per a cadascuna de les especialitats
 - Locals, instal·lacions, equips, aparells
- Limitacions. Article 32 RSP
 - No mantenir vinculacions comercials, financeres o de qualsevol tipus amb les empreses a auditar.
 - No actuar com SPA amb l'empresa a auditar ni amb diferent.
 - Excepció
 - L'activitat que concertin amb un SPA respecte de la seva pròpia empresa
 - El contracte per realitzar una auditoria a una empresa que la seva activitat sigui un SPA
 - Tràmits administratius. Article 33 RSP i Ordre 20 setembre 2010

Accreditació entitats com SPA

- Capítol IV RSP
- OM 20 setembre 2010
 - Sol·licitud autoritat laboral on radiquin les seves instal·lacions
 - Única i vàlida territori nacional
 - Sol·licitud informes per l'autoritat laboral (autoritat sanitària, ITSS, òrgans tècnics CCAA)
 - Resolució termini màxim tres mesos. Excepcionalment 6 mesos si s'ha sol·licitat informe de totes les CCAA. Silenci administratiu negatiu
 - Recurs d'alçada
 - Manteniment dels requisits en tot moment
 - Possibilitat de revocació total / parcial
 - Procediment: art. 27 RSP
- Registre entitats SPA / auditores

Obligació presència recursos preventius

- Novetat de la reforma realitzada per la Llei 54/2003
- Què és un recurs preventiu?
 - Un o diversos treballadors designats
 - Un o diversos membres del SPP
 - Un o diversos membres del SPA
 - Possibilitat que siguin treballadors que tinguin coneixements, qualificació o formació com a mínim de nivell bàsic
- Obligació de presència.
 - Quan? Article 32 *bis*, 1 LPRL

Obligació presència recursos preventius

- **¿Mitjans? Article 32 *bis* 3 LPRL**
 - Capacitat suficient
 - Mitjans necessaris
 - Ser nombre suficient
- **Obligacions. Article 22 bis 5 i 6**
 - Realitzar indicacions necessàries per al correcte i immediat compliment activitats preventives
 - Posar en coneixement de l'empresari aquestes circumstàncies per corregir deficiències, adopció mesures, modificació de l'activitat preventiva i / o avaluació de riscos
- **Normativa específica quant a presència de recursos preventius en determinades activitats / treballs**

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

5. La consulta i la participació dels treballadors i representants

Obligació empresarial de consulta

- Art. 33 LPRL
 - *«L'empresari haurà de consultar als treballadors...»*
 - Preceptiva/No vinculant
 - *«En aquelles empreses en les quals compten amb representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat anterior es duran a terme amb aquests representants».*
 - Interpretació representants dels treballadors
 - Representació unitària o sindical. No els sindicats
- Procediment
 - Representants: Acords per majoria
 - Si no hi ha representants. Treballadors. Assemblea

Obligació empresarial de consulta

- Què s'ha de sotmetre a consulta?

- 1. La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes pogueren tindre per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- 2. L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- 3. La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

- Què s'ha de sotmetre a consulta?
 - 4. Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de l'LPRL.
 - 5. El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
 - 6. Qualsevol altra acció que pugui tindre efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

- No s'ha de confondre obligació de “consultar” amb obligació de negociar
 - Decisió de canviar el vestuari (SAN 25 de juny de 2018 (213/2018))

Obligació empresarial de consulta

- Dret a realitzar propostes dels treballadors
 - Als delegats de prevenció (DP)
 - Al Comité de Seguretat i Salut (CSS)
 - A l'empresari

Dret de participació treballadors

• Art. 34 LPRL

- *«Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball».*
- *«En les empreses o centres de treball que compten amb sis o més treballadors, la participació d'aquests es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada»*
 - Representació GENÈRICA (unitària/sindical) i ESPECIALITZADA

- Competències **REPRESENTACIÓ GENÈRICA** (arts. 34,2 LPRL, 64 ET, 87 ET))
 - *Defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos en el treball. Per a això, els representants del personal exerciran les competències que aquestes normes estableixen en matèria d'informació, consulta i negociació, vigilància i control i exercici d'accions davant les empreses i els òrgans i tribunals competents.*
 - *Dret a negociar convenis col·lectius (inclou la matèria de prevenció).*
 - *Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els AT i MP, índexs de sinistralitat, estudis medi ambient laboral i mecanismes prevenció.*
 - *Emetre informe en les decisions que adopte l'empresari sobre sistemes d'organització i control de treball quan afecten la prevenció de riscos.*
 - *Vigilància i control empresari/Exercici accions tribunals.*

- Participació especialitzada dels treballadors

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ (DP)**

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT (CSS)**

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- Definició

- *«Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball»*

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- 1a) És un **òrgan de caràcter representatiu**, en la mesura en què té per objectiu la defensa dels interessos dels treballadors.
- 2a) La representació que ostenta el delegat de prevenció se centra **solament en els interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals**.
- 3a) És un **òrgan unipersonal**, en el sentit que cada delegat de prevenció ostenta la representació dels interessos dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, davant del Comité de Seguretat i Salut l'actuació del qual és de forma col·legiada.
- 4a) A l'hora d'**adoptar decisions**, es regiran no pel criteri d'unanimitat, sinó pel de **majories**.
 - Una altra solució conduiria a un anquilosament o paràlisi de la seua actuació amb el consegüent perjudici per als treballadors que representen (STSJ Madrid 24-2-94, Rec. 762/94).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)
 - 5a) S'han de designar **obligatòriament en totes les empreses o centres de treball**, d'acord amb l'escala de l'art. 35.2 LPRL.
 - El paràmetre a tindre en compte és el del centre de treball si l'empresa en té diversos, mentre que si només en té un s'atendrà als treballadors de l'empresa.
 - 6a) Quant a la **duració del seu càrrec**, la llei no disposa res sobre aquest tema.
 - *En els casos en què la condició de delegat de prevenció vaja unida a la de representant dels treballadors, coincidirà normalment la duració de tots dos càrrecs o amb la duració del mandat dels quals els van triar (STSJ Andalusia, Sevilla, 15-11-03, Rec. 3062/02).*

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- **Designació**

- L' LPRL **no ha optat per una única forma de designació sinó per diverses**, ateses les diferents situacions que es poden presentar. En aquest sentit, dona un marge d'actuació ampli a la negociació col·lectiva.

- Una característica comuna que es pot dilucidar de tot aquest conglomerat és que l' LPRL sembla haver previst que:

- Una de les formes de designació té caràcter general,

- Les altres caràcter subsidiari o supletori (3)

- No vol dir, en cap cas, que la primera haja de ser més utilitzada que les altres.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- **I. General**

- *«Per i entre els representants del personal»*

- Seran representants que reuneixen en la seua persona dues funcions diferents, la d'un òrgan de representació ordinari i la d'un òrgan de representació especialitzat en matèria de seguretat i salut.
- No perden la condició de representants del personal ni la capacitat d'exercir les funcions pròpies d'aquest, (STSJ Cantàbria 14-7-08, Rec. 550/08).
- La designació dels delegats de prevenció no exigeix una majoria específica, perquè l'art. 35 de l'LPRL es limita a atribuir al Comitè d'empresa la facultat de designació, de manera que n'hi ha prou amb un major nombre de vots favorables per a la designació i, per tant, el mateix ha d'ocórrer amb la remoció o substitució dels seus membres.
 - Es considera que existeix una raó objectiva per a la destitució: deixar d'assistir a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut (STSJ Astúries 28-3-2014, Rec. 2189/2013).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- **General.** Característiques

- 1a A aquesta forma de designació podran acollir-se totes les empreses que tinguen representants dels treballadors, aspecte que no és predicable de totes elles, sobretot de les més xicotetes, amb la qual cosa aquelles que no tinguen representació hauran de triar els seus delegats de prevenció per altres mètodes.
 - En les empreses de menys de sis treballadors, que no tenen representació unitària, i en aquelles entre sis i deu treballadors que no ho hagen acordat, no es disposa com han de triar els seus delegats de prevenció, segons la previsió de la disposició addicional 4a LPRL.
- 2a L'expressió **representants de personal** es concep, en aquest cas, com a equivalent als **representants unitaris** de l'empresa.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- Específiques.

- II. Per la negociació col·lectiva (art. 35,4 LPRL)

- Poden ser les següents:

- 1a) Els convenis col·lectius poden establir **altres sistemes de designació** dels delegats de prevenció diferents del recollit amb caràcter general, i han d'observar el límit de dret necessari que consisteix en el fet que, en tot cas, **s'ha de garantir que la designació corresponga als representants del personal o als mateixos treballadors** (art. 35.4 LPRL).

- Amb aquesta referència es dona una preferència absoluta a la normativa que, sobre la matèria, pugui contingre el conveni col·lectiu davant de la regulació legal que a aquest efecte es fa en l'art. 35 (sempre que es complisca aquella garantia), que passaria en aquest cas a ser aplicable simplement amb caràcter subsidiari a falta de norma convencional (STSJ Catalunya 3-2-2000, Rec. 8129/1999).
- Si la previsió realitza un conveni col·lectiu o pacte extraestatutari no té preferència sobre la normativa (SAN 25-9-1998, Rec. 106/1998).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)
 - Específica. Per la negociació col·lectiva (art. 35,4 LPRL)
 - La previsió que els convenis col·lectius poden establir altres mètodes de designació dels delegats de prevenció s'aplica també per a les empreses de fins a 30 treballadors en les quals la normativa estableix que el delegat de prevenció serà el delegat de personal (STSJ Catalunya 3-2-00, Rec. 8126/99).
 - S'ha considerat que la reserva que va fer un sindicat en una acta referent al del dret de modificar o canviar el seu representant en el Comité de Seguretat i Salut Laboral de l'empresa, és a dir, el delegat de prevenció, no és conforme amb l'art. 35.2 de l'LPRL (STSJ País Basc 8-4 2015, Rec. 443/2015).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)
 - Específica. Per la negociació col·lectiva (art. 35,4 LPRL)
 - *Això suposa que podran ser **delegats de prevenció treballadors que no tinguin la condició de representant unitari**; una via per a augmentar el nombre de representants més enllà dels que tenen la condició de representants unitaris i sindicals (STSJ Catalunya 7-3-01, Rec. 8352/00).*
 - En el cas que un conveni col·lectiu regule el sistema de designació només respecte a qui pot ser elector cal acudir, per imperatiu de l'article 3 ET 2015, que regula les fonts de la relació laboral i estableix la seua jerarquia normativa, a l'article 35.2 LPRL, com a única norma existent que identifica quin és el cos de persones elegibles (STS 19-10-98, Rec. 330/98).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)
 - Específica.
 - Per la negociació col·lectiva (art. 35,4 LPRL)
 - 2a) En la negociació col·lectiva o a través dels acords de l'article 83.3 ET 2015 es podrà recordar que **les competències reconegudes en l' LPRL als delegats de prevenció han de ser exercides per òrgans específics** creats en el mateix conveni o acord. L'opció per aquests òrgans haurà de portar amb si la determinació del seu àmbit d'actuació i les seues competències (art. 35.4.2, LPRL).
 - 3a) Finalment, la Disposició transitòria primera estableix la possibilitat que si, **amb anterioritat a l'aprovació de l'LPRL**, els convenis col·lectius vigents en la data de la seua entrada en vigor preveïen uns **òrgans específics de representació** en matèria de seguretat i higiene en el treball, aquests continuen exercint les seues funcions, llevat que la representació legal dels treballadors es decidisca perquè es designen els delegats de prevenció d'acord amb l'article 35 LPRL.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)

- **III. Pels treballadors**

- Forma d'elecció dels delegats de prevenció davant la **impossibilitat de poder-los triar pel sistema de l'article 35.2 LPRL** perquè no existeixen representants unitaris que puguin dur a terme aquesta labor ni treballadors amb l'antiguitat suficient per a ser electors o elegibles en les eleccions per a representants del personal. En aquest cas **els treballadors podran triar per majoria un treballador** que exercisca les competències del delegat de Prevenció, que tindrà les facultats, garanties i obligacions de sigil professional de tals delegats (Disposició addicional quarta LPRL).

- Es tracta d'una impossibilitat temporal que es pot presentar de dues formes, ja siga de forma separada o conjunta:

- **a)** Una perquè **no existeix personal elector**, que ocorrerà quan els treballadors no tinguen una antiguitat en l'empresa de, com a mínim, un mes (art. 69.2 ET 2015).
- **b)** Una altra perquè **no existeix personal elegible**, i aquesta situació es donarà quan, d'acord amb el mateix article anterior, en l'empresa no hi haja personal amb díhuit anys complits o si els té no tinga una antiguitat de, com a mínim, sis mesos, excepte en aquelles activitats en què, per mobilitat personal, s'haja pactat en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat (art. 69.2 in fine ET 2015).

- **IV. Pel que disposen els estatuts de les cooperatives o, en defecte d'això, acorden els seus membres en assemblea aeneral.**

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ** (art. 35 LPRL)
- Taula art. 35,2 LPRL
- Manera de computar treballadors
 - Centre de treball
 - Art. 72,2 ET
 - Contractes duració determinada > 1 any
 - Contractes duració determinada <=1 any
 - 200 dies treballats o fracció/1 treballador
 - Temps parcial = Temps complet

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

- **Competències (art. 36 LPRL)**

- El article 36 de l'LPRL enumera les competències dels delegats de prevenció amb la finalitat de delimitar el seu camp d'actuació i evitar possibles conflictes amb l'empresari a l'hora de dur a terme la seua labor.

- **Es caracteritzen** pel següent:

- - Es tracta d'una llista de possibilitats d'actuació que poden ser **ampliades i millorades per la via de la negociació col·lectiva** (Disposició transitòria primera LPRL).
- - Estan enunciades de **forma genèrica**, hi ha un marge ampli d'interpretació.
- - L'enumeració d'algunes d'elles és semblant a les competències en matèria de seguretat i higiene dels comitès d'empresa i els delegats de personal, regulades en els articles 64.7.a) 2n i 19.5 de l'ET 2015, encara que en l'LPRL hi apareixen més ampliades.

• **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

• **Competències (art. 36 LPRL)**

- 1. Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- 2. Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- 3. Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions de l'art. 33 LPRL.
- 4. Dret a emetre informe en un termini màxim de 15 dies o, si hi ha risc greu i imminent pel temps, imprescindible vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- 5. Competències del Comité de Seguretat i Salut en l'empresa on no existisca.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

- **Competències (art. 36 LPRL). Important**

- El delegat de Prevenció no és titular del dret a la llibertat sindical per aquesta condició, ja que aquesta implica l'atribució de les prerrogatives establertes en les lletres a), b) i c) de l'art. 68 i art. 56.4 de l'ET 2015, però no l'equiparació d'aquest càrrec a una comesa pròpiament sindical, no solament perquè el contingut d'unes i altres funcions és essencialment diferent, sinó, a més, perquè la Llei no té en compte el sindicat per a condicionar la decisió empresarial de designació de delegats de prevenció (STSJ Catalunya 23-9-2010, Rec. 1784/2010).
- La negativa de l'empresa a entregar una informació (comunicació de les modificacions de torns corresponents, el llistat dels treballadors amb certificat d'aptitud i dels no aptes, els plans de prevenció i avaluació de riscos de l'empresa i la relació d'EPI per activitats) al delegat de Prevenció no es pot portar com a lesió de la llibertat sindical sinó pel procediment ordinari. TSJ Galícia 7 de desembre de 2017, Rec. 1866/2017.
- Els delegats de prevenció no tenen legitimació per a promoure un conflicte col·lectiu (STSJ Galícia 18-7-2002, Rec. 3395/2002).

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

- Facultats (art. 36,2 LPRL)

- 1a) **Acompanyar els tècnics** en les avaluacions de caràcter preventiu de l'ambient de treball, amb la finalitat que els comuniquen aquells aspectes que consideren oportuns i fins i tot aporten propostes de millora de determinades condicions, com a coneixedors de l'empresa o centre de treball.
 - Dret al fet que se li abonin les despeses de desplaçament als delegats de prevenció per fer aquesta activitat. Jutjat social Núm. 1 de Toledo, Sentència 538/2017 de 13 oct. 2017.
- 2a) **Acompanyar els inspectors de Treball i Seguretat Social** en les visites i verificacions que realitzen als centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. Poden formular-hi les observacions que estimen convenientes.
 - No obstant això, si l'Inspector de Treball considera que aquesta labor el pot perjudicar en l'èxit de les seues funcions, pot no comunicar la seua visita i optar perquè no l'acompanyen (art. 40.2 LPRL).
- 3a) Si es dona el supòsit anterior, **formular** als inspectors de Treball i Seguretat Social les **observacions** que estimen oportunes quan aquests visiten el centre de treball (art. 15.3 RD 171/2004).

