

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2014/2015

**Obligaciones y responsabilidades del empresario
en materia de prevención de riesgos laborales**

Duties and responsibilities of the employer on risk prevention

Realizado por el alumno D. Miguel González González

Tutorizado por el profesor Dr. D. Javier Fernández-Costales Muñiz

ABREVIATURAS

AAVV	Autores varios
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
CE	Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978
CP	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
EPI	Equipo de protección individual
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LCVLF	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras
LGS	Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
LGSS	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
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia

ÍNDICE

I. RESUMEN Y ABSTRACT.	3
II. OBJETO DEL TRABAJO.	4
III. METODOLOGÍA.	5
IV. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO.	6
V. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN.	7
1. ORGANIZAR LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.....	7
2. PLANIFICAR LA PREVENCIÓN.....	11
2.1. Elaborar un Plan de Prevención.....	11
2.1.1. Evaluación de riesgos.	12
2.1.2.. Planificación de la acción preventiva.	13
2.2. Elaborar un Plan de Emergencia.	14
3. DISEÑAR UN TRABAJO SIN RIESGOS.....	15
3.1. Equipos de Trabajo.....	16
3.2. Equipos de protección individual (EPIs).....	16
4. DEBER DE INFORMACIÓN.	18
5. DEBER DE FORMACIÓN.....	19
6. DEBER DE VIGILANCIA DE LA SALUD.	20
7. OBLIGACIONES DOCUMENTALES Y DE NOTIFICACIÓN.	21
8. DEBER DE VALORAR LA RELACIÓN CAPACIDAD-TAREAS DE SUS TRABAJADORES.....	22
9. OBLIGACIONES EN CASOS ESPECIALES.....	23
9.1. Tutela de los trabajadores especialmente sensibles.....	23
9.2. Protección contra alteraciones de la función reproductora.....	24

9.3. Protección de la maternidad y la lactancia.	25
9.4. Protección de los trabajadores menores.....	27
9.5. Protección de los trabajadores temporales y contratados por empresas de trabajo temporal.	28
9.5.1. Contratación directa por el empresario.....	29
9.5.2. Contratación temporal indirecta a través de empresas de trabajo temporal.	29
10. OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA Y DE RIESGO GRAVE E INMINENTE.....	31
11. COORDINARSE CON OTROS EMPRESARIOS.....	32
11.1. Coordinación entre empresarios cuyos trabajadores comparten un mismo centro de trabajo.	33
11.2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular.	34
11.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo con un empresario principal: contratas y subcontratas.	35
VI. RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.	36
12. Responsabilidad administrativa.	37
13. Responsabilidad penal.	39
14. Responsabilidad civil.....	41
15. Responsabilidad en materia de Seguridad Social.	42
VII. CONCLUSIONES FINALES.....	44
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	47

I. RESUMEN.

La prevención de riesgos laborales surge de la necesidad de proteger la salud y la integridad física y psíquica del trabajador como consecuencia del trabajo que realiza, ya que esta situación genera una serie de riesgos. La protección del trabajador frente a los riesgos laborales es un derecho que recoge la Constitución y que exige una actuación por parte de la empresa que va más allá del mero cumplimiento formal de un conjunto determinado de deberes y obligaciones empresariales. El pilar básico para su cumplimiento es la ley de prevención de riesgos laborales. Es fundamental la planificación de la acción preventiva, el diseño de un trabajo sin riesgos, y el cumplimiento del deber de información, formación, y vigilancia de la salud entre otros por parte del empresario para evitar estos riesgos o minimizar los efectos de los que no se puedan evitar. Así mismo, existen obligaciones añadidas en casos especiales por las características de los trabajadores y la obligación de coordinación con otros empresarios en los casos de concurrencia empresarial. El incumplimiento de estas obligaciones conllevará para el empresario unas responsabilidades de tipo administrativo, civil, penal y en materia de Seguridad Social.

Palabras clave: Prevención, riesgo laboral, obligaciones empresario, responsabilidades empresario.

ABSTRACT.

The prevention of occupational risks arises from the need to protect the health and physical and mental integrity of the worker as a result of work made, considering that that situation generates a number of risks. The protection of workers against occupational risks is a Right established by the Spanish Constitution. For the company, it involves actions going beyond the formal observance a given set of company duties. Labour Law on Risk Prevention is the basic support for its fulfillment. Among others, It is essential planning of preventive action, the design of safe work, and the compliance with the duty of information, training, and health observation by the employer to avoid risk or minimize the effects those you cannot avoid. Similarly, there are additional obligations for special cases by the distinctiveness of workers and also, the coordination duties with other employers in cases of business concurrence. The absence of

fulfillment with these duties will lead the employer to an administrative, civil, and criminal and even social security responsibilities.

Keywords: Prevention, labour risk, employer duties, employer responsibilities.

II. OBJETO DEL TRABAJO.

El desempeño de un trabajo comporta una serie de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que tienen consecuencias no solamente en el ámbito laboral sino también en el ámbito social y familiar ; por este motivo es necesario el estudio de estos riesgos para intentar dar una respuesta a esta problemática. Este trabajo se centrará básicamente en la parte que afecta al empresario, en sus obligaciones y responsabilidades.

- Objetivo general.

- Identificar las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales y analizar las consecuencias que acarrea su incumplimiento traducido en las diferentes responsabilidades de tipo civil, administrativo, penal y en materia de seguridad social.

- Objetivos específicos.

- Relacionar el derecho de los trabajadores a la protección del trabajo con las obligaciones del empresario en materia de prevención.

- Comprender la importancia por parte del empresario de observar las medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales como una forma de evitar accidentes y enfermedades.

- Describir las obligaciones del empresario en materia de prevención y relacionarlas con las responsabilidades que acarrearán para el propio empresario su incumplimiento.

- Concienciar al empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

III. METODOLOGÍA.

Este trabajo parte de un enfoque descriptivo y de revisión e investigación bibliográfica centrado en la prevención de riesgos laborales y más concretamente en las obligaciones empresariales y sus responsabilidades en esta materia. Se trata por tanto de un trabajo básicamente teórico o cualitativo.

La metodología utilizada consiste en una recogida de información a través de material bibliográfico (manuales, monografías, revistas) tanto en papel como en formato electrónico y ha consistido en una consulta documental y un análisis de documentos. Así mismo se ha recurrido a los textos legales consolidados y a la jurisprudencia con el objeto de contrastar la información y poder abordar el tema con el mayor rigor posible.

Las principales fuentes legales para la realización de este trabajo ha sido el Estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de servicios de prevención, la Ley de infracciones y sanciones del orden social, así como el Código Civil y el Código Penal. Por último es necesario hacer referencia a la búsqueda de sentencias que pudieran completar algún apartado.

IV. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCION EN EL TRABAJO.

A la hora de abordar el estudio de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales y las correspondientes responsabilidades derivadas de su incumplimiento es necesario hacer referencia al derecho de los trabajadores a la protección de su seguridad y salud en el trabajo, puesto que precisamente de este derecho derivan dichas obligaciones y responsabilidades. En un sentido general ya la Constitución española en su art. 15 CE protege el derecho del individuo a la vida y a la integridad física y moral y el art. 40.2 CE de una manera más específica encomienda a los poderes públicos la misión de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, haciendo referencia a ese derecho como trabajador.¹ Así mismo en el art. 43.1 CE también "Se reconoce el derecho a la protección de la salud".²

A partir de ese mandato constitucional y de la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio que en su artículo 14 establece que los estados establecerán medidas para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo, el Estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales desarrollan ese derecho a la protección. En este sentido el art.4.2.d. ET alude al derecho del trabajador "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene" y posteriormente en el art.19.1 ET se habla expresamente de ese derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en la prestación de sus servicios precisamente.³

Así mismo la ley de prevención de riesgos laborales, en su art. 14 LPRL reconoce el derecho a la protección del trabajador frente a los riesgos laborales y el correlativo deber del empresario de protección frente a esos riesgos, pero también encomienda ese deber de protección a las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

¹ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág.99

² GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002. pág. 15

³ GARCÍA MIGUÉLEZ, María P. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011.pág. 75

Por último habría que señalar que aunque el empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la integridad de los trabajadores, incluso previendo posibles distracciones o imprudencias no temerarias⁴ del trabajador (art.15.4 LPRL) no siempre es posible garantizar la seguridad absoluta, con lo que surge el concepto de riesgo tolerado, señalando el mismo artículo que "se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas".

V. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

El deber empresarial en seguridad y salud laboral tiene una doble proyección: por una parte una obligación privada, contractual (art.19.1 ET) de cuyo incumplimiento derivan responsabilidades indemnizatorias, y por otra parte un deber jurídico-público frente al Estado (LPRL) de cuya infracción derivan responsabilidades administrativas e incluso penales.⁵

1. ORGANIZAR LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.

En primer lugar es preciso definir el concepto de "actividad preventiva". La norma UNE 81902 EX, la define como la parte del sistema general de gestión de la organización que detalla la política de prevención, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.⁶

Independientemente de cuál sea la actividad desarrollada en la empresa, existen unas obligaciones que debe cumplir todo empresario. Lógicamente, cada entidad productiva tiene unas peculiaridades propias como son el tamaño o la magnitud del riesgo existente. Cada empresa debe encontrar el modelo más adecuado a sus características y para ello debe partir de un conocimiento exhaustivo de la propia empresa para poder establecer las soluciones más adecuadas a la hora de abordar los

⁴ STSJ Madrid 5 diciembre 2014 (AS 2015/111)

⁵ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1^a Cizur Menor Navarra: Aranzadi. 2014. pág.31

⁶ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002.pág.167

diferentes riesgos. El art.2.2d RSP señala que la organización de la prevención de la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida será un elemento recogido en el plan de prevención de riesgos laborales. La adopción de unas u otras formas de organización se podrán tomar en función de diferentes factores como son el mayor o menor tamaño de las empresas y atendiendo a otras circunstancias objetivas.⁷ La LPRL hace referencia a la dimensión de la empresa, reflejando que no solamente es sensible a los problemas de las pequeñas y medianas empresas, sino también a las de mayores o considerables dimensiones, atendiendo a la necesidad de garantizar una adecuada seguridad y salud en el trabajo.⁸

Las obligaciones previas al inicio de la actividad empresarial tienen una doble vertiente. Por una parte la obligación de evitar el riesgo en el lugar de trabajo, analizando los factores capaces de generar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño derivado del trabajo (art.4.2 LPRL) y por otra parte la obligación de comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación de la actividad tras producirse cambios significativos, quien lo pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de informar sobre el cumplimiento o no en materia preventiva (art.9 LPRL).En todo caso y a tenor de lo establecido en el art.14.2 LPRL, el empresario, en el marco de sus responsabilidades deberá garantizar el deber de seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados por el trabajo mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y seguridad y salud de sus trabajadores.⁹ Las razones económicas no serán en ningún caso razón para no implantar dichas medidas de prevención por muy costosas que éstas sean.

En cuanto a la organización de la prevención debemos considerar la exposición de motivos de la LPRL cuando indica que "instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa

⁷ AGRA VIFORCOS , Beatriz. "Prevención de riesgos laborales en microempresas". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág.266

⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La organización de la prevención en la empresa". En: (AA.VV. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pág.187

⁹ STSJ Murcia 18 junio 2012 (JUR 2012/233515)

específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa". Se derivan de ello 3 modalidades de organización:¹⁰

- Asunción directa por el empresario:¹¹ Existe la posibilidad de que el empresario asuma de manera directa la prevención en empresas con menos de 6 trabajadores. Lógicamente, el empresario podrá asumir personalmente la prevención de su empresa únicamente cuando los riesgos sean escasos y no se requiera excesiva capacitación para hacerles frente (art.30.5 LPRL y 11RSP). Existe la posibilidad de asumir las labores de prevención pero se exceptúa cuando las actividades presenten una singular peligrosidad y tampoco puede desarrollar las labores de vigilancia de la salud.¹²

- Designación de trabajadores encargados de las funciones preventivas: En virtud del art.30 LPRL, el empresario podrá optar por designar uno o varios trabajadores para el desarrollo de la capacidad preventiva siempre y cuando tengan la capacidad necesaria, dispongan del tiempo y de los medios precisos y sean suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma. Hay que indicar, no obstante, que la designación de trabajadores encuentra trabas debido a las exigencias que a esta opción impone la norma (capacidad, tiempo, medios precisos y suficiencia numérica)

- Los servicios de prevención:¹³ Los servicios de prevención constituyen el nivel más elevado en términos organizativos, cualitativos y cuantitativos para crear un entorno laboral seguro. El art. 31 LPRL nos indica que cuando la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en

¹⁰ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen,. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007. págs. 155 y ss.

¹¹ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago."La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 1999. n. 50, pág. 22.

¹² AGRA VIFORCOS, Beatriz "Prevención de riesgos laborales en microempresas". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pag.271.

¹³ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. "La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 1999. n. 50, pág.21

las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario. La propia ley (art.31.2 LPRL) define el servicio de prevención como el "conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados." En este sentido, la empresa podrá optar por llevar a cabo dichas labores preventivas con servicios propios, constituyendo un servicio de prevención, o en su lugar concertado con una entidad especializada.¹⁴ En todo caso, el servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Estos deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo en esta materia (art.31.3 LPRL).¹⁵ En el caso de los servicios de prevención podrá optarse por:¹⁶

- Servicios propios: Estos se constituyen en el seno de la empresa y pueden desplegar su actividad en más de un centro de trabajo.
- Servicios ajenos: Consiste en concertar la prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, en los casos en los que la designación de trabajadores sea insuficiente y no sea obligatorio constituir un servicio propio y en casos de complejidad técnica en materia preventiva que no sean posible de asumir por el empresario por sus propios medios.

Por último es necesario señalar que el servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. El RSP en su capítulo III dispone en todo caso la Organización de recursos para las actividades preventivas. Salvo cuando la norma o la autoridad laboral impongan la constitución de un servicio propio, lo habitual será que los empresarios acudan a uno

¹⁴ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*, 2008. n. 15, pág. 105

¹⁵ STSJ Madrid 6 junio 2002 (AS 2002/2394)

¹⁶ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La organización de la prevención en la empresa". En: (AA.VV. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. págs.201 y ss.

ajeno (entidad especializada acreditada o Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).¹⁷

2. PLANIFICAR LA PREVENCIÓN.

La planificación constituye la pieza fundamental en la prevención puesto que incluye además de lo dispuesto en la legislación vigente, la participación, formación e información de los trabajadores. Una vez analizada la evaluación procede el análisis de la planificación, puesto que son dos actividades paralelas en la prevención de riesgos.¹⁸

El reglamento sobre servicios de prevención (RSP) en su art. 8 dispone la necesidad de la planificación de la acción preventiva. "Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos." La planificación de la acción preventiva incluirá en todo caso los medios humanos y materiales y deberá planificarse para un período determinado. El contenido de la planificación incluirá tanto la planificación de las medidas de emergencia como de vigilancia de la salud como la información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

2.1. ELABORAR UN PLAN DE PREVENCIÓN.

El plan de prevención de riesgos laborales es 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.¹⁹ Se desarrolla en las

¹⁷ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. "Marco general de la dimensión de la empresa en la normativa preventiva". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág. 71.

¹⁸ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002. pág.220

¹⁹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. 2008. págs. 37 y ss.

siguientes fases: a) Análisis general de las características de la empresa, b) Diseño del sistema de prevención, c) Implantación del sistema y d) Revisión y mejora del sistema en su caso. Es un conjunto de actuaciones preventivas que deberán desarrollarse en un tiempo determinado según un orden de prioridades previamente dispuesto para evitar los accidentes e incidentes o reducir sus efectos.²⁰

El art.16.1 LPRL dispone que "la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales". Dicho plan tiene que cumplir en su conjunto como mínimo un requisito básico: el de contribuir a la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.²¹ Además deberá reflejarse en un documento que quedará a disposición de la autoridad laboral, de la sanitaria y de los representantes de los trabajadores según indica el art.2 RSP. Este documento incluirá necesariamente los siguientes elementos:

La identificación de la empresa y su actividad productiva, número de centro y número de trabajadores; la estructura organizativa de la empresa, funciones y responsabilidades de los niveles jerárquicos y su sistema de comunicación, identificación de los procesos técnicos y prácticas en relación con la prevención; la organización de la prevención en la empresa indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes; y la política, los objetivos y metas que en la materia pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que dispondrá al efecto.

2.1.1. Evaluación de riesgos.

Es importante indicar que aunque toda acción preventiva va encaminada principalmente a evitar cualquier tipo de riesgos, existen casos en los que no se pueden evitar y por lo tanto es totalmente necesario evaluarlos y así lo dispone el art.16

²⁰ GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro, ARRIAGA SEGURA, Íñigo y MARTÍN ITURRALDE, Javier. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales :curso superior*. 9ª Valencia: Ciss. 2009.pág.845

²¹ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo. "Dimensión de la empresa y gestión de la prevención de riesgos laborales" . En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág.165.

LPRL.²² Debemos en este caso atender a la definición que nos señala el RSP en su art.3 "La evaluación de los riesgos laborales es 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 no hay que considerarla un fin en sí misma, sino que ha de ser considerada un medio, el punto de partida de actuación sobre los riesgos imposibles de evitar, teniendo como objetivo último prevenirlos (art.3 RSP).²³ El empresario debe asumir responsabilidades en lo que respecta a la evaluación de riesgos y para ello debe adoptar medidas como la designación de los sujetos responsables de realizar la evaluación y de poner a su disposición los medios necesarios para su correcto desarrollo.²⁴

Tenemos que tener en cuenta dos momentos a la hora de realizar la evaluación de riesgos: ²⁵

- a) Evaluación inicial. Inicialmente, con carácter previo al inicio de la actividad empresarial.
- b) Evaluaciones posteriores, que habitualmente serán parciales y referidas a trabajadores afectados por nuevas circunstancias. El art.16.2 LPRL señala que "cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas".

