

MARC NORMATIU I DE LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Grau en RL i RH

INTRODUCCIÓ

Segons l'OMS, la salut no es defineix només per l'absència de malalties, sinó també per l'estat complet de benestar social, físic i mental.

La salut és un dels valors fonamentals que condiciona el fet de poder gaudir dels altres béns.

El treball és una variable important que influeix en la salut, una activitat humana necessària, directament o indirectament, tant per a obtenir els mitjans de vida i de subsistència com per al compromís de participació social.

Per això, partint d'aquesta base, d'una banda, el treball suposa una successió de processos que afecten les condicions de la persona, els aspectes ambientals, els esforços i la fatiga, i de l'altra, pot incidir directament en la vida, ja que pot ser la causa d'accidents, de malalties professionals, de fatiga muscular o nerviosa.

Amb la revolució industrial van aparèixer nous factors de riscos, de perillositat, substàncies noves, energies desconegudes, màquines, eines... i, alhora, noves maneres de produir, d'organitzar-se i l'ús de mitjans i processos tecnològics nous, d'energies, de noves substàncies... I ara, en el segle XXI, ha sorgit el teletreball i el treball a distància, la globalització, les noves tecnologies, la intel·ligència artificial...

L'aparició de tots aquests fenòmens i les conseqüències que implica van suposar una transformació de les condicions de vida i de salut que, d'altra banda, va implicar accidents de treball i malalties laborals. Amb l'aparició del proletariat com a nova classe social i les noves condicions de vida i treball, també es van dictar normes adreçades a protegir les persones treballadores davant les noves situacions. Aquestes normes preventives específiques en riscos laborals en què intervé l'Estat, si bé en principi tenien la finalitat d'evitar els accidents, més tard van adquirir una concepció més àmplia de la seguretat i la higiene en el treball per a protegir la salut i la qualitat de vida de les persones treballadores.

D'altra banda, el Dret del Treball i de la Seguretat Social ha distingit les patologies específiques que deriven de l'activitat laboral; és a dir, els riscos: l'accident de treball i la malaltia professional, i les patologies inespecífiques que no tenen relació amb el treball de contingències comunes.

En principi, els accidents de treball i les malalties professionals només es legislaven des d'una perspectiva reparadora; és a dir, protegir després de succeir.

No obstant això, la perspectiva preventiva també apareix quan es comença a legislar amb la finalitat de reduir el nombre d'accidents de treball i disminuir els costos de les prestacions. Conseqüentment, la Seguretat Social disposa d'un deure de seguretat de l'empresari/ària, tant a l'efecte de la relació laboral com de les responsabilitats d'aquesta persona en les prestacions, en cas que

l'empresa incomplisca les normes de prevenció que provoquen accidents de treball o malalties professionals i les prestacions.

Però la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL) no utilitza les mateixes denominacions que el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (d'ara endavant LGSS) i, en comptes d'accident de treball i malaltia professional estableix danys derivats del treball. Per exemple, en l'article 4.3 «es consideraran com a danys derivats del treball les malalties, les patologies o les lesions provocades amb motiu o ocasió del treball». I això és així perquè la LPRL es preocupa més pels conceptes previs de risc que no de prevenir-los i evitar-los.

La LPRL no copia la terminologia ni el règim jurídic de la LGSS, perquè la Seguretat Social es preocupa pels danys causats a fi de qualificar-los com a contingències professionals o comunes; ha de comprovar quines prestacions corresponen, quina és l'entitat gestora o col·laboradora, les possibles responsabilitats empresarials i, només de manera indirecta, observa si l'accident de treball o la malaltia professional han sigut el resultat per inobservança de les normes de prevenció.

Tot i això, a efectes preventius són necessaris els conceptes *accident de treball*, *malaltia professional* i *malaltia del treball* d'acord amb els articles 156 i 157 de la LGSS, perquè s'han de tenir en compte, juntament amb les dades de sinistralitat de l'empresa, per tal d'avaluar o auditar les mesures preventives.

A l'activitat preventiva li preocupa:

- L'accident de treball que es produeix en temps i lloc de treball, tant per la relació de causalitat com per la intervenció d'elements de seguretat.
- Els accidents que es produeixen, encara que la persona treballadora duga a terme treballs de categoria professional diferent.
- Els accidents que es produeixen *in itinere*; és a dir, en anar o en tornar al lloc de treball, per si han afectat les condicions laborals prèvies (esgotament, estrès, fatiga).
- Si l'accident és el resultat de terceres persones o de la mateixa persona treballadora (imprudència).
- A l'efecte de reparar les malalties del treball, segons la jurisprudència, com a com a accident de treball, també s'han de valorar a efectes preventius (malalties cardiovasculars) i les malalties professionals que no estiguen en la llista del RD 1299/2006.

Riscos tradicionals i riscos emergents

Històricament, els riscos professionals que s'associaven al treball humà i a l'organització empresarial eren de tipus corporal i físic; en canvi, en els últims anys s'han produït transformacions considerables en el món del treball i, de

manera més concreta, en els processos organitzatius i de producció de béns i serveis, que tenen una gran influència en totes les relacions de treball. Qualsevol canvi comporta que apareguen nous factors de riscos i riscos nous.

La intervenció de la robòtica determinarà que es produïsquen canvis en la generació d'accidents i les malalties del treball.

Per això, la persona treballadora pot veure's exposada, quan exerceix una funció laboral, no només als possibles danys de la salut física, sinó també, i de manera cada vegada més progressiva, als danys de la salut psíquica.

Hi ha evidències que estan afectant el món laboral com ara la globalització social i l'economia, la incorporació de les noves tecnologies i les noves maneres de treballar que s'incorporen a les branques de producció i a les seccions d'organitzacions productives. Però les noves incorporacions de les novetats tecnològiques també poden generar problemes a les persones treballadores, a les quals afectaran aquests canvis. Per tant, l'empresari o empresària també ha d'aplicar una política adequada de prevenció en l'organització productiva.

D'altra banda, també cal tenir present que en el món de les comunicacions, en què l'ús intens de tecnologies de telecomunicacions basades en la transmissió per radiofreqüències (la ràdio, la televisió, l'ús desproporcionat de mòbils, el wifi i els escàners i instruments d'imatge corporal), és a dir, la utilització de manera normalitzada d'aquests dispositius en l'activitat laboral implica un increment de les persones treballadores en camps electromagnètics, i això fa que apareguen noves patologies; en concret, l'anomenada hipersensibilitat electromagnètica, una patologia *sui generis* produïda per ones electromagnètiques de baixa intensitat.

La LPRL ja preveia l'exigència de protegir les persones davant dels riscos emergents, i l'article 16 establí que l'avaluació de riscos s'havia de fer de nou quan es produïren canvis en les condicions de treball, cosa que pot passar a conseqüència de la incorporació de noves formes de treball en el lloc concret o per la incorporació de noves tecnologies.

L'article 14 de la LPRL estableix l'obligació de l'empresari o empresària de prendre totes les mesures necessàries per a protegir eficaçment la vida i la salut de les persones treballadores. Per tant, la llei li encomana l'obligació de protegir, en el treball, els drets constitucionals a la vida, a la integritat física i a la salut de les persones treballadores.

Actualment, la seguretat i la salut en el treball es concep per a protegir accidents de treball i malalties professionals, i també per a protegir contra els riscos psicosocials, com ara l'assetjament laboral o l'estrès, perquè l'ambient laboral també inclou les relacions humanes i la capacitat de cada persona.

TEMA 1. MARC NORMATIU EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

En l'ordenament jurídic espanyol es pot destacar la normativa següent de prevenció de riscos laborals:

1 NORMES INTERNACIONALS: més enllà de l'àmbit europeu destaquen els instruments següents:

1) El Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, ratificat per Espanya el 17 d'abril de 1977, aprovat per l'Assemblea General de l'ONU el 16 de desembre de 1966, reconeix el dret a la seguretat i a la higiene en el treball i obliga els poders públics a millorar-lo.

El pacte preveu mesures que han d'adoptar els estats membres. L'article 12.2 estableix una millora en tots els aspectes de la higiene del treball i del medi ambient, i la prevenció, el tractament i la lluita de les malalties epidèmiques, endèmiques, professionals i d'una altra índole.

2) La Declaració Universal de Drets Humans, proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, a París, declara en l'article 3 que «qualsevol individu té dret a la vida, a la llibertat i a la seguretat de la seua persona», i l'article 23.1 estableix que «qualsevol persona té dret al treball, a la lliure elecció de treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació».

3) El Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, aprovat per l'Assemblea General de l'ONU el 16 de desembre de 1966, per mitjà de l'article 7 reconeix el dret de qualsevol persona a gaudir de condicions de treball equitatives i satisfactòries que li assegurin la seguretat i la higiene en el treball.

4) L'Organització Internacional del Treball (d'ara endavant OIT), fundada el 1919 en virtut del Tractat de Versalles, l'organisme especialitzat d'ONU, compta amb diversos convenis sobre riscos específics i sectors concrets. Actualment, inclou normatives per als riscos psicosocials. Entre els convenis de l'OIT ratificats per Espanya hi ha:

-Els convenis núm. 17 i núm. 18, de 1925, sobre indemnització de malalties professionals i accidents de treball.

-El Conveni núm. 148 sobre el medi ambient en el treball (contaminació de l'aire, soroll i vibracions). Espanya només ha acceptat el referent a aire i soroll.