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

• Facultats (art. 36,2 LPRL)

- 4a) **Tindre accés a la informació i documentació** relativa a les condicions de treball que siguem necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, allò contingut en els articles 18 i 23 d'aquesta Llei.
 - *La interpretació del que ha d'entendre's per «tindre accés» no ha de realitzar-se literalment, de manera que n'hi hauria prou amb l'examen de la documentació en les oficines, sense que existisca obligació legal d'obtindre'n còpia, (STSJ Cantàbria 1-6-05, Rec. 216/05, STSJ Catalunya 20-12-05, Rec. 6444/05).*
 - No té dret al fet que se li facilite còpia de tot : tindrà vedat l'accés a determinada informació confidencial (en concret, la informació mèdica de caràcter personal, (STSJ Andalusia/Sevilla 10-2-2016, Rec. 3202/2015).
 - Aquesta facultat inclou el dret d'accés a la investigació d'accidents de treball i malalties professionals (SAN 30/10/2014, Rec. 226/2014; STS 24-2-2016, Rec. 79/2015).
 - STS de 24-2-2016 (Rec. 79/2015), els delegats de prevenció tenen dret a accedir als informes i documents resultants de la investigació elaborada per l'empresa dels danys per a la salut dels treballadors, per a constituir aquests informes parteix del procés global d'avaluació dels riscos laborals.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

- **Facultats (art. 36,2 LPRL)**

- **5a) Ser informats per l'empresari sobre els danys patits en la salut** dels treballadors. Poden presentar-se, encara que siga fora de la jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer-ne les circumstàncies.
- **6a) Rebre de l'empresari les informacions procedents** sobre les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i salut dels treballadors, sense perjudici del que es disposa en l'article 40 d'aquesta Llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **7a) Realitzar visites als llocs de treball**, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada laboral amb els treballadors, amb la finalitat de vigilar i controlar l'estat de les condicions de treball, sempre que no s'altere el desenvolupament normal del procés productiu.

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

• Facultats (art. 36,2 LPRL)

- 8a) **Recaptar de l'empresari l'adopció de mesures preventives** per a millorar els nivells de protecció.
- 9a) **Proposar** a l'òrgan de representació legal dels treballadors l'adopció de l'acord de **paralització d'activitats** en cas de risc greu i imminent (Vegeu comentari relacionat).
- 10a) **Adoptar la decisió de paralització d'activitats** quan no resulte possible reunir, amb la urgència requerida a l'òrgan de representació del personal (art. 21.3 LPRL). Es tracta d'una facultat excepcional la interpretació de la qual ha de ser restrictiva.
 - *Dos exemples del caràcter excepcional que té aquesta facultat es troben en l' STSJ de Cantàbria de 31 de desembre de 2001, Rec. 975/00; STSJ de Cantàbria de 17 d'agost de 2002, Rec. 937/00, en les quals s'estima que l'actuació dels delegats de prevenció va ser negligent atès que no es va considerar acreditada la impossibilitat de reunir el comitè d'empresa, ni es va justificar la paralització per l'existència d'un risc greu i imminent.*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

• Facultats (art. 36,2 LPRL)

- 11a) **L'empresari ha de conèixer** l'ordre de paralització immediata de treballs o tasques que impliquen un risc greu i imminent emesa per la ITSS (art. 11.3 RD 928/1998).
 - 12a) En el cas que assumisquen les competències del Comité de Seguretat i Salut, tindran també les seues facultats.
 - 13a) Possibilitat de **celebrar reunions conjuntes** amb els delegats de prevenció i empresaris d'altres empreses, quan exercisquen funcions simultàniament en un mateix centre de treball (art. 39.4, LPRL).
 - 14a) **Dirigir-se** a la persona o l'rd persones encarregades de la coordinació d'activitats preventives perquè proposen l'adopció de mesures per a la prevenció dels riscos existents en el centre que puguen afectar les persones concurrents [art. 15.3.d) RD 171/2004]. Aquesta facultat està atribuïda als delegats de prevenció de les empreses titulars de centres de treball.
 - 15a) **Ser informats** quan es concerte un contracte de prestació de serveis en els termes dels articles 42.4 i 5 i 64.2.c) de l'ET 2015.
-
- El sindicat al qual pertany el delegat de prevenció no té dret a exigir l'accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball (STSJ Cantàbria 30-11-07, Rec. 999/07).

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

• Garanties (art. 37 LPRL)

- **a) Prohibició de ser acomiadat o sancionat** durant l'exercici de les seues funcions ni al llarg de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquesta es produísca per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador en l'exercici de la seua representació.
- **b) Obertura d'expedient contradictori** en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus.
- **c) Prioritat de permanència** en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
 - Un exemple d'aplicació d'aquesta garantia a un delegat de prevenció en l' STSJ Catalunya 3-2-00, Rec. 8126/99. Per contra, no s'hi va aplicar la garantia en suprimir-se únicament el lloc que exercia el delegat de prevenció i demostrar l'empresa la concurrència de les causes en la STSJ del País Basc de 29-9-2015 (rec. 1600/2015).
- **d) Prohibició de discriminació** en la seua promoció econòmica i social.
- **e) Llibertat d'expressió, divulgació i publicació** de les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació.

- **DELEGATS DE PREVENCIÓ**

- **Garanties (art. 37 LPRL)**

- **f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes** per a l'exercici de les seues funcions de representació. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes en aquesta Llei serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la **utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes** previst en la lletra e) del citat article 68 ET 2015 (art. 37.1 LPRL).

- **Quan el delegat de prevenció siga al seu torn representant unitari**, no se li havia atorgat **fins ara** com a conseqüència del seu nou nomenament un crèdit horari a part per a l'acompliment de les seues funcions quan es tractava d'un treballador que no era representant legal.
 - Ara bé, alguna resolució judicial havia començat a atorgar-ho interpretant que, amb independència del sistema amb què es designe un delegat de prevenció, és un representant dels treballadors pel fet de ser triat com a tal, siguen o no al seu torn representants legals, és a dir delegats de personal o membres del comitè d'empresa.. En conseqüència, tindran el crèdit horari de el art. 68 ET 2015 (STSJ de Galícia de 14 d'octubre de 2015, Rec. 2942/2014).

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.

• IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014

- Ens trobem d'aquesta forma amb dues classes diferents de delegats de prevenció en raó de la seua modalitat de designació, que podríem definir com:
 - *a) els de naturalesa legal, perquè tenen origen en la previsió de l'art. 35.2 LPRL que necessàriament imposa que es tracte d'un representant legal dels treballadors;*
 - *b) els de caràcter convencional, per la via de l'art. 35.4 LPRL que seran designats conforme al sistema que poguera haver-se pactat en conveni col·lectiu.*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.

• **IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014**

- *El primer d'aquests sistemes de designació opera ex lege en totes les empreses que superen el nombre de treballadors a què es refereix l'art. 35.2 LPRL i és d'aplicació automàtica i ineludible si no s'ha pactat un altre mecanisme diferent en el conveni col·lectiu.*
- *El segon mecanisme és potestatiu, i només podrà resultar aplicable quan expressament s'haja habilitat en el conveni col·lectiu.*
- *Poden també coexistir en una mateixa empresa tots dos sistemes de designació, si el conveni col·lectiu s'acull a la facultat que li atorga l'art. 35.4 LPRL i els representants dels treballadors opten per triar uns delegats de prevenció entre els seus integrants i uns altres sota la diferent modalitat que poguera haver contemplat el conveni col·lectiu, tal com de fet així ocorre tant en el cas de l'empresa de la sentència recorreguda com en la de contrast, sens dubte pel gran nombre de treballadors que conformen les seues plantilles i la multiplicitat de centres de treball.*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.

• IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014

- *Però aquestes, les relatives a la seua forma de designació, són les úniques diferències possibles que podem trobar entre els dos tipus de delegats de prevenció, per la qual cosa, ja avancem, no hi ha raó per a entendre que l'art. 37.1 LPRL (LA LLEI 3838/1995) es referisca única i exclusivament a aquells que hagen sigut triats entre els representants legals dels treballadors.*
- *Així:*
 - *a) no hi ha diferències en l'art. 35 quant al nombre de delegats, que correspon en funció dels treballadors de l'empresa;*
 - *b) tampoc en l'art. 36, que detalla les seues competències i facultats;*
 - *c) igualment en l'art. 37- al qual després tornarem- referent a les garanties i sigil professional dels delegats de prevenció;*
 - *d) així mateix en els art. 38 i 39, que defineixen i preceptuen la constitució i competències del Comité de Seguretat i Salut i la participació dels delegats de prevenció;*
 - *e)i, finalment, en l'art. 40 en matèria de col·laboració amb la Inspecció de treball i Seguretat Social.*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.

- **IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014**

- *En tots aquests preceptes es configura el mateix règim jurídic unitari d'aplicació als delegats de prevenció sense establir cap distinció en raó del sistema de designació, com a resultat totalment lògic, perquè no es pot assumir raonablement que pogueren existir dues classes diferents de delegats de prevenció pel que fa a l'exercici de les seues funcions.*
- *S'atribueix d'aquesta forma als delegats de prevenció la condició de representants dels treballadors, en aquest específic i concret àmbit de la prevenció de riscos laborals, a manera de representació especialitzada per la singular naturalesa d'aquesta matèria.*
- *Així arribem a l'art. 37.1 LPRL, en el qual, amb tota rotunditat, es diu que "El que es preveu en l'art. 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties serà aplicable als delegats de prevenció en la seua condició de representants dels treballadors".*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.

• IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014

- *Segueix sense aparèixer la menor distinció entre ambdues classes de delegats de prevenció, de la qual cosa podria deduir-se que el que es disposa en aquest precepte resulta exclusivament d'aplicació al aquells que hagen sigut designats entre els representants dels treballadors d'acord amb la fórmula de l'art. 35.2 LPRL, davant dels quals ho hagueren sigut sota el mecanisme previst en el conveni col·lectiu a l'empara de l'art. 35.4 LPRL.*
- *A més, si s'interpreta restrictivament que aquesta garantia està limitada als delegats de prevenció que ostenten la condició de representants legals dels treballadors, resultaria del tot innecessària per redundant aquesta disposició de l'art. 37.1 LPRL, ja que aquests treballadors ja tenen reconegudes tals garanties en l'art. 68 ET sense necessitat que es reitere en cap altra norma legal.*
- *La finalitat de l'art. 37.1 LPRL no pot ser per tant la d'emparar tan sols aquests treballadors que ja ho estan en l'Estatut dels Treballadors, sinó la d'estendre aqueixes mateixes garanties a tots els que pogueren exercir el càrrec de delegats de prevenció sense ser membres dels òrgans de representació unitària dels treballadors.*
- *On la llei no distingeix no ha de distingir-ne l'interpret, màximament quan es tracta de restringir drets que ella mateixa estableix (SSTS 21-7-2016, Rec. 134/2015*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- f) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació.
 - IMPORTANT STS 16/11/2016 Rec. 3757/2014
 - *Si el legislador haguera pretés disposar un tractament legal diferent en aquesta matèria per als delegats de prevenció que no són membres de la representació unitària, hauria d'haver-ho indicat així expressament, de forma similar a com ho fa en l'art. 30.4 LPRL quan al·ludeix a aquesta mateixa qüestió en referència als treballadors designats per l'empresari per a fer tasques de prevenció als quals reconeix una part de les garanties de l'art. 68 ET, i que analitzarem més endavant.*
 - *El fins ara el que s'ha raonat ens porta a concloure que, més enllà de la seua designació, no hi ha cap diferència entre els dos subtipus possibles de delegats de prevenció, la qual cosa ens permet avançar que a tots dos els resulta igualment aplicable l'art. 37.1 LPRL quan assenyala que el que es preveu en l'art. 68 ET en matèria de garanties serà aplicable als delegats de prevenció en la seua condició de representants dels treballadors, i que això suposa el reconeixement del dret al crèdit horari discutit.*

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

- Garanties (art. 37 LPRL)
 - **Es considera, en tot cas, com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit d'hores:**
 - **a) Les reunions** del Comitè de Seguretat i Salut.
 - Exemple de dret de l'actor a gaudir del descans compensatori corresponent a les sessions del Comitè de seguretat i Salut Laboral en l'STSJ País Basc 27-2-01, Rec. 2960/00.
 - **b) El temps destinat a les visites** previstes per a acompanyar l'Inspector de Treball [36.1.a) LPRL] i per a acudir al lloc de l'accident en la seua jornada laboral [36.2.b) LPRL].
 - **c) Reunions convocades per l'empresari.**
 - **d) El temps destinat per a la formació.** Quan un treballador té atribuït crèdit horari com a representant unitari o sindical i com a delegat de prevenció, té reconeguda la possibilitat d'acumular aquest horari; no és legal la pretensió de l'empresa que només gaudisca d'un d'aquests crèdits assignats (STSJ Castella-la Manxa 9-9-2010, Rec. 645/2010).
- 2a Dret al fet que l'empresari **proporcione els mitjans i la formació** necessaris per a l'exercici de les seues funcions (art. 37.2 LPRL).
 - Com a conseqüència d'aquesta garantia, els tribunals han reconegut el dret d'un delegat de prevenció al fet que se li abonem les despeses de desplaçament per a visitar un determinat lloc relacionat amb la seua comesa en seguretat i salut (STSJ Cantàbria 14-7-08, Rec. 550/08).

• DELEGATS DE PREVENCIÓ

• Obligacions

- **1a)** La primera és l'obligació d'**emetre informes** quan l'empresari els consulte (art. 36.3, LPRL) respecte de les matèries de l'article 33 de l'LPRL.
 - Han d'elaborar-los amb caràcter previ en un termini de quinze dies o en el temps imprescindible quan es tracte d'adoptar mesures dirigides a previndre riscos imminents.
- **2a)** La segona consisteix, atenent a l'article 65.2 de l'ET 2015, en l'obligació de **guardar sigil professional**. Aquest deure es manifesta en dos aspectes:
 - **a) En els documents traspassats per l'empresari als delegats de prevenció**, els quals no podran ser utilitzats fora de l'àmbit de l'empresa ni per a finalitats diverses de les que van ser atorgats.
 - **b) En la informació que obtinguen per la seua condició de representants dels treballadors**, que podrà ser divulgada entre els treballadors que representen, llevat que siga qualificada per l'empresari com a reservada.
- **3a)** Han de **contribuir a la integració de la prevenció de riscos laborals** en l'empresa i col·laborar en l'adopció i compliment de les mesures preventives a través de la participació que se'ls reconeix en el Capítol V de l'LPRL (art. 1.2, RSP).

- **OBLIGACIÓ DE CONSULTA**

- Es tracta d'una **consulta preceptiva però no vinculant**.
- No s'estableixen regles quant al moment en què ha de realitzar-se; només està previst que s'ha de formalitzar «amb la deguda antelació» (art. 33.1, LPRL) o en el cas dels delegats de prevenció «amb caràcter previ a la seua execució» (art. 36.1.c, LPRL).
- *Tampoc es diu res respecte a la manera de dur-la a terme. És convenient que tant la petició com la contestació es realitzen per escrit, tal com sí que s'exigeix als delegats de prevenció quan contesten a la consulta, que hauran de fer-ho a través d'un informe que s'elaborarà en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracte d'adoptar mesures dirigides a previndre riscos imminents (art. 36.3, LPRL).*
 - *Aquesta diferència de tractament o especificació respecte d'aquests últims es fonamenta que si l'empresari no acull les propostes dels delegats de prevenció haurà de fonamentar la seua decisió, i en el cas que s'esdevinga un accident per la inobservança d'aquesta proposta es gradua la sanció com a conseqüència d'això (art. 39.1.q, LISOS).*
- No obstant això, els tribunals sí que han assenyalat que ha de realitzar-se la consulta amb la deguda antelació, i que ha d'interpretar-se en el sentit que ha de realitzar-se abans de la instauració efectiva (STSJ (CA) 13-7-2001, Rec. 138/2001).

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)

- Definició

- «*És l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos*»

- 1) **És un òrgan de trobada.**

- 2) S'ha de constituir en totes les **empreses o centres de treball que compten amb 50 o més treballadors.**

- En el cas d'una empresa que té molts centres de treball però cap supera el límit citat en el paràgraf anterior, es podrà constituir un **comité que participe de tots aquells centres** (STS 3-12-97, Rec. 1087/97). Comité de Seguretat i Salut conjunt.
- No es permet, en cap cas, una aplicació automàtica en virtut de la qual on existisca un comité d'empresa haurà d'haver-hi necessàriament un Comitè de Seguretat i Salut, perquè el règim establert en l'article 63 ET 2015 per als òrgans de representació no estableix una excepció similar a favor de la negociació col·lectiva com la que es conté en l'article 35.4 LPRL (STS 22-12-08, Rec. 17/08).

- 3) **La seua composició és paritària.** En formen part, d'una banda, els delegats de prevenció i, d'altra, l'empresari i/o els seus representants en número igual (art. 38.2. LPRL).

- *En relació amb els representants de l'empresari en el Comitè de Seguretat i Salut, no està prevista cap garantia en la Llei, excepte si hi concorre també la condició d'haver sigut nomenats tècnics de la prevenció en l'empresa.*

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)
 - **4) Tenen reconegut el dret a participar, amb veu però sense vot, en aquest:**
 - **a) Els delegats sindicals i els responsables tècnics** de la prevenció en l'empresa (STSJ Madrid 5-7-00, Rec. 2329/00).
 - Un representant sindical que no siga delegat sindical no té atribuït el dret a participar ni tan sols sense vot (STSJ Castella i Lleó, Valladolid, 15-10-08, Rec. 1063/08).
 - **b) Els treballadors** de l'empresa que tinguen una **especial qualificació o informació** respecte de les qüestions que es tracten en aquest òrgan.
 - La norma no exigeix, per a donar accés als treballadors, que es tracten temes específics, que es realitze una convocatòria especial ni que haja de justificar el motiu pel qual vol estar en la reunió, n'hi ha prou que siga treballador de l'empresa, tinga una qualificació especial o informació de les qüestions debatudes i així ho sol·licite alguna de les representacions.
 - **c) Els tècnics aliens** a l'empresa que s'encarreguen de la prevenció.