2.1.2. Planificación de la acción preventiva.

Una vez evaluados los riesgos existentes en el entorno de trabajo y después de comprobar si existe un riesgo potencial para los trabajadores es necesario planificar la

²² COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administrazioarako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág.104

²³ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo. "Dimensión de la empresa y gestión de la prevención de riesgos laborales". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pág.164

²⁴ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A.. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002. pág.203

²⁵ GARCÍA MIGUÉLEZ, María P. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas. 2011. págs. 86 y ss

acción preventiva para eliminar en gran medida estos riesgos y si ello no fuera posible totalmente, reducir los riesgos que no se puedan evitar. ²⁶Para ello el empresario deberá desarrollar un plan de prevención adecuado a su empresa y tendrá en cuenta en su caso las disposiciones legales relativas a riesgos específicos. El art.15.1. en su apartado g señala explícitamente la planificación de la acción preventiva como uno de los principios generales de la misma, " buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo". Por otra parte esta planificación debe tener una programación determinada, según se indica en art.9.1 RSP, "estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades".

Hay que señalar algunas características de la planificación de la actividad preventiva:²⁷

- La multidisciplinariedad, puesto que engloba una serie de materias de distinta naturaleza como son la medicina, ergonomía, la seguridad, la higiene industrial, etc.
- La globalidad e integración, ya que abarca todo tipo de riesgos y afecta a todo tipo de puestos de la empresa.
- La participación de empresarios, técnicos y trabajadores.

2.2. ELABORAR UN PLAN DE EMERGENCIA.

Aunque la LPRL no define exactamente las situaciones de emergencia, en su art.20 sí establece la obligatoriedad de disponer de planes de emergencia en aquellos centros de trabajo que por su tamaño y actividad de la empresa sea necesario. Para ello establece la necesidad de "analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las

²⁶ GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro, ARRIAGA SEGURA, Íñigo y MARTÍN ITURRALDE, Javier. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales :curso superior*. 9ª Valencia: Ciss. 2009.pág.101.

²⁷ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A.. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002. pág.222.

medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento". El personal deberá tener la formación adecuada para ello. En general y como contenido mínimo conviene que el plan de emergencia defina las personas responsables de la seguridad en estas tres áreas (primeros auxilios, incendio y evacuación) y establezca una serie de procedimientos que permitan facilitar a todas las personas de la empresa las pautas de actuación en caso de emergencias.²⁸

En todo plan de emergencia deberían tenerse en cuenta en todo caso 4 puntos principales:²⁹

- Prever situaciones críticas.
- Adoptar medidas para evitarlas.
- Optimizar los recursos disponibles.
- Minimizar las consecuencias.

3. DISEÑAR UN TRABAJO SIN RIESGOS.

Partiendo de que la posibilidad de eliminar completamente los riesgos es prácticamente nula, es necesario establecer a partir de la identificación, evaluación, gradación de posibilidades y consecuencias, cuál es el máximo nivel de prevención y protección que es posible establecer en cada caso.³⁰ Esto se consigue buscando alternativas a la utilización de determinados productos o proporcionando a los trabajadores sistemas de protección más efectivos o fiables como son los equipos de trabajo y equipos de protección individual (EPIs) que vamos a señalar.

²⁸ CRUZ PARRALES, Teodoro de la. "Prevención de Riesgos Laborales: El plan de emergencias". *Anales de mecánica y electricidad*, 2000.vol. 77, n. 2, pp. 59-63.

²⁹ DE PREVENCIÓN, Notas Técnicas Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Fichas INSHT ST.XIII.47

³⁰ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A.. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002.pág.223

3.1. EQUIPOS DE TRABAJO.

En su art.4.6 la LPRL define "equipo de trabajo" como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. ³¹El art.17.1 indica que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. En este sentido la propia ley hace diferenciación en cuanto al mantenimiento y uso de equipos de trabajo que puedan representar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores. ³²

3.2. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

El RD 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (EPI) transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva europea 89/656/ de 30 de noviembre de 1989. Este real decreto constituye una norma de desarrollo reglamentario de la ley 31/95 LPRL.³³

Este RD en su art.2 define "equipo de protección individual " como 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 salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Por otra parte el mismo RD excluye expresamente de dicha definición los siguientes elementos: la ropa de trabajo corriente o que no esté destinada específicamente a proteger al trabajador, los equipos de los servicios de socorro y salvamento, los equipos de protección de los militares, policías y personas de mantenimiento del orden, los de los medios de transporte por carretera, el

³¹ GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro, ARRIAGA SEGURA, Íñigo y MARTÍN ITURRALDE, Javier. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales :curso superior*. 9ª Valencia: Ciss. 2009.pág.240

³² GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas. 2011. pág.88

³³ AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013. pág.103

material deportivo, el material de autodefensa o de disuasión y los aparatos portátiles para la protección y señalización de los riesgos y los factores de molestia.

En cuanto a las obligaciones del empresario en esta materia, que es el tema que principalmente nos ocupa, el art.3 del RD 773/1997 contempla, de forma resumida, algunas obligaciones del empresario y junto con los arts. 8 y 9 constituyen el conjunto de obligaciones que en materia de EPIs tiene el empresario. Estas son:³⁴

- Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, teniendo en cuenta que esta protección es de carácter residual y de segundo orden (art.17 LPRL)³⁵
- Elegir los EPIs conforme a los arts. 5 y 6 del propio RD 773/1997 manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.³⁶
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los EPIs que deban utilizar y reponerlos cuando sea necesario.
- Velar por el buen uso de los equipos conforme al art. 7 RD 773/1997.
- Asegurar que el mantenimiento se realiza conforme indica el fabricante..
- Adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores y sus representantes reciban formación y sean informados sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación de este decreto. Art. 8 RD 773/1997.
- La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el art.18.2 LPRL

En relación con las obligaciones del empresario hay que apuntar también a las obligaciones de los trabajadores en esta materia como apunta el art. 10 RD 773/1997, que indica que los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deberán:³⁷

³⁴ GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro, ARRIAGA SEGURA, Íñigo y MARTÍN ITURRALDE, Javier. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales :curso superior*. 9ª Valencia: Ciss. 2009.pág.156

³⁵ STSJ Cataluña 23 julio 2013 (AS 2013/3182)

³⁶ STSJ Galicia 3 febrero 2015 (AS 2015/687)

³⁷ CORTÉS DÍAZ, José María. *Técnicas de prevención de riesgos laborales :seguridad e higiene del trabajo*. 10ª [act Madrid: Tebar. 2012

- Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- Colocar el EPI después de su utilización en el lugar adecuado para ello.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el EPI que a su juicio pueda suponer una pérdida de su eficacia protectora.

Para la selección del EPI adecuado el art. 6 nos indica que es necesario identificar y evaluar el riesgo, definir el EPI necesario y comparar con los EPIs existentes para poder elegir el más adecuado. También haremos referencia a las normas de uso de los EPIs. Tenemos que tener en cuenta básicamente cuatro: Que sea adecuado para retener el contaminante a que estamos expuestos, que proteja todas las vías de entrada, que sea lo más confortable posible y que se utilice adecuadamente.³⁸

4. DEBER DE INFORMACIÓN.

El art.18.1 LPRL establece la obligatoriedad por parte del empresario de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesaria con el fin de dar cumplimiento al deber de protección. Los temas sobre los que deben ser informados son:³⁹

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente.
- Las medidas adoptadas en situaciones de emergencia.

Así mismo, en virtud del art.18.2 LPRL el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación , en el marco de las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Es por lo tanto, obligación del empleador tomar medidas para informar a los trabajadores de la legislación aplicable en sobre los riesgos del trabajo que desempeñen

³⁸ DE PREVENCIÓN, Notas Técnicas Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Fichas INSHT ST.XIV.23

³⁹ MARÍN ARCE, Juan Ignacio. "El derecho de información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos lingüísticos". *Revista de llengua i dret*, , 2010.n. 53, p. 170

así como la forma de prevenirlos.⁴⁰ Cuando no se transmita dicha información se considerará una deuda de seguridad.⁴¹

5. DEBER DE FORMACIÓN.

El deber de informar al trabajador cobra máxima importancia cuando entra en juego su seguridad, y se entiende incumplido por parte del empresario cuando se acredite que no fue impartida dicha formación, pudiendo conllevar sanciones mayores cuando exista una clara relación entre la falta de formación y el daño causado.⁴² En este punto tenemos que hacer referencia al art.19.1 LPRL. ⁴³Derivado del deber de protección, el empresario deberá garantizar que el trabajador reciba una formación teórica y práctica adecuada y suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Hay que tener en cuenta que la formación deberá ser específica al puesto o función de cada trabajador y deberá repetirse periódicamente si fuera necesario.

En todo caso la formación deberá impartirse en horas de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento de éstas de la jornada de trabajo⁴⁴.(art.19.2 LPRL).

