

GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2014/2015



**LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL
EMPRESARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**THE EMPLOYER'S RESPONSABILITIES AND OBLIGATIONS IN
TERNS OF LABOR RISK PREVENTION**

Realizado por el alumno Dña. VANESSA CALLADO ANDRÉS

Tutorizado por el Profesor: JAVIER FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ

ÍNDICE

I.	RESUMEN.....	3
II.	ABSTRACT.....	4
III.	OBJETO DEL TRABAJO.....	5
IV.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA.....	6
V.	INTRODUCCIÓN.....	7
VI.	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA PREVENTIVA.....	9
	I. La integración de la prevención en la empresa. Plan de prevención de riesgos laborales.....	9
	II. Obligación de elaborar un plan de emergencia.....	13
	III. Obligación de incorporar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	14
	1. Equipos de trabajo.....	14
	2. Equipos de protección individual.....	15
	IV. Deber de información.....	16
	V. Deber de formación.....	19
	VI. Deber de vigilancia de la salud.....	21
	VII. Deber de documentación.....	24
	VIII. Deber de coordinación de actividades empresariales.....	26
	IX. Obligaciones especiales o específicas para determinar colectivos de trabajadores.....	29
	1. Protección de la función reproductora.....	29
	2. Protección de la maternidad.....	29
	3. Protección de los trabajadores menores de edad.....	30
	4. Protección de los trabajadores temporales y contratados por medio de empresas de trabajo temporal.....	31
VII.	RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	32
	I. Sujetos responsables.....	32
	II. Responsabilidad administrativa.....	33
	III. Responsabilidad penal.....	39
	IV. Responsabilidad civil.....	41
	V. Responsabilidad de seguridad social.....	42
VIII.	CONCLUSIONES.....	44
IX.	BIBLIOGRAFÍA.....	47

I. RESUMEN

Uno de los aspectos que contempla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) es la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Lo más importante de esta normativa gira en torno al derecho del trabajador a ser protegido en su salud; para ello se impondrán ciertas obligaciones al empresario, considerado el principal sujeto responsable pero no el único.

Los deberes que se precisan en la Ley son la incorporación de un plan de prevención en la empresa y de equipos de trabajo y de protección individual, la elaboración de un plan de emergencia, informar y formar a los trabajadores, la vigilancia de la salud, la documentación en materia de seguridad y salud, y la coordinación de actividades empresariales.

Para determinados colectivos como son los trabajadores menores de edad, los trabajadores temporales y contratados por empresas de trabajo temporal, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural; se establecen obligaciones específicas.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales conllevará ciertas responsabilidades; estas pueden ser administrativas, penales y civiles. Complementando estas, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) constituye la responsabilidad en materia de seguridad social o el recargo de prestaciones.

II. ABSTRACT

One of the aspects covered by the Law 31/1995, November 8, on the Labor Risk Prevention, is the protection of workers' safety and health. The most important of these regulations revolves around the right of workers to be protected in their health. In that way, the employer is supposed to obey certain obligations as the main responsible, but he is not the only one.

The duties and obligations imposed by the Law are, but not limited to, incorporating a prevention plan in the company, work equipment and personal protection. Also includes the development of an emergency plan, workers' training, health monitoring, documentation concerning safety and health, and finally, the coordination of business activities.

Specific obligations are established for certain groups such as underage, seasonal and hired by temporary employment agencies workers, pregnancy, recent childbirth and breastfeeding.

Employers' unfulfillment regarding the Labor Risk Prevention Act, entitles certain responsibilities that can be administrative, civil or criminal. The General Law on Social Security, approved by Consolidated Text of the Royal Legislative Decree 1/1994, June 20, also involves compensation and social security surcharges.

III. OBJETO DEL TRABAJO

El objeto del presente Trabajo Fin de Grado consiste, en primer lugar, en analizar las obligaciones que tiene que cumplir el empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Es fundamental que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales para poder evitar los daños que puedan ocurrir como consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por tanto, es preciso adecuar los puestos de trabajo para que los trabajadores puedan desempeñar correctamente las tareas en condiciones de seguridad y salud; esto implica un deber empresarial de protección.

El segundo objeto es analizar las distintas responsabilidades que se pueden imputar al empresario en materia preventiva, cuando éste realice un incumplimiento en las obligaciones, que se van a explicar al principio del presente trabajo, poniendo en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores que desempeñan una actividad en su centro de trabajo. Imponer responsabilidades al empresario es necesario para garantizar la correcta prestación de servicios.

IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA

La metodología de investigación del presente trabajo se ha basado principalmente en el método jurídico laboral, la primera tarea realizada fue la selección del material adecuado, tratando de localizar documentos significativos sobre el tema y regulación legal. Junto a esto, se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica de libros y revistas de cronología distinta.

Además de lo anterior, también se han consultado datos de legislación y jurisprudencia en relación con el trabajo a través del acceso a las bases de West-law.

Efectuada la recopilación, lectura y sistematización de las fuentes elegidas, se pudo centrar en el tema objeto de estudio sobre las obligaciones y responsabilidades del empresario en materia preventiva debido a que se obtuvo una visión general del mismo. Posteriormente se realizó el índice para así poder estructurar el trabajo de forma general, señalando su desarrollo.

El siguiente paso ha sido poner y sintetizar la información recogida siendo la versión más actualizada, y comenzar a desarrollar cada apartado del trabajo.

Por último, se realizan las conclusiones, las cuales van a permitir hacerse una idea de la importancia que tienen las obligaciones y responsabilidades del empresario en la ley de prevención de riesgos laborales.

V. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, como regula el art. 4 de la LPRL.

El marco normativo de este conjunto de medidas lo podemos encontrar en el capítulo III de la LPRL y su normativa de desarrollo. Así como, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP).

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud lo cual conlleva una obligación del empresario que será proteger. Esta obligación comprende todos los aspectos del trabajo por lo que debe incorporarse en la prevención de la empresa y se deberán adoptar todas las medidas necesarias. El deber de protección es considerado un deber genérico y se descompondrá en otra serie de deberes específicos y determinados regulados en la LPRL.

Es fundamental que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales para poder evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y, en consecuencia, lograr el bienestar de los trabajadores en la empresa.

La LPRL establece una serie de obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, siendo el empresario el principal responsable frente a los trabajadores, los cuales también tienen sus obligaciones en la Ley, aunque en menor medida.

La prevención y protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desboca el cumplimiento de las obligaciones empresariales, de manera que la función preventiva comprende la planificación de la prevención al inicio de la actividad, la evaluación inicial de los riesgos del trabajo y su actualización, la información y la formación de los trabajadores para conocer los riesgos del trabajo, la vigilancia de la salud de los trabajadores y, finalmente, el deber de

coordinación de todos los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo.

Además de estas obligaciones generales, hay que tener en cuenta las obligaciones específicas para determinados colectivos que deben proteger a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural, a los trabajadores menores de edad y los trabajadores temporales o que hayan sido contratados por una empresa de trabajo temporal.

Como ocurre en el caso de las obligaciones, el empresario es el sujeto principal de las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas responsabilidades se encuentran reguladas en la LPRL, donde se establecen las responsabilidades y sanciones; y en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS).

El art. 42.1 de la LPRL, establece que “el incumplimiento por lo empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

Las responsabilidades que se pueden imponer al empresario por cometer alguna infracción en las obligaciones de prevención de riesgos laborales son: la responsabilidad administrativa, la penal y la civil por los daños y perjuicios que puedan derivar de dicho incumplimiento. Junto a las anteriores, la LGSS integra la responsabilidad en materia de seguridad social, De este modo se configura el marco general de las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

VI. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA PREVENTIVA

I.-La integración de la prevención en la empresa. Plan de prevención de riesgos laborales

Tal y como indica el art.16.1 de la LPRL “la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales”.

El plan de prevención de riesgos laborales se puede definir, en virtud de lo establecido en el art.2.1 del RSP, como “la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”¹.

De acuerdo con el art.2.2 RSP y el art.16.1 LPRL, el plan debe contenerse en un documento que estará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá:

- La identificación de la empresa y de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y, además, los trabajadores que forman la empresa y sus características.
- La estructura organizativa de la empresa, para establecer las funciones y responsabilidades que asumen los diferentes niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos.
- La organización de la producción en relación a la identificación de los procesos técnicos, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa.
- La organización de la prevención en la empresa, señalando el sistema preventivo elegido y los órganos de representación.

¹ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *Régimen general del contrato de trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2010, pág. 1586.

- La política, los objetivos y metas que pretende alcanzar la empresa, además de los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que aportaran.

Los elementos fundamentales para la gestión y aplicación del plan preventivo son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, como establece el art. 16.2 LPRL.

La Ley establece que la evaluación de riesgos es la actividad elemental, por lo tanto ha de realizarse inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que se den en el trabajo y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores².