-El Conveni núm. 155, de 22 de juny de 1981, sobre seguretat i salut de les persones treballadores i medi ambient del treball, ratificat per Espanya el 26 de juliol de 1985.

-El Conveni 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, adoptat el 21 de juny de 2019, que a Espanya va entrar en vigor el 25 de maig de 2023.

- El Conveni 189 sobre les treballadores i els treballadors domèstics, ratificat per Espanya el 2022. L'article 13 estableix que «qualsevol persona treballadora domèstica té dret a un entorn de treball segur i saludable».

2 NORMES INTERNACIONALS D'ÀMBIT EUROPEU: la normativa bàsica en matèria de prevenció de riscos laborals és la Carta Social Europea, aprovada pel Consell d'Europa, de 18 d'octubre de 1961, ratificada per Espanya el 29 d'abril de 1980. En l'article 3 es reconeix de manera expressa el dret a la seguretat i la higiene en el treball.

3 NORMES EN L'ÀMBIT DE LA UNIÓ EUROPEA: tant els organismes internacionals com la Unió Europea es preocupen per fomentar els drets de les persones treballadores, per millorar les condicions laborals dignes i per evitar el dúmping social.

Aquests són els objectius de la política europea de seguretat i salut laboral:

-Millorar les condicions de vida i de treball de les persones treballadores, d'acord amb els articles 117 i 118 del tractat constitutiu de la CE i de la Carta Comunitària dels Drets Socials fonamentals, que reconeixen el dret de qualsevol persona treballadora de gaudir del seu mitjà de treball en unes condicions satisfactòries de protecció de la salut i la seguretat.

L'Acta Única Europea de 1986 incorpora l'article 118A, que permet aprovar normes reguladores de política social per majories qualificades i no per unanimitat.

-Reduir el dúmping entre els estats membres i intentar unificar els costos de producció.

-Evitar que l'existència de diferents normatives nacionals de protecció i seguretat i salut laboral a la UE puguin portar a proteccions diferents i, consegüentment, que deriven en un perjudici de la seguretat i la salut de les persones treballadores. En aquest sentit, es pretén promoure una col·laboració estreta entre els estats membres per tal de protegir les persones treballadores en matèria d'accidents de treball i malalties professionals, i millorar la seguretat i la higiene en el treball, i d'aquesta manera, afavorir la millora en l'ambient del treball, amb aquestes finalitats:

a) Reduir el nombre d'accidents de treball i de malalties professionals.

- b) Augmentar la prevenció de les malalties professionals, sobretot, les provocades per l'ús de substàncies perilloses com l'amiant, la pèrdua de capacitat auditiva i els trastorns musculoesquelètics.
- c) Tenir en compte els riscos socials com ara l'estrès, l'assetjament en el treball, la dependència de l'alcohol, les drogues i els medicaments.
- d) Considerar els canvis en la població activa, com són la feminització en el treball, l'envelliment de la població activa, l'evolució demogràfica, les persones treballadores amb discapacitats i la repercussió d'aquests factors en la prevenció de riscos.
- e) Valorar els canvis en l'organització del treball i la jornada laboral.
- f) Tenir en compte la mida de les empreses i millorar l'accés de les xicotetes empreses, les microempreses o les persones treballadores autònomes.
- g) Afavorir les bones pràctiques per a promoure la millora de la seguretat i la salut.

En l'àmbit de la Unió Europea hi ha una gran preocupació i reconeixement de l'obligació empresarial de la seguretat i la salut laboral i, entre els instruments per a assolir aquest objectiu, destaca la Carta dels Drets Fonamentals de l'any 2000, que s'adopta amb caràcter vinculant segons els termes del Tractat de Lisboa de 2007. En els articles 34 i 35 de la carta s'estableix el dret a unes condicions de treball justes, i això inclou de manera expressa la protecció de la seguretat, la salut i els serveis socials en casos d'accidents laborals, i també la protecció de la salut al nivell més alt.

La Directiva 89/391 és un instrument important que persegueix la seguretat i la salut de les persones treballadores. Aquesta norma és el marc general relatiu a l'aplicació de les mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut laboral. La LPRL és la transposició de la Directiva 89/391, a partir de la qual s'han produït moltes directives que desenvolupen les obligacions en matèria preventiva (les directives en matèria de drets, de creació i regulació d'organismes, de protecció d'activitats, pel que fa al temps de treball i en matèria de protecció de col·lectius especials).

La normativa de la UE ha evolucionat i ha passat d'una visió clàssica de la seguretat i la higiene en el treball, dels anys setanta sobre aspectes en matèria de medicina del treball i directives sobre riscos concrets, a una visió global més preventiva.

4 NORMES EN L'ÀMBIT INTERN: la política de prevenció estatal es troba supeditada a la normativa internacional, als convenis ratificats per Espanya, a la normativa supranacional i a les normes de la Unió Europea. La primera referència es troba en la Constitució espanyola de 1978 (d'ara endavant, CE).

1) La CE estableix, en l'article 40.2 del capítol III, com a principis rectors de la política social i econòmica, l'obligació dels poders públics a vetllar per la seguretat i la higiene, entre d'altres; en els articles 41 i 43, el dret a un règim

públic de la Seguretat Social i el dret a la salut, i en l'article 45.1, el dret a gaudir d'un medi ambient adequat.

En el títol I del capítol II s'estableixen els drets fonamentals i les llibertats públiques, i l'article 15 regula el dret a la vida i a la integritat física i moral.

Quan es produïsquen col·lisions entre diferents drets fonamentals (dret a la vida i dret a la integritat física i dret a la intimitat), de conformitat amb la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 66/1995, de 8 de maig, FJ 5; 55/1996, de 28 de març, FJ 6,7,8 i 9; 207/1996, de 16 de desembre; 37/1998, de 17 de febrer i 186/2000, de 10 de juliol) la constitucionalitat de qualsevol mesura que supose una restricció de drets fonamentals està determinada per l'estricta observació del principi de proporcionalitat. Així, per a determinar si una mesura restrictiva d'un dret fonamental supera el judici de proporcionalitat, cal verificar:

- 1r, si la mesura és susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat (judici d'idoneïtat).
- 2n, si no hi ha una altra mesura més moderada per tal d'aconseguir el propòsit amb la mateixa eficàcia (judici de necessitat).
- 3r, si la mesura és ponderada o equilibrada, perquè se'n deriven més beneficis i avantatges per a l'interès general que perjudicis sobre altres béns o valors en conflicte (judici de proporcionalitat en sentit estricte).

2) Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

L'article 40.2 de la CE encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetlar per la seguretat i la higiene en el treball.

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut de les persones treballadores, mitjançant la prevenció dels riscos laborals derivats del treball, i troba en aquesta llei el puntal fonamental. D'aquesta manera, es configura el marc en què s'han de desenvolupar les diferents accions preventives d'acord amb la UE.

La LPRL és la transposició de la Directiva 89/391/CEE, relativa a l'aplicació de les mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut de les persones treballadores en el treball, així com les directives 92/85/CEE, 94/33/CEE i 91/383/CEE, relatives a la protecció de la maternitat, dels joves, el tractament de les relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal (ETT).

La LPRL és el cos bàsic de garanties i responsabilitats que cal per a establir un nivell adequat de protecció de les persones treballadores davant dels riscos derivats de les condicions de treball.

Segons l'article 1 de la LPRL, «la normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per aquesta llei, les disposicions de desenvolupament o

complementàries i unes quantes normes, legals o convencionals, que contenen prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit».

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

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

RD 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a l'ús d'equips de protecció individual (EPI).

Hi ha més normes que també repercuteixen en matèria preventiva:

-Llei 32/2006, que regula la subcontractació en el sector de la construcció.

-Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del Treballador Autònom (d'ara endavant, LETA).

-Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, (RD Legislatiu 1/1995) pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'estatut dels treballadors. Segons els articles 4 i 9, els treballadors i les treballadores tenen dret a una política de prevenció de riscos laborals adequada.

L'àmbit subjectiu o personal de les normes preventives: art. 3 de la LPRL

1) S'aplica a **totes les relacions laborals**, tant les ordinàries com les especials. A conseqüència de la ratificació per Espanya el 2022 del Conveni 189 de l'OIT, el RDL 16/2022, s'afeg la disposició addicional dinovena a la LPRL, sobre la protecció de la seguretat i la salut en el treball de les persones treballadores en l'àmbit de la relació laboral de caràcter especial del servei domèstic familiar. Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, especialment, en l'àmbit de la prevenció de la violència contra les dones, tenint en compte les característiques específiques del treball domèstic, en els termes i amb les garanties que es preveuen reglamentàriament amb la finalitat d'assegurar-los la salut i la seguretat.

La LPRL també s'aplica al treball a distància, amb peculiaritats.

2) Igualment, s'aplica a **les relacions de caràcter administratiu** o estatutari del personal al servei de les Administracions Públiques (d'ara endavant, AP), en què s'inclouen els centres i establiments militars, si bé amb unes determinades singularitats que estableix la norma. Però s'exceptuen les activitats, quan les singularitats ho impedisquen, en l'àmbit de la policia, la seguretat i el resguard duaner, les forces armades i les activitats militars de la Guàrdia Civil, els serveis operatius de protecció civil i peritatge forense, en els supòsits de greu risc, catàstrofe i calamitat pública. Cal tenir en compte que

l'exclusió afecta només aquestes activitats específiques, en les quals la concreció es fa en la normativa específica; per això, la LPRL té plena vigència en la resta de funcions d'aquests cossos. En els establiments penitenciaris s'adapten les activitats que justifiquen una regulació específica.