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)

- *No és necessari, quant als delegats de prevenció que en formen part, que se seguisca el criteri de la proporcionalitat (STS 3-12-97, Rec. 1087/97; STS 15-6-98 Rec. 4863/97; STS 19-10-98, Rec. 330/98; STS 14-6-99, Rec. 3997/98; STS 4-6-99, Rec. 3755/98; STS 30-4-01, Rec. -o.d.2887/00).*

- **a)** Es tracta d'un òrgan de caràcter tècnic.
- **b)** Ni l'article 34 ni el 35, LPRL, referents als drets de participació relacionats amb la prevenció de riscos i amb la missió i funcions dels delegats de prevenció, tracten del tema de la proporcionalitat en la designació de representants dels treballadors.
- **c)** L'article 38 LPRL, dedicat expressament al Comité de Seguretat i Salut, tampoc fa referència a aquesta qüestió.

- **5) El mateix òrgan establirà les seues normes de funcionament; tan sols se'n fixarà la necessitat quant a les seues reunions que (art. 38.3 LPRL):**

- **a)** Es realitzen com a mínim trimestralment.
- **b)** O quan ho sol·licite alguna de les representacions que el componen.

• **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT (art. 38 LPRL)**

• Competències (art. 39,1 LPRL)

- **a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa.** Per a això, es debatrà prèviament, amb la finalitat de valorar la incidència en la prevenció de riscos:

- - **Elecció de la modalitat organitzativa** de l'empresa.
- - La **gestió realitzada per les entitats especialitzades** amb les quals l'empresa haguera concertat la realització de les activitats preventives.
- - Els **projectes** en matèria de:
 - - **Planificació i organització** del treball.
 - - **Introducció** de noves tecnologies.
 - - **Organització i desenvolupament** de les activitats de protecció i prevenció (art. 16 LPRL).
 - - **Organització de la formació** en matèria preventiva.
- Enquadrades dins d'aquest apartat s'han afegit recentment en la nova redacció de l'RSP, que ha realitzat en el RD 604/2006, de 19 de maig, les següents competències:
 - - En el cas que l'empresa vulga adoptar la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos **serveis de prevenció aliens, els criteris a tindre en compte per a la selecció** de l'entitat així com les característiques tècniques del concert es debatran i, si escau, es recordaran en el si del Comité de Seguretat i Salut (art. 16.2 RSP).
 - - Si es constitueix un **servei de prevenció mancomunat, les condicions en què ha de desenvolupar-se** hauran de debatre's i, si escau, ser acordades en el si de cadascun dels comitès de seguretat i salut de les empreses afectades (art. 21.2 RSP).

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)
 - Competències (art. 39,1 LPRL)
 - **b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments** per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents. Se'n dedueix que és un òrgan que posseeix bàsicament funcions tècniques i d'assessorament, la qual cosa no inclou capacitat negociadora (STSJ Cantàbria 4-5-05, Rec. 434/05).
 - El Comité de Seguretat i Salut no té atribuïda la capacitat per a promoure un procés de conflicte col·lectiu (STSJ Galícia 18-7-02, Rec. 3395/02).
 - És competència del Comité de Seguretat i Salut determinar la periodicitat amb què l'empresa ha de netejar la roba de treball que proporciona al personal, tret que en resulte obligada perquè els treballadors estan exposats a riscos biològics (STSJ Castella i Lleó/Valladolid 29-1-2010, Rec. 2156/2009).

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)
 - Facultats (art. 39,2 LPRL)
 - Se li atribueixen les **facultats** per a:
 - - **Conéixer** directament de la **situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball**, al qual pot realitzar les visites que considere convenientes.
 - - **Conéixer** els **documents i informes** relatius a les condicions de treball, incloent-hi els procedents de l'activitat del servei de prevenció.
 - - **Conéixer i analitzar els danys produïts en la salut** o en la integritat física dels treballadors, amb la finalitat de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)
 - Facultats (art. 39,2 LPRL)
 - - **Conéixer i informar la memòria de programació** anual dels serveis de prevenció.
 - La no participació dels delegats de prevenció que formen part del Comitè de Seguretat i Salut en la definició de la metodologia a aplicar en un estudi del factor psicosocial, així com en el calendari d'actuació per a l'avaluació dels riscos psicosocials en els centres de treball, atès que són elaborats unilateralment per l'empresa, vulnera els drets de participació, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos psicosocials que els confereix l'article 36 i 38 LPRL (SAN 14-5-2014, Rec. 32/2014).
 - Així mateix, l'elaboració dels qüestionaris d'avaluació dels riscos psicosocials unilateralment per l'empresa, realitzats in situ sense respecte de la confidencialitat suposen una vulneració dels drets de participació, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos psicosocials i l'empresa té l'obligació de reiterar-los (SAN de 14 de maig de 2014, Rec. 32/2014).
 - En el cas que **en un mateix centre de treball realitzen activitats de forma simultània diverses empreses**, els comitès de seguretat i salut **hauran d'actuar de forma coordinada**, per a això realitzaran reunions conjuntes.

- **COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT** (art. 38 LPRL)
 - En el supòsit en què s'haja decidit mitjançant la negociació col·lectiva la constitució d'un **Comité Intercentres o Estatal de Seguretat i Salut** en aquelles empreses que compten amb diversos centres de treball, caldrà estar a les funcions que el propi conveni els atribuisca.
 - L'activitat principal és, normalment, la coordinació de criteris dels Comitès de Seguretat i Salut dels diferents centres de treball (STS 19-10-04, Rec. 176/03).
 - Ha de quedar clar que la constitució d'un Comité Intercentres no autoritza a suprimir cap dels Comitès de Seguretat i Salut exigibles per la via de el article 38.2 LPRL, ni a donar caràcter facultatiu a qualsevol altre extrem del règim jurídic del sistema de participació i consulta dels treballadors en matèria preventiva (STSJ País Basc 8-7-08, Rec. 1/08).

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

6. Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

- Art 28,1 LPRL equiparació

- *Els treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, hauran de gaudir del **mateix nivell de protecció** en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa en què presten els seus serveis.*
- *(...) pel que fa a les condicions de treball, pel que fa a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.*

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

- Prevenció de riscos en la contractació directa

- Prevenció de riscos en la contractació indirecta a través d'ETT

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

- **Prevenció de riscos en la contractació directa**
 - No hi ha regulació específica
 - L'art. 28 LPRL repeteix el ja assenyalat per la LPRL
 - Amb caràcter previ a l'inici de la seua activitat, els treballadors reben informació sobre els riscos, en particular pel que fa 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 d'aquests.
 - Dret a rebre formació suficient i adequada.
 - Obligació de l'empresari d'informar als treballadors designats, SPP i SPA de la incorporació de treballadors temporals perquè adopten mesures.

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

- **Prevenció de riscos en la contractació indirecta**
 - **Normativa reguladora**
 - Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les Empreses de Treball Temporal.
 - RD 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.

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

• Prevenció de riscos en la contractació indirecta

• Article 8 b) LETT.

- Prohibició d'utilitzar treballadors d'ETT per a treballs o ocupacions especialment perillosos
 - Concretats en la disposició addicional segona LETT
 - Possibilitat que per CC o acord interprofessional puguin realitzar determinats treballs perillosos sempre que es regulen les limitacions i es complisquen els requisits següents:
 - Que es referisquen a ocupacions o llocs concrets
 - Justificar per raó dels riscos
 - Acompanyar el CC o acord interprofessional d'un informe raonat
 - L'ETT organitzi activitats preventives degudament auditades i constituïska un CSS amb no menys de 4 delegats de prevenció
 - El treballador tinga aptituds, competències, formació ...

Els treballadors temporals i la prevenció de riscos laborals

- **Prevenció de riscos en la contractació indirecta**

- **Art 2,1 RD 216/1999.**

- Només es poden utilitzar treballadors de posada a disposició en llocs de treball en què s'haja fet l'avaluació de riscos
- Responsabilitat administrativa de l'ETT i l'EU
 - Infracció administrativa greu (art. 18,2 i 19,2 LISOS)

Empreses de Treball Temporal

- REPARTIMENT D'OBLIGACIONS. Art. 16.1 i 2 LETT i normativa de desenvolupament
 - OBLIGACIONS DE L'ETT
 - OBLIGACIONS DE L'EU

Empreses de Treball Temporal

- OBLIGACIONS DE L'ETT

- FORMACIÓ DE TREBALLADORS (Suficient, adequada, relacionada amb el lloc, riscos, prèvia)
 - L'ETT s'ha d'assegurar que tinga formació teòrica i pràctica
 - Comprovar que la formació és la requerida, està actualitzada i adaptada als processos ...
 - Si no posseeix la formació, és responsable d'impartir-la
 - Pot acordar amb l'EU que la impartisca ella
- VIGILÀNCIA DE LA SALUT. **Article 22 LPRL**
- INFORMAR EL TREBALLADOR (Lloc, qualificació ...).
 - Ha d'incorporar la informació al contracte de durada determinada
 - La informació serà la base de la qual prèviament li ha donat l'EU
- ACREDITAR DOCUMENTALMENT A L'EMPRESA USUÀRIA (Treballador format, informat i apte)
- RESPONSABILITAT
 - Infracció administrativa greu o molt greu (art. 12.2, 13/10 i 19.2 d) LISOS)

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

• OBLIGACIONS DE L'EMPRESA USUÀRIA

- **INFORMAR L'ETT** (Característiques lloc de treball, tasques a desenvolupar, qualificació requerida, riscos laborals generals i específics, mesures de prevenció generals i específiques, formació requerida, mesures vigilància salut)
 - L'ETT informa el treballador atenent aquesta informació
 - Aquesta informació s'incorpora al contracte de posada a disposició
- **S'ENCARREGA QUE LES CONDICIONS D'EXECUCIÓ DEL TREBALL SIGUEN IGUALS QUE PER A LA RESTA DE TREBALLADORS**
- **INFORMAR ELS TREBALLADORS** (Riscos, qualificació, mesures prevenció).
- **Recull informació de L'ETT** (Apte, que ha rebut informació el treballador i que ha rebut la formació).

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

- OBLIGACIONS EMPRESA USUÀRIA
 - INFORMAR ELS DELEGATS DE PREVENCIÓ I, EN DEFECTE, ELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS I ELS SERVEIS DE PREVENCIÓ DE LA INCORPORACIÓ D'AQUESTS TREBALLADORS
 - RESPONSABILITATS (arts. 12.8, 12.11, 18/12 i 13.10 LISOS)

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

- A l'hora de triar la modalitat de sistema de prevenció
 - L'ETT ha de computar els treballadors temporals per la mitjana mensual de treballadors en alta durant els últims dotze mesos
 - L'EU comptabilitzarà la mitjana mensual de treballadors posats a disposició per l'ETT en els últims dotze mesos
 - Els treballadors de l'ETT poden dirigir-se al sistema de prevenció de l'EU en igualtat de condicions
- Coordinació entre l'ETT i l'EU
 - Comunicació per l'EU a l'ETT dels danys per a la salut
 - L'obligació de comunicació a l'autoritat laboral és de l'ETT
 - Coordinació sistemes de prevenció de les dues empreses
 - Comunicació de l'EU a l'ETT dels resultats de noves avaluacions de riscos
- Els incompliments de les obligacions estan tipificats en la LISOS

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

7. La coordinació preventiva interempresarial

El principi de coordinació interempresarial

- Normativa reguladora
 - Article 24 LPRL
 - RD 171/2004, de 30 de gener
- Obligació empresarial de COORDINACIÓ entre les empreses que realitzen la seua activitat en un mateix lloc de treball
 - El concepte de centre de treball és "*qualsevol àrea, edificada o no, en què els treballadors hagen de romandre o a la qual hagen d'accedir per raó del seu treball*" (Art. 2 RD 171/2004).

El principi de coordinació interempresarial

- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL (CAP. II)**
- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL DEL QUAL UN EMPRESARI ÉS TITULAR (CAP. III)**
- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL QUAN HI HA UN EMPRESARI PRINCIPAL (CONTRACTES I SUBCONTRACTES) (CAP. IV)**

El principi de coordinació interempresarial

- **Dos aspectes importants**
 - Inclou empreses i treballadors autònoms.
 - Són obligacions acumulables.

El principi de coordinació interempresarial

- Finalitat de l'obligació de coordinació
 - 1. L'aplicació coherent i responsable dels principis de l'acció preventiva article 15 de la LPRL.
 - 2. L'aplicació correcta dels mètodes de treball per les empreses concurrents al centre de treball.
 - 3. El control de les interaccions de les diferents activitats desenvolupades en el centre de treball, en particular quan puguen generar riscos qualificats com a greus o molt greus o quan es desenvolupen en el centre de treball activitats incompatibles entre si per la seua incidència en la seguretat i la salut dels treballadors.
 - 4. L'adequació entre els riscos existents al centre de treball que puguen afectar els treballadors de les empreses concurrents i les mesures aplicades per a la seua prevenció.

El principi de coordinació interempresarial

- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESSES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL (CAP. II).**
 - **DEURE DE COOPERACIÓ**
 - INFORMACIÓ RECÍPROCA RISCOS DE LES EMPRESSES I DELS QUE ES PUGUEN AGREUJAR PER LA SEUA PRESENCIA
 - Suficient
 - Prèvia a l'inici d'activitats
 - Canvi d'activitats rellevants
 - Situació d'emergència
 - ¿Forma? Per escrit en cas de riscos greus o molt greus
 - **TENIR EN COMPTE LA INFORMACIÓ REBUDA PER A ELABORAR EL PLA DE PREVENCIÓ**

El principi de coordinació interempresarial

- **ESTABLIR MITJANS DE COORDINACIÓ NECESSARIS**

- Grau de perillositat de les activitats
- Nombre de treballadors
- Durada de la concurrència d'activitats
- Possibilitat de constituir un servei de prevenció mancomunat o un pla d'emergència conjunt

- **INFORMACIÓ ALS TREBALLADORS**

El principi de coordinació interempresarial

- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL DEL QUAL UN EMPRESARI ÉS TITULAR (CAP. III)**

- Definició d'empresari titular
 - *Persona que té la capacitat de posar a disposició i gestionar el centre de treball*
- Obligacions
 - Deure de cooperació d'altres empreses / autònoms
 - FACILITAR INFORMACIÓ SOBRE RISCOS DEL CENTRE DE TREBALL I MESURES PREVENTIVES
 - Suficients i adequades
 - Prèvia a l'inici d'activitats
 - Canvi d'activitats rellevants
 - ¿Forma? Per escrit en cas de riscos greus o molt greus

El principi de coordinació interempresarial

- **DONAR INSTRUCCIONS ADEQUADES SOBRE RISCOS DEL CENTRE DE TREBALL I MESURES PREVENTIVES**
 - Suficients i adequades
 - Prèvia a l'inici d'activitats
 - Canvi d'activitats rellevants
 - ¿Forma? Per escrit en cas de riscos greus o molt greus
- **Obligacions de la resta d'empresaris**
 - Deure de cooperació que es canalitzarà a través de l'empresari titular
 - Tenir en compte la informació rebuda de l'empresari titular
 - Complir instruccions de l'empresari titular
 - Comunicar als seus treballadors la informació i les instruccions

El principi de coordinació interempresarial

- **CONCURRENCIA DE TREBALLADORS DE DIVERSES EMPRESES EN UN MATEIX CENTRE DE TREBALL QUAN EXISTEIX UN EMPRESARI PRINCIPAL (CONTRACTES I SUBCONTRACTES) (CAP. IV)**
 - DEURE DE VIGILAR EL COMPLIMENT DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓ PER PART DELS CONTRACTISTES / SUBCONTRACTISTES
 - Diferents criteris interpretatius pel que fa a l'abast del deure de vigilància
 - ¿Tota la cadena de subcontractació?
 - ¿Totes les obligacions preventives o només les que tinguen relació directa amb el centre de treball?

El principi de coordinació interempresarial

- ¿En què es concreta aquesta vigilància?
 - Exigir acreditació per escrit a les altres empreses de
 - Realització de l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva
 - Compliment d'obligacions d'informació i formació respecte dels seus treballadors
 - Comprovar que s'han establert mitjans de coordinació entre els contractistes / subcontractistes
- Intensitat de la vigilància
 - Diferents criteris (relativa -no exigeix una vigilància diària i permanent- o més intensa per la responsabilitat solidària)

El principi de coordinació interempresarial

• MITJANS DE COORDINACIÓ

- Poden ser establerts per la negociació col·lectiva o per la normativa sectorial
- Llista no exhaustiva art. 11 del RD 171/2004
 1. L'intercanvi d'informació i de comunicacions entre les empreses concurrents.
 2. La celebració de reunions periòdiques entre les empreses concurrents.
 3. Les reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, si no, dels empresaris que no tinguen aquests comitès amb els delegats de prevenció.
 4. La impartició d'instruccions.