En la práctica el tiempo de formación dependerá de lo establecido en el plan de prevención adoptado por la empresa, salvo lo que establezcan los convenios colectivos. (Disposición adicional séptima RSP).⁴⁵

⁴⁰ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A.. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002. pág.80

⁴¹ STSJ Madrid 27 diciembre 1993 (AS 1993/5574)

⁴² STS 6 marzo 1980 (RJ 1980/800)

⁴³ CANO GALÁN, Yolanda. "La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. 2004, n. 53, pág. 206

⁴⁴ STS 12 febrero 2008 (RJ 2008/3023)

⁴⁵ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen,. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch. 2007. ISBN 978-84-8456-801-8. pág.124

6. DEBER DE VIGILANCIA DE LA SALUD.

En primer lugar y teniendo en cuenta que la vigilancia de la salud es un deber del empresario hay que observar que es un punto delicado en cuanto que podría vulnerar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador si no se toman las medidas adecuadas, sobre todo respecto a la confidencialidad. Hay que tener en cuenta también que la vigilancia de la salud deber tener el consentimiento del trabajador, con algunas excepciones que apuntaremos más adelante.

El art. 22 LPRL establece que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.⁴⁶ Esta vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.⁴⁷ No obstante, la propia ley incorpora unas excepciones, de forma que ese carácter será obligatorio en determinados supuestos siempre que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo, para otros trabajadores o para personas relacionadas con su puestos de trabajo. Estas medidas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad⁴⁸ y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su salud, además esos datos deberán ser comunicados al trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del propio trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico sin que pueda facilitarse al empresario sin consentimiento expreso del trabajador, aunque esto no impide que el empresario deba ser informado de las conclusiones en cuanto a la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo. La vigilancia de la salud deberá ser llevada a cabo por personal sanitario cualificado.

El sometimiento libre y voluntario del trabajador al reconocimiento médico no es suficiente para considerarlo válido, hay que considerar también la información que debe proporcionarse al trabajador en este tipo de pruebas. El trabajador deberá ser

⁴⁶ STSJ Andalucía 6 febrero 2014 (AS 2014/1125)

⁴⁷ STJS Madrid 13 febrero 2006 (AS 2006/721)

⁴⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la negociación colectiva en Castilla y León". *Revista jurídica de castilla y león*, 2008. n. 15, pp. 235-312.

informado no solo sobre el momento de realización del reconocimiento sino también sobre el contenido del mismo y las pruebas a realizar.⁴⁹

El art. 14 LPRL ya establece como medidas para cumplir la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores la evaluación de los riesgos y la vigilancia de la salud además de las propias en materia de prevención y en este sentido el empresario se constituye en "deudor u obligado a proporcionar a sus empleados una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".⁵⁰

Así mismo, en relación al art.16.3 LPRL, cuando se haya producido algún daño a la salud o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultaron insuficientes , el empresario deberá llevar a cabo una investigación con el fin de detectar las causas de tales hechos y poder evitar que vuelvan a producirse.

La medicina del trabajo actúa valorando la influencia que tienen determinados agentes o condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y mediante la vigilancia de la salud intenta diagnosticar precozmente la enfermedad para evitar su progreso.⁵¹

7. OBLIGACIONES DOCUMENTALES Y DE NOTIFICACIÓN.

Según el art. 23 LPRL el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:⁵²

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos.⁵³

⁴⁹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier , Dirs.)*Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. pág.358

⁵⁰ STSJ Galicia 31 julio 2014 (JUR 2014/249461)

⁵¹ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág. 97.

⁵² GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas. 2011. pág.101

⁵³ STSJ Castilla-La Mancha 3 julio 2007 (AS 2007/2590)

- Planificación de la acción preventiva, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar, y en su caso, el material de prevención que deba de adoptarse.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Es necesario indicar que incluso en el momento de la cesación de la actividad empresarial, el empresario deberá remitir a la autoridad laboral esta documentación. La documentación a la que nos referimos también deberá ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias en cumplimiento del art. 10 LPRL y del art.21 de la ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad.

En cuanto al deber de notificación, el mismo artículo 23 LPRL señala 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, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente".

8. DEBER DE VALORAR LA RELACIÓN CAPACIDAD-TAREAS DE SUS TRABAJADORES.

Es bien sabido que el desarrollo de tareas por parte de personal no cualificado o que no ha recibido la formación necesaria puede entrañar un riesgo evidente para los trabajadores. En este sentido el art. 15.2 LPRL indica expresamente como un deber del empresario tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas. Así mismo deberá adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido la formación suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Para situar a un determinado trabajador en un puesto de trabajo se debe tener en cuenta tanto su formación como que la realización de su tarea esté acorde con su capacitación profesional.⁵⁴ Además, el art. 15.3 LPRL señala que "el empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan

⁵⁴ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A., 2002. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. pag.173

recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico".⁵⁵

La propia ley en su art. 17.1 y en relación con los equipos de trabajo y medios de protección, restringe la utilización de dichos equipos a los trabajadores específicamente capacitados para ello.⁵⁶

9. OBLIGACIONES EN CASOS ESPECIALES.

Partiendo de la generalidad de los trabajadores en cuanto a las medidas de prevención de riesgos laborales, existen unos colectivos especialmente sensibles o en unas situaciones especiales que merecen por parte de la ley una especial protección.⁵⁷ Estos son el caso de trabajadores con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, mujeres en situación de embarazo o de parto reciente, menores, mujeres y hombres que realicen trabajos que puedan poner en peligro la función reproductora, y trabajadores temporales o contratados por empresas de trabajo temporal.

9.1. TUTELA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.

El art.25 LPRL encomienda al empresario garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, de forma que tendrá que tener en cuenta estas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de los riesgos y adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

En definitiva se trataría de adaptar el trabajo a la persona y no al revés.⁵⁸ Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo que por sus características puedan ponerles en peligro a ellos o a otras personas. Así mismo, se

⁵⁵ AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013. pág.118

⁵⁶ STSJ Andalucía, Sevilla 17 julio 2014 (AS 2017/2468)

⁵⁷ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág. 110

⁵⁸ STSJ Galicia 24 mayo 2012 (JUR 2012/190261)

tendrán también en cuenta las situaciones transitorias de los trabajadores que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.⁵⁹

En cuanto a las medidas a adoptar por parte del empresario en el caso de estos trabajadores especialmente sensibles son básicamente dos según señala la LPRL art.25.1 aunque no las detalla⁶⁰:

- El empresario deberá tener en cuenta en la evaluación de riesgos los aspectos relacionados con las características personales y la capacidad psicofísica de los trabajadores para así adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.
- Ante la sensibilidad a determinados riesgos, el empresario no podrá emplear a estos trabajadores en puestos incompatibles con sus características personales.

La LPRL no establece el método para la identificación de estos trabajadores. El procedimiento normal será que el trabajador informe a la empresa de su estado en el momento de ser contratado o en un momento posterior, o también a través de los reconocimientos médicos periódicos. La observación de síntomas extraños por el personal de mando o encargado de seguridad es una vía de identificación. En todo caso el mejor momento sería en la evaluación de los riesgos.⁶¹

9.2. PROTECCIÓN CONTRA ALTERACIONES DE LA FUNCIÓN REPRODUCTORA.

Según el art.25.2 LPRL "el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la

⁵⁹ STSJ Murcia 5 mayo 2014 (JUR 2014/151119)

⁶⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. Acción preventiva en colectivos especialmente protegidos. En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier , Dirs.)*Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. pág.134

⁶¹ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch. 2007. págs.138 y ss.

descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias". Un punto importante a señalar se refiere a la inclusión de ambos sexos en dicha protección y ambos sexos son titulares del bien jurídico protegido, la procreación.⁶²

9.3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA.

Este punto aparece regulado en el art. 26 LPRL, inspirado en la norma europea de referencia, la Directiva 92/85 de 19 octubre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Hay que tener en cuenta también la ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar (LCVLF) que introduce una serie de medidas con el fin último de promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres trabajadores, perfeccionando los derechos derivados de embarazo, parto y puerperio y atención a menores y dependientes y facilitando que sea el padre quien también disfrute de dichas medidas abundando en la equiparación de sexos.⁶³

Según el art. 26.1 la evaluación de los riesgos⁶⁴ a los que se refiere el art. 16 LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.⁶⁵ Teniendo en cuenta por tanto estos riesgos específicos el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, entre las que se incluirán cuando sea necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

El art. 4 del RSP indica que la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo

⁶² GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011.pág.114

⁶³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005.n. 82, pág. 53

⁶⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, 2005. "Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 79, pág. 43

⁶⁵ STSJ Galicia 26 enero 2015 (AS 2015/614)

incluidos en la lista del anexo VIII, cuando de acuerdo con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o salud o la del feto. Igualmente se verá protegida mientras la trabajadora esté en período de lactancia.⁶⁶

En este sentido, cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. (art.26.1 LPRL). Entre estas medidas están:⁶⁷

- La adaptación de las condiciones de trabajo, ya sea en la realización del trabajo, o del tiempo dedicado al mismo, pudiendo esto suponer la no realización del trabajo nocturno.
- Cuando la adaptación no sea posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo determinar el empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. (art.26.2 LPRL)
- Si el cambio de puesto tampoco fuera técnica ni objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (art.45.1.d. ET) durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud.
- Las anteriores medidas serán igualmente aplicables durante el período de lactancia natural⁶⁸, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificasen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad concertada con la empresa.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán así mismo derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.(art.26.5 LPRL).