3) **Les cooperatives** de treball associat també s'inclouen en l'àmbit de la LPRL, sense distingir entre persones treballadores sòcies i persones treballadores subordinades. És evident l'aplicació en aquestes últimes, però podrien sorgir dubtes pel que fa a les persones treballadores sòcies, donada la seua doble condició de propietàries i de persones treballadores i, si així ho decideix la cooperativa en els seus estatuts, d'autònomes en la Seguretat Social.

4) **Les persones que fabriquen, importen i subministren** estan subjectes a obligacions específiques que preveu la llei, segons l'article 41 de la LPRL.

5) **Les persones treballadores autònomes:** tradicionalment (jurídicament i laboralment) es connecten les obligacions preventives amb el treball assalariat, i el treball per compte propi, com que falta la característica d'alienitat, han d'assumir els seus propis riscos, inclosos els riscos per a la seua seguretat i la salut. Però la persona autònoma, quan fa el seu treball, és susceptible de generar riscos tant per a ella com per a les altres persones treballadores de qualsevol de les empreses en què puga coparticipar, en algun moment, en el procés productiu d'aquestes empreses o quan comparteix lloc de treball, fins i tot per a tercers. Igualment, pot ser un subjecte passiu dels riscos que causen aquests altres subjectes. L'article 24 de la LPRL s'ocupa de les persones treballadores autònomes en la coordinació d'activitats.

L'article 4.3 e) de la LETA reconeix el dret a la integritat física i a una protecció adequada de la seguretat i la salut en el treball.

L'article 5 b) de la LETA estableix per a la persona treballadora autònoma un deure professional bàsic: «Complir les obligacions en matèria de seguretat i de salut laborals que la llei o els contractes que tinga subscrits li imposen, així com seguir les normes de caràcter col·lectiu derivades del lloc de prestació de serveis». Hi ha una doble exigència: d'una banda, l'obliga a protegir-se i, d'altra banda, evita que la seua activitat productiva cause danys a terceres persones.

L'article 8 de la LETA és important perquè està dedicat, en exclusiva, a la prevenció de riscos laborals:

-Les AP competents han d'assumir un paper actiu per mitjà d'activitats de promoció, formació, assessorament tècnic, vigilància i control en matèria preventiva de les persones treballadores autònomes, i adaptar-ho a les peculiaritats de cadascuna.

-Quan, en un mateix centre de treball, desenvolupen activitats persones treballadores autònomes i persones treballadores d'una altra o d'unes altres empreses, o quan les persones treballadores autònomes executen la seua activitat professional en locals o en centres de treball de les empreses per a les quals presten serveis, a totes elles s'apliquen els deures de cooperació, informació i instrucció previstos en els articles 24.1 i 2 de la LPRL. Quan les

empreses contracten persones treballadores autònomes per a l'execució d'obres o serveis corresponents a la seua activitat, i que es desenvolupen als seus centres de treball propis, han de vigilar que aquestes persones treballadores compleixen les normes de prevenció de riscos laborals. En cas que les persones treballadores autònomes operen amb maquinària, equips, productes, materials o instruments que ha proporcionat l'empresa per a la qual duen a terme l'activitat, però no té lloc al centre de treball de l'empresa, d'acord amb l'article 41 de la LPRL, l'empresa rep el tractament de les persones que fabriquen, importen i subministren.

Si les empreses incompleixen les obligacions esmentades, han d'assumir la responsabilitat civil i han d'indemnitzar la persona treballadora autònoma dels danys i perjudicis que, si és el cas, patisca, quan hi haja relació causal directa entre els incompliments i els perjudicis i els danys causats, en què el responsable directe és l'empresari o empresària infractor, i aquestes indemnitzacions per danys i perjudicis són compatibles amb la percepció de prestacions de la Seguretat Social que puga rebre la persona treballadora autònoma i que tinguen l'origen en la mateixa contingència, si bé amb els matisos que en faça la jurisprudència.

Es reconeix el dret a la persona treballadora autònoma d'interrompre l'activitat i abandonar el lloc de treball quan considere que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seua vida o salut.

La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància estableix que les persones que treballen a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, i posa una atenció especial als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius, de conformitat amb el que s'estableix en la LPRL.

La Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport estableix que les persones esportistes professionals, en l'àmbit de la relació laboral, tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut, de conformitat amb el que s'estableix en la LPRL.

5. NORMES EN L'ÀMBIT AUTONÒMIC: d'acord amb l'article 149.1.7 de la CE, totes les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals tenen naturalesa de legislació laboral i, per tant, són competència exclusiva i excloent de l'Estat. Les comunitats autònomes (CA) ni tan sols tenen competència normativa compartida ni legal ni reglamentària, segons la DA 3a 1 de la LPRL. Les CA només tenen competència d'execució de la legislació laboral i, en conseqüència, redacten normes organitzatives autonòmiques. Les transferències de competències a les CA han comportat la desaparició de gabinets provincials, que s'han substituït per instituts de caràcter autonòmic, com és el cas de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (d'ara endavant, INSHT) o l'INVASSAT a la Comunitat Valenciana.

6. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA: la major part de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals són normes de dret mínim. Per això, l'article 2.2 de

la LPRL estableix que «les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta llei i en les normes reglamentàries tenen en tot cas el caràcter de dret necessari mínim indisponible, i poden ser millorades i desenvolupades en els convenis col·lectius»; per tant, la negociació col·lectiva, font del dret en matèria laboral, pot establir una normativa més exigent que oblige l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals que les normes establides en les lleis i en els reglaments. La negociació col·lectiva també és un suplement excel·lent per a la LPRL, com, per exemple, per a exigir més reconeixements mèdics per a les treballadores amb sensibilitat especial, les embarassades... I l'article 35.4 de la LPRL estableix la possibilitat que els convenis col·lectius puguin establir altres sistemes de designació del personal delegat de Prevenció.

Només queden excloses de la negociació col·lectiva les matèries que no es refereixen a obligacions contractuals d'empresaris/àries i persones treballadores, com les normes que regulen les institucions públiques (INSHT, la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball) o les normes que es refereixen a obligacions contractuals d'empresaris/àries i persones treballadores, però que estiguen regulades per normes imperatives absolutes, que no es poden modificar convencionalment per raó d'ordre públic, en relació amb el règim de responsabilitats i sancions penals, administratives i civils.

La DA setena del Reglament dels serveis de prevenció (d'ara endavant, RSP) estableix que els convenis col·lectius o els acords interprofessionals poden millorar els mínims de dret necessari i regular els buits de regulació.

L'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET) estableix que la negociació col·lectiva recorda que les competències reconegudes al personal delegat de Prevenció les exercisquen els òrgans específics.

TEMA 2. CARÀCTERS GENERALS DE LES OBLIGACIONS DE L'EMPRESARI/EMPRESÀRIA I DELS TREBALLADORS/TREBALLADORES.

1 L'OBLIGACIÓ EMPRESARIAL DE PROTECCIÓ EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT LABORAL COM A OBLIGACIÓ CONTRACTUAL: ARTICLE 4 I 19 DE L'ET.

La inclusió de la persona treballadora en el procediment productiu, en què la titularitat del producte és de l'empresari/ària, no significa que el treballador o la treballadora haja d'assumir els riscos per a la seua vida, la seua integritat física i la seua salut que siguen evitables. Se suposa que els ordenaments jurídics moderns es veuen en la necessitat de regular i establir una obligació empresarial de protecció de la persona treballadora contra aquests riscos; per això, la major part dels ordenaments consideren l'empresari/ària com el deutor de seguretat del treballador/a, i la finalitat és garantir, des d'aquest punt de vista, l'obligació contractual de protecció que ha d'assumir l'empresari/ària i l'obligació de fomentar una política de prevenció de riscos laborals i d'atendre les possibles conseqüències, que correspon als poders públics.

El deute de seguretat dels articles 4.2 d) i 19 de l'ET i l'article 14 de la LPRL (vegeu l'article) contenen regulacions preventives perspectives, però les conseqüències són, sobretot, reparadores; és a dir, si les empreses no compleixen les normes preventives, poden generar responsabilitats contractuals pels danys que es deriven d'incomplir-les.

De conformitat amb els articles 4.2 d) i 19.1 de l'ET i el Conveni 155 de l'OIT, el deute de seguretat de l'empresari/ària és conseqüència del contracte de treball, però també de la declaració establida en la CE. El deute de seguretat implica que qui es beneficia del treball prestat per compte i dependència d'altri, i crea riscos, ha d'assumir responsabilitats, segons la doctrina destacada.

2 CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'OBLIGACIÓ EMPRESARIAL DE PROTECCIÓ EFICAÇ DAVANT DELS RISCOS LABORALS EN LA LPRL

2.1 Obligació contractual complexa

Obligació genèrica. L'article 14 de la LPRL estableix que les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i aquest dret comporta un deure correlatiu de l'empresari/ària de protecció de les persones treballadores davant dels riscos laborals, un deure de l'empresari/ària a garantir una protecció eficaç. Aquests drets i obligacions formen part del contingut obligacional del contracte de treball, *ope legis*, sense necessitat de pactar-se de manera expressa.