Así pues, el RSP define en el art. 3.1 la evaluación de los riesgos como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

La evaluación valora todos los aspectos del trabajo y determina que elementos pueden ser nocivos y los clasifica según su gravedad para establecer cuál es el nivel de riesgo. Estos resultados permiten decidir las medidas de prevención y protección que deben fijarse para vigilar los riesgos, además prevalecerán las actividades destinadas a atacar los más graves³.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características del puesto y de los trabajadores que lo desempeñarán, según lo establecido en el art.16.2 a) LPRL. Además, se incluirán las actuaciones sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Con motivo de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias

² FERNÁNDEZ ZAPICO, F.: *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales: aplicaciones y casos prácticos*, Valladolid (Lex Nova), 2009, pág.164.

³ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, León (Eolas), 2013, pág. 97.

químicas y de la adaptación de los lugares de trabajo, se tendrá que llevar a cabo la misma evaluación⁴.

Así pues, determinada la inevitabilidad de los riesgos, se valorará cada puesto de trabajo específicamente a través de un procedimiento enfocado a conseguir los datos necesarios para que la empresa pueda adoptar las medidas de protección necesarias⁵. Teniendo en cuenta dos elementos:

- Las condiciones de trabajo concurrentes o previstas. Definido dicho término como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”, según lo establecido en el art 4.7 LPRL.
- Las características del trabajador, refiriéndose, sobre todo, a los trabajadores especialmente sensibles. Teniendo en cuenta que son especialmente sensibles “aquellos que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”, como se expresa en el art.25 LPRL.

De conformidad con el art.5.1 RSP, el procedimiento a seguir para llevar a cabo la evaluación consta de cuatro fases: clasificación de los elementos peligrosos, identificación de los trabajadores que se encuentran expuestos a los riesgos, evaluación del riesgo existente en función de “criterios objetivos de valoración”, y la investigación de la posibilidad de eliminarlo y, en caso de que no se pueda, es necesario controlar y reducir el riesgo.

La evaluación será actualizada⁶ y revisada en momentos determinados y en circunstancias concretas, según lo establecido en los arts. 16.2 LPRL y 6.1 RSP: cuando se realice la elección de los equipos de trabajo y de las sustancias químicas; ante la incorporación de un nuevo trabajador especialmente sensible; cuando sean modificadas

⁴ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1588.

⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2002, pág. 193.

⁶ La empresa está obligada a actualizar la evaluación de riesgos laborales hecha, STSJ, Cont.-Admtivo., 8 de mayo 2009 (JUR 2009/426655) o 3 junio 2004 (JUR 2004/188707).

las condiciones de trabajo y cuando se originen daños a la salud de los trabajadores⁷; cuando lo señale una disposición específica, parece sorprendente que tales disposiciones como el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, al regular la revisión de la evaluación, únicamente hace referencia a que “la evaluación deberá repetirse periódicamente”, pero no establece ningún plazo⁸. Además, cuando en los controles periódicos, incluidos los referidos a la vigilancia de la salud, se observa que las actividades en materia preventiva pueden llegar a ser inadecuadas o insuficientes y, en último lugar, cuando la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el período para realizarla.

El empresario, lógicamente, es el sujeto obligado a llevar a cabo la evaluación de los riesgos y a su vez, es el responsable⁹.

La planificación de la actividad preventiva se puede definir como el conjunto de actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales¹⁰.

De acuerdo con su art.16.2, el empresario deberá desarrollar las medidas preventivas oportunas para eliminar o reducir y controlar las situaciones de riesgo que se hubieran manifestado en los resultados de la evaluación; incluyendo para cada una el periodo para realizarlas, la asignación de los responsables y los recursos humanos y materiales para su ejecución. Esto conlleva a la búsqueda de un conjunto que incorpora la técnica, la organización, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales, establecido en el art.15 LPRL.

El RSP en su art.9.3 establece que la actividad preventiva debe planearse para un tiempo determinado, fijando las fases de su desarrollo y la preferencia de la misma

⁷ Así en el art.4.2 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, contempla la realización de “una nueva evaluación del riesgo cuando se haya detectado en algún trabajador una infección o enfermedad (...)”.

⁸ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 196

⁹ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1589

¹⁰ Definición dada por la Norma UNE 81902 EX.

dependiendo de la dimensión de los riesgos y de los trabajadores expuestos a los mismos; además del control periódico y del seguimiento. Se llevara a cabo un plan anual de medidas, cuando el plazo en el que se realiza la actividad preventiva es superior a un año.

El empresario deberá asegurarse de que se llevan a cabo las actividades preventivas contenidas en la planificación, efectuando un seguimiento continuo, en virtud de lo establecido en el art.16.2 LPRL.

Las actividades preventivas deberán ser cambiadas cuando sea apreciado por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en la evaluación, su insuficiencia a los fines de protección requeridos¹¹.

II.-Obligación de elaborar un plan de emergencia

El plan de emergencia se elabora conforme a lo dispuesto en el art.20 LPRL, en el cual se establece que el empresario analizará las posibles situaciones de emergencia, considerando el tamaño y la actividad de la empresa, además de la posible presencia de personas ajenas. También, deberá “adoptar las medidas necesarias en materia de auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores”, eligiendo al personal encargado de llevarlo a cabo, los cuales tienen que poseer la formación necesaria, ser bastantes en número y tener el material adecuado, y revisar periódicamente que el funcionamiento es correcto.

Para la adaptación de las medidas, el empresario organizará las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, concretamente en lo que se refiere a “los primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios”, según lo establecido en el art.20 LPRL.

¹¹ LÓPEZ GARCÍA DE LA SERRRANA, J.M.: “La prevención de riesgos laborales como obligación empresarial”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral*, Madrid (La Ley), 2010, pág.1296.

Algunos empresarios deberán efectuar otras obligaciones particulares, además de las ya descritas, fijadas por la normativa sobre prevención de siniestros en específicas actividades industriales¹².

III.- Obligación de incorporar equipos de trabajo y equipos de protección individual

1.- Equipos de trabajo

La regulación de estos equipos de trabajo se establece mediante la Directiva 89/665/CEE, de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo. El reglamento aplicable se consolida en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Además, la LPRL lo define en el art. 4.6 y lo regula en el art.17.1 estableciendo las obligaciones empresariales para este supuesto.

Equipo de trabajo se puede definir como “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”, en virtud de lo establecido en el art.4.6 LPRL. Según lo dispuesto en el art.17 LPRL, el empresario está obligado a acoger las medidas necesarias para que el trabajo se ejecute con los equipos adecuados y, eficazmente, adaptados a tal efecto, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores al usarla.

El mencionado art.17 LPRL establece que el empresario debe “adoptar las medidas necesarias”¹³ cuando en un equipo se descubra un riesgo específico, de forma que el uso del equipo queda reservado a los operarios encargados del mismo y “los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación” se llevarán a cabo por los empleadores capacitados para ello.

¹² AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág.102.

¹³ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 121, entienden que la expresión “medidas necesarias” debe englobar “todas las que la fueren y medida esa necesidad en razón del resultado de seguridad que es obligado obtener”.

Según la Directiva 89/665/CEE en su art.3, cuando se escojan los equipos que se van a usar, el empresario deberá considerar las condiciones y las características particulares del trabajo y los riesgos que puedan existir en la empresa y/o en el lugar de trabajo, en concreto en los puestos, para la seguridad y la salud de los empleadores, y los riesgos que pudieran aparecer por el uso de los equipos.

2.- Equipos de protección individual

A los equipos de protección individual (EPIs) se refiere la Directiva 89/656/CEE, de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de protección individual. El reglamento que se aplica es el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. En el art.8 LPRL se definen estos equipos y en el art.17.2 LPRL se disponen las obligaciones empresariales.

Tal y como se establece en el art.8 LPRL se entiende por EPIs “cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”; únicamente se necesita su utilización cuando aparezca un riesgo que no se pueda prevenir o limitar por medios de protección colectiva o a través de métodos, medidas o procedimientos de organización del trabajo¹⁴. Por lo tanto, el uso de los EPIs obtiene carácter subsidiario¹⁵.

Por su parte, el RD 773/1997 en su art.2.2 señala que las exclusiones de la definición de EPIs son:

¹⁴ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 156.

¹⁵ BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A.: *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Lex Nova), 1997, pág.104. En el mismo sentido puede verse en STSJ 31 de octubre 2005 (AS 2005/3062) establece que “las medidas de protección colectiva son prioritarias respecto de las individuales, y los equipos de protección individual son subsidiarios o complementarios – que no alternativos– respecto de las medidas colectivas”.

- La ropa de trabajo normal y los uniformes que no sean para proteger la salud o la integridad física del trabajador.
- Los equipos de socorro y salvamento.
- Los equipos de protección individual de las fuerzas armadas, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o de disuasión.
- Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

El empresario, cuando por la naturaleza de los trabajos ejecutados sea necesario, deberá facilitar a los empleados los EPIs adecuados para el cumplimiento de sus tareas y vigilará el buen funcionamiento de los mismos; como establece el art.17.2 LPRL.

IV.- Deber de información

El derecho a la información en materia preventiva “se constituye, a partir sobre todo de la promulgación de la Ley 31/1995, en uno de los instrumentos jurídicos básicos que contribuyen a la garantía de la seguridad y salud en el trabajo”¹⁶.