La aprobación de la Lo 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) puso el interés en el reflejo de las diferencias biológicas y

⁶⁶ AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas. 2013. pág.128

⁶⁷ GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas. 2011. págs. 115 y ss.

⁶⁸ STS 21 junio 2012 (RJ 2012/8964)

sociales y en el desarrollo del trabajo debidas a la condición de mujer en una política preventiva centrada en los principios de eficacia y actuación. Hasta ahora el tratamiento dado a la protección de la trabajadora se ha centrado de forma exclusiva en la exigencia de tutela en los momentos de mayor sensibilidad a los riesgos laborales en atención al estado de embarazo, parto y puerperio. Las novedades que aporta la LOI afectan sobre todo a la tutela de maternidad, y en concreto a la lactancia materna, subsanando una anterior protección incompleta y pone la primera piedra para una concepción de la prevención de riesgos en la que el sexo sea tenido en cuenta a la hora de poner en marcha los mecanismos de prevención en las empresas.⁶⁹

9.4. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES.

En el ámbito internacional tenemos que tener en cuenta dos textos legales que se refieren a la protección de los trabajadores menores, en primer lugar el Convenio núm. 138 de la OIT y en segundo lugar y dentro del ámbito comunitario , la directiva 94/33/CEE. Nuestro ordenamiento jurídico, en el art.6.1 ET establece como regla general la edad de 16 años para poder acceder al trabajo con algunas excepciones que también contempla el propio Estatuto.

En cuanto a lo que se refiere a la materia de prevención de riesgos que nos ocupa, el art. 27 LPRL regula esta protección de los menores.⁷⁰

- Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, con el 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 salud de estos trabajadores.⁷¹

- Además, el empresario deberá informar de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud a dichos jóvenes y a sus padres o

⁶⁹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa. "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2007. n. 91, pp. 263-296.

⁷⁰ GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011. pág. 118

⁷¹ STSJ Cataluña 14 marzo 2008 (AS 2008/1244)

tutores, es decir, a aquellos que hayan intervenido en la contratación, puesto que los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis necesitan el consentimiento de sus padres o tutores, salvo que vivan de forma independiente según establece el art.7.1 b) ET.⁷²

Hay que indicar también que el trabajo de los menores tiene una serie de limitaciones que recoge el ET. Así, los arts. 6.3 y 6.2 ET recogen la prohibición de realizar horas extraordinarias y el trabajo nocturno, así como la imposibilidad de desarrollar más de ocho horas de trabajo efectivo.

9.5. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y CONTRATADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETTs)

El art.28 LPRL recoge la protección de este tipo de trabajadores que por las características de sus puestos de trabajo merecen una protección especial puesto que o bien se les contrata para realizar trabajos de mayor riesgo o bien al estar contratados por una empresa para ponerles a disposición de otra usuaria es necesario delimitar cuál de los dos empresarios asume la deuda de la seguridad.⁷³

En primer lugar hay que señalar como un punto importante que el art.28.1. LPRL ya consagra la igualdad de trato entre los trabajadores temporales y los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal y los fijos en los que prestan sus servicios. El objeto de la normativa es la protección de los trabajadores en el ámbito de las ETTs que se traduce en la imposición al empresario de una serie de obligaciones de seguridad con la finalidad de equiparar la protección entre el trabajador puesto a disposición y los trabajadores de la empresa usuaria.⁷⁴

⁷² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. Acción preventiva en colectivos especialmente protegidos. En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, Dirs.) *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. pág.166

⁷³ AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013. pág. 134

⁷⁴ PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. "Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades". *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2005.n. 38, pág. 212

9.5.1. Contratación directa por el empresario:

La LPRL no establece peculiaridades específicas, por lo que estas exigencias expuestas de modo genérico serían también de aplicación a este colectivo, arts.28.2 y 28.3.

- Obligación de informar y formar a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad y durante la vigencia de la misma, con independencia de cuál sea el vínculo contractual que una a empresario y trabajador.⁷⁵
- Obligación de vigilancia de la salud de los trabajadores, cuestión ésta olvidada a menudo debido a la corta duración de la relación laboral.

El art. 28.4. sí que realiza una referencia expresa a la hora de referirse a los servicios de prevención, en los que incluye a los trabajadores temporales.

9.5.2. Contratación temporal indirecta a través de empresas de trabajo temporal.

En principio estos trabajadores tienen la misma protección a la que nos hemos referido para los trabajadores temporales, aunque hay que añadir unas reglas específicas que incluye el art.28.5 LPRL. La ETT (empresa de trabajo temporal) y la EU (empresa usuaria) se reparten la deuda de seguridad, aunque hay que indicar que la EU es en la que recaen la mayoría de las obligaciones puesto que los trabajadores prestan su servicio a esta última que es la responsable de la ejecución del trabajo. Es necesario indicar que la empresa usuaria no es la empleadora del operario puesto a su disposición, pero va a ser quien ostente el poder de dirección y organización sobre él, así como quien obtenga el resultado del esfuerzo. Por este motivo debe hacer frente a una serie de obligaciones vinculadas a la prevención de riesgos.⁷⁶

a) Obligaciones de la empresa usuaria.⁷⁷

Estas obligaciones vienen recogidas en los arts.21.1 y 2.2 RD 216/1999 y en el art.28.5 LPRL. Básicamente, estas obligaciones son las siguientes:

⁷⁵ STSJ País Vasco 26 diciembre 2003 (JUR 2003/107931)

⁷⁶ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Coordinación y dimensión de la empresa". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág. 242

⁷⁷ PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. "Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades". *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2005.n. 38, págs.212 y ss.

- Informar a la ETT sobre las características del puesto y las tareas, sus riesgos y las aptitudes, capacidades y cualificaciones requeridas.
- Recabar de la ETT información para comprobar que el trabajador ha sido sometido a la pertinente vigilancia de la salud y que ha recibido la información preventiva.
- Informar al trabajador de los riesgos y las medidas de prevención establecidas.
- Informar a la ETT de los resultados de la evaluación de riesgos a que están expuestos los trabajadores puestos a disposición.
- Asegurar a estos trabajadores igual nivel de protección que a su propia plantilla.
- Comunicar a la ETT los daños sufridos con motivo del trabajo de estos trabajadores.
- Tener en cuenta a estos trabajadores a la hora de seleccionar la acción preventiva.
- Registrar y conservar la documentación generada en aplicación del RD 216/1999.

b) Obligaciones de la empresa de trabajo temporal.

El trabajador puesto a disposición deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica para desempeñar el puesto de trabajo y tiene que acreditarlo documentalmente la ETT (disp.ad.2ª Ley 14/1994). Las obligaciones de la ETT básicamente y según el art.28.5 LPRL son las siguientes:

- Proporcionar al trabajador la información suministrada por la EU.
- Comprobar que el trabajador posee la formación preventiva necesaria e impartirla en su caso.⁷⁸
- Encargarse de la vigilancia de la salud.
- Acreditar documentalmente a la EU que el trabajador ha recibido la formación que debe proporcionar la ETT, y que está formado en materia preventiva y que su estado de salud es compatible con la actividad que va a desarrollar.
- Notificar a la autoridad los daños a la salud de los trabajadores cedidos.
- Registrar y documentar la documentación generada en aplicación del RD 216/1999.⁷⁹
- Tener en cuenta la existencia de trabajadores en misión a la hora de organizar la prevención.

⁷⁸ STSJ Castilla y León, Valladolid 29 abril 2009 (AS 2009/1673)

⁷⁹ STSJ Canarias, Las Palmas 12 abril 2006 (AS 2006/1847)

10. OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA Y DE RIESGO GRAVE E INMINENTE.

El término "riesgo grave e inminente" está bien definido en el art.4.4 LPRL. Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.⁸⁰

Es necesario por tanto tratar de evitar los efectos producidos ⁸¹por ese tipo de riesgos que tan perjudiciales pueden ser para la salud del trabajador. El art.21 LPRL expone claramente que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar lo antes posible a los trabajadores acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o a adoptar.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad o abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador en ausencia de un superior jerárquico tenga los conocimientos y los medios técnicos para adoptar las medidas necesarias.

En este caso de riesgo grave e inminente los trabajadores tendrán derecho a interrumpir su actividad e incluso abandonar el centro de trabajo y no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de ello a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave. En este sentido, el ejercicio de este derecho, tanto individual como colectivo, puede hallar un punto de apoyo objetivo en la percepción individual y subjetiva del riesgo, convertida en presunción de legalidad favorable al lado social, de tal forma que sólo la

⁸⁰ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.pág.125 y ss.