Hi ha excepcions, com ara per força major aliena al treball i per imprudència temerària del treballador/a, però és l'empresari/ària qui ha de demostrar l'absència de responsabilitat i que no es podia preveure cap d'aquestes circumstàncies.

Obligacions específiques empresarials. L'obligació genèrica empresarial es concreta en una sèrie d'obligacions:

- Obligació d'evitar el risc, article 15.1 a), c) i f) de la LPRL. L'article 4.1 de la LPRL estableix que el primer objectiu és evitar el risc «conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases de l'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball».
- Obligació d'avaluar els riscos que no s'han pogut evitar i planificar l'acció preventiva a l'empresa, articles 14.2, 15.1 f), 4 i 16 de la LPRL.
- Obligació de proporcionar els equips de treball i els mitjans de protecció individual adequats, articles 15.1 h) i 17 de la LPRL.
- Obligació de donar informació, consultar i donar participació als persones treballadores, articles 14.1 i 2; 15.1.j) i 3 i 18 i capítol V LPRL.
- Obligació de proporcionar formació als persones treballadores individuals en matèria preventiva, articles 14.1 i 2 i 19 LPRL.
- Obligació d'elaborar un pla d'emergències, articles 14.2 i 20 de la LPRL.
- Obligació d'adoptar les mesures necessàries en cas de risc greu i imminent per al personal treballador, articles 14.1 i 2 i 22 de la LPRL.
- Obligació de vigilar de manera periòdica l'estat de salut de les persones treballadores, article 22 de la LPRL.
- Obligació de documentació, article 23 de la LPRL.
- Obligació de protegir els treballadors i les treballadores especialment sensibles a determinats riscos, articles 15.2 a), 25, 26 i 27 de la LPRL.
- Obligació de constituir un sistema de prevenció, article 14.2 i capítol IV de la LPRL.
- Obligació de presència en l'empresa de recursos preventius.

2.2 Obligació de mitjans, no de resultat. El nivell òptim del deure de seguretat de l'empresari/ària.

L'empresari/ària ha de complir l'obligació preventiva quan, a pesar d'haver aplicat totes les obligacions preventives, es produeix un dany. I en cas que no es produïska cap dany, però s'incomplisquen les obligacions preventives, l'empresari/ària n'és el responsable. Per tant, cal determinar si s'han utilitzat tots els mitjans per a evitar els danys.

El nivell de seguretat òptim que s'ha de garantir és el màxim possible, d'acord amb les condicions que afecten les relacions de treball, i adequat per al moment tecnològic en què s'estableix aquesta mitjana. Per tant, qualsevol nivell per davall de la mitjana òptima de protecció es considera un incompliment del deure legal i contractual de seguretat. Cal tenir present que els nivells de seguretat

s'han de modificar de manera periòdica, a mesura que avança la medicina i la tècnica.

L'empresari/ària ha de respectar les normes de dret necessari mínim indisponible establert en la LPRL i en les normes de desenvolupament. Per això i tenint en compte el poder de direcció de l'empresari/ària, la llei li exigeix una diligència molt àmplia que inclou la supervisió en els procediments, els materials i la maquinària que genera risc.

La doctrina majoritària considera que el deure de seguretat és una obligació de mitjans, ja que es tracta d'una obligació reparadora, d'acord amb el règim de responsabilitats, la configuració legal i que la finalitat és preventiva i dissuasiva.

Si bé hi ha dubtes sobre aquells riscos que encara no s'han comprovat científicament o tecnològicament (i a mesura que es coneix que poden causar danys als treballadors i a les treballadores), en aquests casos, és lògic que l'empresari/ària estiga obligat a evitar els riscos segurs i els riscos en via de desenvolupament o d'estudi. D'aquesta manera compliria la diligència exigible. Com que els avanços tècnics van molt de pressa, l'empresari ha d'assumir la protecció de les persones treballadores en qualsevol tipus de risc.

Si s'actualitza un dany o lesió, l'empresari/ària és qui ha de demostrar que ha complert totes les obligacions que, en moltes ocasions, són indeterminades, d'un abast ampli (per exemple, quan l'exigència és prevenir les distraccions i les imprudències no temeràries del treballador/a) i de caràcter dinàmic. Per tant, l'empresari/ària ha de considerar els canvis en les circumstàncies laborals i en els dispositius de producció i protecció.

2.3 Principis que han d'informar del compliment de les obligacions preventives per l'empresari/ària, article 15 de la LPRL

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos en l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular, pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com en l'elecció dels equips i dels mètodes de treball i de producció, per tal d'atenuar, en particular, el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes que té en la salut.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Substituir qualsevol element perillós per un altre que comporte poc o gens de perill.
- g) Planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball; és a dir, «seguretat o prevenció integral» en el procés de producció de l'empresa.

- h) Adoptar mesures que prioritzen la protecció col·lectiva per davant de la individual.
- i) Donar les instruccions adequades a les persones treballadores.

3 OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

De conformitat amb l'article 5.b) de l'ET, «les persones treballadores tenen com a deures bàsics observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adopten».

3.1 Obligació genèrica: vetlar per la pròpia seguretat i la d'aquells a qui afecte l'activitat.

- Segons les seues possibilitats i la formació.
- Complint les mesures de prevenció.
- D'acord amb les instruccions empresarials.

3.2 Obligacions específiques.

- Usar adequadament els equips de treball (màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i qualsevol altre mitjà amb què desenvolupen l'activitat).
- Utilitzar correctament els EPI i els dispositius de seguretat.
- Informar de les situacions que comporten risc.
- Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat administrativa.
- Cooperar amb l'empresari/ària.

Si les persones treballadores incompleixen aquestes obligacions, pot donar lloc a l'exercici del poder disciplinari empresarial, d'acord amb l'article 58 de l'ET i, en cas d'incompliment molt greu, es pot arribar a l'acomiadament, articles 54.2 b) o d) de l'ET.

IMPRUDÈNCIA PROFESSIONAL. IMPRUDÈNCIA TEMERÀRIA

IMPRUDÈNCIA PROFESSIONAL: el treballador/a està protegit i no es pot responsabilitzar de l'error de la persona. Aquesta imprudència constitueix un error derivat de l'exercici habitual d'un treball, fins i tot si es té l'experiència i els coneixements suficients per a exercir-lo, ja siga per una aplicació equivocada d'aquests coneixements o per omissió.

És la conseqüència de l'exercici habitual d'un treball, de l'excés de confiança, motivada per la repetició de les mateixes tasques o per la monotonia del treball.

IMPRUDÈNCIA TEMERÀRIA: el treballador o treballadora ha de respondre per no haver adoptat les mesures preventives suficients en l'execució del treball, sense tenir en compte les normes més elementals de precaució i prudència, i assumint voluntàriament riscos greus i innecessaris (que poden posar en perill la vida o els béns, com, per exemple, quan hi ha un accident en el treball perquè no s'han seguit les normes pròpies del treball, o un accident de trànsit perquè s'han creuat zones prohibides, per no haver parat en un semàfor en roig, per no haver usat el casc quan se circula amb moto...).

En la imprudència temerària el responsable és el treballador/a perquè no ha adoptat les mesures preventives suficients; en canvi, en la imprudència professional el treballador/a està protegit i no es pot responsabilitzar de l'error que ha comès.

Es pressuposa un clar menyspreu del risc, perquè el treballador/a assumeix, de manera voluntària, un risc innecessari que pot posar en perill la seua salut i seguretat laboral o la d'un tercer. Hi ha mala intenció, perquè ha de tenir consciència del greu risc i de l'omissió de les garanties més elementals per a evitar la imprudència.

La imprudència temerària eximeix l'empresa de responsabilitat, del recàrrec de prestacions (articles 156.4 i 164.1 de la LGSS), perquè l'actuació fraudulenta o temerària és difícil de preveure i d'evitar, tal com descriu l'article 15.4 de la LPRL i la STS del 28 de febrer de 2019 (recurs núm. 508/2017).

L'article 156.4 de la LGSS indica que no es reconeixen els accidents de treball «per una actuació dolosa o per imprudència temerària del treballador/a accidentat».

L'article 156.5 a) de la LGSS reconeix com a accident de treball «la imprudència professional que siga conseqüència de l'exercici habitual d'un treball i es derive de la confiança que inspira aquest treball».

CONCURRENCIA DE CULPES: quan el dany es produeix, d'una banda, per les infraccions de les normes de seguretat imputables a l'empresa, però també per la conducta de la mateixa víctima. Les dues conductes tenen rellevància causal, perquè, sense les infraccions de l'empresa, el treballador o la treballadora no hauria actuat; però el treballador/a no hauria actuat si l'empresa no haguera comès omissions en matèria preventiva. La culpa de la víctima no trenca el nexa causal produït de l'incompliment de l'empresa, llevat que el dany s'haja produït de manera exclusiva per l'actuació dolosa imputable a la víctima. Però l'excés de confiança del treballador no lleva ni elimina la negligència de l'empresa. La imprudència professional o l'excés de confiança en l'execució del treball no té, quan no opera com a causa exclusiva de l'accident, prou entitat per a excloure o alterar totalment la imputació de la infracció a l'empresa, que és la que està obligada a garantir a les persones treballadores una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene en el treball. La mateixa LPRL disposa que l'efectivitat de les mesures preventives ha de preveure les distraccions o les imprudències no temeràries que pugua cometre el treballador/a, STS del 20 de gener de 2010 (recurs núm. 1239/2009).