En el art.18 LPRL se recogen tres obligaciones del empresario, que se incluyen en el deber general de protección frente a los riesgos laborales¹⁷, y se centran a través del “deber de facilitar la información, deber de dar audiencia antes de la toma de decisiones y deber de permitir la participación del trabajador”¹⁸.

¹⁶ MARÍN ARCE, J.I.: “El derecho de información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos lingüísticos”, *Revista de Lengua i Dret*, núm. 53, 2010, pág.165.

¹⁷ CRISTÓBAL RONCERO, M.R.: “Información, consulta y participación de los trabajadores”, en AA.VV (PÉREZ DE LOS COBOS, F., Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 387.

¹⁸ MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Información, consulta y participación de los trabajadores”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004, pág. 365.

El empresario deberá adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban la información¹⁹ necesaria relacionada con los riesgos existentes en la empresa, con las medidas de protección y prevención que se han adoptado, incluyendo las referidas a las situaciones de emergencia²⁰, en virtud de lo establecido en el art.18 LPRL.

En cuanto al canal de distribución del deber de información se precisan dos vías para satisfacer su cumplimiento, contempladas en el art.18 LPRL: una, se llevará a cabo a través de los representantes de los trabajadores, si los hubiera²¹; otra, será “individual”, “específica”, “técnica” o “directa”²², cuyo destinatario “de forma indelegable”²³ es el trabajador, al cual se le informará sobre los riesgos que perjudiquen al puesto de trabajo o a la actividad que va a desempeñar, además se le debe de informar de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos²⁴.

En la LPRL no se detalla cual debe ser el elemento formal de la obligación de información, por lo que existen diferentes interpretaciones acerca de esto. Hay una “práctica de la doctrina en el sentido de poder ser aquella proporcionada por escrito o de forma verbal”²⁵, aunque algunas normas de desarrollo prefieran proporcionar la información de forma escrita²⁶.

¹⁹ SAP 24 de abril 2009 (ARP 2009/658).

²⁰ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1594 y 1595.

²¹ RUBIO RUIZ, A.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, Madrid (Fundación Confemetal), 2002, en www.fundacionconfemetal.com.

²² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Información y formación de los trabajadores”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006, pág. 85.

²³ STSJ 5 de noviembre 2003 (JUR 2004/186523).

²⁴ CRISTÓBAL RONCERO, M.R.: “Información, consulta y participación de los trabajadores”, cit., pág. 389.

²⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Prevención de riesgos laborales: formación e información*, Lisboa (Juruá), 2010, pág. 144.

²⁶ En este sentido, art.5 RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; y art.8 RD 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. En ambos arts., se establece que la información, proporcionada al trabajador sobre las instrucciones correctas de cómo utilizarlos y mantenerlos, preferentemente se dará por escrito.

Algunos ejemplos de su aplicación, STSJ 25 de junio 2002 (AS 2002/2310) y STSJ de 11 de abril 2005 (JUR 2005/99452).

Se puede entender el deber de información como una obligación de ejecución continuada, ya que tendrá lugar tantas veces como el empresario incorpore variaciones en el contenido, sobre todo en materias como la de seguridad y salud en el trabajo²⁷. La integración de un nuevo trabajador al puesto instaura un momento “obligado” para transmitirle toda la información; no obstante, este deber ha de extenderse durante toda la duración de la prestación laboral por medio de la correspondiente actualización y adaptación de la información respecto a los cambios que se ocasionen en torno a la actividad o el puesto de trabajo²⁸.

Por lo que se refiere a la consulta y la participación de los trabajadores habrá que atender a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL. Aun así, los trabajadores tienen derecho a exponer las cuestiones que tiendan a mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud en el trabajo, tanto al empresario como a los órganos de participación y representación²⁹.

En el caso de que el empresario incumpla alguna de estas obligaciones se le puede reclamar la responsabilidad administrativa, según lo previsto en la LISOS, o ante la jurisdicción, pudiendo ser laboral, civil o penal³⁰. Administrativamente, este incumplimiento³¹ constituye una infracción grave o muy grave³².

²⁷ CONDE MARÍN, E.: *La buena fe en el contrato de trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, Madrid (La Ley), 2007, pág. 301.

²⁸ CRISTÓBAL RONCERO, M.R.: “Información, consulta y participación de los trabajadores”, cit., pág. 390.

²⁹ GARCÍA NINET, J.I.: *Derecho y obligaciones del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en España*, Castellón (Universitat Jaume I), 1998, pág. 34.

³⁰ MARÍN ARCE, J.I.: “El derecho de información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos lingüísticos”, cit., pág. 169.

³¹ Referido al “incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores (...), siempre que no se trate de infracción muy grave”, se impondrá una infracción grave que se soporta en el art.47.8 LPRL, según la STSJ 26 de diciembre 2002 (JUR 2003/107931).

³² SALA FRANCO, T.: “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *DS*, Vol.4, 1996, pág. 18.

V.- Deber de formación

El deber de formación de los trabajadores (art.19 LPRL) se diferencia del deber de información sobre los riesgos que se pueden encontrar en el puesto de trabajo o en las funciones laborales (art.18 LPRL); aunque se considere que están íntimamente relacionados, será necesaria diferenciarlos para poder delimitar la obligación formativa para los trabajadores³³.

Informar supondrá dar a conocer los posibles riesgos existentes en el puesto de trabajo y la manera de evitarlos (prevención), en cambio formar provocará “el interés por la prevención y propiciará la adquisición de una serie de conocimientos que contribuyan a eliminar o reducir la siniestralidad laboral”³⁴.

El art.19 LPRL establece que en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe facilitar a cada trabajador una formación en materia preventiva, de carácter tanto teórico como práctico, y que responda a los criterios de suficiencia y de adecuación en relación a los fines perseguidos por la normativa³⁵. La obligación estará centrada específicamente en el puesto de trabajo³⁶, pero igualmente en la capacidad del empleado³⁷.

Esta obligación tiene una naturaleza permanente y dinámica, siendo precisa adaptarla a las condiciones de los empleados, del puesto de trabajo y de las funciones a desarrollar, corresponde al empresario proporcionarla en el momento de la contratación, sin perjuicio de la modalidad y de la duración de la misma, y también cuando se

³³ CANO GALÁN, J.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.53, 2004, pág. 210.

³⁴ JIMÉNEZ GARCÍA, J. y ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Granada (Universidad de Granada), 1996, pág. 640.

³⁵ ROMERO RODENAS, M. J. y TRILLO PÁRRAGA, F.: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 77.

³⁶ COLLADO LUIS, S.: “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm. 15, 2008, pág. 108. Ejemplos sobre esta materia, STS 30 de junio 2003 (RJ 2003/7694) y STSJ 21 de marzo 2000 (AS 2000/1028).

³⁷ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1599. En este sentido, subrayar la STSJ 25 de enero 2005 (AS 2005/512), en la cual se hablaba de esta materia aplicada a menores de edad con “desarrollo incompleto”, que desempeñaban sus funciones sin la formación e información adecuadas para el mismo.

efectúen modificaciones en las funciones realizadas por éstos o en la empresa, como la incorporación de nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo³⁸.

El deber no se basa sólo en proporcionar la formación ya que algunas tareas preventivas están sujetas a la acreditación de determinados niveles formativos o de capacitación profesional; por lo que el empresario se debe asegurar de que esa formación inicial se ha efectuado realmente y está acreditada, como ocurre en relación a los trabajadores designados para desarrollar las funciones preventivas dentro de la empresa, los trabajadores encomendados para poner en práctica las medidas de emergencia y los componentes del servicio de prevención, que necesitan una formación específica³⁹.

El responsable de impartir la formación a los trabajadores será el empresario bien con los medios propios de la empresa, o bien contratándolo con servicios ajenos a la misma; dependiendo del “nivel de formación preventiva a impartir”⁴⁰. Los servicios propios de la empresa están acreditados para la información y certificación de la formación mínima, cuyo alcance se contempla en el Anexo IV del RSP, requerida para el “desarrollo de funciones de nivel básico de la actividad preventiva” (art.35.3 RSP)⁴¹. Conforme al art. 16 RSP, es necesario acudir a los servicios de prevención⁴² ajenos cuando la designación de uno o varios trabajadores sean escasos, ya sea porque no dispongan de la cualificación adecuada o ante cualquier otro caso que hace incompatible o impide la impartición de la formación, siempre y cuando no sea preciso constituir un servicio de prevención propio; o porque lo precise la Autoridad Laboral, previo informe

³⁸ ROMERO RODENAS, M. J. y TRILLO PÁRRAGA, F.: *Manual de prevención de riesgos laborales*, cit., pág.77.

³⁹ TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de trabajo e inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones), 2009, pág. 237.

⁴⁰ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Formación de los trabajadores”, en AAVV (PÉREZ DE LOS COBOS, F., Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 403.

⁴¹ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Formación de los trabajadores”, cit., pág. 403.

⁴² Como se señala en el art. 31.3 LPRL, “Los servicios de prevención (...) deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a (...) la información y formación de los trabajadores”. Cabe de ejemplo STSJ 6 de junio 2002 (AS 2002/2394).

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos de la Comunidad Autónoma⁴³.