El principi de coordinació interempresarial

• MITJANS DE COORDINACIÓ

5. L'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció dels riscos existents al centre de treball que puguin afectar els treballadors de les empreses concurrents o de procediments o protocols d'actuació.

6. La presència al centre de treball dels recursos preventius de les empreses concurrents.

7. La designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives.

• ¿Qui decideix?

- Empresari titular del centre o, si no, l'empresari principal.

El principi de coordinació interempresarial

• MITJANS DE COORDINACIÓ

- És mitjà de coordinació **PREFERENT** la designació d'una o més persones per a la coordinació d'activitats quan es donen **dues o més** de les següents condicions
 - 1. Quan en el centre de treball una de les empreses concurrents faça activitats o processos reglamentàriament considerats com a perillosos o amb riscos especials, que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors de les altres empreses presents.
 - 2. Quan existisca una especial dificultat per a controlar les interaccions de les diferents activitats desenvolupades en el centre de treball que puguin generar riscos qualificats com a greus o molt greus.
 - 3. Quan existisca una especial dificultat per a evitar que es desenvolupen en el centre de treball, successivament o simultàniament, activitats incompatibles entre si des de la perspectiva de la seguretat i la salut dels treballadors.
 - 4. Quan existisca una especial complexitat per a la coordinació de les activitats preventives com a conseqüència del nombre d'empreses i treballadors concurrents, del tipus d'activitats desenvolupades i de les característiques del centre de treball.

El principi de coordinació interempresarial

- **MITJANS DE COORDINACIÓ**

- **¿Qui pot ser coordinador?**

- Art 13,3 RD 171/2003
- Si hi ha presència de recursos preventius, també poden ser coordinadors.
- Funcions. Art 14,1 RD 171/2004
- Facultats. Art 14,2 RD 171/2004
- Formació. Nivell intermedi com a mínim
- Presents en el centre de treball pel temps que siga necessari

El principi de coordinació interempresarial

• **Drets d'informació dels representants en cas de coordinació**

- Dret d'informació
- Dret de consulta
- Facultats
 - Acompanyar la ITSS en la comprovació de la coordinació
 - Fer visites al centre de treball
 - Demanar a l'empresari l'adopció de mesures de coordinació; poden fer propostes al Comitè de Seguretat i Salut.
 - Dirigir-se als coordinadors perquè proposen l'adopció de mesures preventives.
- Possibilitat de reunions conjuntes dels CSS i dels DP

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

8. LES OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- Distinció

- **OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS EN GENERAL**
 - OBLIGACIÓ GENÈRICA
 - OBLIGACIONS CONCRETES

- **OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS prevencionistes**

- **OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS EN GENERAL**

- **OBLIGACIÓ GENÈRICA**

- ▶ Art 29,1 LPRL

- ▶ *Correspon a cada treballador vetlar, segons les seues possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades, per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i les seues omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.*

- **OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS EN GENERAL**

- **OBLIGACIONS CONCRETES**

- 1. Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupen la seua activitat.
 - Concretat en l'annex II R.D. 1215/1997, estableix disposicions relatives a la utilització dels equips de treball.
 - Prèviament l'empresari ha d'haver complit les seues obligacions (formació, informació, instruccions...).
- 2. Utilitzar correctament els mitjans i els equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
 - L'art. 10 del R.D. 773/1997 concreta les obligacions dels treballadors.

• OBLIGACIONS CONCRETES

- 3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els espais relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què aquesta tinga lloc.
 - Prèviament l'empresari ha d'haver complit les seues obligacions (formació, instruccions...).
- 4. Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, a parer seu, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
 - Condicionada per la formació rebuda i per la seua qualificació professional.

• OBLIGACIONS CONCRETES

- 5. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.
- 6. Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

• **OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS PREVENCIONISTES**

- ¿Qui són?
 - Treballadors designats per l'empresari per a ocupar-se de les activitats de prevenció.
 - Altres treballadors contractats per a formar part d'un servei de prevenció propi de l'empresa.
- Concretes i específiques obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals:
 - En funció del seu nivell de qualificació.
 - En funció de l'encàrrec o contracte que se'ls haja fet.

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

9. Les obligacions dels fabricants, importadors i subministradors en matèria de prevenció de riscos laborals

- **Article 41LPRL**
- **OBLIGACIÓ GENÈRICA**
 - Obligacions dels fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes i estris de treball.
 - Obligació de tots aquests subjectes d'adoptar determinades precaucions.
 - Finalitat: que l'empresari que els adquireix, sense exempció de la seua responsabilitat, tinga la garantia que aquests elements no constitueixen una font de perill per als treballadors que els utilitzen.

- **Article 41LPRL**
 - OBLIGACIÓ GENÈRICA
 - OBLIGACIONS CONCRETES

- OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ

- **Article 41LPRL**
- **OBLIGACIONS CONCRETES. Tres tipus**
 - 1. Obligació d'assegurar que la maquinària, els equips, els productes i els estris de treball no constitueixen una font de perill per al treballador
 - Que siguin instal·lats i utilitzats en les condicions, la forma i per als fins recomanats per ells.
 - Tenir en compte el que estableix la Llei 21/1992, de 16 de juny, d'indústria i normativa de desenvolupament.
 - Combatre el risc en l'origen (garantir la seguretat de la maquinària, equips, productes i estris de treball fabricats, importats o subministrats).

- **Article 41LPRL**
- OBLIGACIONS CONCRETES. Tres tipus
 - 2. Obligació d'envasar i etiquetar els productes i les substàncies químiques d'utilització en el treball.
 - Permetre la seua conservació i manipulació en condicions de seguretat.
 - Identificar clarament el contingut.
 - Identificar els riscos per a la seguretat o la salut dels treballadors que el seu emmagatzematge o la seua utilització comporten.
 - Tenir en compte la normativa existent d'etiquetatge, envasament, etc.

- **Article 41LPRL**
- OBLIGACIONS CONCRETES. Tres tipus
 - 3. Assegurar l'efectivitat dels elements per a la protecció dels treballadors
 - Que siguin instal·lats i usats en les condicions i la forma recomanada.
 - R.D. 1407/1992, de 20 de novembre, regula les condicions per a la comercialització i lliure circulació intracomunitària els EPI.

- OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ
 - 1. Obligacions dels fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes i substàncies químiques i útils de treball
 - Subministrar informació que indique:
 - 1r) La forma correcta d'utilització pels treballadors.
 - 2.n) Les mesures preventives addicionals que calga prendre.
 - 3r) Els riscos laborals que comporten tant el seu ús normal com la seua manipulació o utilització inadequades.

- OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ
 - 2. Obligacions dels fabricants, importadors i subministradors d'elements per a la protecció dels treballadors
 - Subministrar informació que indique:
 - 1r) El tipus de risc al qual van dirigits.
 - 2n) El nivell de protecció enfront seu.
 - 3r) La forma correcta del seu ús i manteniment.

- OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ
 - 3. Obligacions dels fabricants, importadors i subministradors de les maquinàries, equips, productes, matèries primeres i estris de treball
 - Proporcionar la informació que indique:
 - La utilització i manipulació es produïska sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, així com perquè els empresaris puguin complir les seues obligacions d'informació respecte dels treballadors.
 - Els empresaris estan obligats a obtenir aquesta informació.

- OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ
 - 4. L'empresari ha de garantir que les informacions que ha rebut anteriorment
 - siguen facilitades als treballadors
 - en termes que resulten comprensibles.

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

10. LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (I)

RESPONSABILITATS

▶ **SANCIONADORA** (Responsabilitat per la conducta)

- ADMINISTRATIVA (RD LEGISLATIU 5/2000, DE 4 AGOST, LISOS)
- PENAL (Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre)

▶ **REPARADORA** (Responsabilitat per danys)

- CIVIL (Codi Civil)
- SEGURETAT SOCIAL (RD LEGISLATIU 8/2015, de 30 JUNY, LGSS)
 - OBJECTIVA
 - RECÀRREC DE PRESTACIONS
 - RESPONSABILITAT PRESTACIONS DERIVADES D'EP

Funció de les responsabilitats

- **PENAL I ADMINISTRATIVA:**
 - Punició / Dissuasió.
- **CIVIL I SEGURETAT SOCIAL:**
 - Reparació / Dissuasió.
- **TENIR EN COMPTE LA REALITAT DE LES PIMES, LA NECESSITAT QUE ELS COSTOS DE PREVENCIÓ TINGUEN RENDIBILITAT PER A L'EMPRESARI, ETC.**

• **ORDRE JURISDICCIONAL COMPETENT**

- Administrativa.
 - Impugnació de les actes de la inspecció de treball: ordre jurisdiccional social.
- Penal.
 - Ordre jurisdiccional social.
- Civil.
 - Reclamacions accidentat / hereus / descendents: ordre jurisdiccional social.
 - Reclamacions entre empresaris / serveis de prevenció: ordre jurisdiccional civil.
- Recàrrec de prestacions de Seguretat Social.
 - Ordre jurisdiccional social.

PRINCIPIS APLICATIUS

- NOMÉS UNA SANCIÓ.
- REPARACIÓ ÍNTEGRA DELS DANYS (NI MÉS NI MENYS).
- ELS INCOMPLIMENTS DE TERCERS NO EXONEREN NECESSÀRIAMENT L'EMPRESARI (14.4 LPRL - 1903 CC).
- PERÒ ELS TERCERS TAMBÉ PODEN SER-NE RESPONSABLES (14.4 LPRL, 1902-4 CC).
- LES OBLIGACIONS O DISTRACCIONS DEL TREBALLADOR NO EXONEREN NECESSÀRIAMENT L'EMPRESARI (14.4 I 15/4 LPRL).

RESPONSABILITAT PENAL

- LLEI ORGÀNICA 10/1995, de 23 de novembre (BOE 24 de novembre), CODI PENAL.
- TRES TIPUS DE DELICTES:
 - **DELICTE ESPECÍFIC CONTRA LA seguretat i salut laboral (ART. 316 I SS. CP)**
 - **DELICTE GENÈRIC (HOMICIDI, LESIONS (ART. 138 I 142 I 147 YSS. CP), FALTES (ART. 621 CP).**
 - **DELICTE de risc catastròfic (ART. 341 A 350 CP)**

DELICTE ESPECÍFIC (ART. 316 CP)

- "ELS QUE AMB INFRACCIÓ DE LES NORMES DE PREVENCIÓ LABORAL I ESTANT LEGALMENT OBLIGATS **NO FACILITEN** ELS **MITJANS NECESSARIS** PERQUÈ ELS TREBALLADORS desenvolupen la seua activitat AMB LES MESURES DE SEGURETAT I HIGIENE ADEQUADES, DE FORMA QUE **POSEN EN PERILL GREU LA SEUA VIDA, SALUT O INTEGRITAT FÍSICA.**"

- Infracció normes de prevenció de riscos
 - Totes les normes que siguen qualificades com a tals per l'ordenament laboral
 - Art 1,1 LPRL
 - *La normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per aquesta Llei, les seues disposicions de desenvolupament o complementàries i totes les altres normes, legals o convencionals, que continguen prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-ne en aquest àmbit.*
 - S'inclouen les normes jurídicotècniques.
 - També les clàusules de convenis col·lectius estatutaris.

- Què és no facilitar mitjans?
 - Delicte d'estructura omissiva
 - Dues interpretacions:
 - Interpretació literalista que
 - Inclou conductes omissives de no facilitar equips de treball, EPI.
 - SAP (Barcelona) de 12 de març de 2007 (Rec. 27/2007) i SAP (Jaén) de 14 d'abril de 2008 (Rec. 27/2008)
 - Interpretació àmplia (majoritària) que
 - Inclou l'incompliment de qualsevol obligació, formació, informació, avaluació de riscos, elaboració del pla de prevenció, mesures d'emergència, etc. (STS (penal) de 29 de juliol de 2002, Rec. 3551/00).

- Legalment obligats?
 - Qui ha de facilitar mitjans
 - Qualsevol subjecte que tinga una posició de garantia respecte dels treballadors:
 - Empresaris / titulars d'empreses. SSTS (penal) 5 de setembre de 2001, Rec. 3875/1999, 29 de juliol de 2002, Rec. 3551/2000.
 - Promotores / contractistes / subcontractistes. SAP (Madrid) 30 de març de 2006, Rec. 417/2005.
 - Arquitectes superiors.
 - A vegades, criteris contradictoris. SSTS (penal) 18 de gener de 1996 i 5 de setembre de 2001, Rec. 3875/1999.
 - Arquitectes tècnics / aparelladors.
 - SSTS (penal) 5 de setembre de 2001, Rec. 3875/1999.

- Caps d'obra. SAP (penal) Almeria 24 d'octubre de 2006, Rec. 209/2006
- Encarregats.
 - SSTS (penal) 5 maig de 1980, 5 de setembre de 2001, Rec. 3875/1999, SAP (penal) Saragossa 21 de març de 2006, Rec. 430/2004.
- Coordinador de seguretat i salut.
 - SAP (Madrid) 1 de febrer de 2006, Rec. 432/2005.
- Administradors / gerents de l'empresa.
 - STS de 29 de juliol de 2002, Rec. 3551/2000
- Directors de fàbrica / caps de seguretat / caps de taller.
 - SSTS (penal) 12 de novembre de 1998, Rec. 1687/1998,.
- Fabricants, importadors i subministradors.
 - AAP (penal) Barcelona 6 de març de 2006, Rec. 114/2006.

- Tècnics de prevenció de riscos laborals.
 - SAP (penal) Conca, 21 de febrer de 2001; SAP (penal) Madrid, 20 de juliol de 2006, Rec. 148/2005; SAP (penal) Santa Cruz de Tenerife, 5 d'octubre de 2006, Rec. 210/2005; SAP (penal) Barcelona, 20 de febrer de 2008, Rec. 57/2008.
- Empreses formatives.
- Autoritat laboral.
- Inspectors de Treball. **STS (penal) 25 d'abril de 2005.**

- **Perill greu de la vida, salut o la integritat física dels treballadors**
 - DELICTE DE RISC
 - REQUISIT ESSENCIAL: EXISTÈNCIA DE PERILL
 - PERILL CONCRET, REAL I CERT
 - NO VAL EL PERILL ABSTRACTE, HIPOTÈTIC O POSSIBLE
 - SI HI HA RESULTAT (DELICTE O FALTA DE LESIONS, O DELICTE O FALTA IMPRUDENT D'HOMICIDI)
 - Conseqüències de la producció de danys:
 - Concurs de lleis. Art. 8.3 Codi Penal.
 - Concurs ideal de delictes. Art. 73 i 77 del Codi Penal.

- ESCASSA APLICACIÓ PER L'EXIGÈNCIA DE GRAVETAT.
- NO ÉS NECESSÀRIA LA PRODUCCIÓ DE DANYS.
- DIFICULTAT EN L'APLICACIÓ.
 - PROBABILITAT I SEVERITAT DEL DANY
- ÉS POSSIBLE LA COMISSIÓ CULPOSA GREU (ART. 317).
- SI ÉS UNA PERSONA JURÍDICA, LA PENA S'IMPOSA ALS ADMINISTRADORS O ENCARREGATS DEL SERVEI, JA QUE, PODENT-HO REMEIAR, NO HO VAN FER (ART. 318).

PENES

- DELICTE ESPECÍFIC

- Comissió dolosa. Presó de sis mesos a tres anys / multa
- Comissió culposa. Presó de tres a sis mesos / multa

- DELICTE HOMICIDI

- Dolós. Presó de deu a quinze anys
- Culpós. Presó d'un a quatre anys

- DELICTE DE LESIONS

- De sis mesos a tres anys
- Agreujat de tres a sis anys
- Dolós de deu a quinze anys

- FALTA (multa d'un a dos mesos o de quinze a trenta dies)

Delicte de risc catastròfic

- Protegeix a tots els ciutadans
- De vegades afecten els treballadors
- Modalitats
 - Delictes relatius a l'energia nuclear i radiacions ionitzants
 - Delictes de risc provocats per altres agents
 - Delictes de risc en l'activitat de la construcció

EFFECTES

- PARALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU.
- *NE BIS IN IDEM*.
- PERSONES FÍSiques / JURÍDIQUES.
- ESTABLIMENT DE LA RESPONSABILITAT CIVIL.
- PROHIBICIÓ DE CONTRACTAR AMB L'ADMINISTRACIÓ (CONDEMNADA DELICTES).
- NO ASSEGURAMENT.
- COMPATIBILITAT AMB LA RESPONSABILITAT DE SEGURETAT SOCIAL.