TEMA 3 CONCRECIIONS DEL DEURE DE SEGURETAT

1. OBLIGACIÓ D'EVITAR EL RISC

L'empresari/ària està obligat a proporcionar a les persones treballadores la seguretat i la salut laboral fins al màxim nivell de protecció que l'avaluació tècnica del moment permet, independentment del cost econòmic. En línies generals, l'empresari/ària incompleix l'obligació d'evitar el risc quan permet que hi haja riscos laborals que es podrien haver evitat si s'aplicaren les mesures oportunes que l'evolució tècnica permet en cada moment. En canvi, l'empresari/ària compleix aquesta obligació quan adopta totes les mesures preventives exigibles, encara que no aconseguisca evitar el risc totalment. En el cas dels riscos inevitables, i d'acord amb els principis de l'activitat preventiva, establits en l'article 15.1 de la LPRL, es procedeix a l'avaluació de riscos que no s'han pogut evitar, a la substitució dels elements perillosos per uns altres que impliquen poc o gens de perill i a l'ús d'EPI.

2. OBLIGACIÓ D'IMPLANTACIÓ I APLICACIÓ D'UN PLA DE PREVENCIÓ: AVALUACIÓ DELS RISCOS I PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

Des de l'entrada en vigor de la LPRL, els poders públics, els agents socials i altres entitats dedicades a la prevenció de riscos laborals han dedicat un gran esforç a integrar la prevenció. Per això, després del temps transcorregut des que ha entrat en vigor, s'ha demostrat la necessitat de procedir a un nou enfocament normatiu, i la Llei 54/2003, de 12 de desembre, va reformar el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, a partir de la modificació de l'article 16 de la LPRL, que va passar a anomenar-se Pla de prevenció de riscos laborals, i d'una nova redacció dels apartats 1 i 2 d'aquest article. Més endavant, la Llei 25/2009, de 22 de desembre, va afegir l'article 16.2 bis de la LPRL.

En particular, pel que fa al treball a distància, la Llei 10/2021, de 9 de juliol, exigeix una atenció especial als riscos particulars, especialment, al teletreball, en el qual s'han d'observar factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius i d'accessibilitat per a un entorn laboral efectiu.

2.1 Pla de prevenció, article 16 de la LPRL

Els instruments del pla són l'avaluació de riscos i la planificació de l'acció preventiva.

El contingut del pla ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos que

siguen necessaris per a dur a terme l'acció preventiva de riscos en l'empresa i fer els ajustos necessaris, si cal.

2.2 Avaluació dels riscos: s'estudien els riscos potencials per a les persones treballadores, els riscos generals de l'empresa i els específics de cada lloc de treball o per les característiques personals del treballador/a que el procés productiu pugui comportar.

Quan cal fer l'avaluació?

De manera inicial, abans de l'inici de l'activitat, es fa una revisió per disposició normativa, per acord o per danys a la salut. Abans que finalitzi el primer any de funcionament de l'empresa se n'ha de fer una altra per tal de dur a terme els ajustos necessaris.

Amb posterioritat, amb motiu del canvi dels equips de treball, de les substàncies o d'elements químics i del condicionament dels llocs de treball, per danys a la salut o quan s'incorporen persones treballadores especialment sensibles.

Procediment en avaluació de riscos:

L'avaluació de riscos s'ha de regir per **criteris objectius de valoració** que proporcionen fiabilitat per mitjà dels mesuraments, anàlisis, assajos i valoracions professionals oportunes.

És preferible aplicar-hi els **mètodes** que estiguen previstos en les normes preventives, i, si no n'hi ha, els que recomanen els òrgans tècnics: normes UNE, guies tècniques elaborades per l'INSHT, de l'Institut Nacional de Silicosis, pel que fa a l'avaluació de riscos laborals (manipulació manual de càrregues, llocs de treball).

Dret de consulta, informació i participació dels representants legals de les persones treballadores.

2.3 Planificació de la prevenció

Les mesures específiques de protecció i prevenció adoptades per a eliminar, reduir o controlar els riscos detectats es recullen en aquest document.

3. OBLIGACIÓ DE PROPORCIONAR EQUIPS DE TREBALL I MITJANS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL ADEQUATS

3.1 Equips de treball: són el conjunt de màquines, aparells, instruments o instal·lacions que s'usen en el treball, i que han de ser adequats i han d'adaptar-

se per tal de garantir la seguretat i la salut dels persones treballadores quan els utilitzen.

Si els equips tenen riscos específics, l'empresari/ària ha de garantir l'ús de l'equip de treball, que es reserva per al personal encarregat; en canvi, els treballs de reparació, transformació, manteniment i conservació els duen a terme les persones treballadores que hi estiguen capacitades.

3.2 Equips de protecció individual (EPI): qualsevol equip destinat a protegir les persones treballadores d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat amb aquesta finalitat (article 4.8 de la LPRL).

Quan no es puguin evitar els riscos o no es puguin limitar de manera suficient per mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball, s'ha d'ordenar la utilització d'EPI, l'empresa ha d'avaluar el lloc de treball i ha de consultar les persones treballadores per a l'elecció de l'EPI (article 33.1 a) de la LPRL).

S'han de proporcionar els EPI adequats a les persones treballadores perquè duguen a terme les seues funcions. Els EPI que s'adquirisquen a partir del 30 de juny de 1995 (OM de 16 de maig de 1994) han de tenir la marca CE, segons el RD 1404/1992, de 20 de novembre. Si s'utilitzen EPI no homologats, tant a efectes de sancions administratives com de responsabilitat empresarial, és com si no se n'usara cap.

L'empresari/ària ha de proporcionar els EPI de manera gratuïta, i és obligació seua el manteniment, la reparació, la neteja i, quan siga necessari, la substitució (article 3.2 c) del RD 773/1997, de 30 de maig). L'ús dels EPI ha de ser individual llevat d'algunes excepcions, segons l'article 7.3 del RD.

L'empresa ha de vetlar i ordenar un ús efectiu dels EPI.

4. OBLIGACIÓ D'INFORMAR LES PERSONES TREBALLADORES

L'empresa ha d'informar:

- Dels riscos generals i específics.
- De les mesures i les activitats preventives que s'aplicaran.
- De les mesures d'emergència.

Els subjectes que reben la informació són les persones treballadores que es consideren individualment, directament o per mitjà dels seus representants.

La informació, que s'ha de lliurar per escrit, cal donar-la abans de la incorporació al treball o immediatament després.

Les persones treballadores tenen dret a fer propostes a l'empresa (i al personal delegat de prevenció i als comitès de seguretat i salut) per a millorar els nivells de seguretat i salut.

5. OBLIGACIÓ DE DONAR FORMACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES

El contingut de la formació ha de ser suficient i adequat, teòric i pràctic pel que fa als riscos i sobre les mesures preventives que s'aplicaran, i no ha de suposar cap cost per al treballador/a.

La informació s'ha de fer en la jornada de treball o amb càrrec a la jornada.

6. OBLIGACIÓ D'ELABORAR UN PLA D'EMERGÈNCIA

S'ha de redactar un pla d'emergència en funció de la mida, l'activitat i la presència de persones alienes (article 20 de la LPRL).

El pla ha de contenir l'avaluació i ha de determinar possibles situacions d'emergència i les mesures que cal adoptar, com ara primers auxilis, lluita contra incendis, pla d'evacuació, etc., amb la identificació de les persones encarregades i la relació amb altres serveis externs.

7. OBLIGACIÓ D'ADOPTAR MESURES NECESSÀRIES EN CAS DE RISC GREU I IMMINENT

Segons l'article 4.4 de la LPRL, el risc greu i imminent és el que té una probabilitat racional de produir-se en un futur immediat i puga suposar un dany greu per a la salut de les persones treballadores. Quan es produïska, l'empresa ha d'adoptar aquestes mesures:

Informar les persones treballadores del risc i de les mesures per a la protecció.

Instruir les persones treballadores sobre com han d'interrompre el treball i abandonar el centre.

Facilitar a les persones treballadores l'adopció de les mesures per a evitar el risc.

Els representants legals de les persones treballadores (representació unitària o delegats de prevenció) poden adoptar diverses mesures: quan no resulte possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal, si l'empresa no adopta les mesures corresponents en aquests casos de risc greu i imminent, per decisió majoritària, s'adoptarà un acord de paralització de l'activitat de les persones treballadores afectades per aquest risc. En aquest cas, hi ha l'obligació de comunicar la decisió immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, que en el termini de 24 hores ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada. L'empresa pot impugnar l'ordre de paralització davant de l'autoritat després d'esmenar aquestes deficiències.

D'altra banda, la ITSS pot ordenar la paralització immediata dels treballs quan compleixi que no es compleixi la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals i això implica un risc greu i imminent per a la salut i la seguretat de les persones treballadores. Aquesta mesura s'ha de comunicar immediatament a l'autoritat laboral i a l'empresa responsable i també a les persones treballadores afectades, al Comitè de Seguretat i Salut, al personal delegat de prevenció o, si no n'hi ha, als representants del personal. L'empresa, si bé pot impugnar aquesta decisió davant l'autoritat laboral en el termini de tres dies, que es resoldrà en 24 hores, ha de complir la decisió, executiva, sense perjudici dels recursos que siguin procedents. La inspecció de treball o l'empresa alçaran la paralització de l'activitat quan s'esmenen les causes que la van motivar. Si és l'empresa qui alça la paralització, ho ha de comunicar a la inspecció, que, si no hi està d'acord, ha d'ordenar la paralització de l'activitat de nou.