En definitiva, siempre que sea posible, la formación habrá de llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo; aunque también se permite la opción de descontar de aquélla el tiempo invertido en la misma⁴⁴. Ahora bien, se obliga a que la formación sea remunerada y que “cuente a efectos de la jornada máxima” de los empleados⁴⁵.

VI.- Deber de vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se especifica principal y básicamente en los reconocimientos médicos, tiene por objeto principal la detección de posibles daños a la salud derivados del trabajo⁴⁶; consistirá en localizar las enfermedades que pueda sufrir o sufra el trabajador como resultado del desempeño de sus funciones, descubriendo así si las medidas preventivas que se están instaurando, o se prevé que se instauren, son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para la salud y, al mismo tiempo, si el operario posee la capacidad necesaria para enfrentarse a los riesgos propios de su actividad⁴⁷. Además, trata de localizar las consecuencias que los “riesgos inherentes” al trabajo pueden causar en el operario, los cuales se podrán mostrar a través de una variación de la salud del trabajador o estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental⁴⁸.

⁴³ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Prevención de riesgos laborales: formación e información*, cit., pág. 194.

⁴⁴ El art. 37.3 LPRL considera el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo, entendido como “el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario”, STS 26 de junio 2003 (RJ 2003/6390).

⁴⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 190.

⁴⁶ Se considera como “daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas como motivo u ocasión del trabajo”, contemplado en el art. 4.3 LPRL.

⁴⁷ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, León (Eolas), 2009, pág. 40.

⁴⁸ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1605.

Se entiende por vigilancia de la salud la “recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud”⁴⁹.

Conforme al art. 22.1 LPRL, únicamente se realizará esta vigilancia cuando el trabajador “preste su consentimiento”; aunque con carácter voluntario se excluye, previo informe de los representantes de los trabajadores, los casos en los que la realización de los reconocimientos sea necesaria para valorar las consecuencias de las “condiciones de trabajo” sobre la salud de los operarios o para comprobar si el estado de salud del trabajador puede crear un “peligro” para el mismo, para los demás compañeros o para otras personas; o cuando lo constituya una “disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”⁵⁰.

Ahora bien, aunque el trabajador consienta libremente someterse a las pruebas médicas no supone una “carta blanca” para la empresa en relación con las pruebas a llevar a cabo, puesto que para que tal consentimiento sea admitido, el trabajador deberá estar claramente informado de los contenidos, técnicas y fines últimos del reconocimiento⁵¹.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se realizarán “respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud”, en virtud de lo establecido en el art. 22 LPRL. Estas medidas serán ejecutadas por el “personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”, sin perjuicio de la participación de éstos, los servicios de prevención que la efectúan tiene que contar con un “médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un A.T.S/D.U.E⁵² de empresa”⁵³.

⁴⁹ SOLÉ GÓMEZ, M.D., PIQUÉ ARDANUY, T. y BULTÓ NUBIOLA, M.: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1998, en <http://www.insht.es/>.

⁵⁰ MANZANO, F.: “Las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 70, núm. 4, 1996, pág. 478.

⁵¹ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos”, *DS*, Vol. 16, núm. 1, 2008, pág. 87.

⁵² Entendido como Auxiliar Técnico Sanitario/ Diplomado Universitario en Enfermería.

⁵³ MARÍN ARCE, J.I.: “El derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud y sus especificidades en la Administración pública”, *CEMICAL*, 2009, pág. 7.

De acuerdo con el art.196 de la LGSS, el empresario estará obligado a realizar un reconocimiento médico, previo a la contratación, a los trabajadores que vayan a ocupar puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales; además, deberá realizar reconocimientos periódicos. Por otra parte, las empresas no podrán contratar a operarios que no hayan superado el reconocimiento, ya que no se han calificado como aptos para desempeñar las funciones del puesto de trabajo⁵⁴. Además, debe garantizar que se realizan reconocimientos médicos periódicos dependiendo de los “riesgos inherentes al trabajo”⁵⁵.

Estos reconocimientos deberán realizarse dentro de la jornada de trabajo, según lo establecido en el art.14.5 LPRL, puesto que según lo señalado el “coste económico de la prevención no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”. Esto también quiere decir que dichos reconocimientos tendrán que ser “gratuitos, con derecho a ser abonado el tiempo empleado en llevarlos a cabo, además las empresas pagarán los gastos del desplazamiento cuando éstos fueran requeridos, y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir”⁵⁶.

Se debe tener en cuenta las diversas disposiciones reglamentarias que incorporan normas específicas⁵⁷ en relación con el contenido de los exámenes médicos sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto⁵⁸. Paralelamente, el art. 37.3.c) RSP establece que el “desarrollo de la vigilancia de la salud se llevará a cabo siguiendo protocolos específicos u otros medios efectivos con respecto a los factores de riesgo a los que un trabajador está sometido”. Serán el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Sanidad

⁵⁴ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑIZ, J.: “La vigilancia de la salud de los trabajadores”, cit., pág. 61.

⁵⁵ SJS 14 de enero 2005 (AS 2005/1152).

⁵⁶ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, León (Eolas), 2011, pág. 111.

⁵⁷ En estas disposiciones se regula la práctica de la vigilancia de la salud según riesgos específicos, estableciendo en alguna de ellas el contenido, la interpretación de resultados, la periodicidad y la obligación documental. Algunas de estas normas son la Orden de 20.1.1956, relativa al reglamento de higiene y seguridad en los trabajos realizados en los cajones de aire comprimido; o, Real Decreto 3255/1983 de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero.

⁵⁸ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.53, 2004, pág. 184.

en materia de participación de los agentes sociales, tienen por objetivo fijar la “periodicidad y los contenidos específicos de cada caso para dichos protocolos”⁵⁹.

VII.- Deber de documentación

El empresario deberá “elaborar” y “conservar” a disposición de la autoridad laboral, sanitaria⁶⁰ y de los delegados de prevención, así lo establece el art.39.2 LPRL, una serie de documentos en cumplimiento de su seguridad y salud, en virtud de lo establecido en el art. 23 LPRL.

De acuerdo con el citado art. 23 LPRL, la obligación de documentación alcanza a los siguientes aspectos:

- “Plan de prevención de riesgos laborales”, según lo previsto en el art. 16.1 de la presente Ley.
- “Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, además del resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores”, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 16.2 LPRL.

Este aspecto se ha contemplado en el art. 7 RSP indicando que “en la documentación a que hace referencia el artículo 23.1 LPRL, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos: la identificación del puesto de trabajo, el riesgo/s existentes y la relación de trabajadores afectados, el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes teniendo en cuenta lo establecido en el art.3 RSP, y, por último, la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o

⁵⁹ FERNÁNDEZ COSTALES-MUÑOZ, J.: “La seguridad y salud en la relación laboral”, cit., pág. 1606 y 1607.

⁶⁰ El art. 23.4 LPRL establece que la documentación también tiene que ser puesta a disposición de esta autoridad al objeto de que ésta puede cumplir con lo dispuesto en el art.10 LPRL y en el art. 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

ensayo usados, en los casos que se aplique lo dispuesto en el art. 5.3 RSP”⁶¹.

- “Planificación de la actividad preventiva, también las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, el material de protección” que tenga que usarse, en virtud de lo establecido en el art. 16.2 LPRL.
- “Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores” establecidos en el art. 22 LPRL y conclusiones obtenidas en los términos recogidos en el art 22.4 LPRL.
- “Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo”. En estos supuestos, el empresario llevará a cabo, además, la notificación a que se refiere el art. 23.3 LPRL⁶².

A este último respecto, la Orden Tas 2926/2002, de 19 de noviembre, establece “los nuevos modelos a utilizar para la notificación de los accidentes de trabajo, así como la manera de cumplimentarlos y la posibilidad de su transmisión por procedimiento electrónico, correspondientes al parte de accidente de trabajo, a la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica y a la relación de altas o fallecimientos de empleados accidentados”⁶³.

En principio no es necesario proporcionar siempre esta documentación, pero si tendrá que estar debidamente cumplimentada y a su disposición. Ahora bien, en el momento que cese la actividad, la empresa deberá remitir a la autoridad laboral la documentación señalada anteriormente⁶⁴.

⁶¹ DÍAZ MOLINER, R.: *Guía para la prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Lex Nova), 2004, pág. 140.

⁶² Este artículo establece que “el empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, en virtud del procedimiento que se determine reglamentariamente”.

⁶³ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág. 102.

⁶⁴ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 116.

VIII.- Deber de coordinación de actividades empresariales

Esta obligación “simboliza uno de los aspectos más complicados de la prevención de riesgos laborales, debido a la dificultad de coordinar la prevención de las diferentes empresas que proporcionan sus servicios paralelamente en un mismo centro o lugar de trabajo, por lo tanto, cómo evaluar y prever los riesgos añadidos de la actividad simultánea de aquéllas”⁶⁵.

El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, establece la definición de tres elementos esenciales, se trata del centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal⁶⁶. El art. 2 del RD mencionado entiende estos términos como:

- Centro de trabajo: “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.
- Empresario titular del centro de trabajo: “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”.
- Empresario principal: “el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo”.