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA. PRINCIPIS INSPIRADORS

- **TIPICITAT.** Flexibilitat sempre que (STC 69/89):
 - CONCRECIÓ FACTIBLE SEGONS CRITERIS LÒGICS.
 - REDACCIÓ PERMETA DEDUIR CONDUCTES INFRACTORES.
- **LEGALITAT.** SSTC 42/87 i 11/81 (Llei-reglament).
- **CULPABILITAT.**
 - PERSONES JURÍDIQUES: STC 246/1991
 - RESPONSABILITAT SOLIDÀRIA
- ***NE BIS IN IDEM.*** Recàrrec de prestacions.
- Irretroactivitat.
- PROPORCIONALITAT.
- **PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA.** Presumpció de certesa de les actes ITSS (art. 53.2 LISOS).
 - Fets constatats directament.
 - STC 76/1990 (Funcionaris públics, *iuris tantum*, lliure valoració de la prova).

¿QUÈ CAL PER A SANCIONAR?

- QUE L'EMPRESARI INCOMPLISCA UNA OBLIGACIÓ LEGAL (RESPONSABILITAT PER CULPA)
- QUE AQUEST INCOMPLIMENT ESTIGA RECOLLIT COM UNA INFRACCIÓ AMB SANCIÓ
- INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL (ART. 1/2 LISOS)

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

REQUISITS

- Conducta tipificada com a INFRACCIÓ
- CONDUCTA QUE SIGA UN INCOMPLIMENT DE LA NORMATIVA
 - Principi legalitat i tipicitat (convenis col·lectius estatutaris, normes tècniques de seguretat).
- RESPONSABILITAT PER CULPA:
 - INCOMPLIMENT NORMATIU
 - CONDUCTA DEL TREBALLADOR
 - SANCIONADOR L'INCOMPLIMENT SENSE NECESSITAT DE DANY
 - INTERVENCIÓ DE TERCERS AMB OBLIGACIONS (TREBALLADORS DESIGNATS, DELEGATS DE PREVENCIÓ)

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

- **MODALITAT D'INFRACCIONS**

- LLEUS. ART. 11 LISOS
- GREUS. ART. 12 LISOS
- MOLT GREUS. ART. 13 LISOS

- **SANCIONS**

- LLEUS
 - Grau mínim, amb multa de 40 a 405 euros; grau mitjà, multa de 406 a 815 euros i grau màxim, de 816 a 2.045 euros.
- GREUS
 - Grau mínim, de 2.046 a 8.195 euros; grau mitjà, de 8.196-20.490 euros, i grau màxim, de 20.491 a 40.985 euros.
- MOLT GREUS
 - Grau mínim, de 40.986 a 163.955 euros; grau mitjà, de 163.956-409.890 euros, i grau màxim, de 409.891 a 819.780 euros.

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

- Graduació de les sancions

- La perillositat de les activitats desenvolupades a l'empresa o centre de treball.
- El caràcter permanent o transitori dels riscos inherents a aquestes activitats.
- La gravetat dels danys produïts o que s'hagueren pogut produir per l'absència o deficiència de les mesures preventives necessàries.
- El nombre de treballadors afectats.
- Les mesures de protecció individual o col·lectiva adoptades per l'empresari i les instruccions impartides per aquest en ordre a la prevenció dels riscos.
- L'incompliment dels advertiments o requeriments de la ITSS
- La inobservança de les propostes realitzades pels serveis de prevenció, els delegats de prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa per a la correcció de les deficiències legals existents.
- La conducta general seguida per l'empresari amb vista al compliment estricte de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

• CRITERIS GRADUACIÓ SANCIONS. Art 39 LISOS

- Les sancions es graduaran:
 - En atenció a la negligència i intencionalitat del subjecte infractor, frau o connivència.
 - Incompliment de les advertències prèvies i requeriments de la inspecció.
 - Xifra de negocis de l'empresa.
 - Nombre de treballadors o de beneficiaris afectats en el cas.
 - Perjudici causat i quantitat defraudada, com a circumstàncies que puguin agreujar o atenuar la graduació a aplicar a la infracció comesa.
- Els criteris de graduació no es poden utilitzar per a agreujar o atenuar la infracció quan estiguen continguts en la descripció de la conducta infractora o formen part del mateix il·lícit administratiu.
- L'acta de la ITSS ha d'explicitar els criteris de graduació de la sanció tinguts en compte.
- Quan no es considere rellevant cap circumstància, la sanció s'imposarà en el grau mínim i en el seu tram inferior.

RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

• REINCIDÈNCIA. Article 41 LISOS

- Hi ha reincidència quan es comet una infracció del mateix tipus i la mateixa qualificació que la que va motivar una sanció anterior en el termini dels 365 dies següents a la notificació d'aquesta; en aquest supòsit es requerirà que la resolució sancionadora haja adquirit fermesa.
- La quantia de les sancions es podrà incrementar fins al doble del grau de la sanció corresponent a la infracció comesa sense excedir, en cap cas, les quanties màximes previstes per a cada classe d'infracció.

PROCEDIMENT ADMINISTRATIU

- ACTIVITAT INSPECTORA
- INICI
 - D'ofici (només ITSS, no subinspectors).
 - Denúncies
 - Interessats (Audiència, notificació de resolució i interposició de recursos si s'inicia procediment).
 - Tercers, ja que la normativa és pública.
 - Escrit de denúncia (no anònims, que no tenen fonament, inintel·ligibles, sense competència o d'assumpes que conega jurisdiccionalment).
 - Deure de confidencialitat de l'origen. STC 7/1993 o 87/2004.

- RESULTAT DE L'ACTIVITAT

- Arxivament d'actuacions
- Constatació d'il·lícits:
 - Mesures preventives
 - Advertiments o recomanacions (art. 49 LISOS)
 - Requeriments en matèria de prevenció de riscos (art. 43 LPRL)
 - Paralització de treballs de risc greu i imminent
 - Actes d'infracció / liquidació
 - Incoació de procediments judicials o administratius

CONSEQÜÈNCIES RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

- LA RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA NO POT SER ASSEGURADA
- INCOMPATIBLE AMB LA PENAL
- COMPATIBLE AMB LA CIVIL
- COMPATIBLE AMB SEGURETAT SOCIAL

SUBJECTES INFRACTORS

- COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS (ART. 24 LPRL I RD 171/2004)
- EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL (LLEI 14/1994 I RD 216/1999)

COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS

- **CONCURRÈNCIA DE DIVERSES EMPRESES**
 - RESPONSABILITAT (Art. 13/12 (greu) i 13.7 (molt greu))
- **CONCURRÈNCIA DE DIVERSES EMPRESES AMB UN EMPRESARI TITULAR**
 - RESPONSABILITAT. Art 12.14 (greu) i 13.8 (molt greu)
- **CONTRACTES I SUBCONTRACTES**
 - RESPONSABILITAT SOLIDÀRIA
 - CENTRE DE TREBALL / LLOC DE TREBALL
 - PRÒPIA ACTIVITAT
 - Activitat inherent al cicle productiu
 - Activitat indispensable organització del treball

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

- OBLIGACIONS DE L'EMPRESA USUÀRIA
 - RESPONSABILITATS (Art. 12.8, 12.11, 18/12 i 13.10 LISOS)
- OBLIGACIONS DE L'ETT
 - RESPONSABILITATS (art. 18,3, 18,2, 12,2 LISOS)

SANCIONS ADMINISTRATIVES

- MULTES PECUNIÀRIES ESPECÍFIQUES
- PÈRDUA D'ACREDITACIÓ (SPA, auditors, entitats formadores: greus i molt greus).
ACCESSORIA
- SUSPENSÍO ACTIVITATS ETT (Un any per reincidència en molt greus)
- INTERVENCIÓ TEMPORAL DE LES MÚTUES (greu) /REMOCIÓ DELS SEUS CÀRRECS (molt greu)
- SUSPENSÍO O TANCAMENT CENTRE DE TREBALL (Art. 53 LPRL).
 - CIRCUMSTÀNCIES DE GRAVETAT EXCEPCIONAL.
 - TEMPS DETERMINAT. LÒGIC: Quan desapareguen les circumstàncies.
- LIMITACIONS A LA FACULTAT DE CONTRACTAR. ACCESSÒRIA

MARC NORMATIU I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

10. LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (II)

RESPONSABILITAT CIVIL

- REPARADORA (DANYS)
- ART. 1101 CC (UN CONTRACTE)
- ART. 1902 CC (RESPONSABILITAT EXTRA CONTRACTUAL)
- ASSEGURABLE (ART. 15/5 LPRL)
- PER CULPA AMB TENDÈNCIA A L'OBJECTIVACIÓ (PROVA L'EMPRESARI)
- COMPATIBLE AMB TOTES EXCEPTE SI ES RECONEIX EN LA VIA PENAL
- PRESCRIU AL CAP D'UN L'ANY (ART. 59 ET)

RESPONSABILITAT CONTRACTUAL

- "QUEDEN SUBJECTES A LA INDEMNITZACIÓ DE DANYS I PERJUDICIS CAUSATS ELS QUE, EN EL COMPLIMENT DE LES OBLIGACIONS, INCÓRREGUEN EN DOL, NEGLIGÈNCIA O MOROSITAT, I ELS QUE DE QUALSEVOL MANERA CONTRAVINGUEN EL TENOR D'AQUELLES"
- ORDRE JURISDICCIONAL SOCIAL
 - Demanda de l'accidentat / hereus / descendents: SOCIAL
 - Demanda entre empresaris: CIVIL

RESPONSABILITAT EXTRA CONTRACTUAL

- "EL QUE PER ACCIÓ O OMISSIÓ CAUSA MAL A UN ALTRE, quan hi intervé culpa o negligència, ESTÀ OBLIGAT A REPARAR EL DANY CAUSAT"

COM reparen els desperfectes?

- DANYS FÍSICS
 - Dany de la integritat física
- DANYS PSÍQUICS
- DANYS MORALS
 - Conseqüències personals que es deriven del dany
- DANY EMERGENT
 - Despeses suportades per causa del fet danyós (majors despeses a suportar pel lesionat i la seua família en transports, allotjaments, etc.).
- BENEFICIS
 - Pèrdua d'ingressos de tota mena, fins i tot la pèrdua de les expectatives de millora professional

COM reparen els desperfectes?

- SSTS DE 17 DE JULIOL DE 2007
 - *La indemnització dels danys ha d'anar encaminada a aconseguir la seua compensació íntegra, per a proporcionar al perjudicat la indemnitat plena per l'acte danyós.*
 - Es pot utilitzar el barem d'accidents de trànsit.
- Compensació entre les diferents indemnitzacions?
 - El recàrrec de prestacions no es compensa amb res.
 - Es compensen només conceptes homogenis.
 - Si es tracta de prestacions de la Seguretat Social que rescabalen per la pèrdua d'ingressos que genera la disminució de la capacitat de guany, temporal o permanent, suposa que les referides prestacions només poden compensar amb les indemnitzacions reconegudes per l'anomenat lucre cessant.

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

- OBLIGACIONS DE L'EMPRESA USUÀRIA
 - RESPONSABILITAT CIVIL DELS INCOMPLIMENTS DE LES OBLIGACIONS
- OBLIGACIONS DE L' ETT
 - RESPONSABILITAT CIVIL DELS INCOMPLIMENTS DE LES SEUES OBLIGACIONS
- NO HI HA RESPONSABILITAT SOLIDÀRIA
- RESPONSABILITAT DE CADA EMPRESA

COORDINACIÓ ACTIVITATS EMPRESARIALS

- **CONCURRÈNCIA DE DIVERSES EMPRESES**
 - RESPONSABILITAT CIVIL DE CADASCUNA
- **CONCURRÈNCIA DE DIVERSES EMPRESES AMB UN EMPRESARI TITULAR**
 - RESPONSABILITAT CIVIL DE CADASCUNA
- **CONTRACTES I SUBCONTRACTES**
 - No hi ha responsabilitat solidària, perquè no està fixada expressament.

Responsabilitat contractual laboral

- Dret dels treballadors de donar per resolt el contracte davant incompliments greus de l'empresari.
 - Indemnització per acomiadament improcedent.

RESPONSABILITAT DE SEGURETAT SOCIAL

- MODALITATS

- RECÀRREC DE PRESTACIONS DERIVAT D'ACCIDENT DE TREBALL I MALALTIA PROFESSIONAL (ART. 164 LGSS).
- RESPONSABILITAT DIRECTA DEL PAGAMENT DE PRESTACIONS D'EP (ART. 244,2 LGSS).
- RESPONSABILITAT CIVIL O PENAL DE L'EMPRESARI (ART. 168.3 LGSS).
- PARALITZACIÓ DE L'ACTIVITATS PER LA ITSS (ART. 242 LGSS).

RECÀRREC DE PRESTACIONS

- ▶ "LES PRESTACIONS ECONÒMIQUES DE SEGURETAT SOCIAL DERIVADES D'AT / MP AUGMENTARAN D'UN 30% A UN 50% QUAN LA LESIÓ SIGA PRODUÏDA PER MÀQUINES, ARTEFACTES O EN INSTAL·LACIONS (...) QUE NO TINGUEN DISPOSITIUS DE PRECAUCIÓ REGLAMENTARIS, ELS TINGUEN INUTILITZATS O EN MALES CONDICIONS, O QUAN NO SE N'HAGEN OBSERVAT LES MESURES (...) DE SEGURETAT I HIGIENE (...)”.

REQUISITS

- FALTA D'ADOPCIÓ O insuficiència de les mesures de prevenció.
- PERJUDICI PER AL TREBALLADOR DERIVAT D'AT / MP
- RELACIÓ CAUSAL

CARACTERÍSTIQUES DEL RECÀRREC DE PRESTACIONS

- COMPATIBLE AMB TOTES LES RESPONSABILITATS.
- PER CULPA (EMPRESARI INFRACTOR).
- PROHIBICIÓ ASSEGURAMENT (ART. 164.2 LGSS).
- RECONeixEMENT DE L'INSS PREVI EXPEDIENT.
- ORDRE JURISDICCIONAL SOCIAL.

PROCEDIMENT ADMINISTRATIU

- EXPEDIENT ADMINISTRATIU
- INSS
- INICI: BENEFICIARI / OFICI (ITSS)
- NO TAXADA: 30% A 50%
- CRITERI ABONAMENT: GRAVETAT DE LA FALTA
- CRITERIS QUANTIA: IMPRUDÈNCIA TREBALLADOR

- RECAPTACIÓ: TGSS
- RECURS ADMINISTRATIU
- NO HI HA OBLIGACIÓ DE PAGAMENT AVANÇAT NI RESPONSABILITAT SUBSIDIÀRIA

- ORDRE JURISDICCIONAL SOCIAL
- PROHIBICIÓ D'ASSEGURAMENT. Art 15.5 LPRL.

- COMPATIBILITAT AMB ALTRES RESPONSABILITATS
 - *NE BIS IN IDEM*
 - RESPONSABILITAT CIVIL

RESPONSABILITAT PRESTACIONS DERIVADES D'MP

- ART. 244.2 LGSS:
 - SI L'EMPRESARI NO FA ELS RECONeixEMENTS MÈDICS OBLIGATORIS ESDEVÉ RESPONSABLE DIRECTE DE TOTES LES PRESTACIONS DERIVADES DE MALALTIA PROFESSIONAL.
 - INCLOU PRESTACIONS SANITÀRIES I ECONÒMIQUES.
 - No hi ha automaticitat de les prestacions en cas d'impagament.
 - Ordre jurisdiccional social.

RESPONSABILITAT CIVIL O PENAL DE L'EMPRESARI

- ART. 168.3 LGSS

- Quan la prestació tinga origen en fets que impliquen responsabilitat criminal o civil de l'empresari, l'entitat gestora o col·laboradora pot reclamar de l'empresari el cost de les prestacions sanitàries.
- L'entitat gestora es persona en el procediment com a tercer perjudicat.

SUSPENSIÓ O PARALITZACIÓ DE TREBALLS PER LA ITSS

- ART. 44, 53 LPRL I 242 LGSS
 - Si l'empresari incompleix l'ordre de paralització del treball, si es produeix un accident, les conseqüències seran les mateixes que en cas de falta d'assegurament.
 - Ordre jurisdiccional social.

RESPONSABILITATS DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ ALIENS

- DOS TIPUS DE RESPONSABILITAT

- Les que es deriven de l'incompliment de les seues obligacions de constitució i funcionament com a SPA.
- Les que es deriven de l'incompliment de les seues obligacions legals i contractuals respecte de l'empresa concertada.

- ▶ Responsabilitats derivades de l'incompliment de les seues obligacions de constitució i funcionament com a SPA
 - ▶ Responsabilitat administrativa (arts. 21.12, 13.11 i 12 de la LISOS)

- ▶ Responsabilitats derivades de l'incompliment de les seues obligacions legals i contractuals respecte de l'empresa concertada.
 - ▶ Responsabilitat penal
 - ▶ A administradors, gerents i tècnics de prevenció.
 - ▶ Responsabilitat civil derivada de la penal, ja que l'SPA és responsable dels actes dels seus empleats.
 - ▶ Cancel·lació de l'acreditació com a SPA (art. 27.3 RSP).
 - ▶ Responsabilitat administrativa (art. 22.12 LISOS).
 - ▶ Responsabilitat civil contractual davant de l'empresa concertada.