Les persones treballadores considerades individualment poden interrompre l'activitat i abandonar el lloc de treball, ja que es reconeix un *ius resistentiae* a la persona treballadora davant del deure d'obediència a l'empresa, quan considere que l'activitat comporta un risc greu i imminent per a la seua vida o salut (article 21.2 de la LPRL). A més, conservaran el dret al salari (article 51.12 de l'ET) i no podran patir cap perjudici derivat de l'adopció de mesures anteriors, llevat que hagen actuat de mala fe o mitjançant negligència greu (articles 21.4 i 44.2 de la LPRL i article 30 de l'ET).

8. OBLIGACIÓ DE VIGILAR PERIÒDICAMENT L'ESTAT DE SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES

L'OIT entén per «vigilància de la salut» un terme genèric que comprèn procediments i investigacions per a avaluar la salut de les persones treballadores a fi de detectar i identificar qualsevol anomalia. Els resultats de la vigilància s'han d'utilitzar per a la protecció i la promoció de la salut, individual i col·lectiva, en el lloc de treball, així com la salut de la població treballadora exposada a riscos. Els procediments d'avaluació de la salut poden incloure, encara que no limitar-s'hi, exàmens mèdics, controls biològics, avaluacions radiològiques, qüestionaris o una anàlisi dels registres de salut. En principi, la vigilància de la salut és voluntària llevat d'excepcions (article 22 de la LPRL). S'estableixen protocols per a dur a terme aquesta vigilància, que han de ser adequats a l'activitat i als riscos a què s'exposa la persona treballadora.

Quan s'ha de dur a terme la vigilància de la salut?

- Inicialment, abans o immediatament després de la incorporació al treball.
- Periòdicament, en funció de la normativa específica, amb més freqüència en llocs de treball amb risc específic de malaltia professional, o quan es produeixen canvis en l'activitat.
- Després d'una absència prolongada per motius de salut.

És obligatòria per al treballador/a:

-Si ho exigeix la norma legal o convencional.

-Quan siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut.

-Per a verificar que l'estat de salut pot suposar un risc per a la persona treballadora o la resta de persones treballadores.

La vigilància de la salut ha d'oportunar les molèsties mínimes, ha de ser proporcional al risc i s'ha d'informar la persona treballadora dels resultats. L'ha de dur a terme el personal sanitari especialitzat, i cal respectar la intimitat de la persona treballadora i guardar la confidencialitat; només es lliura a l'empresa el resultat pel que fa a l'aptitud i/o a la necessitat d'incorporar o millorar mesures de prevenció o protecció específiques per a aquesta persona treballadora.

8.1 Els reconeixements mèdics i la malaltia professional

El deure de vetlar per la seguretat i la salut de les persones treballadores es concreta en l'obligació que tenen les empreses, que hagen de cobrir llocs de treball amb el risc de malaltia professional (d'ara endavant, MP), de fer reconeixements mèdics amb caràcter previ a l'admissió de persones treballadores que ocupen, així com fer reconeixements mèdics periòdics, de conformitat amb la normativa.

Així doncs, s'aplica el que s'estableix en els articles 243 i 244 de la LGSS, en els quals es regulen els exàmens de salut de les persones treballadores que estiguen exposades a risc de malaltia professional. Tanmateix, aquest règim aplicable a la MP difereix de l'específic a la vigilància de la salut previst en l'article 22 de la LPRL i les normes reglamentàries de desenvolupament (MORENO CALIZ)

La finalitat dels reconeixements previs és evitar que aparega una MP o bé que s'agreuge una patologia professional que ja siga manifesta; un dret laboral legítim que es reconeix en l'article 4.2 d) de l'ET i en la LPRL.

8.2 Tipus de reconeixements mèdics: previs i periòdics.

En els articles 243 i 244 de la LGSS s'estableix l'obligació de fer reconeixements mèdics d'admissió, i l'article 22 de la LPRL preveu una avaluació inicial –podria considerar-se que *inicial* no és el mateix que *prèvia*.

Els resultats dels reconeixements mèdics previs a la contractació no es poden utilitzar, en el cas de MP, amb altres finalitats diferents de la de control i vigilància de la salut, i no poden servir per a fer una selecció del personal basant-se en les condicions de salut de cada persona, perquè la finalitat és detectar les possibles alteracions de la salut que aconsellen que no s'assigne aquesta persona a un lloc de treball determinat, STC del 15 de novembre de 2004 (recurs núm. 1322/2000).

L'empresa també està obligada a vigilar periòdicament l'estat de salut de les persones treballadores pel personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada

L'article 22 de la LPRL imposa a l'empresa l'obligació de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica, en funció dels riscos inherents al treball.

D'altra banda, per a l'exercici de determinades tasques es pot exigir una habilitació administrativa específica, i que, per a obtenir-la, s'hagen de superar proves físiques i l'avaluació de la salut, de la mateixa manera que per a la concessió i el manteniment dels permisos de conduir s'exigeix sotmetre's de manera periòdica a un reconeixement mèdic. En aquests casos, però, no tenen la mateixa finalitat que els exàmens mèdics a què fa referència l'article 22 de la LPRL i la STS, de 21 de gener de 2019 (recurs núm. 4009/2016).

L'article 37 del Reglament dels serveis de prevenció (d'ara endavant, RSP) estableix que la vigilància de la salut de les persones treballadores que han estat exposades a qualsevol risc que pugui generar danys per a la salut es mantindrà quan finalitzen la relació laboral.

8.3 Els reconeixements mèdics: obligatoris o voluntaris

Segons s'interpreta en la LGSS els reconeixements mèdics són obligatoris per a l'empresa i per a les persones treballadores. L'empresa n'ha d'assumir el deure i el cost, i el treballador no pot negar-s'hi; i, de conformitat amb l'article 29 de la LPRL, s'estableix que, en cas que els persones treballadores incomplisquen les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, s'ha de considerar incompliment laboral a l'efecte de l'article 58.1 de l'ET, faltes i sancions.

Però l'obligació reconeguda en la LGSS contrasta amb la voluntarietat establida en l'article 22 de la LPRL.

La LPRL estableix el caràcter voluntari dels reconeixements mèdics, per això és necessari obtenir el consentiment de la persona treballadora. Per tant, només es pot fer el reconeixement si la persona accepta sotmetre-s'hi de manera voluntària. Tot i això, l'**article 22.1 de la LPRL estableix excepcions**: "Amb l'informe previ dels representants de les persones treballadores, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per a verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a ella, per a les altres persones treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així ho establisca una disposició legal, en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial".

8.4 Conseqüències dels reconeixements mèdics

Si en els reconeixements previs la qualificació de la persona és «no apta» per al lloc de treball, això suposa que no es contractarà la persona treballadora, però si aquesta qualificació s'obté en els reconeixements periòdics d'alguna persona que ja ocupava el lloc de treball, l'article 243.3 de la LGSS estableix que la persona treballadora no pot continuar en el seu lloc de treball; en canvi, com

que aquests resultats no poden perjudicar-la, segons l'article 22.4 de la LPRL, hi ha dues possibilitats: es reconeix la incapacitat permanent a la persona treballadora, s'extingeix la relació laboral i passa a estar protegida pel sistema de la Seguretat Social, amb l'obligació de mantenir la vigilància de la salut, o bé no se li reconeix cap incapacitat i la persona s'ha d'incorporar al treball, però els serveis de medicina del treball mantenen la qualificació «no apta» per al lloc concret que duia a terme per risc de MP. En aquests casos, l'empresa té l'obligació de recol·locar la persona treballadora o pot optar per acomiadar-la.

Si la ineptitud és permanent i no hi ha la possibilitat de canviar-la de lloc, no és obligació de l'empresari/ària crear un lloc adequat. Si es trasllada a un lloc compatible amb la seua salut, ha de continuar percebent el mateix salari que percebia abans. Si l'empresa no pot canviar-la de lloc ha de procedir, amb la conformitat prèvia de la inspecció de treball, a extingir el contracte de la persona treballadora, amb dret preferent en l'oficina d'ocupació i a percebre, mentrestant, un subsidi a càrrec de l'empresa.

Si la qualificació del reconeixement mèdic és «apte amb limitacions», l'empresa ha de procurar adaptar el lloc de treball a les mesures preventives.

Si la MP provoca més absentisme laboral, pot produir l'acomiadament objectiu, segons l'article 52 d) de l'ET. El personal mèdic ha de col·laborar amb els serveis de prevenció per tal de determinar el nexa causal que acredite les absències laborals.

9. OBLIGACIÓ DE DOCUMENTACIÓ

L'empresa té el deure d'elaborar i conservar la documentació següent a disposició de les autoritats laboral i sanitària, fins que finalitzi l'activitat:

1. Pla de prevenció, avaluació de riscos i planificació de l'acció preventiva.
2. Controls de l'estat de salut.
3. La relació d'accidents de treball i de malalties professionals que hagen originat incapacitat temporal de més d'un dia.