En el caso de que “en un mismo centro de trabajo desempeñen actividades trabajadores de dos o más empresas, los empresarios titulares deberán cooperar entre sí, en la aplicación de la normativa preventiva, estableciendo los medios de coordinación necesarios para la protección y prevención de los riesgos laborales y la formación de sus respectivos trabajadores”⁶⁷.

⁶⁵ DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *TEMAS LABORALES*, núm. 64, 2002, pág. 36.

⁶⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 268.

⁶⁷ COLLADO LUIS, S.: “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”, cit., pág. 106. Sirva de ejemplo, STSJ 10 de junio 2008 (AS 2008/1923).

Este deber de cooperación se desarrolla reglamentariamente, concretándose en los siguientes deberes específicos, en virtud de los arts. 4 y 5 RD 171/2004⁶⁸:

- Deber de información: los empresarios concurrentes deberán comunicarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollan en el centro de trabajo que puedan perjudicar a los empleados de las otras empresas, en concreto aquellos que se puedan agravar o cambiar por causas derivadas de la concurrencia de actividades. Esta información ha de ser “suficiente” y ha de proporcionarse antes del comienzo de las actividades, cuando se ocasione una modificación en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya origine una situación de emergencia; y ha de suministrarse por escrito cuando alguna de las empresas ocasione riesgos graves o muy graves. Además, debe ser considerada por los empresarios en la “evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva”⁶⁹.

Cada empresario comunicará a sus trabajadores correspondientes los “riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo”, en los términos previstos del art. 18 LPRL.

- Deber u obligación de fijar los medios de coordinación por los empresarios concurrentes antes de comenzar las actividades. En el art. 11 del RD 171/2004 se establece una lista “no exhaustiva” de los medios de coordinación, pudiendo ser incorporadas otras por parte de los empresarios concurrentes, por la designación de los medios en la normativa de prevención para ciertas actividades o sectores y las previstas por la negociación colectiva. Entre los medios que enumera la norma reglamentaria destaca la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas⁷⁰.

⁶⁸ SANCHÉZ-URAN AZAÑA, Y.: “Coordinación de actividades empresariales”, cit., pág. 476.

⁶⁹ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores”, cit., pág.104.

⁷⁰ AGRA VIFORCOS, B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dir.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2008, pág.86.

La presencia de una contrata o subcontrata no supone necesariamente la “conurrencia física de los trabajadores del contratista o subcontratista con los del empresario principal”. Solo existe una concurrencia jurídica de empresas que no llega a un régimen especial; únicamente surge en los siguientes casos⁷¹:

- Cuando la “actividad de las empresas contratadas o subcontratadas coinciden con la actividad propia de la empresa principal y se realiza en sus propios centros de trabajo”. En estos supuestos el empresario principal deberá vigilar el cumplimiento de dichos contratistas y subcontratistas, en virtud de lo establecido en el art. 24.3 LPRL.
- Cuando la “actividad de los contratistas o subcontratistas se realiza fuera de la empresa principal, pero se lleva a cabo con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles suministrados por la misma”. En este caso la empresa principal está sujeta a las obligaciones establecidas en el último apartado del art.41.1 LPRL, relativa a las “obligaciones de fabricantes, importadores o suministradores”, establecido en el art. 24.4 LPRL.
- De acuerdo con el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), establecido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, en los casos de “contratación y subcontratación deben informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores sobre determinados extremos de la contratación entre los que se incluyen las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales”.

El art. 24 LPRL exige la coordinación de las actividades empresariales cuando el empresario realiza sus funciones en el centro de trabajo de otro; el titular del centro deberá comunicar de los riesgos existentes pero, además, el contratista deberá actuar en consecuencia con la adecuación de las medidas necesarias para impedir el riesgo⁷².

⁷¹ DÍAZ MOLINER, R.: *Guía para la prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 155 y 156.

⁷² STSJ 13 de febrero 2007 (JUR 2007/217968).

IX.- Obligaciones especiales o específicas para determinar colectivos de trabajadores

1.-Protección de la función reproductora

De acuerdo con el art. 25.2 LPRL, el empresario deberá considerar, en las evaluaciones de riesgos, los “factores de riesgo que puedan incidir en la función reproductora o de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, pudiendo ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

2.- Protección de la maternidad

El empresario está obligado a adoptar distintas medidas protectoras, empezando por la realización de una “evaluación de los riesgos específicos para proteger a los trabajadores en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural”⁷³. La protección del embarazo se estructura en el art. 26 LPRL, en torno a tres niveles⁷⁴:

- Adaptación de las condiciones de trabajo. “Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”, tales medidas pueden ser “la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”, contemplado en el art. 26.1 LPRL.
- Movilidad funcional. “Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las

⁷³ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *“Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores, cit., pág. 114.*

⁷⁴ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo, cit., pág. 129*

Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”, en virtud de lo establecido en el art. 26.2 LPRL; por lo que el empresario deberá llevar a cabo “la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo”.

- Dispensa del trabajo. El art. 26.3 LPRL contempla la posibilidad declarar “el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo” cuando el cambio del puesto sea improbable o inexigible por cuestiones razonadas.

Esta suspensión se prolongará durante el tiempo necesario para garantizar la protección, mientras que “persista la imposibilidad de reincorporación en el puesto anterior u otro compatible con el estado de gestación”, como prevé el art. 26.3 LPRL y 45 y 48 ET.

3.- Protección de los trabajadores menores de edad

Esta protección se regula en el art. 27 LPRL señalando, en cuanto a las medidas a adoptar por parte del empresario, lo siguiente:

- “Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores”, en virtud de lo establecido en el art. 27.1 LPRL.
- El empresario deberá comunicar a “dichos jóvenes y a sus padres o tutores que intervengan en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud”, según establece el art. 7.2.b) ET.

La LPRL exige al “Gobierno establecer limitaciones a la contratación de los jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos”, conforme a lo dispuesto en el art. 27.2 de dicha ley.

4.- Protección de los trabajadores temporales y contratados por medio de empresas de trabajo temporal

El art. 28.1 LPRL indica que “los trabajadores temporales y los fijos deberán tener el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud”; en relación con los trabajadores temporales se establecen algunas obligaciones empresariales⁷⁵:

- La información se facilitará antes del inicio de su actividad, en especial a “la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales precisas, a la exigencia de controles médicos especiales o a la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos”, establecido en el art. 28.2 LPRL. Relativo a la información, también se refiere el art. 28.4 LPRL, contemplando el deber de dar a conocer a los órganos encargados de la prevención la incorporación de los trabajadores temporales o cedidos por una empresa de trabajo temporal para poder proporcionarles sus funciones.
- El art. 28.2 LPRL señala que dichos trabajadores deberán recibir una “formación suficiente y adecuada a las características del puesto, considerando su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que se vayan a exponer”.
- El art. 28.3 LPRL establece que estos trabajadores tendrán derecho a una “vigilancia periódica de su estado de salud”, remitiéndose al art. 22 LPRL y a sus normas de desarrollo

⁷⁵ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 134.

VII. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

I.- Sujetos responsables

El “sistema de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud” en los centros de trabajo perjudica a todos los miembros del mismo, dentro de las actuaciones de carácter preventivo realizadas en la empresa, que quebranten los deberes establecidos en la empresa o infrinjan las normas imperativas de seguridad y salud laboral⁷⁶.

En el terreno de la seguridad y salud en el trabajo, el principal responsable es el empresario, “como persona física o jurídica”, ya que es el titular del poder de dirección y organización de la empresa; siendo el responsable de la empresa se le atribuye el deber de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, según la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Además, la ley le asigna el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos (art. 14 LPRL)⁷⁷.

En definitiva, el empresario es el primer y principal sujeto responsable, pero no es el único, ya que además hay otros sujetos que tienen deberes y obligaciones en esta materia, como los trabajadores. Por lo tanto, el sujeto responsable será el que incumpla sus deberes o quebrante las normas imperativas de seguridad y salud laboral⁷⁸.

Todas las responsabilidades tienen un objetivo común: “la represión de los comportamientos infractores y la prevención con carácter general de nuevos incumplimientos”⁷⁹. Estas responsabilidades pueden ser de dos tipos: “públicas” y con fines claramente sancionadores, en el que se encuentran la responsabilidad

⁷⁶GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág. 183.

⁷⁷ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2000, pág. 47.

⁷⁸ ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: *El delegado de prevención*, Valladolid (Lex Nova), 2008, pág. 353

⁷⁹ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2014, pág. 36.

administrativa y la responsabilidad penal; y, por otro lado, las “privadas”, que pueden ser contractuales o extracontractuales, encontramos en este tipo la responsabilidad civil y la responsabilidad en materia de seguridad social⁸⁰.

II.- Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa “ocupa la posición nuclear de las responsabilidades relativas a la prevención de riesgos laborales y muestra el papel principal de la Administración en la garantía de la seguridad y salud laboral”⁸¹.