RESPONSABILITATS DE LES EMPRESES SUBCONTRACTISTES DELS SPA

- No hi ha responsabilitat administrativa.
- Davant de l'SPA
 - Responsabilitat penal
 - Responsabilitat civil derivada de la penal
 - Responsabilitat civil contractual

RESPONSABILITATS DELS TREBALLADORS

- Art 29.03 LPRL
 - Incompliment prevenció = incompliment laboral
 - Faltes / acomiadament
- No responsabilitat administrativa
- Responsabilitat penal / civil derivada de la penal
- Responsabilitat civil contractual / extracontractual

RESPONSABILITAT TREBALLADORS PREVENCIONISTES

- Responsabilitat davant l'empresari
 - Disciplinària
 - Reclamació de danys i perjudicis (art. 14.3 LPRL)
- Responsabilitat penal / civil derivada de la penal
- Responsabilitat civil extracontractual

- **RESPONSABILITAT DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS**

- CAP RESPONSABILITAT

- **RESPONSABILITAT DELS AUDITORS**

- Responsabilitat administrativa (art. 21.12, 25, 13.11, 12 i 13 LISOS)
- Responsabilitat contractual davant de les empreses auditades

PRÀCTIQUES LLIÇONS 1-10¹

PRÀCTICA N° 1. FONTS DEL DRET

Carmen Salcedo Beltrán

Professora Titular d'Universitat
Departament de Dret del Treball i Seguretat Social

Supòsit 1: Relació tractats internacionals i normes comunitàries. Llei interna

1. Tenint en compte que el Conveni núm. 132 de l'OIT sobre vacances retribuïdes, ratificat per Espanya el 30 de juny de 1972, estableix el següent: "tota persona el període de serveis de la qual en qualsevol any siga inferior al que es requereix per a tenir dret al total de vacances [...] tindrà dret respecte d'aqueix any a vacances pagades proporcionals a la durada dels seus serveis en dit any",

¿podria una reforma de l'art. 38 de l'ET establir que a Espanya els treballadors hauran de reunir un any d'antiguitat a l'empresa per gaudir de les vacances? Per què?

2. Imagineu que s'aprova un reglament comunitari (UE) que reconeix als treballadors 32 dies naturals de vacances. A la vista del que disposa el ja esmentat art. 38 de l'ET, ¿podrien els treballadors espanyols exigir als seus empresaris el compliment del que estableix aquesta norma comunitària? Per què?

Si es tractara d'una Directiva que ho establira, ¿canviaria la resposta? Per què?

Supòsit 2: Relació llei-reglament

Podria un reglament, en desenvolupament de l'art. 34 ET, fixar per a tots els sectors d'activitat, la durada màxima de la jornada ordinària de treball en 36 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual?

Supòsit 3: Relació llei-reglament

Seria vàlid un reial decret que, en desenvolupament del que estableix l'art. 49.1.c) ET, contemplara el dret a una indemnització per finalització del contracte en els casos del contracte d'interinitat?

Canviaria en res la resposta si la previsió estiguera continguda en un decret llei?

¹ Aquest document ha estat elaborat i és de propietat exclusiva de l'autora. Està prohibida la seua utilització docent per terceres persones sense la seua autorització escrita.

PRÀCTICA Nº 2. ÀMBIT APLICACIÓ LPRL

Supòsit 1

D. Jorge GR, nascut el dia 2/9/1977, treballa per a l'empresa Seguretat Integral, Companyia de Seguretat, SA, des del dia 26 novembre 1999, en virtut de contracte de treball per temps indefinit amb la categoria professional de vigilant de seguretat.

El dia 17 de desembre de 2009 va sofrir un accident, mentre prestava serveis només en el centre de treball del Supermercat "Mercatot". Sobre les 22,15 h van irrompre dos individus violentament a l'interior del supermercat i van perpetrar un robatori amb intimidació portant arma de foc, patint durant el mateix una ferida de bala d'arma de foc portada per un dels atacadors.

El treballador exercia un lloc de treball sense formació i informació que exigeixen els arts. 18 i 19 de la LPRL. Demanda a l'empresa i aquesta al·lega que no se li aplica a la seva empresa aquesta normativa perquè l'art. 3.2 de la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals exclou les empreses de seguretat de l'àmbit d'aplicació d'aquesta normativa.

Valoreu de forma fonamentada cadascuna de les al·legacions de les parts. Localitzar sentències que hagen abordat aquesta situació o similar.

Supòsit 2

El dia 7 de maig de 2008, la senyora AM va patir un accident quan es trobava al domicili d'AJ, com a empleada de llar. Realitzant funcions pròpies de la seva activitat a l'anar a estendre roba des de la cuina havia de travessar per un jardí sembrat de gespa que aquest dia es trobava mullat per la rosada blanca del matí. Va relliscar i caure a terra.

El jardí en el qual va ocórrer l'accident té un petit desnivell i no hi ha un lloc específic de pas.

Com a conseqüència de l'accident l'actora va ser ingressada sent intervinguda quirúrgicament. Per a la estabilització d'aquestes lesions l'actora va invertir 223 dies dels quals 21 dies han estat d'hospitalització i 202 dies ha estat incapacitada per a les seves ocupacions habituals.

Com a conseqüència de la caiguda l'actora presenta les següents seqüeles: gonàlgia lleu ocasional en genoll dret.

La senyora AM considera que existia un risc evident i previsible de relliscades pel fet d'haver de caminar carregada de roba per un jardí mullat, podent haver-se evitat mitjançant l'habilitació d'un petit camí o sender de pedra fins al estenedor o mitjançant la facilitació o requeriment a l'empleada de l'ús d'un calçat adequat. Per això, li exigeix responsabilitat amb fonament en la LPRL.

Valoreu el requeriment de l'accidentada. Localitzar sentències que hagen abordat aquesta situació o similar.

PRÀCTICA N° 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ LPRL

Supòsit 1

D. Juan García, afiliat a la Seguretat Social, va patir un accident de treball el dia 1-8-06, mentre prestava serveis per compte i sota la dependència de l'empresa de Gestió Medi Ambiental SA, amb la categoria professional de bomber forestal.

L'accident es va produir el 1-8-06 quan es trobava la brigada 702, a la qual pertanyia l'actor, en tasques d'extinció d'un incendi al terme municipal de Corts de la Frontera, es va donar ordre de recollida i trasllat a un altre sinistre. Després d'un comportament anòmal de l'aeronau decideixen retirar-se del seu radi d'acció corrent cap a l'exterior, dues ho aconseguen, però D. Juan García, que es trobava cap a l'interior entre el dispositiu i l'helicòpter i que necessàriament ha de passar per sobre del dispositiu queda enganxat per una cama pels cables del mateix sent llançat a terra.

El treballador exigeix responsabilitat a l'empresa per incompliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i l'empresa assenyala que no se li aplica la normativa al seu treball per l'exclusió de l'art. 3.2, invocat com infringit, que *"La present llei no s'aplicarà a les activitats les particularitats ho impedeixen en l'àmbit de les funcions públiques de: ...- Serveis operatius de protecció civil i peritatge forense en els casos de greu risc, catàstrofe i calamitat pública No obstant això, aquesta llei ha d'inspirar la normativa específica que es dicte per regular la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors que presten els seus serveis en les indicades activitats "*.

Valoreu el cas (complementeu la resposta amb pronunciaments judicials en aquest sentit).

Supòsit 2.

Ana García prestava serveis com a netejadora per a la comunitat de propietaris situada al Carrer Valcárcel, n° 4. Se li diagnostica bronquitis i pneumonitis per exposició a altes concentracions de clor, qualificant-se com accident de treball.

Com a conseqüència d'aquesta qualificació, demanda a la comunitat de propietaris per incompliment de la LPRL.

Determineu la raonabilitat o no de la demanda (complementeu la resposta amb pronunciaments judicials en aquest sentit).

PRÀCTICA N° 4

Respondre a les següents qüestions fonamentant jurídicament i localitzant sentències en el seu cas:

1) Considera que és equivalent el concepte d'accident de treball i el de risc laboral?

2) L'empresari ¿ha de preveure la imprudència professional d'un treballador? Expliqueu amb exemples fonamentats en sentències la diferència entre la imprudència professional i la imprudència temerària

3). Indique si poden o no acollir-se a el sistema de documentació simplificada del pla de prevenció...

- Constructora de 12 treballadors

- Empresa del sector de mineria amb 300 treballadors

- Acadèmia d'idiomes amb 20 treballadors

4) Busqueu en alguna de les bases de dades del servei de biblioteca i analitze les següents sentències (té a la seva disposició una fitxa de sentència a l'aula virtual):

- STSJ Cantàbria 30 de novembre del 2016, Rec. 720/2016. Relació risc/lloc de treball

- SJS nº 3 Vitòria-Gasteiz 30 setembre 2016, Rec. 474/2015. Actualització avaluació riscos

- STS 16 febrer 2016, Rec. 250/2014. Procediment avaluació riscos

PRÀCTIQUES Nº 5. EQUIPS DE TREBALL I EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (EPI)

Supòsit 1. Relacioneu la possibilitat d'acomiadar per ineptitud sobrevinguda a un treballador i la necessitat d'adaptar el lloc de treball. Sentència Tribunal Superior de Justícia del Principat d'Astúries, Social, de 19 Setembre 2014, Rec. 1460/2014

Supòsit 2. Quan hi ha penositat per soroll? Com es realitza el mesurament prèvia a la utilització dels cascos de protecció/protectors auditius (EPI) o durant la utilització? Sentència Tribunal Suprem, Social, de 3 Febrer 2010, Rec. 2129/2009

Supòsit 3. Relació entre el concepte de "roba de treball" i el de "equip de protecció individual", són conceptes equiparables? Vegeu sentència Tribunal Suprem, Social, 13 Abril 2010, rec. 2335/2009 i sentència Audiència Nacional, Social, 9 febrer 2017, Rec. 340/2016

Supòsit 4. És ajustada a dret la prohibició de l'empresa de fumar en els espais a l'aire lliure del centre de treball? Sentència Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Social, 13 novembre 2017, Rec. 702/2017.

PRÀCTICA Nº 6 OBLIGACIÓ DE FORMACIÓ PREVENTIVA

Supòsit 1

Industrias Martif, SA és una empresa de Sabadell dedicada al sector tèxtil que compta amb 24 treballadors (4 d'ells administratius, 4 nivell intermedi (encarregats) i 16 operaris). Tots ells reben anualment i de manera conjunta un curs de formació de dues hores de durada sobre els riscos existents en la seva empresa.

El curs es realitza a les instal·lacions del servei de prevenció aliè situat a Vilanova i la Geltrú, i per mutu acord de l'empresari i dels treballadors, fora d'hores de treball. A més d'aquesta formació, els 4 encarregats estan realitzant un curs de prevenció de 100 hores a distància fora d'hores de treball.

El Sr. Pérez es nega reiteradament a assistir als cursos de formació en prevenció de riscos laborals, per entendre que l'assistència als mateixos és un dret de treballador.

1.- És correcta la formació preventiva que proporciona Indústries Martif, SA als seus treballadors? Per què?

2.- S'ha de computar com a temps de treball efectiu les hores de formació realitzades pels treballadors de Industrias Martif, SA? En quins termes i condicions? I en el cas de el curs realitzat pels encarregats?

3.- És correcta la posició del Sr. Pérez? Pot fer alguna cosa l'empresa davant aquesta conducta?

PREGUNTES BREUS:

1.- En el cas que un conveni col·lectiu determini una formació obligatòria en matèria de prevenció de riscos laborals de 20 hores per a tots els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació ¿tenen dret els treballadors a cobrar les hores dedicades a aquesta formació?

2.- Valoreu jurídicament la següent afirmació:

La formació en matèria de prevenció de riscos laborals ha de complir, entre d'altres requeriments, ser personalitzada, teòric- pràctica, i periòdica, i s'ha de donar com a mínim un cop a l'any.

3.- Quin paper juga la negociació col·lectiva en relació amb l'obligació de formació en prevenció de riscos laborals?

4.- En quins termes i sota quines condicions pot repercutir l'empresari les despeses de l'acció formativa en prevenció de riscos laborals al treballador?

CONVENIS COL·LECTIUS

Cercar 3 convenis col·lectius que continguin regulació de l'obligació de formació en matèria de prevenció de riscos laborals. Determini la seva legalitat atenent a la regulació de la LPRL.

PRÀCTICA N° 7. Dret d'informació, consulta i participació prevenció de riscos laborals

D'acord amb les sentències, i prèvia lectura de les mateixes, respondre à les següents qüestions:

- 1.- L'obligació d'informar els representants dels treballadors pot complir-la l'empresari limitant-se a informar sense haver de lliurar cap documentació?
- 2.- ¿Té dret a participar en el Comitè de Seguretat i Salut amb veu però sense vot un representant sindical?
- 3.- Com s'interpreta la facultat de tenir accés, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions?
- 4.- Té dret un delegat de prevenció a que se li abonin les despeses de desplaçament per visitar un determinat lloc relacionat amb el seu treball en seguretat i salut?
- 5.- Un delegat de prevenció que assisteix a la reunió de Comitè de Seguretat i Salut celebrada a una jornada de descans, ¿té dret a gaudir del descans compensatori?

1.- Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, (Sala Social, Secció 1a) Sentència n° 9814/2005 de 20 de desembre

2.- Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó, Valladolid (Sala Social, Secció 1a) Sentència n° 1062/2008 de 15 octubre

3.- Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, (Sala Social, Secció 1a) Sentència n° 652/2005 d'1 de juny

4.- Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, (Sala Social, Secció 1a) Sentència n° 618/2008 de 14 juliol

PRÀCTICA N° 8. QÜESTIONS

Respondre les següents qüestions atenent les resolucions judicials que s'indiquen.

1. ¿Es pot impartir la formació a distància?

STSJ de Castella i Lleó /Valladolid de 31 d'octubre de 2007, Rec. 1595/2007.

2. Un curs bàsic de prevenció de riscos laborals impartit a distància ha de compensar-se amb la festa de les hores corresponents?

STS de 12 de febrer de 2008 (Tol 1.324.777).

3. Pot l'empresari no realitzar aquesta obligació en el cas de treballadors que tinguen molts anys d'experiència professional?

STSJ de la Comunitat Valenciana de 22 d'octubre de 2008, Rec. 171/2008.

4. L'obligació de formar els treballadors, es pot substituir per el lliurament al treballador d'una fitxa descriptiva de el lloc ocupat?

STSJ del País Basc de 6 de juny de 2006 (Rec. 223/2006).

5. ¿S'ha de remunerar la formació exigida en un conveni col·lectiu?

STSJ Cantàbria 29-07-2002, Rec. 740/2002.

6. La no realització d'un curs programat, ¿suposa que l'empresari és responsable si ocorre un accident?

STSJ de Catalunya de 28 d'octubre de 2008 (Tol 1.442.899).

PRÀCTICA nº 9. VIGILÀNCIA DE LA SALUT (I)

Supòsit 1.

Una treballadora de servei de correus està de baixa del 13 de juny al 16 de juny de 2019. El dia 22 de juny de 2019 la treballadora es presenta per signar la pròrroga del seu contracte de treball, requerida pel departament de Recursos Humans. Aquest departament li comunica que ha de passar un reconeixement mèdic abans de la signatura de la pròrroga del contracte.

Després de passar el reconeixement mèdic apte, la comuniquen des del departament de Recursos Humans que no pot signar la pròrroga encara fins que facilite els informes mèdics sobre el seu estat de salut dels dos últims anys.

El metge de l'empresa nega rotundament haver sol·licitat cap informe sobre la salut d'aquesta treballadora. Valore la legalitat del requeriment del departament de Recursos Humans amb la sentència del TSJ Madrid de 8 març de 2019, Rec. 873/2018.

Supòsit 2.

Una empresa de transport urbà vol imposar als conductors d'autobús un reconeixement mèdic anual. Els representants dels treballadors es neguen i plantegen una acció davant la jurisdicció social. Considera justificada l'exigència empresarial? Justifiqueu la resposta amb la STSJ Comunitat Valenciana 24 gener 2013, Rec. 3092/2012

Supòsit 3.

El servei de Recursos Humans d'una empresa envia a un treballador, conductor, una carta amb el següent text: "El Servei de Prevenció de riscos laborals li informa que, en compliment de l'art. 22 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals haurà d'assistir al reconeixement mèdic periòdic corresponent a l'exercici 2016, en funció dels riscos a què està exposat en el seu lloc de treball, per tal de valorar la seva aptitud per mateix. El reconeixement mèdic es realitzarà segons els protocols mèdics aprovats pel metge de Treball, previ informe favorable dels representants dels treballadors (...)".

El treballador contesta per escrit manifestant la seva disconformitat amb el mateix per considerar que no és obligatori sotmetre al reconeixement mèdic. El servei de Recurs Humans li comunica que el mateix és obligatori quan hi ha risc per a tercers. Valore la

legalitat de les postures amb la STSJ d'Andalusia/Granada, Sala del Social, de 19 de juliol 2018, Rec. 3101/2017

Supòsit 4.

Mitjançant escrit de 13 de juliol de 2016, una empresa de seguretat privada comunica a Comitè d'Empresa que a partir d'octubre el reconeixement mèdic serà obligatori per a, entre altres, les categories de treballadors d'escorta, Personal d'Instal·lacions Alarmes i vigilants. El Comitè d'Empresa impugna en els tribunals la decisió. Valore la legalitat de les postures amb la STS de 7 Març 2018, Rec. 42/2017

PRÀCTICA Nº 10 VIGILÀNCIA DE LA SALUT II

Supòsit 1.