10. OBLIGACIÓ DE PROTEGIR LES PERSONES TREBALLADORES ESPECIALMENT SENSIBLES

La maternitat, els menors, les ETT, els treballs temporals... (Vegeu el TEMA 5)

TEMA 4. EXTENSIÓ D'OBLIGACIONS. ACCIÓ PREVENTIVA I COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS

Tant la Directiva marc 89/91 com el Conveni 155 de l'OIT estableixen, amb caràcter general, l'obligació de les empreses a col·laborar en matèria de prevenció de riscos laborals quan desenvolupen, simultàniament, activitats en el mateix centre de treball.

La finalitat és protegir les persones treballadores quan l'activitat es desenvolupa en un mateix lloc o quan es tracta d'un lloc de risc perquè hi treballen diferents empreses.

1. SUPÒSITS DE COORDINACIÓ PREVISTOS EN LA LLEI

a) Concurrencia de persones treballadores de diverses empreses en una mateixa àrea o lloc de treball, article 24.1 de la LPRL i articles 4 i 5 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

El concepte *centre de treball* previst en l'article 1.5 de l'ET és aquest: «Es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica que s'haja donat d'alta com a tal davant l'autoritat laboral. En l'activitat de treball al mar, es considera com a centre de treball el vaixell, que es trobarà a la província en què estiga el port».

A l'efecte de prevenció de riscos laborals, en l'article 4.1 del RD 171/2004 hi ha un deure de cooperació quan hi concórreguen persones treballadores de diverses empreses sense relacions jurídiques entre si, per exemple, que estiguen situades en un edifici d'oficines, d'un centre comercial o d'un polígon industrial.

Per tant, segons l'article 4 del RD, hi ha:

- Relació horitzontal i sense relació jurídica entre les empreses.
- Obligació de cooperar.
- Deure d'informar i instruir els altres empresaris/àries. Hi ha un trasllat del deure sobre els riscos, les mesures de protecció i prevenció i les mesures d'emergència que estiguen relacionades amb l'activitat pròpia de l'empresa informant, en què els empresaris/àries han d'informar les persones treballadores afectades.
- Aquestes obligacions s'han de produir abans de l'inici de l'activitat o quan es produïska un canvi rellevant o una situació d'emergència.
- Si els riscos són greus o molt greus, s'ha de facilitar la informació per escrit.

b) Concurrencia de personas trabajadoras de diversas empresas en un centre de treball en què un empresari/ària és titular, quan l'activitat és diferent de la de l'empresari/ària principal (articles 24.2 i del 6 a al 9 del RD 171/2004).

-Relació vertical.

-L'empresari/ària titular del centre de treball té l'obligació de coordinar els empresaris/àries concurrents.

-Deure d'informar dels riscos propis del centre i de les mesures de prevenció i protecció i d'emergència.

-Donar instruccions sobre la prevenció i les mesures d'emergència.

-Abans de l'inici de l'activitat o quan es produïska un canvi rellevant i, si els riscos són greus o molt greus, s'ha de fer per escrit.

D'altra banda, les empreses concurrents han de tenir en compte la informació rebuda de l'empresari/ària titular en l'avaluació dels riscos i en la planificació de l'activitat preventiva, i han de complir les instruccions rebudes i comunicar a les persones treballadores la informació i les instruccions.

De conformitat amb l'article 24.5 de la LPRL: els deures de cooperació i d'informació exposats en els dos primers supòsits (articles 24.1 i 2) s'apliquen també a les persones treballadores autònomes que desenvolupen activitats en aquests centres de treball.

c) Concurrencia de personas trabajadoras de diversas empresas en un centre de treball, quan l'activitat és la mateixa que la de l'empresari/ària principal (article 24.3 de la LPRL i 10 del RD 171/2004).

Les mateixes obligacions de coordinació i informació que en el supòsit anterior i, a més:

-L'empresari/ària principal ha de comprovar el compliment de les obligacions preventives pels contractistes, subcontractistes o autònoms que desenvolupen activitats al centre de treball de l'empresari/ària principal, excloent-ne les obligacions alienes a aquest centre, com la vigilància de la salut. El deure de vigilància de la salut pot generar una responsabilitat administrativa solidària *in vigilando* (article 42.3 de la LISOS), per exemple, quan l'incompliment genere una sanció que s'impute al contractista incomplidor, però a la qual solidàriament també responga l'empresari/ària principal.

d) Quan les persones treballadores de l'empresa contractista o subcontractista presten els serveis fora del centre de treball de l'empresa principal, sempre que operen amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o instruments proporcionats per l'empresa principal, s'apliquen les obligacions previstes en l'art. 41.1 de la LPRL per a persones que fabriquen, importen i subministren.

2. ANÀLISI ESPECIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

a) Marc normatiu. A més de les normes de prevenció de riscos laborals, hi ha normatives específiques en la construcció:

La Llei 32/2006, de 18 d'octubre, que regula la subcontractació en el sector de la construcció, l'objecte de la qual és millorar les condicions de treball en el sector i les condicions de seguretat i salut de les persones treballadores, i regular la coordinació de les activitats empresarials en l'activitat de la construcció.

El RD 1109/2007, de 24 d'agost, que desenvolupa la Llei 32/2006.

L'Ordre TIN/1071/2010, de 27 d'abril.

a) Àmbit d'aplicació de la Llei 32/2006.

Només s'aplica a l'obra de construcció, tant si és pública com privada, en la qual es facen treballs de construcció o d'enginyeria.

L'art. 2 de la Llei 32/2006 enumera els treballs als quals s'aplica: excavació, moviments de terres, construcció, muntatge i desmuntatge d'elements prefabricats, condicionaments o instal·lacions, transformació, rehabilitació, reparació, desmantellament, enderrocament, manteniment, conservació i treballs de pintura i neteja, sanejament.

L'art. 4 estableix els requisits exigibles a les persones contractistes i subcontractistes.

L'art. 5 regula el règim de subcontractació i les limitacions: la persona promotora i la contractista poden contractar empreses subcontractistes; la primera i la segona subcontractista poden subcontractar l'execució dels treballs que tinguen contractats, però la tercera subcontractista no pot subcontractar; només es permet un nivell addicional de manera excepcional.

b) Obligacions formals (art. 6, 7 i 8).

Inscripció en el Registre d'Empreses Acreditades.

Les empreses contractistes i subcontractistes que intervinguen han de vigilar que les empreses subcontractistes i les persones treballadores autònomes compleixen el que disposa aquesta llei.

Es pot exigir la responsabilitat que s'estableix en l'art. 43 de l'ET, en relació amb la cessió il·legal de persones treballadores.

c) Documentació necessària en l'obra de construcció (art. 8).

En qualsevol obra de construcció inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, cada contractista ha de disposar d'un Llibre de subcontractació.

En aquest llibre, que ha d'estar en l'obra en tot moment, s'han de reflectir, per ordre cronològic des del començament dels treballs, totes i cadascuna de les subcontractacions que s'han fet en una obra determinada amb empreses

subcontractistes i persones treballadores autònomes, el nivell de subcontractació i empresa comitent, l'objecte del contracte, la identificació de la persona que exerceix les facultats d'organització i l'adreça de cada subcontractista i, si és el cas, dels representants legals dels persones treballadores d'aquesta empresa, les dates de lliurament respectives de la part del pla de seguretat i salut que afecte cada empresa subcontractista i treballadora autònoma, així com les instruccions elaborades pel personal coordinador de seguretat i salut per a marcar la dinàmica i el desenvolupament del procediment de coordinació establert, i les anotacions efectuades per la direcció facultativa sobre l'aprovació de cada subcontractació excepcional de les previstes en l'article 5.3 d'aquesta llei.

Al Llibre de subcontractació tenen accés les persones següents: el promotor/a, la direcció facultativa, el coordinador/a de seguretat i salut en fase d'execució de l'obra, les empreses i les persones treballadores autònomes que intervinguen en l'obra, el personal tècnic de prevenció, el personal delegat de prevenció, l'autoritat laboral i cada representant de les persones treballadores de les diferents empreses que intervinguen en l'execució de l'obra.

d) Obligacions preventives: formació (art. 10).

Les empreses vetllaran perquè totes les persones treballadores que presten serveis en les obres tinguin la formació necessària i adequada per al lloc de treball o la funció que desenvoluparan en matèria de prevenció de riscos laborals, i han de de conèixer els riscos i les mesures per a prevenir-los.

En la negociació col·lectiva estatal del sector es poden establir programes formatius i continguts específics per als treballs de cada especialitat.

e) Infraccions i sancions (art. 11).

Es remet als articles 11, 12 i 13 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (d'ara endavant, LISOS), en els quals es distingeix entre les infraccions del promotor/a, del contractista i del subcontractista, i les infraccions poden ser lleus, greus i molt greus.

Així, segons l'art. 8.16 de la LISOS, es considera infracció molt greu quan els contractistes i subcontractistes compleixen el percentatge de contractes de treball fixos que estableix l'article 4.4 de la Llei 32/2006.

Es considera infracció greu del promotor/a de l'obra el fet de permetre l'aprovació de l'ampliació excepcional en la cadena de subcontractació quan no concórreguen les causes que la motiven previstes en la llei (article 12.29 de la LISOS), llevat que es qualifiqui com a infracció molt greu, de conformitat amb l'art. 13.17 LISOS, si s'amplia la cadena de subcontractació quan no concórreguen les causes per a fer-ho i es tracte de treballs amb riscos especials.