Los fines que persigue son “sancionadores y represivos”, en consecuencia los resultados pueden considerarse como “sanciones” para la persona infractora. Su principal objetivo es la “sanción de contenido económico (multa)”, a pesar de que a veces tenga otras manifestaciones como la suspensión de las funciones o el cierre de los lugares de trabajo; así como la inhabilitación profesional o la limitación para la contratación de obras públicas⁸². Además, esta responsabilidad intenta buscar “la defensa del interés general en que la convivencia se desarrolle respetando normas que quieren garantizar un medio de trabajo seguro y saludable”⁸³.

En la actualidad, esta responsabilidad se encuentra regulada en la LISOS, la cual en su Capítulo II sobre las Infracciones Laborales dedica la Sección II a la tipificación de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en los arts. 11, 12 y 13 LISOS; establece las responsabilidades y sanciones con una serie de previsiones aplicables genéricamente a todos los empresarios, arts. 39, 40 y 41 LISOS; enumera la responsabilidad empresarial en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, art. 42 LISOS; y prevé el procedimiento sancionador aplicable, arts. 51 a 54 LISOS. Para completar estas disposiciones, la LPRL, como norma específica, determina las

⁸⁰ MONTOYA MELGAR, A.: “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.53, 2004, pág. 307.

⁸¹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm.24, 2011, pág. 51.

⁸² GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 67.

⁸³ DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: “Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (VEGA LÓPEZ, J., Coord.): *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, Gran Canaria (Instituto Canario de Seguridad Laboral), 2004, pág. 218.

responsabilidades empresariales y su compatibilidad, art. 42 LPRL, las facultades de la Inspección de trabajo, arts. 43 y 44 LPRL; determina los criterios de exigencia de responsabilidad en la Administración Pública, art. 45 LPRL; y detalla las sanciones accesorias, arts. 53 y 54 LPRL⁸⁴.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se encuentran definidas en el art. 5.2 LPRL como “las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidades conforme a esta Ley”; por tanto, no es preciso que se ocasione un daño para que concurra una infracción⁸⁵.

Dichas infracciones se encomiendan a las “obligaciones de tipificación”, según lo establecido en los arts. 5.2, 11 y ss. LISOS; y de “graduación”, distinguiéndose entre leves, graves y muy graves, en relación con “la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado”, conforme a lo dispuesto en la LPRL y en el art. 39 LISOS, pero, ahora bien, del régimen jurídico de las infracciones tipificadas se esclarece que la graduación atiende en ciertos casos al resultado de la conducta del sujeto infractor⁸⁶.

En cuanto a las infracciones leves, se encuentran reguladas en el art. 11 LISOS, tipificando las siguientes conductas empresariales⁸⁷:

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que se ocasione un riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- No informar en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocasionados y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

⁸⁴ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 40.

⁸⁵ LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2004, pág. 206.

⁸⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “La figura del empresario (II): responsabilidad y sanciones”, en AA.VV (VIDA SORIA, J., Dir.): *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales: programa formativo para el desempeño de las funciones del nivel básico*, Valladolid (Lex Nova), 2010, pág. 315.

⁸⁷ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág. 196.

- Falta de comunicación a la autoridad laboral competente sobre la apertura del lugar de trabajo o la “reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen”.

A las anteriores se han de incluir, las conductas que supongan el “incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando posean poca trascendencia para la seguridad y salud laboral; así como, cualquier otra que perjudique a las obligaciones de carácter formal o documental de menor importancia, que no sean tipificadas como graves o muy graves”⁸⁸.

Las infracciones graves conforman el “gran grueso de las infracciones administrativas que se le pueden imponer al empresario”. Se encuentran previstas en el art. 12 LISOS y pueden dividirse en dos grupos según los criterios usados en la “clasificación de las obligaciones específicas derivadas del deber de prevención del empresario”⁸⁹. Algunas de estas infracciones son:

a) “Incumplimientos que perjudican a obligaciones básicas en materia de seguridad y salud laboral”⁹⁰:

- No incluir “la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”, conforme al art. 12.1 a) LISOS.
- No llevar a cabo las “evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones”⁹¹, además de los controles periódicos de las

⁸⁸ DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: “Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 224.

⁸⁹ RUBIO RUIZ, A.: Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales, cit., pág. 589.

⁹⁰ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 45.

condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no llevar a cabo aquellas actividades de prevención que hagan necesarias los resultados de las evaluaciones”, según el art. 12.1 b) LISOS.

- No hacer los “reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores que procedan, o no comunicar su resultado a los afectados”, art. 12.2 LISOS.
- No efectuar la “planificación de la actividad preventiva que sea precisa en la evaluación de riesgos, o no llevar a cabo el seguimiento de la misma”, como establece el art.12.6 LISOS.
- “No designar a uno o varios trabajadores para desempeñar las tareas de protección y prevención de la empresa”⁹².

b) “Incumplimientos de deberes formales y documentales de carácter grave”⁹³:

- No avisar en tiempo y forma a la autoridad laboral, en virtud de las disposiciones vigentes⁹⁴, de los accidente de trabajo ocasionados y de las enfermedades profesionales cuando tengan la clasificación de graves, muy graves o mortales, o no realizar una investigación en el supuesto de ocasionarse daños a la salud de los empleados o tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, en virtud del art. 12.3 LISOS.
- No informar a los empleados designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención del acceso a la empresa de trabajadores temporales o de duración determinada, establecido por el art. 12.18 LISOS.
- No informar a la autoridad laboral competente sobre la apertura del centro de trabajo, reanudación o continuación de los trabajos después de

⁹¹ Un ejemplo de ello es la STSJ de Murcia STSJ, Cont.-Admtivo., de 10 diciembre (JUR 2013/14746), en la que la empresa es sancionada porque la evaluación de los riesgos no se ha realizado con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, infringiendo la LPRL y RSP.

⁹² STSJ, Cont.-Admtivo., 27 enero 2004 (JUR 2004/182564) y STSJ, Cont.-Admtivo., 24 febrero 2006 (JUR 2006/109681).

⁹³ DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: “Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 225.

⁹⁴ “Debe concretarse el lugar donde ocurre el accidente, pero no basta solo con indicar el nombre de la empresa y la ciudad, sino que es necesario detallar su localización (polígono, calle, núm...)”, STSJ, Cont.-Admtivo., 14 octubre 2003 (JUR 2003/10897); y la comunicación ha de realizarse antes de que hayan pasado 24 horas del accidente, STSJ, Cont.-Admtivo., 24 julio 2003 (JUR 2003/119642).

someterlos a alteraciones o ampliaciones de consideración, según art.12.5 LISOS.

Finalmente, el art.13 LISOS determina las infracciones calificadas como muy graves. Respecto de las que se imputan al “empresario como sujeto responsable de tales infracciones, esta calificación se encuentra referida a incumplimientos que revisten especial gravedad, en atención a que afectan a derechos constitucionales, sujetos de especial protección, actividades peligrosas o con riesgos especiales o situaciones de riesgo grave e inminente”⁹⁵. Algunas de las infracciones muy graves que encontramos en esta ley son:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante el periodo de embarazo y lactancia⁹⁶, según el art. 13.1 LISOS.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores⁹⁷, art. 13.2 LISOS.
- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a llevar a cabo tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, en virtud de lo establecido en el art.13.4 LISOS.

El procedimiento administrativo sancionador se encuentra regulado en el RD 928/1998, de 14 de mayo, reformado por RD 89/2005, de 10 de junio y, subsidiariamente, se aplica la normativa general sobre el procedimiento administrativo,

⁹⁵ RUBIO RUIZ, A.: Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales, cit., pág. 592.

⁹⁶ STSJ, Cont.- Admtivo., 11 diciembre 2013 (JUR 2013/36042).

⁹⁷ STSJ, Cont.-Admtivo., 18 septiembre 2014 (JUR 2014/144608).

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común⁹⁸.

El inicio del proceso se realizará siempre de oficio por acta de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (en adelante, ITSS)⁹⁹, ya sea por orden superior de la autoridad competente, por la jefatura de la Inspección, por petición razonada de la jurisdicción o de la Administración o por denuncia¹⁰⁰. En todo caso se precisa de la actuación previa de la Inspección, lo que el art. 8 del RD 928/1998 define como “actividad inspectora previa al procedimiento sancionador”, cuyo objetivo principal es “la comprobación de la veracidad de los datos que hayan sido aportados o descubiertos, pudiendo ser recurridos por medios ordinarios como el examen de libros y documentos”¹⁰¹. Esta actuación puede finalizar con la adopción de cualquiera de las medidas establecidas en el art. 7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), como “el requerimiento para la subsanación de las deficiencias observadas y el acta de infracción preceptiva para el inicio del procedimiento sancionador”¹⁰².

El acta de infracción será notificada por la “ITSS al sujeto o sujetos responsables, quienes tienen un plazo de quince días para formular las alegaciones pertinentes ante el órgano competente para decretar resolución”¹⁰³. Transcurrido ese plazo y realizadas las “diligencias precisas, si se hubieran formulado alegaciones se concederá una nueva audiencia al interesado por el plazo de ocho días, siempre y cuando los hechos aportados son distintos a los incorporados en el acta”, en virtud del art. 52.1 c) LISOS. El órgano competente dictará la resolución, imponiendo la sanción correspondiente por infracciones leves y graves a la que se refiere el art. 48.5 LISOS.