⁸¹ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág.109

mala fe o negligencia grave⁸² en la conducta paralizante rompería la presunción de legalidad.⁸³

En tanto que la adopción de las actuaciones mencionadas suponen un eficaz aumento de la seguridad de los trabajadores, se trata de una obligación que eleva el nivel de seguridad en la empresa, por lo que es susceptible de calificarse como protección.⁸⁴

11. COORDINARSE CON OTROS EMPRESARIOS.

El art. 24.1 LPRL indica que "cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el ap.1 del art.18 LPRL."⁸⁵

Hay que tener en cuenta que la simple concurrencia de empresarios y trabajadores en un mismo lugar de trabajo constituye en sí, un factor de riesgo. El propio artículo 24 LPRL⁸⁶ ha establecido diversos niveles de implicación en la materia, teniendo como idea principal la coordinación de la prevención entre los implicados, llegando a la corresponsabilidad en último extremo, y en cuanto a las obligaciones tiene gran importancia el propio tamaño de las empresas.⁸⁷

⁸² STSJ Cataluña 19 septiembre 2014 (AS 2014/2696)

⁸³ QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo. *Dimensión de la empresa y gestión de la prevención de riesgos laborales*. . En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pág.177.

⁸⁴ GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A.. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2002.

⁸⁵ MARTÍN TOVAL, Eduardo. "La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2003.n. 71, pp. 91-108

⁸⁶ COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen zuzendaritza eta administraziorako aldizkaria*. 2008, n. 15, pág. 106

⁸⁷ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Coordinación y dimensión de la empresa". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág. 214.

Este art.24.1 LPRL está desarrollado por el RD 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales. El art. 3 de este RD establece los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, y en particular cuando puedan generar riesgos graves o muy graves o cuando se desarrollen actividades incompatibles por su incidencia en la seguridad y salud.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el lugar de trabajo compartido, capaces de afectar a los trabajadores que prestan servicios y las medidas aplicadas para su prevención.⁸⁸

Los medios de coordinación entre las empresas concurrentes vienen establecidos en el art.11 del RD, aunque no se excluyen otros que puedan ser pactados. Estos son:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las mismas.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas o los empresarios que carezcan de dichos comités.
- La impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos existentes en el centro de trabajo.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Debemos distinguir tres supuestos diferentes de concurrencia empresarial:

11.1. COORDINACIÓN ENTRE EMPRESARIOS CUYOS TRABAJADORES COMPARTEN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO.

⁸⁸ STSJ Asturias 25 septiembre 2009 (AS 2009/2522)

En primer lugar hay que precisar el concepto de "centro de trabajo". Según la OIT es el sitio donde los empleados deben permanecer y acudir por razón de su trabajo y se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador, y en los cuales desarrollan actividades por cuenta ajena.⁸⁹El TS aplica esta definición y considera también algunas instalaciones al aire libre propias de la empresa.⁹⁰

Se regula en el Cap. II RD 171/2004. Obliga a los titulares de cada una de las empresas, incluidos los trabajadores autónomos a cooperar entre sí, aun cuando no exista relación jurídica entre ellos. Este deber de cooperación (art.4) de los empresarios se ve reflejado en los siguientes puntos:⁹¹

- Los empresarios implicados deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo y capaces de afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro. La información deberá ser suficiente, proporcionarse antes del inicio de las actividades o cuando se produzca algún cambio y se facilitará por escrito cuando alguna empresa genere riesgos graves o muy graves.
- Debe existir un flujo de información fluida entre los empresarios, específicamente en los supuestos de accidente de trabajo como consecuencia de esos riesgos, en caso de toda situación de emergencia, y además cada empresario deberá informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades.
- El contenido de la información trasferida entre empresarios deberá ser tenida en cuenta en el momento de realizar la evaluación de los riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.

11.2. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO DEL QUE UN EMPRESARIO ES TITULAR.

⁸⁹ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier , Dirs.) *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008.pág.212

⁹⁰ STS 18 abril 1992 (RJ 1992/4849)

⁹¹ GARCÍA MIGUÉLEZ, María P.. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011. pág.104

Cuando, entre los empresarios que comparten un centro de trabajo , uno sea titular del mismo, la norma le impone mayores obligaciones que al resto, debiendo asumir un nivel general de coordinación entre empresarios concurrentes.⁹²

Este supuesto se regula en el Cap. III del RD 171/2004 de 30 de enero. Los empresarios, además de observar las medidas referidas al Cap. II tendrá además las siguientes exigencias:

- El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo susceptibles de afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.
- Existe la misma obligación de información que en el punto anterior.
- El empresario titular del centro de trabajo deber proporcionar las instrucciones necesarias para hacer frente a los riesgos existentes en el centro de trabajo, y más concretamente sobre las medidas que deben aplicarse ante una situación de emergencia.

11.3. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO CON UN EMPRESARIO PRINCIPAL: CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.

Para que se dé este hecho de concurrencia se deben dar los siguientes requisitos: que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de obras o servicios, que correspondan a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo. En este caso, el concepto de propia actividad es el que ha sido siempre uno de los más controvertidos.⁹³ La aplicación del art. 42 ET y del art.24.3 LPRL se condiciona a la concurrencia de una circunstancia que es la "propia actividad" de la empresa contratante. Por propia actividad podría entenderse la actuación dentro del mismo sector o rama de actividad, la realización de actividades coincidentes o muy próximas, la participación en el correspondiente ciclo productivo o la realización de tareas necesarias o imprescindibles para el funcionamiento de la empresa principal.⁹⁴

⁹² STSJ País Vasco 19 julio 2005 (AS 2005/2553)

⁹³ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Coordinación y dimensión de la empresa". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008. pág. 226

⁹⁴ GARCÍA MURCIA, Joaquín. "Contratas y subcontratas". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, 2004. n. 48, pp. 13-38

Este punto viene recogido en el Cap. IV del RD 171/2004 . En el art. 10 se indica que el empresario principal, además de cumplir las exigencias de cooperación, coordinación, información e instrucción comunes a los anteriores supuestos de concurrencia⁹⁵, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.⁹⁶ Antes del inicio de la actividad el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de su acción preventiva. Además, deberán acreditar también por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de sus trabajadores en dicho centro de trabajo. Dichas acreditaciones deberán ser exigidas a la empresa contratista para su entrega al empresario principal, cuando subcontrata con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio. Asimismo el empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

VI. RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

Responsabilidades y sanciones, aun cuando actúan a posteriori, sancionando incumplimientos ya producidos, tienen también una finalidad preventiva consecuencia de su virtualidad pedagógica y disuasoria de la infracción empresarial que resulta del temor a la imposición de sanciones que incentivan el respeto y observancia del complejo entramado obligacional.⁹⁷

El art. 42.1 y 42.3. de la LPRL nos enuncia las responsabilidades del empresario en materia de Seguridad y Salud así como su compatibilidad. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades

⁹⁵ STSJ Galicia 11 junio 2014 (AS 2014/1790)

⁹⁶ STSJ Madrid 6 febrero 2009 (AS 2009/984)

⁹⁷ VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda. "El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales". *Revista jurídica universidad autónoma de Madrid*, , 2011.n. 24, pág.42

penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.⁹⁸ Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

La LRJS pretende modernizar la normativa laboral a través de su unificación, permitiendo una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral.

12. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

El incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales conlleva una responsabilidad administrativa que viene tipificada en la ley sobre infracciones y sanciones del orden social aprobada por RD legislativo 5/2000 de 5 de agosto (LISOS). Así el art. 5.2 indica que las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables... que incumplan las normas legales en materia de seguridad y salud laboral están sujetos a responsabilidad conforme a esta ley.⁹⁹ La sección segunda de la ley regula dichas infracciones. La calificación que hace la ley de estas infracciones es: leves (art.11 LISOS), graves (art.12 LISOS), y muy graves (art.13 LISOS). Así mismo y dentro de esta calificación la propia ley realiza una graduación (art.39.3 LISOS) atendiendo a unos criterios y que serán grado mínimo, medio o máximo. Esta graduación y calificación servirá de base al órgano sancionador para imponer la sanción correspondiente a la sanción.¹⁰⁰

Es importante destacar que para que haya una responsabilidad administrativa no es necesaria la presencia de daños, bastando con la existencia del "riesgo" de que se

⁹⁸ DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina "Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral),. *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral. 2004.pág.217

⁹⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda. "El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales". *Revista jurídica universidad autónoma de Madrid*, , 2011.n. 24, pág.52

¹⁰⁰ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1^a Cizur Menor Navarra: Aranzadi. 2014. pág.40

produzca. De esta forma se protege del riesgo y no del daño, eso sí, a la hora de producirse el daño, la ley prevé que la gravedad de los daños producidos actuará de criterio o circunstancia agravante en la graduación de la sanción. (art.39.3.c LISOS). Básicamente y según señala el art. 39.3 LISOS los criterios de graduación son:¹⁰¹

- Peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- Carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o el riesgo de que se produzcan.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste.
- Incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a los que se refiere el art.43 LPRL.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la cuantía de las sanciones,¹⁰² el art. 40 LISOS indica las multas correspondientes a cada infracción en función de su calificación y dentro de ésta según el grado, yendo desde las multas de 40 a 405 euros por las infracciones leves en su grado mínimo hasta los 819.780 euros en las muy graves en su grado máximo.