El servei de prevenció propi ha decidit que en el pròxim examen mèdic que realitzi als treballadors, inclourà la realització de proves específiques per a la detecció de drogues, justificant la seva decisió en la necessitat de garantir la seguretat i salut dels treballadors.

Valore la legalitat de la decisió atenent a la SJS Saragossa 13-3-18, Rec. 2/2017

Supòsit 2.

El departament de recursos humans d'una empresa ha decidit incloure en els contractes de treball que celebre una clàusula addicional per la qual s'autoritza a l'entitat que realitza la vigilància de la salut per a que informe a l'empresa de l'estat dels treballadors, malalties i incompatibilitats i, si s'escau, de les proves mèdiques realitzades, el resultat de les mateixes i el diagnòstic.

Valore la legalitat de la decisió atenent a la STSJ Catalunya 11-12-2007, Rec. 903/2007.

Supòsit 3.

Les treballadores d'una empresa volen realitzar uns exàmens ginecològics i sol·liciten a l'empresa que assumeix el seu cost per estar inclosos dins de la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut de l'art. 22 de la LPRL.

Valore la legitimitat de la reivindicació atenent a la STSJ Madrid 17-11-2008, Rec. 4274/2008

Supòsit 4.

Els responsables d'una empresa, davant la baixa d'un treballador, intenten obtenir informació del metge que l'atén el treballador, encara que finalment no l'obtenen. ¿S'ha vulnerat el dret a la intimitat?

Valore la resposta atenent a la STSJ Astúries 15-11-2010, Rec. 2099/2010.

Supòsit 5.

Durant el procés de selecció d'un treballador per a atenció de taquilla de metro o cap de vestíbul, s'exclou a un d'ells per patir diabetis.

Valore la mesura atenent a la STSJ Madrid 16-6-2015, Rec. 43/2015.

ACTIVITAT PRÀCTICA N° 11. RECURS PREVENTIU

El treballador Xavier, juntament amb el seu company, havia rebut l'ordre de col·locar des de dins de l'edifici una làmina geotextil en el finestral interior de la terrassa del primer pis de l'immoble. Al principi, tots dos estenen la làmina per tallar-la a l'interior de l'edifici, però Xavier va canviar de semblar i va decidir treure-la a la terrassa per realitzar allí l'operació, i ho fa després que juntament amb Manuel retiren la tanca de protecció perimetral que impedia l'accés en la vora exterior de la terrassa. El treballador no fa ús en aquest moment del arnés de seguretat ja que ho tenia en el seu vehicle en els voltants de l'obra, malgrat haver rebut la instrucció concreta que si sortia a la terrassa l'hi col·loqués. El treballador surt a la terrassa sense arnés amb una mera subjecció als puntals. Després d'un ensopoc cau de la terrassa morint a l'acte.

Així mateix, els treballadors havien rebut cursos de formació i prevenció de riscos i tenien a la seva disposició equips de protecció individual.

Ha de tenir-se a més en compte que el Pla de Prevenció recollia la necessitat que hi hagués present un recurs preventiu en aquests treballs d'altura i que l'empresa reconeix que el recurs preventiu no estava en l'obra, ja que estava de vacances.

Preguntes a resoldre

1. Identifica el risc i que cal fer en matèria preventiva
2. El paper del recurs preventiu. Suposa que el recurs preventiu està en el centre de treball i davant de l'acció. Què pot fer?
3. El recurs preventiu està de vacances. Conseqüències.
4. Suposa que el recurs preventiu està en el centre de treball i està observant les tasques sense fer res al respecte

PRÀCTICA N° 12. COORDINACIÓ D'ACTIVITATS PREVENTIVES.

L'empresa A, dedicada al sector de la indústria de l'automòbil, va a procedir a externalitzar els serveis de vigilància i seguretat i de neteja en el seu centre de treball de la província de València, del que ostenta la titularitat, en el qual treballen un total de 120 treballadors, còmput que té en compte a tots els treballadors amb independència del seu caràcter indefinit, temporal, a temps complet o parcial.

Per a això, realitza els corresponents contractes de caràcter mercantil de prestació de serveis amb les empreses B, dedicada a la prestació de serveis de neteja, i C, empresa capdavantera del sector en la prestació de serveis de vigilància i seguretat. En aquests contractes, l'empresa B estipula que per executar el seu servei enviarà set treballadors al centre de treball de l'empresa A, de dilluns a divendres des de les 7 a les 21 h. que realitzessin el seu treball per totes les dependències del centre de treball.

Pel que es refereix a l'empresa C, el servei de vigilància serà realitzat tots els dies de la setmana de 0:00 a 24:00, dedicant a aquesta labor un total de sis treballadors que prestaran els seus serveis en l'entrada al centre de treball i, accessòriament, en tot el perímetre del mateix.

En els contractes que signa amb les empreses B i C, l'empresa A inclou una clàusula en la qual acorda amb les contractants que, en cas d'accidentar-se algun treballador de les empreses contractistes, la responsabilitat serà exclusiva d'elles, no podent-se derivar cap responsabilitat per a l'empresa A.

CAS PRÀCTIC RECURS PREVENTIU

El treballador Xavier, juntament amb el seu company, havien rebut l'ordre de col·locar des de dins de l'edifici una làmina geotextil en el finestral interior de la terrassa del primer pis de l'immoble. Al principi, tots dos van començar a estendre la làmina per tallar-la a l'interior de l'edifici, però Xavier va canviar d'opinió i va decidir treure-la a la terrassa per realitzar allí l'operació, i ho va fer després de retirar, juntament amb Manuel, la tanca de protecció perimetral que impedia l'accés a la vora exterior de la terrassa. El treballador no feia ús en aquest moment de l'arnés de seguretat ja que ho tenia el seu vehicle prop de l'obra, malgrat haver rebut la instrucció concreta que si sortia a la terrassa se l'havia de col·locar.

El treballador surt a la terrassa sense arnés amb una mera subjecció als puntals. Després d'entropessar cau de la terrassa i mor a l'acte.

Així mateix, els treballadors havien rebut cursos de formació i prevenció de riscos i tenien a la seua disposició equips de protecció individual.

A més a més, ha de tenir-se en compte que el pla de prevenció recollia la necessitat que hi haguera present un recurs preventiu en aquests treballs d'altura i que l'empresa reconeix que el recurs preventiu no estava a l'obra, ja que estava de vacances.

Tanca perimetral



Puntal



Arnés



❖ **Identifica el risc i què cal fer en matèria preventiva**

- ✓ Risc de caiguda a diferents nivells
- ✓ En matèria preventiva, cal
 - ✓ Evitar el risc
 - ✓ Si no es pot evitar, cal avaluar el risc, determinar mesures correctores per eliminar-lo o reduir-lo i planificar-ne l'execució
 - ✓ Mesures correctores:
 - ✓ Tanca perimetral. Impedir el pas a la zona exterior
 - ✓ Si s'ha de treballar des de l'exterior: arnés, subjecció a columna de l'estructura. Mai a un puntal -falta de solidesa
 - ✓ Presència d'un recurs preventiu: treball risc de caiguda en altura

❖ Paper del recurs preventiu

- ✓ El recurs preventiu no substitueix les mesures preventives. Cal fixar la tanca perimetral i si es treballa per l'exterior, cal usar l'arnés i una subjecció segura
- ✓ El recurs preventiu
 - ✓ Ha d'observar com es desenvolupen les tasques
 - ✓ Ha d'indicar que no es traga la tanca perimetral
 - ✓ Si s'ha de treballar des de l'exterior hauria de fer indicacions perquè s'utilitze arnés amb una subjecció correcta
 - ✓ Si els operaris no segueixen les indicacions: dir-ho a l'encarregat, al cap de l'obra o empresari perquè aquest exercisca les funcions de direcció i organització empresarial i faça complir les normes de seguretat

- ❖ **El recurs preventiu està de vacances**
- ❖ **Supòsit en què el recurs preventiu està en el centre de treball i no fa res**
- ✓ Incompliment empresarial per no substituir el recurs preventiu que està de vacances: El Pla de Prevenció i el RD SP estableixen com a necessària la seua presència en les accions amb risc de caiguda d'altura
- ✓ Si el recurs preventiu està present al centre de treball se l'ha d'avisar abans de començar les tasques concretes de risc d'altura
- ✓ Si està present i no fa les indicacions o avisa l'empresari de les infraccions: possibilitat d'acomiadament disciplinari
- ✓ Infracció molt greu 13.8 b) LISOS: Falta presència de recurs preventiu o incompliments de les obligacions derivades de la seua presència

Sentències de referència

- STSJ Galicia 14/03/2013. Infracció per falta de presència de recurs preventiu
- STSJ Castella la Manxa 31/07/2013. Acomiadament disciplinari procedent de recurs preventiu per incompliment greu de les obligacions contractuals

Tenint en compte el supòsit de fet plantejat, responga a les següents qüestions:

1. Identifique els conceptes d'empresa concurrent, empresa titular d'un centre de treball i empresa principal en el supòsit de fet.
2. Es consideren centre de treball les dependències i el perímetre d'una empresa?
3. Quines obligacions tenen les empreses A, B i C en matèria preventiva com a empreses que comparteixen un lloc de treball? En quins termes s'haurien de materialitzar o concretar?
4. Quines obligacions té l'empresa A com a titular del centre de treball en matèria preventiva? En quins termes s'haurien de materialitzar o concretar?
5. Quines obligacions té l'empresa A com a empresa principal que ha celebrat un contracte de prestació de serveis de serveis? En quins termes s'haurien de materialitzar o concretar? Delimita el concepte de pròpia activitat (vegeu STS (UD) de 24 de novembre de 1998 (Rec. 517/1998)).
6. Valore la legalitat o no de la clàusula que inclou l'empresa A en els contractes celebrats amb l'empresa B i C per la qual es trasllada tota la responsabilitat a aquestes últimes en cas d'accidentar-se un treballador.

PRÀCTICA Nº 13 . EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL

El senyor C. G., amb la categoria professional d'especialista, va ser contractat per l'entitat A Treball Temporal ETT, dedicada a l'activitat d'empresa de treball temporal, amb un contracte eventual per acumulació de tasques, per prestar serveis durant cinc mesos en l'entitat B, dedicada a l'activitat de manipulats i muntatges de peces per al sector portuari. En el contracte només es fa referència al lloc que va a cobrir el treballador, les tasques que haurà de realitzar i la jornada que ha de complir, no realitzant cap esment als riscos del lloc de treball i les mesures preventives adoptades enfront dels mateixos.

Prèviament a la concertació d'aquest contracte laboral temporal entre l'entitat A Treball Temporal i el senyor C.G., la ETT i l'entitat B havien celebrat un contracte de posada a disposició, pel qual la primera posava a disposició temporalment durant cinc mesos a un treballador per prestar serveis de muntatge de peces de motors en la segona. En aquest contracte només es realitza una referència quant al lloc a cobrir i les tasques que ha de realitzar el treballador, no incloent cap esment als riscos laborals i les mesures preventives que s'han d'adoptar.

El treballador va sofrir un accident laboral el 15 de març de 2018 quan portava només dues setmanes treballant en l'empresa usuària, quan prestava els seus serveis com a treballador en missió. L'accident va consistir que mentre el treballador realitzava la seva labor en una màquina d'engrapat, en procedir a desenganxar-la va sofrir un atrapament de la mà al no tenir la màquina el dispositiu de seguretat de parada. El treballador no portava posats tampoc els guants de protecció que li havia facilitat l'empresa usuària per manipular la màquina.

El treballador havia rebut formació de caràcter teòric de prevenció de riscos laborals amb caràcter general, a càrrec de l'empresa de treball temporal, d'una durada d'una hora, la mateixa tarda que va acudir a la signatura del contracte temporal, no incloent-se en aquesta formació aspectes tècnics i pràctics referits al lloc de treball concret que anava a exercir ni a la màquina que havia de manipular.

El treballador en signar el contracte, va signar també un altre document al mateix denominat "prevenció de riscos laborals", declarant expressament haver rebut la formació i informació adequada i suficient sobre els riscos propis del lloc de treball, del centre de treball al que s'anava a desplaçar i de les mesures preventives, i que era apte per a la realització del mateix. Aquest document l'hi lliura la ETT a l'empresa usuària el dia que el treballador comença a treballar. L'empresa usuària l'hi havia sol·licitat a la ETT prèviament.

Tenint en compte el supòsit plantejat, se sol·licita resposta a les següents qüestions:

1. Determini quines obligacions en matèria de prevenció té l'empresa de treball temporal i si les ha complert en relació amb el treballador del supòsit de fet.

2. Determini quines obligacions en matèria de prevenció té l'empresa usuària i si les ha complert en relació amb el treballador del supòsit de fet.

3. Quina responsabilitat se li pot derivar a l'empresa de treball temporal i a l'empresa usuària de l'inici d'un procediment administratiu sancionador derivat de l'actuació d'un inspector de treball que acudeix a l'empresa com a conseqüència de l'accident que s'ha produït?

4. Valore la possible exoneració de responsabilitat de l'empresa usuària per l'incompliment del treballador de posar-se els guants que li havia proporcionat.

PRÀCTICA Nº 13. EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL II

"Treball temporal, ETT" és una empresa de treball temporal ubicada a Terrassa que subministra treballadors a diverses empreses ubicades a Sabadell, particularment a "Ecosistema, SL", una empresa que es dedica al reciclatge d'envasos plàstics i que disposa d'una avaluació de riscos per a tots els seus llocs de treball i també d'un Pla de Prevenció.

El dia 1 de febrer de 2010 aquesta darrera empresa demana a "Treball temporal, ETT" que li cedeix un treballador per un període de 3 mesos amb l'objectiu de cobrir una punta d'activitat que té en la secció de premsat. El mateix dia l'ETT ofereix la feina al Sr. Joan, que ja havia estat contractat i cedit a l'empresa de reciclatge durant els mesos de juny i juliol de 2008 per a realitzar tasques de neteja. El contracte es formalitza el dia 2 de febrer i com que el treballador ja coneix l'empresa usuària la prestació s'inicia l'endemà mateix, un cop el Sr. Joan ha passat una revisió mèdica i ha rebut de l'ETT la informació prevista a l'article 2 del Real Decret 216/ 1999, de 25 de febrer, que prèviament li havia subministrat l'empresa usuària a través d'un formulari elaborat per ella mateixa. Aquesta darrera no du a terme cap tipus de comprovació en relació al treballador que li cedeix l'ETT, perquè hi manté una relació de confiança (fa més de 10 anys que li cedeix treballadors) i pressuposa que haurà complert totes les obligacions que li corresponen, tot i que l'ETT no li transmet cap document que ho demostre.

El dia 8 de febrer el Sr. Joan pateix una accident al seu lloc de treball. Estava introduint plàstics a la màquina de premsat i es van encallar. Sense aturar la màquina va intentar

introduir-los cap a dins i en aquest moment la premsa li va enganxar la mà dreta. El Sr. Joan no va poder parar màquina, perquè el dispositiu d'encesa i apagada es trobava a uns dos metres de la seva posició i va patir el trencament de tres dits i un tall al braç. La màquina de premsat utilitzada pel Sr. Joan no disposava de cap mecanisme que impedís o dificultés la introducció de les mans, però sí d'un botó d'aturada per emergència, situat a la part lateral i fàcilment accessible, que el treballador desconeixia. El Sr. Joan sabia el risc que implicava introduir la mà a la màquina de premsat sense aturar-la, donat que havia estat identificat a l'avaluació de riscos i figurava a la informació que li havia transmès l'ETT, però no havia rebut cap tipus de formació per a utilitzar l'esmentada màquina.

L'endemà mateix de l'accident per solucionar el problema organitzatiu que aquest ha generat, l'empresa de reciclatge assigna a la Sra. Mercè al lloc de treball que ocupava el Sr. Joan. Aquesta treballadora també havia estat cedida per "Treball temporal ETT" un mes abans per a desenvolupar tasques de neteja i en el seu moment, abans d'iniciar la seva activitat a l'empresa usuària, va rebre tota la formació i informació necessàries per a desenvolupar aquestes tasques, a més de sotmetre's a un reconeixement mèdic específic.

Pocs dies després l'empresa de reciclatge demana a l'ETT que li cedeix un treballador per a realitzar tasques de neteja que impliquen, puntualment, la manipulació d'un producte cancerigen. L'ETT contracta al Sr. Tomàs i, abans de cedir-lo a l'empresa usuària, el sotmet a una revisió mèdica i li proporciona tota la informació i formació necessàries en funció del lloc de treball que ha d'ocupar, tenint present la informació que prèviament li havia subministrat aquella empresa. No obstant, el treballador es nega a iniciar la prestació argumentant que no li han subministrat els equips de protecció individual (guants, botes i una mascareta) que, segons la informació que li han donat, corresponen al seu lloc de treball.