⁹⁸ DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: “Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., pág.243.

⁹⁹ La cual guía su actuación por lo establecido en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la ITSS; y el RD 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la ITSS.

¹⁰⁰ BOLTAINA BOSCH, X.: *Intervención de la administración pública en las relaciones públicas*, Barcelona (Universitat de Barcelona), 2010, pág. 82.

¹⁰¹ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág.99.

¹⁰² FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 67.

¹⁰³ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág.194.

Toda infracción tipificada legalmente lleva consigo su respectiva sanción administrativa laboral, entendida como la “medida impuesta por la Administración con la finalidad de castigar una conducta o comportamiento ilegal del empleador”. Estas sanciones podrán asignarse por la “autoridad competente en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a criterios especificados por el propio sistema legal”¹⁰⁴.

III.- Responsabilidad penal

La “responsabilidad penal del empresario en materia preventiva y de protección de la seguridad y salud en el trabajo es un tipo de responsabilidad reservado para los incumplimientos más graves de obligaciones por parte de aquél”¹⁰⁵. Esta responsabilidad se encuentra prevista en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP), en cuyo art. 10 se establece que “son delitos o faltas las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la Ley”¹⁰⁶.

El CP establece distintos tipos para determinar la responsabilidad empresarial por infracción de deberes preventivos, entre los que destaca el “concurso de delitos”; por un lado, se encuentran los “tipos específicos con el fin de proteger la seguridad y la salud en el trabajo”, regulados en los arts. 316 al 318 CP¹⁰⁷; y, por otro, los “tipos genéricos que penalizan las infracciones de las normas de prevención de riesgos laborales por quienes estén legalmente obligados a facilitar los medios necesarios”, previstos en los arts. 138, 142, 147 y ss, 617 y ss CP¹⁰⁸.

El art. 316 CP “castiga con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a quienes, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene

¹⁰⁴ MONEDERO PÉREZ, J.L.: “La figura del empresario (II): responsabilidad y sanciones”, cit., pág. 328.

¹⁰⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág. 184.

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág.79.

¹⁰⁷ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 47 y 48.

¹⁰⁸ SERRANO-PIEDRECASAS, J.R.: “La responsabilidad penal del empresario, personal técnico y de los servicios de prevención en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo”, *Revista Penal*, 2002, pág. 98 y 99.

adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física; de otro lado, cuando el delito fuese cometido por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”, en virtud del art. 317 CP¹⁰⁹.

Los tipos genéricos con resultados dañosos para la vida, la salud o la integración física de los trabajadores, se encuadran en los siguientes artículos¹¹⁰:

- El art. 318 CP, contempla el “delito de homicidio con la pena de prisión de diez a quince años”.
- El art. 142 CP, que prevé la “pena de prisión de uno a cuatro años para el que por imprudencia grave causare la muerte de otro”, y la “pena accesoria de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un periodo de tres a seis años” cuando el homicidio fuese ocasionado por imprudencia profesional.
- El art. 147 CP, señala que “el que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico”, no obstante, la pena será de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses, “cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado producido”.
- El art. 152 CP, prevé el “delito de lesiones por imprudencia grave o imprudencia profesional que castiga con la pena de prisión de tres a seis meses las lesiones previstas en el art. 147.1 CP cuando fuesen ocasionadas por imprudencia grave, y con la pena de inhabilitación

¹⁰⁹ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Responsabilidad administrativa y penal derivada del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV ((FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dir.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2008, pág. 503.

¹¹⁰ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág.114.

especial para el ejercicio de la profesión, de oficio o cargo por un periodo de uno a cuatro años la imprudencia profesional”¹¹¹.

- Los arts. 617 y 621 CP. “La lesión no determinada como delito, se castigará con la pena de localización permanente de seis a 12 días o multa de uno a dos meses (art. 617.1 CP), la lesión por imprudencia leve constitutiva de delito, se castigará con pena de 10 a 30 días (art. 621.3 CP) y la imprudencia leve que causara la muerte de otra persona, será castigada con la pena de multa de uno a dos meses” (art. 621.2 CP).

En todos estos casos en los que el peligro acabe ocasionando un daño efectivo habrá que acudir a las reglas del concurso establecidas en los arts. 316 y 317 CP y el oportuno resultado de homicidio o lesiones¹¹².

IV.- Responsabilidad civil

Esta responsabilidad es de “naturaleza privada y no sancionadora, ya que persigue el resarcimiento o reparación del daño sufrido por un sujeto derivado de la acción u omisión de otro, a través de la indemnización de los daños ocasionados”¹¹³. Existen dos tipos de responsabilidad civil: contractual, previsto en los arts. 1101 y ss. Código Civil; y extracontractual o aquiliana, regulado en los arts. 1902 y ss. Código Civil.

El art. 1101 CC establece que “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas”; por lo que, solo se podrá exigir en el ámbito del contrato, ya que alude a los “daños dolosos o negligentes que se hayan ocasionado por el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de las obligaciones derivadas de aquél”¹¹⁴.

¹¹¹ FERNÁNDEZ COLLADO, M.B.: “La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, cit., pág. 88.

¹¹² MATA Y MARTÍN, R.: “Aproximación al problema del concurso penal de infracciones en materia de siniestralidad laboral”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 8, 2007, págs. 205 y 217.

¹¹³ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, cit., pág.44.

¹¹⁴ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 207.

En cuanto a la responsabilidad civil extracontractual se debe mencionar el contenido del art. 1902 CC, según el cual “el que por acción u omisión cause daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”. Esta responsabilidad puede recaer sobre el empresario o sobre terceras personas, como otros empleados, compañeros de trabajo, arquitectos..., siempre que hayan mediado directamente en el siniestro ocurrido. En conclusión, existe este tipo de responsabilidad para que el empresario en aquellos casos en los que el trabajador a él subordinado ocasione daños a otro trabajador o a terceros. El órgano competente para conocer de esta responsabilidad será la jurisdicción civil¹¹⁵.

V.- Responsabilidad de seguridad social

La responsabilidad en materia de seguridad social se encuentra prevista en la LGSS; en concreto, en el art. 123 LGSS sobre el recargo de prestaciones, los arts. 126 y 127 LGSS en relación al pago de prestaciones básicas, y los arts. 195 y 197 LGSS, relativos a la responsabilidad como consecuencia de la falta de medidas de prevención y vigilancia de la salud¹¹⁶.

Esta responsabilidad, “de naturaleza claramente reparadora del daño ya causado a la vida o a la salud de los trabajadores, protege al trabajador que ha sufrido un perjuicio derivado del trabajo”, pero el coste de esta protección es asignado al empresario que ha incumplido los “deberes genéricos de colaboración con el sistema”, establecido en el art. 126 LGSS, o bien, el que tiene más importancia en este sentido, los “deberes específicos por incumplimiento de medidas de prevención”¹¹⁷.

El recargo de prestaciones es la “manifestación más tradicional de este tipo de responsabilidad”¹¹⁸, se contempla en el art. 123 LGSS el cual señala que “ todas las prestaciones económicas que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100,

¹¹⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, cit., pág. 210.

¹¹⁶ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 153.

¹¹⁷ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 60.

¹¹⁸ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit., pág. 154.

cuando la lesión se produzca en máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

Los requisitos que establecen la naturaleza del recargo de prestaciones son diferentes de los que se piden para aplicar una “sanción administrativa por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”¹¹⁹; de hecho, en el caso de que la empresa no sea sancionada, se podrá imponer el recargo¹²⁰. La doctrina judicial exige tres requisitos para establecer su aplicación: 1.-incumplimiento de algunas de las medidas de seguridad general o especial; 2.-se debe acreditar la existencia de una lesión en el trabajador, la cual se tiene que haber ocasionado por un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional; 3.-“relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso”¹²¹.

En cuanto al procedimiento puede comenzar a partir de la actuación de la ITSS, como consecuencia del acta de infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con el art. 8 Ley 42/1997, la Inspección de Trabajo, una vez confirmada la infracción, puede solicitar al órgano administrativo competente el reconocimiento del derecho al recargo en las prestaciones. La “Inspección tiene la legitimación suficiente” para comenzar el proceso correspondiente, a través del “acta en la que consten los hechos y las circunstancias concurrentes, las disposiciones quebrantadas, la causa concreta que origine el recargo y el porcentaje del mismo”¹²². Según el art. 42.5 LISOS, “la declaración de hechos probados contenida en sentencia firme de dicho orden jurisdiccional relativa a la existencia de infracción vincula al orden social en lo que se refiere al reconocimiento del derecho a recargo de prestaciones”.

¹¹⁹ STSJ 19 de julio 2012 (AS 2012/2854).

¹²⁰ STSJ 20 de marzo 2013 (AS 2013/1692) y STSJ 6 de mayo 2013 (AS 2013\1888).

¹²¹ FERNÁNDEZ COLLADO, M.B.: “La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, cit., pág. 97.

¹²² GARCÍA MURCIA, J.: “El TRLISOS en relación con otros órdenes sancionadores en materia de prevención de riesgos laborales: responsabilidad penal, responsabilidad de seguridad social y responsabilidad civil”, en AA.VV. (GARCÍA BLASCO, J. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Comentario sistemático al texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social y normas concordantes*, Granada (Comares), 2006, pág. 588.