Respecto al procedimiento sancionador es necesario hacer referencia a la ley 42/1997 , de 14 de noviembre ordenadora de la Inspección de trabajo y seguridad social. En este sentido, el art. 3 encomienda entre otros cometidos a la inspección de trabajo la

¹⁰¹ AGRA VIFORCOS, Beatriz., *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas. 2013.pág.202

¹⁰² FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi. 2014. pág.62 y ss.

vigilancia y exigencia de las normas legales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en el punto 1.2. Distinta de la autoridad laboral, aunque un complemento necesario de la misma es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya misión fundamental es la de exigir el cumplimiento de las normas laborales , incluidas las relativas a prevención de riesgos, levantando actas y proponiendo la imposición de sanciones.¹⁰³

13. RESPONSABILIDAD PENAL.

En el Título XV del Código Penal se ubica un catálogo de delitos que la doctrina nombra "Derecho penal del trabajo"¹⁰⁴. Según señala Tomás Sala Franco tenemos tres tipos delictivos previstos en el Código Penal aplicables en materia de prevención de riesgos laborales:¹⁰⁵

- El delito específico contra la seguridad y la salud laboral.
- Los delitos o faltas genéricas de lesiones o de homicidio.
- Los delitos de riesgo catastrófico.

a) El delito contra la seguridad y salud laboral.

El art. 316 del C.P. tipifica un delito contra la seguridad y salud laboral para "los que, con infracción de las normas de prevención laboral y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que se pongan en peligro grave su vida, salud e integridad física, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses". Deben darse tres elementos: incumplimiento de las medidas de

¹⁰³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "La promoción pública de la seguridad y salud en las empresas de reducidas dimensiones". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pág.114

¹⁰⁴ STS 29 julio 2002 (RJ 2002/8826)

¹⁰⁵ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen,. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch. 2007. pág.280

seguridad, resultado dañoso en la persona del trabajador y causalidad entre infracción y daño.¹⁰⁶

Se trata de un delito "especial propio". Solo podrá ser autor quien esté "legalmente obligado" a facilitar los medios para ello. Así, los demás que ejecuten tal conducta no pueden ser autores ni de éste, ni de ningún otro delito común que castigue para ellos la misma conducta.¹⁰⁷

Para reconocer cuales son estas normas es necesario acudir al art.1 de la LPRL que señala que "la normativa de prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales y convencionales, contengan prescripciones relativas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito". En cuanto a la puesta en peligro grave de la salud o la integridad física de los trabajadores hay que decir que se trata de un delito de peligro y no de resultado dañoso, no requiriéndose por lo tanto la presencia de daños para que el comportamiento delictivo se produzca. En este sentido el art. 4 LPRL indica que "se entenderá por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo".

En cuanto a las penas a imponer el Código Penal en sus arts. 316-318 contempla los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo.¹⁰⁸ Se debe distinguir el tipo doloso del imprudente.¹⁰⁹

b) Los delitos o faltas de homicidio y de lesiones.

El art. 147.1 CP establece el delito de lesiones: "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..., siempre que la

¹⁰⁶ STS 2 octubre 2000 (RJ 2000/9673)

¹⁰⁷ SERRANO-PIEDecasas, José Ramón: "La responsabilidad y responsables penales en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral). *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral. 2004. pág.417

¹⁰⁸ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1^a Cizur Menor Navarra: Aranzadi. 2014. pág. 82

¹⁰⁹ STS 26 julio 2000 (RJ 2000/7920)

lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considera tratamiento médico". Hay que indicar también el delito de lesiones agravado por pérdida o inutilidad de órganos o miembros (arts. 149, 150 CP) y el de homicidio doloso (art.138 CP) y culposo (art.142 CP).

c) Los delitos de riesgo catastrófico.

Aunque afectan a todos los ciudadanos puede afectar especialmente a los trabajadores por el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Son los siguientes: Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (arts. 341 a 345 CP); delitos provocados por otros agentes (arts. 348 y 349); y delitos de riesgo en la actividad de la construcción (art.350 CP).

14. RESPONSABILIDAD CIVIL.

De naturaleza privada y no sancionadora, persigue el resarcimiento o reparación del daño sufrido por un sujeto derivado de la acción u omisión de otro, mediante la indemnización de los perjuicios causados, careciendo pues de naturaleza preventiva directa; por lo tanto tiene una función netamente reparadora.¹¹⁰ La reparación del daño ha de atender al principio de proporcionalidad¹¹¹, puesto que si no conculcaría el principio que prohíbe el enriquecimiento injusto¹¹².

La responsabilidad civil surge cuando mediando culpa o negligencia, se dañe a otro. Esta responsabilidad solamente es exigible cuando se produzca y acredite la concurrencia de lesión efectiva, además de resultar de aplicación el principio de compensación o concurrencia de culpas.¹¹³ El art. 15.5 LPRL indica así mismo que los empresarios "podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo".

¹¹⁰ VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda. "El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales". *Revista jurídica universidad autónoma de Madrid*, , 2011.n. 24, pág. 44

¹¹¹ SSTS 11 julio 2007 (RJ 2007/8303)

¹¹² STS 10 diciembre 1998 /RJ 1998/10501)

¹¹³ AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas. 2013. pág.207

Distinguimos dos tipos de responsabilidades:¹¹⁴

- La responsabilidad civil derivada de la penal: Los arts. 101 y ss. del Código Penal. Establecen la responsabilidad del empresario derivada de la existencia de un delito o falta consistente en una indemnización de los daños y perjuicios materiales y morales causados.
- La responsabilidad civil contractual: En este caso la responsabilidad deriva del incumplimiento de las obligaciones empresariales preventivas. El art.42.1 LPRL señala que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Hay que decir que el ámbito de aplicación de la extracontractual es más amplio, puesto que no exige relación contractual ni se limita a hechos ocurridos en la órbita del contrato, y pueden ponerse en marcha siempre que por acción u omisión se causen daños a otro interviniendo culpa o negligencia según señala el art. 1902 C.C.¹¹⁵ Por el contrario sí que está prevista en el art. 1903 C.C. la responsabilidad extracontractual empresarial por hechos realizados por terceras personas dependientes del empresario.¹¹⁶

15. RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Para la imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social es preciso que concurren las siguientes situaciones:¹¹⁷

- Que el trabajador sufra el accidente de trabajo o enfermedad profesional.

¹¹⁴ SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch. 2007. pág.306

¹¹⁵ STS 5 diciembre 1995 (RJ 1995/9259)

¹¹⁶ MOLINER TAMBORERO, Gonzalo."Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral). *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales* . Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral. 2004. pág.351

¹¹⁷ ALONSO, María Antonia Pérez. "El derecho a la seguridad y salud de los trabajadores: aspectos prácticos del recargo de prestaciones". *Lex social: Revista de derechos sociales*, 2015.vol. 5, n. 1, pp. 117-126.

- Que se haya incumplido una norma de seguridad.
- Que el incumplimiento haya sido elemento decisivo en la producción de la lesión.

Hay que destacar que la imposición del recargo también se produce en los casos de *mobbing* o acoso moral, por omisión del empresario de velar por la salud del trabajador, cuando se considera que el empresario no ha adoptado las medidas necesarias para evitarlo.¹¹⁸

El art.123 LGSS regula el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional¹¹⁹. En este sentido indica que "todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por 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". Es importante indicar además que según apunta el art. 123.2 la responsabilidad del pago del recargo establecido recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno. El punto 3 de este mismo artículo indica que la responsabilidad que regula el art.23 LGSS es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción. Hay que señalar que la acumulación de responsabilidad civil indemnizatoria y del recargo de prestaciones del art. 123 LGSS no son incompatibles ni atentan al principio "non bis in ídem".¹²⁰

El órgano competente para su declaración es la Dirección general del INSS y su decisión es recurrible ante la jurisdicción social. Es necesario por último hacer referencia a la responsabilidad por falta de reconocimientos médicos. El art. 197 LGSS establece que "el incumplimiento por la empresa de la obligación de efectuar los

¹¹⁸ STSJ Cataluña 22 octubre 2013 (REC 2012/ 7237)

¹¹⁹ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1^a Cizur Menor Navarra: Aranzadi. 2014. pág.95

¹²⁰ STS 9 octubre 2011 (AR 2011/9595)

reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia a una entidad gestora.

VII. CONCLUSIONES.

PRIMERA:

La protección en el trabajo es un derecho básico de los trabajadores recogido en la Constitución Española y en varias Directivas europeas que todos los estados deben garantizar mediante la adopción de las medidas legales pertinentes. En este sentido el empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la integridad de sus trabajadores.

SEGUNDA:

Para que pueda llevarse a cabo una protección efectiva de la integridad de los trabajadores las empresas deben organizar la prevención en la empresa de la forma más adecuada a las características de la misma, tanto por su tamaño como por su actividad, que puede entrañar más o menos riesgos. Dicha modalidad preventiva deberá ser recogida en el plan de prevención de riesgos laborales y deberá ser comunicada a la autoridad competente. Básicamente estas modalidades son tres: asunción directa por parte del empresario, designación de trabajadores encargados de las funciones preventivas y servicios de prevención que podrán ser propios o ajenos.