Qüestions a resoldre

- 1) Valoreu l'actuació de l'ETT en relació a l'accident sofert pel Sr. Joan. Ha actuat correctament?
- 2) Respecte a l'actuació de l'empresa usuària en relació a l'accident sofert pel Sr. Joan, hi ha alguna obligació incompleta per l'empresa usuària?
- 3) És obligatori comunicar als representants dels treballadors la incorporació del Sr. Joan a l'empresa usuària? És obligatori comunicar el seu accident a l'Autoritat Laboral? Si les respostes són positives concreteu, en ambdós casos, quin seria l'empresari o empresaris obligats a efectuar la comunicació.
- 4) Valoreu la mesura que pren l'empresa usuària per solucionar el problema organitzatiu que ha generat l'accident del Sr. Joan i determineu si és correcte.
- 5) Valoreu la cessió del Sr. Tomàs i determineu si es produeix alguna infracció administrativa, el subjecte o subjectes que en serien responsables i la quantia màxima de la sanció a imposar.

PRÀCTICA Nº 14. RESPONSABILITAT EMPRESARIAL PREVENCIÓ RISCOS LABORALS

El senyor A treballa per a l'entitat B (societat limitada), amb la categoria professional d'especialista, amb contracte indefinit a temps complet des del 20 de maig del 2005.

El 15 d'abril de 2011, mentre realitzava tasques de muntatge d'unes peces metàl·liques de grans dimensions al centre de treball que té l'entitat B a la província de Castelló, va patir un accident de treball al pujar a una bastida metàl·lica tubular de dos metres d'alçada, a una cota de més de tres metres en vertical, per tal de procedir a el muntatge, reparació i realització de la peça, desplomant-se d'ell mateix, el que va provocar un violent impacte contra el terra.

Com a conseqüència de l'esmentada caiguda es van produir danys corporals en el treballador sinistrat, consistents en fractura carp esquerra de pelvis i luxació de colze esquerra. Va estar 385 dies de baixa, dels quals 61 van ser d'hospitalització, tractament mèdic-quirúrgic posterior a la primera assistència, en forma de diverses intervencions quirúrgiques, tractament rehabilitador i administració d'analgèsics i antiinflamatoris que li va restar seqüeles a manera de pèrdua de mobilitat de el colze esquerra en un 40%, pèrdua de mobilitat en el 35% i dany estètic lleu per cicatrius a l'abdomen i membre superior esquerra. Tot això comporta l'existència d'unes lesions permanents que determinen el reconeixement d'una incapacitat permanent total per a la seva feina habitual derivada de contingència professional.

La bastida en qüestió no disposava de dispositius de protecció col·lectiva en forma de baranes, plataformes o xarxes de seguretat, el que, en definitiva va provocar que la pèrdua d'equilibri del treballador es traduís en una precipitació al buit de la mateixa. Així mateix, l'entitat B per la qual treballava el senyor A no havia fet l'avaluació específica de riscos que recollís les mesures a adoptar en aquest centre de treball així com del corresponent pla de prevenció.

L'entitat B disposa de pòlissa d'assegurament en vigor.

El dia de l'accident es va presentar al centre un inspector de treball, comunicant acta d'infracció a l'empresa per incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Tenint en compte el supòsit de fet plantejat, responga a les següents qüestions:

1. Determini l'existència de responsabilitat administrativa de l'empresa. Valore la incidència en la responsabilitat empresarial d'una possible actuació imprudent del treballador accidentat com a possible exoneració o reducció d'aquesta responsabilitat.
2. Determini l'existència de responsabilitat penal de l'empresa i dels subjectes concrets responsables.
3. Determini l'existència de responsabilitat civil de l'empresa, així com la quantificació de la mateixa.
4. Determini l'existència de responsabilitat respecte del recàrrec de prestacions de seguretat social de l'empresa i la seva compatibilitat i / o compensació amb la resta de responsabilitats.
5. Determineu l'ordre jurisdiccional competent en la reclamació de totes les responsabilitats.
6. En el cas que l'empresa no estiga d'acord amb la infracció que li ha imposat l'inspector de treball, determini l'ordre jurisdiccional competent per impugnar-la.

PRÀCTICA FINAL 1

En aquesta pràctica final es treballen els conceptes fonamentals de la prevenció de riscos laborals. S'estudien conceptes com a perill, risc, prevenció, protecció i les tècniques preventives explicats durant tot el curs.

Supòsit

Es tracta d'una empresa dedicada a la fabricació de peces de plàstic que es troba ubicada en un local de 800 m².

El local aquesta distribuït en dues plantes de 400 m² cada una d'elles. Les dues plantes es comuniquen per una escala fixa i per un muntacàrregues, que està situada en el fons del local.

La matèria primera s'emmagatzema al primer pis, per la qual cosa tot aquest material és transportat per mitjà del muntacàrregues. Per aquest motiu, i davant del possible risc de caiguda de material a diferent nivell en ser transportat pel muntacàrregues, l'empresari ha tancat tot el recorregut amb tela metàl·lica rígida i en la planta baixa a col·locat una porta d'accés al muntacàrregues

Al primer pis el buit del muntacàrregues està senyalitzat amb una cinta de plàstic de la qual pengen banderetes vermelles.

Per a la fabricació de les peces l'empresa disposa de vuit injectors que tenen la zona d'operació en descobert, encara que a prop d'aquestes zones hi ha rètols que indiquen l'existència d'un risc d'atrapament.

En ser escalfats en les injectors, alguns dels plàstics utilitzats desprenen fums que poden arribar a ser tòxics. Per intentar evitar el risc d'intoxicació dels treballadors l'empresari els ha facilitat unes mascaretes auto filtrants per a la pols.

Per tal que els residus de les peces fabricades no ocupen gaire lloc, al primer pis hi ha una trituradora de plàstic que quan funciona produeix un nivell de soroll per sobre dels 100 dbA. Per intentar que el soroll no perjudique la salut dels treballadors, l'empresa els ha facilitat unes orelles (cascs) que disposen de la pertinent identificació d'homologació.

La il·luminació general dels locals és a base de tubs fluorescents distribuïts de forma regular, però la col·locació de màquines, armaris i prestatgeries provoca punts foscos. Per salvar aquest inconvenient, en algunes zones d'operació de les màquines hi ha làmpades portàtils.

Les operacions de manteniment les realitzen dos operaris de la pròpia empresa que utilitzen diverses eines portàtils. Una d'elles té la clavilla de connexió deteriorada i, per tant, en moltes ocasions col·loquen el cable elèctric directament a la presa de corrent sense utilitzar la clavilla.

L'escala de mà que utilitzen aquests operaris de manteniment és de fusta, té els esglaons clavats i no disposa de sabates antilliscants. Per a poder localitzar-la amb facilitat l'escala aquesta pintada de vermell.

La plantilla és molt justa en relació amb el volum de treball que hi ha en l'empresa, per la qual cosa en la majoria de les ocasions les pressions de l'encarregat són evidents perquè els treballadors realitzen hores extraordinàries sense la retribució corresponent i a uns ritmes difícils de suportar durant molt temps. Aquest fet provoca que els treballadors comencen a patir trastorns psicosocials.

En vista d'aquest supòsit, s'ha de contestar el següent:

1. Identifiqueu quins són els perills presents al centre de treball, classificant-los per la seva tipologia i el tipus de dany professional poden arribar a ocasionar.
2. De les mesures adoptades per l'empresa, indiqueu quines són de prevenció i quines de protecció. D'aquestes últimes, indiqueu quines són col·lectives i quines individuals.
3. Quin és el futur previsible des del punt de vista de prevenció de riscos laborals de l'ambient de treball que provoca l'encarregat?

PRÀCTICA FINAL 2 . RESPONSABILITATS PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Determine si hi ha incompliment de prevenció de riscos laboral i tipus de sanció concreta

1. L'empresa té feta l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, però encara està en fase d'elaboració el Pla de prevenció de riscos laborals.
2. Els treballadors, quan ingressen a l'empresa, reben informació sobre els riscos a què poden estar exposats i sobre les mesures de prevenció, protecció i d'emergència pertinents. Així mateix, abans d'iniciar la relació laboral l'empresa els obliga a assistir a cursos de formació en matèria de prevenció de riscos laborals i després no hi ha més formació. Actualment no hi ha cap treballador en el seu lloc treball inicial.
3. En l'empresa es manipulen substàncies químiques que, segons la normativa específica, obliguen a efectuar reconeixements mèdics cada dos anys. L'empresa efectua un reconeixement mèdic molt genèric als treballadors, sense analitzar els efectes sobre els treballadors de les substàncies químiques que manipulen i respiren.
4. Els accidents de treball que ocorren en l'empresa són comunicats als Delegats de Prevenció i a l'Autoritat Laboral però només són investigats els accidents de treball mortals i molt greus, ja que dels altres n'hi ha molts i no són representatius.
5. Fa aproximadament un any, la direcció de l'empresa -tenint en compte la possible existència d'un risc greu i imminent- va dictar unes instruccions per al general

coneixement de tots els treballadors en les quals es senyalava, a més d'altres mesures, la prohibició d'abandonar el lloc de treball per la presència d'un risc greu i imminent.

6. En la secció de pintura hi ha vuit treballadors entre els quals hi ha una dona de 28, embarassada a la qual no se li permet anar a exàmens prenatals dins de l'horari de treball.
7. Examinada la documentació s'observa que, en matèria de prevenció de riscos laborals, l'empresa no ha documentat adequadament l'avaluació de riscos.
8. Dins del centre de treball de l'empresa també hi treballa, actualment, un treballador autònom, el qual està fent una nova instal·lació elèctrica (substitució de la vella). En certs moments es produeixen interferències, en matèria de prevenció de riscos laborals; que se solucionen amb la bona voluntat dels operaris.
9. L'empresa ocupa a cinc treballadors procedents d'una Empresa de Treball Temporals, els quals han estat contractats per a una feina en concret que necessita la utilització d'equips de protecció individual. Els treballadors no disposen d'aquests equips ja que la ETT no els hi ha donat.

PRÀCTICA FINAL III. DELEGATS DE PREVENCIÓ

L'empresa "Teixits integrals, SL", que pertany a el sector tèxtil i disposa de dos centres de treball. Un centre s'ubica a Sabadell, on presten serveis 15 treballadors, i l'altre a Terrassa, que compta amb una plantilla de 75 treballadors.

El centre de treball de Sabadell es va obrir el dia 1 de setembre de 2011 i a dia d'avui no disposa de delegats de personal, atès que no s'ha iniciat cap procediment electoral. No obstant això, sí que hi ha una secció sindical del sindicat A, que es va crear formalment a principis de 2011 i està integrada per 8 treballadors. Aquesta secció sindical considera que seria molt convenient triar un delegat de prevenció per fer un seguiment dels aspectes relatius a seguretat i salut laboral en aquest nou centre de treball.

El dia 5 de maig de 2011 es constitueix en el centre de Terrassa un comitè d'empresa de 5 membres, 3 dels quals pertanyen a la secció de Sindicat A i els 2 restants a la secció del Sindicat B. Aquest mateix dia es tria com President de Comitè M. Antonio, membre del Sindicat A.

El Sr. Antoni convoca una reunió per al dia 8 de maig amb un únic punt en el ordre del dia: escollir els dos delegats de prevenció que els corresponen d'acord amb la LPRL. La reunió resulta polèmica, ja que el Sindicat A proposa com a candidats dos dels seus afiliats que presten serveis a l'empresa però no tenen la condició de representants.

El Sindicat B s'oposa perquè considera, d'una banda, que només es poden triar com a delegats de prevenció treballadors que siguin membres de comitè d'empresa. Finalment s'aprova la designació dels dos candidats proposats pel Sindicat A amb els vots a favor dels seus representants en el Comitè d'Empresa, malgrat l'oposició dels dos representants de l'altre força sindical. El Sindicat B es planteja interposar una demanda judicial.

Cal tenir present que el Conveni Col·lectiu de el sector tèxtil per la província de Barcelona, aplicable a l'empresa "Teixits integrals, SL", estableix en el seu art. 14 que "els delegats de prevenció seran elegits per la representació unitària entre els treballadors de l'empresa i disposaran de tots els drets previstos a la LPRL i a la normativa que la desenvolupa".

1. A data d'avui, hi ha possibilitat de triar delegats de prevenció en el centre de treball de Sabadell?

2. Tenint present les circumstàncies del cas concret, és factible nomenar delegats de prevenció a treballadors que no tenen la condició de representants unitaris, tal com pretén el Sindicat A?

3. Imagineu que existissen delegats de prevenció vàlidament elegits i que a mitjans de maig de 2011 l'empresa es planteja contractar un servei de prevenció extern perquè s'ocupe de l'activitat preventiva, en lloc del servei de prevenció propi que s'encarregava fins a aquest moment. A aquests efectes, convoca als delegats de prevenció a una reunió que es du a terme dins la seva jornada laboral i dura unes tres hores on se'ls exposa detalladament els motius de la decisió (bàsicament, l'elevat cost del servei de prevenció propi) i els facilita diversa documentació acreditativa. Determineu si:

3.1. Només cal donar informació als delegats de prevenció o hauria de fer algun tràmit més? Si la resposta és afirmativa concrete exactament què caldria fer i els terminis en què s'hauria de fer.

3.2. Les tres hores que els delegats de prevenció deixen de treballar per assistir a la reunió les hauran recuperar més endavant? Les cobraran? Se'ls descomptaran del seu crèdit horari?

4. Hi ha obligació de constituir un comitè de seguretat i salut? ¿I un Comitè de Seguretat i salut intercentres?

Criteris a tenir en compte en la valoració:

- Fonamentació jurídica respostes.
- Exemples amb pronunciaments judicials.
- Redacció.
- Fonts doctrinals i judicials

PRÀCTICA FINAL IV. GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Supòsit 1.

En una jornada formativa sobre prevenció de riscos laborals van, entre altres, les següents empreses:

- Empresa A. Pertany al sector de la construcció i té 4 treballadors en plantilla en un mateix centre de treball.
- Empresa B. Està ubicada a Madrid i es dedica al sector de l'assessorament. Compta amb 600 treballadors de plantilla que presten els seus serveis en un únic centre de treball, existint un comitè d'empresa de 17 membres.
- Empresa C, amb seu a Barcelona i dedicada a el sector de l'assessorament. Té 20 treballadors en plantilla, no existint cap delegat de personal.
- Empresa D. Aquesta empresa compta amb 280 treballadors en plantilla i la seva activitat és la construcció i rehabilitació d'edificis. Té un únic centre de treball, en el qual hi ha un comitè d'empresa de 13 membres.
- Empresa E, situada a Bilbao i dedicada als serveis d'assessorament. Compta amb 40 treballadors en plantilla, tres dels quals són delegats de personal.
- Empresa F. Té 7 treballadors i es dedica a el sector de l'hostaleria. Disposa d'un delegat de personal.
- Empresa G. Té 45 treballadors i s'enquadra en el sector de l'hostaleria. En aquesta empresa no hi ha cap delegat de personal.

El conveni col·lectiu de sector d'hostaleria, aplicable a les empreses F i H, disposa en el seu article 12 que "Els delegats de prevenció seran triats per la representació unitària d'entre tots els treballadors de l'empresa".

Tenint en compte el supòsit plantejat, se sol·licita resposta a les següents qüestions:

- 1.- Quines modalitats d'organització de la prevenció poden establir les empreses assenyalades en el cas?
- 2.- Podrien les empreses B, C i E constituir conjuntament un servei de prevenció mancomunat com a modalitat d'organització preventiva?
- 3.- Podria assumir personalment i de forma íntegra l'empresa F la prevenció de riscos laborals?
- 4.- Estan obligades totes les empreses referides a tenir un pla de prevenció de riscos laborals? En quins termes?
- 5.- Qui seran els representants dels treballadors especialitzats en matèria de prevenció de riscos laborals en les empreses B, D, E i F?
- 6.- Si l'empresa F volgués canviar la seva modalitat d'organització de la prevenció hauria realitzar alguna actuació en relació amb el delegat de prevenció? Si el delegat de prevenció fos convocat a una reunió per l'empresa F per tractar aquesta qüestió dins de la jornada de treball ¿es considerarà el temps de reunió com a temps de treball a efectes retributius? Es deduirà el temps de reunió del crèdit horari que li correspon en la seva qualitat de representant unitari?

Supòsit 2.

1. L'empresa Distribucions Elèctriques SA és una multinacional dedicada a la distribució d'energia elèctrica. Té 470 treballadors de plantilla. Determinar la modalitat d'organització preventiva a les que pot optar.

2. Distribucions Elèctriques SA contracte amb l' empresa Manteniments i Reparacions Elèctriques SL el manteniment i reparació de part de la xarxa i instal·lacions elèctriques, però només la de baixa i mitja tensió. Manteniments i Reparacions Elèctriques SL desplaça treballadors fins a un pal elèctric de la xarxa de distribució per realitzar una reparació.

a. Determinar si l'activitat de manteniment contractada per la multinacional forma part de la seva pròpia activitat

b. Determinar si el lloc on presten serveis té consideració de centre de treball

3. En la relació que tenen les empreses cal anomenar les obligacions de coordinació per cada una d'elles

4. Un delegat de prevenció de Distribucions Elèctriques SA decideix proposar al treballador encarregat per la coordinació una sèrie de mesures de coordinació. El coordinador no les accepta i esmenta que les ha d'exposar al comitè de seguretat i salut.