VIII. CONCLUSIONES

Concluido el presente trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La obligación principal del empresario es proteger y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en materia preventiva como regula LPRL. Además de esta, la presente ley enumera distintas obligaciones que tiene que cumplir el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

SEGUNDA.- La prevención de riesgos laborales debe estar integrada en el sistema general de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan preventivo. Para la gestión y aplicación de este plan, son precisas fundamentalmente la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación la realizará el empresario al comienzo de la actividad, teniendo en cuenta ciertos aspectos, como las características del puesto; y, además, siempre que sea necesario debido a cambios específicos.

En el caso de la planificación de las actividades preventivas, se desarrollarán las medidas oportunas para poder eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo que se produzcan como resultado de la evaluación.

TERCERA.- El empresario deberá proporcionar a los trabajadores los equipos de trabajo y los equipos de protección individual; éstos últimos son de carácter subsidiario, es decir, sólo será necesario cuando aparezca un riesgo que no se pueda prevenir por medios de protección colectiva. En definitiva, los equipos que primero se van a utilizar son los colectivos.

CUARTA.- Es preciso que se proporcione a los trabajadores toda la información necesaria en relación a los riesgos que puedan existir en la empresa, tanto los riesgos generales como los específicos de cada puesto de trabajo. Cuando en la empresa hubiera representantes de los trabajadores, éstos deberán transmitirles la información; en el caso de que no los hubiera, se deberá proporcionar directamente al trabajador al cual se le informará sobre los riesgos que dañan su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención que se deben aplicar a dicho riesgo. Esta información es de

ejecución continuada debido a que se deberá transmitir nuevamente cuando se produzcan variaciones en el contenido.

Se considera que esta obligación de información está íntimamente relacionada con la obligación de formación, aunque muchos autores creen necesario diferenciarlas para poder establecer correctamente cada una de ellas.

En cuanto a esta última obligación, el empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban la formación adecuada y suficiente, tanto teórica como práctica. La proporcionará directamente la empresa o se puede recurrir a un tercero, servicios ajenos; y se llevará a cabo al inicio de la prestación así como cuando se produzcan cambios en las funciones.

QUINTA.- La vigilancia de la salud de los trabajadores se realizará a través de pruebas médicas que debe ejecutar un personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Los dos objetivos básicos que persiguen los reconocimientos son evaluar los efectos que las condiciones de trabajo provocan en la salud y comprobar la salud del individuo para saber si es compatible con el trabajo. Únicamente se podrán realizar estos reconocimientos con la voluntad del trabajador aunque existen excepciones puntuales, como sucede en el caso de que sea necesario valorar las consecuencias de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.

SEXTA.- Los empresarios titulares que en un mismo centro de trabajo realicen actividades sus trabajadores, deberán cooperar para establecer los medios necesarios para la protección y prevención de los riesgos laborales y la formación de sus trabajadores. Estos empresarios deberán informarse sobre los riesgos específicos que puedan existir en el centro de trabajo y, a su vez, cada uno informará a sus trabajadores respectivos.

En el caso de que exista una contrata o subcontrata solo existirá la concurrencia jurídica de empresas, cuando las actividades de estas coincidan con la actividad de la empresa principal y se realice en su propio centro de trabajo; y, por último, cuando se realice fuera de la empresa principal pero se lleve a cabo con equipos de trabajo suministrados por la misma.

SÉPTIMA.- El empresario debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos la protección de determinados trabajadores especiales o específicos. Éstos son las mujeres

en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural; los trabajadores menores de edad; los trabajadores temporales y contratados por medio de empresas de trabajo temporal; y los trabajadores que se encuentren expuestos a factores de riesgo que puedan perjudicar en la función reproductora o de procreación.

OCTAVA.- El empresario es el principal sujeto obligado de las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque no es el único debido a que existen otros sujetos, como sucede en el caso de los trabajadores que tienen deberes en esta materia. Las responsabilidades que se les pueden imponer por ocasionar algún incumplimiento de las obligaciones establecidas por la LPRL son administrativas, civiles, penales y en materia de seguridad social.

NOVENA.- Tanto la responsabilidad administrativa como la responsabilidad penal son consideradas de naturaleza pública y persiguen fines sancionadores lo que conlleva a que los resultados son “sanciones”, es decir, sanciones de contenido económico.

La responsabilidad administrativa, tiene un fin prevencionista, ya que intenta que se desempeñe el trabajo respetando las normas. En cambio, la responsabilidad penal tiene fines punitivos y sanciona los incumplimientos de mayor gravedad.

Al contrario que las anteriores, la responsabilidad civil y la responsabilidad de seguridad social son de naturaleza privada y no sancionadora, debido a que persigue la reparación de los daños causados a otro mediante la indemnización del mismo.

La responsabilidad en materia de seguridad social consiste en un recargo de prestaciones, en diferentes porcentajes de aumento de las prestaciones que tengan su origen en un accidente de trabajo o en defectos de la prevención.

DÉCIMA.- Actualmente, la prevención de riesgos laborales ha pasado a un segundo plano en la mayoría de las empresas debido al aumento de la precarización del mercado laboral español. En estos casos, el principal perjudicado de esta situación es el trabajador ya que es el que debe exponerse a los riesgos que se ocasionan en el trabajo.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV (FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dir.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2008.
- AA.VV (GARCÍA BLASCO, J. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Comentario sistemático al texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social y normas concordantes*, Granada (Comares), 2006.
- AA.VV (PÉREZ DE LOS COBOS, F., Dir.): *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008.
- AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *Derecho del trabajo, seguridad social y proceso laboral*, Madrid (La Ley), 2010.
 - *Régimen general del contrato de trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2010.
- AA.VV (VEGA LÓPEZ, J., Coord.): *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, Gran Canaria (Instituto Canario de Seguridad Laboral), 2004.
- AA.VV (VIDA SORIA, J., Dir.): *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales: programa formativo para el desempeño de las funciones del nivel básico*, Valladolid (Lex Nova), 2010.
- AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, León (Eolas), 2013.
- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004
- BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A.: *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Lex Nova), 1997.
- BOLTAINA BOSCH, X.: *Intervención de la administración pública en las relaciones públicas*, Barcelona (Universitat de Barcelona), 2010.
- CANO GALÁN, J.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.
- COLLADO LUIS, S.: “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm.15, 2008.

- CONDE MARÍN, E.: *La buena fe en el contrato de trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, Madrid (La Ley), 2007.
- DÍAZ MOLINER, R.: *Guía para la prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Lex Nova), 2004.
- DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *TEMAS LABORALES*, núm. 64, 2002.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2014.
- FERNÁNDEZ COSTALES, J.: “Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos”, *DS*, Vol. 16, núm.1, 2008.
 - *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, León (Eolas), 2009.
- FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “Información y formación de los trabajadores”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J., Dir. Y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.
- FERNÁNDEZ ZAPICO, F.: *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales*, (Lex Nova), 2009.
- GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Prevención de riesgos laborales: formación e información*, Lisboa (Juruá), 2010.
 - *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, León (Eolas), 2011.
- GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2000.
- GARCÍA NINET, J.I.: *Derecho y obligaciones del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en España*, Castellón (Universitat Jaume I), 1998.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2002.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996.
- JIMÉNEZ GARCÍA, J. y ESTEVEZ GONZÁLEZ, C.: “La labor en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.):

La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral, Granada (Universidad de Granada), 1996.

- LÓPEZ GANDIA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2004.
- LUQUE PARRA, M.: “La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral”, Madrid (Consejo Económico y social), 2002.
- MANZANO, F.: “Las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista Española de Salud Pública*, Vol.70, núm.4, 1996.
- MARÍN ARCE, J.I.: “El derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud y sus especificidades en la Administración pública”, *CEMICAL*, 2009.
 - “El derecho de información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos lingüísticos”, *Revista de Llengua i Dret*, núm. 53, 2010.
- MATA Y MARTÍN, R.: “Aproximación al problema del concurso penal de infracciones en materia de siniestralidad laboral”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 8, 2007.
- MONTOYA MELGAR, A.: “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.53, 2004.
- MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Información, consulta y participación de los trabajadores”, en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Comentarios a La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Asepeyo), 2004.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: *El delegado de prevención*, Valladolid (Lex Nova), 2008.
- ROMERO RODENAS, M.J. y TRILLO PÁRRAGA. F.: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Albacete (Bomarzo), 2015.
- RUBIO RUIZ, A.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, Madrid (Fundación Confemetal), 2002.
- SALA FRANCO, T.: “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *DS*, Vol 4, 1996.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.53, 2004.

- SERRANO-PIEDRECASAS, J.R.: “La responsabilidad penal del empresario, personal técnico y de los servicios de prevención en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo”, *Revista Penal*, 2002.
- SOLÉ GÓMEZ, M.D., PIQUÉ ARDANUY, T. y BULTÓ NUBIOLA, M.: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1998.
- TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de trabajo e inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones), 2009.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm.24, 2011.