TERCERA:

La planificación es una pieza fundamental en la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva y se establece la política de prevención. En toda planificación de la acción preventiva deberá haber una evaluación de riesgos de carácter previo inicial y unas evaluaciones posteriores. Una vez evaluados los riesgos es cuando ya se puede

planificar la acción preventiva para eliminar esos riesgos o reducir los efectos de los que no se puedan evitar. Así mismo es necesario elaborar un plan de emergencia para prever situaciones críticas y adoptar las medidas oportunas para evitarlas. En este sentido hay que hacer especial referencia al riesgo grave e inminente por la peligrosidad que supone para los trabajadores. El empresario estará obligado a informar lo antes posible a los trabajadores y adoptar las medidas necesarias que pueden incluir el abandono del lugar de trabajo.

CUARTA:

Diseñar un trabajo sin riesgos es fundamental para evitar accidentes y enfermedades laborales y para ello es imprescindible utilizar equipos de trabajo adecuados y equipos de protección individual en el caso de trabajos que puedan conllevar riesgos específicos. La buena elección de dichos equipos, su mantenimiento y su buen uso serán responsabilidad del empresario.

QUINTA:

Los principales deberes del empresario con respecto a sus trabajadores son el de información de los riesgos y medidas a adoptar, el de formación tanto teórica como práctica para que el trabajador sepa cómo afrontar esos riesgos y el de vigilancia de la salud con revisiones periódicas de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, siempre respetando el derecho de intimidad y dignidad del trabajador. Es preciso indicar también que el empresario debe valorar la capacidad-tareas de sus trabajadores para evitar riesgos que puedan afectar a la salud de los mismos.

SEXTA:

Existen unos colectivos especialmente sensibles que merecen una especial protección:

-Trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido tengan reconocida alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.

- Trabajadores y trabajadoras en puestos en los que puedan estar afectados por agentes físicos, químicos o biológicos que puedan afectar a la función reproductora.
- Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente que puedan tener exposición a agentes que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o bebé.
- Trabajadores menores de edad.
- Trabajadores temporales y contratados por empresas de trabajo temporal.

En todos estos casos es necesaria una protección especial y efectiva que minimice los riesgos que por sus peculiaridades pudieran sufrir en su salud.

SÉPTIMA:

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán establecer los medios de coordinación necesarios en cuanto a protección y prevención de riesgos laborales y dar información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, ya que dicha concurrencia supone en sí misma un factor de riesgo añadido.

OCTAVA:

El incumplimiento de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales conlleva unas responsabilidades de varios tipos, aparte de tener también una finalidad preventiva:

- Responsabilidad administrativa: En este caso no es necesaria la presencia de daños, basta la existencia del riesgo y en función de la gravedad tendrá diferentes sanciones económicas.
- Responsabilidad penal: El incumplimiento del empresario deberá tener resultado dañoso en el trabajador y causalidad entre infracción y daño.
- Responsabilidad civil: Es de naturaleza privada y no sancionadora y persigue el resarcimiento o reparación del daño sufrido.
- Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Con el recargo de prestaciones de Seguridad Social cuando el trabajador sufra el daño por incumplimiento de alguna norma de seguridad y éste haya sido decisivo en la producción de la lesión.

NOVENA:

A partir de lo realizado en este trabajo se ha podido constatar que la prevención de riesgos laborales es un tema fundamental por cuanto afecta a la seguridad y salud de los trabajadores y puede afectar a todos los ámbitos de su vida, tanto laboral como familiar y personal, por lo tanto es de vital importancia que tanto trabajadores como empresarios tomen conciencia de que es necesario cumplir estrictamente la normativa laboral por las fatales consecuencias que puede acarrear su incumplimiento tanto para una parte como para la otra.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS , Beatriz. "Prevención de riesgos laborales en microempresas". En: (AA.VV. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008.pp.249-295. ISBN 978-84-9718-540-0.

AGRA VIFORCOS, Beatriz. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. 2ª León: Eolas, 2013. ISBN 978-84-15603-16-0.

ALONSO, María Antonia Pérez. "El derecho a la seguridad y salud de los trabajadores: aspectos prácticos del recargo de prestaciones". *Lex social: Revista de derechos sociales*, 2015. vol. 5, n. 1, pp. 117-126.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Coordinación y dimensión de la empresa". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo. 2008.pp.211-246. ISBN 978-84-9718-540-0.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Obligaciones en materia preventiva de empresarios especiales y de otros sujetos". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier , Dirs.) *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. ISBN 978-84-935957-1-5.

CANO GALÁN, Yolanda." La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. 2004, n. 53, pp. 203-218. ISSN 1137-5868. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1038782>.

COLLADO LUIS, Santiago. "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de dirección y administración de empresas = enpresen*

zuzendaritza eta administrazioarako aldizkaria, 2008. n. 15, pp. 97-117. ISSN 1135-2051. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2949249>.

CORTÉS DÍAZ, José María. *Técnicas de prevención de riesgos laborales :seguridad e higiene del trabajo*. 10ª [act Madrid: Tebar, 2012. ISBN 978-84-7360-479-6.

CRUZ PARRALES, Teodoro de la. "Prevención de Riesgos Laborales: El plan de emergencias". *Anales de mecánica y electricidad*, 2000.vol. 77, n. 2, pp. 59-63. ISSN 0003-2506. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2753>.

DE PREVENCIÓN, Notas Técnicas Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Fichas INSHT*.

DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina. "Responsabilidades administrativas del empresario y de los servicios de prevención ajenos en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral). *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004. ISBN 84-688-7664-X.

FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª Belén. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 1ª Cizur Menor Navarra: Aranzadi, 2014. ISBN 978-84-9059-549-7; 978-84-9059-830-6.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. "Marco general de la dimensión de la empresa en la normativa preventiva". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008. págs. 47-64. ISBN 978-84-9718-540-0.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. "Protección antidiscriminatoria y prevención de riesgos laborales: la protección de la mujer embarazada". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005. n. 79, pp. 11-68. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1289811>.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La organización de la prevención en la empresa". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008.pp.183-205. ISBN 978-84-9718-540-0.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador. En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, Dirs.)*Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. ISBN 978-84-935957-1-5.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. "La vigilancia de la salud y el respeto a los derechos del trabajador en el marco de la negociación colectiva en Castilla y León".

Revista jurídica de castilla y león, 2008. n. 15, pp. 235-312. ISSN 1696-6759. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2578574>.

GARCÍA MIGUÉLEZ, María P. *Derecho de prevención de riesgos laborales :guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*. León: Eolas, 2011. ISBN 978-84-9386661-7.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. "Contratas y subcontratas". *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, 2004. n. 48, pp. 13-38. ISSN 1137-5868. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=825871>.

GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro, ARRIAGA SEGURA, Íñigo y MARTÍN ITURRALDE, Javier. *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales :curso superior*. 9ª Valencia: Ciss, 2009. ISBN 978-84-8235-866-6.

GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002. ISBN 8481881651 9788481881653.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. "La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1999. n. 50, pp. 19-48. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=103636>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, 2008. 978-84-7425-755-7

IGARTUA MIRÓ, María Teresa. "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2007. n. 91, pp. 263-296.

MARÍN ARCE, Juan Ignacio. "El derecho de información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y los derechos lingüísticos". *Revista de llengua i dret*, 2010.n. 53, pp. 163-185. ISSN 0212-5056; 2013-1453. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3634532>.

MARTÍN TOVAL, Eduardo. "La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2003.n. 71, pp. 91-108. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=802029>.

MOLINER TAMBORERO, Gonzalo. "Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral). *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004. ISBN 84-688-7664-X.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. "Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades". *Anuario jurídico y económico*

escurialense, 2005.n. 38, pp. 209-243. ISSN 1133-3677. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1143012>.

QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo. "Dimensión de la empresa y gestión de la prevención de riesgos laborales". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008.pp. 159-178. ISBN 978-84-9718-540-0.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2005.n. 82, pp. 47-92. ISSN 0213-0750. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1395102>.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "La promoción pública de la seguridad y salud en las empresas de reducidas dimensiones". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José et al). *Prevención y dimensión de la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, 2008.pp.79-124. ISBN 978-84-9718-540-0.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. "Acción preventiva en colectivos especialmente protegidos". En: AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier , Dirs.). *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva : (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León) : I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*. S. l.: Eolas, 2008. ISBN 978-84-935957-1-5.

SALA FRANCO, Tomás, BLASCO PELLICER, Carmen y SALCEDO BELTRÁN, M. Carmen, *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. 3ª Valencia: Tirant lo Blanch, 2007. ISBN 978-84-8456-801-8.

SERRANO-PIEDECASAS, José Ramón. "La responsabilidad y responsables penales en materia de prevención de riesgos laborales". En: AAVV (VEGA LÓPEZ, Julio y Instituto Canario de Seguridad Laboral). *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales* . Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004. ISBN 84-688-7664-X.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda. "El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales". *Revista jurídica universidad autónoma de Madrid*, 2011.n. 24, pp. 41-82. ISSN 1575-720X. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=4256423>.