3. OBLIGACIONS DE TERCERS: PERSONES QUE FABRIQUEN, SUBMINISTREN I IMPORTEN.

La LPRL amplia l'obligació de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores també a tercers que no intervinguen en la relació laboral. Per tant, les persones que fabriquen, importen i subministren elements propis de treball –maquinària, equips, productes i instruments de treball– han de garantir, en la mesura que són subjectes susceptibles de causar danys que deriven del treball per mitjà dels productes, que no es produirà cap risc afegit a les persones treballadores, sempre que s'instal·len i s'utilitzen en les condicions, la forma i amb les finalitats que es recomanen.

En el compliment de les obligacions de tercers, aquestes persones són les que aporten la informació següent a l'usuari:

-L'ús i el control de la maquinària, equips, productes, matèries primeres i instruments de treball.

-Els elements per a la protecció, tant individual com col·lectiva, de les persones treballadores, en els quals s'indique:

El tipus de risc del qual s'han de protegir.

Quin és el nivell de protecció.

La forma apropiada d'ús.

El manteniment adequat.

-Aquelles mesures preventives addicionals que, a més, s'hagen de prendre.

L'empresari/ària ha de garantir sempre que tota la informació de tercers persones es traslladen a les persones treballadores que utilitzen els seus elements i, a més, la informació s'ha de comunicar en termes comprensibles.

S'incorporen obligacions específiques, pel legislador, per al supòsit que se subministren productes i substàncies químiques quan es manipulen en el treball. En aquest cas, s'amplia el compromís de seguretat també a l'envasament i l'etiquetatge d'aquests productes. A més, la conservació, el depòsit, l'emmagatzematge i la manipulació s'ha de fer en condicions de seguretat i, sempre, indicant de manera clara, visible i sense que pugui induir a error, el contingut i els riscos que poden causar.

TEMA 5. GRUPS ESPECIALS DE RISC

En els articles 25 a 28 de la LPRL, es tenen en compte els factors de risc subjectius, que estan vinculats a l'estat personal de les persones treballadores i, per això, s'han de protegir la sensibilitat especial a alguns riscos, la maternitat i la lactància natural, els menor d'edat i la temporalitat laboral.

L'article 25 de la LPRL transposa l'article 15 de la Directiva marc 89/91 que estableix que «els grups exposats a riscos especialment sensibles s'han de protegir contra els perills que afecten de manera específica».

Per a activar la protecció a la persona treballadora no cal que la causa per la qual és vulnerable siga laboral.

Quan es presenten aquestes situacions, ja avaluades, s'exigeix a l'empresa un esforç complementari. En primer lloc, adaptant el lloc de treball a les condicions de la persona treballadora, i si és impossible recol·locar-la en un lloc de treball diferent, fins i tot es pot arribar a la suspensió del contracte de treball.

1. PERSONES TREBALLADORES ESPECIALMENT SENSIBLES

La protecció de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos està regulada en l'article 25 de la LPRL, que adapta l'article 15 de la Directiva marc 89/391 de la CEE.

Les persones treballadores poden ser especialment sensibles per les característiques pròpies personals, que poden fer-les més vulnerables, per exemple, pel fet de tenir una determinada edat, o per l'estat biològic conegut de la persona treballadora; també, pel fet de tenir alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, tant si és originària com sobrevinguda, així com situacions transitòries o circumstancials que s'han de tenir en compte, com ara l'estrès, el vertigen, etc. El qualificatiu *sensible* s'aplica a la persona treballadora i no a les particularitats del lloc de treball.

L'empresari/ària ha de tenir en compte, quan fa l'avaluació de riscos, els factors de riscos, com l'exposició a agents físics, químics o biològics, que puguin produir mutacions genètiques o toxicitat o que puguin repercutir en la funció reproductora de les persones treballadores.

1.1. L'empresa ha d'adoptar mesures:

-Tenir en compte aquesta situació quan s'efectua l'avaluació de riscos i adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

- No ocupar aquestes persones treballadores en llocs incompatibles amb la seua situació. És una concreció del principi de l'acció preventiva de l'article 15.1 de la LPRL, de conformitat amb el qual l'empresari/ària ha d'adaptar el treball a la persona (aquesta és la primera mesura) i el lloc de treball per a fer-lo compatible amb la situació personal de cada treballador/a: ritmes de treball i descansos, modificació de la posició de treball (ergonomia), alternança de torns, treballs nocturns, etc.

Quan no es pot adaptar el lloc de treball, la LPRL no especifica res més, a diferència de la protecció a la maternitat, en què s'opta per la conservació de la relació laboral mitjançant la suspensió del contracte de treball. Però en aquests casos, quan la negociació col·lectiva no acorda res, la jurisprudència admet l'extinció del contracte de treball per ineptitud sobrevinguda o coneguda amb posterioritat; és a dir, després que l'empresa contracte la persona treballadora (article 52 a) de l'ET), llevat que siga procedent la suspensió del contracte de treball per incapacitat temporal o l'extinció per incapacitat permanent. Tanmateix, la doctrina judicial sol exigir, com a requisit previ a l'extinció del contracte, l'intent de mobilitat funcional o geogràfica de la persona treballadora, i en aquest cas no s'apliquen els límits dels articles 39 i 40 de l'ET, ja que aquests articles estan adreçats a mesures basades en causes tècniques o organitzatives, imputables a l'empresa, però no a la persona treballadora, i és l'empresari/ària qui ha de provar la impossibilitat d'adoptar altres mesures.

2. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I LA FUNCIO REPRODUCTORA

Quant a la funció reproductora, la protecció dels riscos pot afectar tant la dona com l'home, ja que l'exposició a determinats agents, com ara la pols, el mercuri, dissolvents, radiacions... pot afectar indistintament la procreació, la fertilitat i el desenvolupament de la descendència.

La protecció de la maternitat es dirigeix de manera específica a la mare, al fetus, al fill o la filla lactant, segons la Directiva 92/85 de la CEE i l'article 26 de la LPRL, que estableix que, quan l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir de manera negativa en la salut de les treballadores o del fetus, i si no es poden evitar mitjançant l'adaptació de les condicions o del temps de treball, i si tampoc resulta possible tècnicament o objectivament el canvi de lloc, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural. En aquest cas, la suspensió del contracte s'allargarà fins que s'iniciï la suspensió per part o quan la filla o el fill lactant complisca nou mesos o, en els dos casos, fins que desaparega la causa que impossibilita la treballadora a reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre que siga compatible amb el seu estat (article 48.7 de l'ET). Durant aquestes situacions, si la treballadora està donada d'alta o en una situació assimilada a l'alta i sense necessitat de reunir un període de carència previ, té dret a una prestació de la Seguretat Social equivalent al 100% de la base reguladora corresponent a la prevista per a la incapacitat temporal, derivada de contingències professionals.

L'empresari/ària està obligat a adoptar una sèrie de mesures:

1-Avaluar els riscos específics en relació amb les treballadores que es troben en situació d'embaràs, part recent o lactància natural. Aquesta avaluació ha d'establir la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició a la qual estiguen exposades les treballadores.

2- Si en el resultat de l'avaluació s'evidencien riscos per a la salut, l'embaràs o la lactància, **l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar l'exposició al risc. L'article 26 de la LPRL estableix aquest ordre:**

1. Adaptació de les condicions de treball.
2. Mobilitat funcional en un lloc compatible amb el seu estat, d'acord amb l'article 39 de l'ET.
3. Atribució a un lloc de treball diferent, o de diferent grup o categoria professional, si no n'hi ha.
4. Quan no es puguin aplicar els passos anteriors, se suspendrà el contracte de treball per risc durant l'embaràs.

3-Permisos retribuïts per a exàmens prenatals i preparació al part (article 26.5 de la LPRL i article 37.3 de l'ET).

Pel que fa **al risc durant la lactància natural**, el Tribunal Suprem es va acomodar a la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea; en concret, sobre el treball nocturn i el treball a torns, si el treball es desenvolupa en jornades molt extenses en què resulta difícil la lactància natural, i estableix la càrrega de la prova sobre l'empresari/ària, quan en l'avaluació de riscos no es determine de manera específica la incidència dels riscos del lloc de treball durant el període de lactància.

3. PROTECCIÓ DE MENORS

Hi ha dos factors que justifiquen la protecció preventiva de menors. D'una banda, per l'edat, cap menor no té experiència i, per tant, no pot ser tan conscient com un adult dels riscos; per això, és més vulnerable, i d'altra banda, pel desenvolupament corporal dels menors, ja que es troben en una etapa biològica de desenvolupament i, per això, cal intentar que la prestació laboral no siga un impediment per al seu creixement normal.

L'article 27 de la LPRL, en relació amb l'article 25 de la LPRL, adapta la Directiva 94/33 de la CEE relativa a la protecció de menors. L'article 27.2 de la LPRL estableix que el Govern ha d'establir les limitacions a la contractació de menors de divuit anys en treballs que presenten riscos específics. Tanmateix, mentre no s'establisquen aquestes mesures continuen en vigor, segons la disposició derogatòria única b), les disposicions previstes en el Decret de 26 de juliol de 1957, que és norma que no respon a la realitat actual, perquè estableix prohibicions en una concepció de la seguretat i la salut laboral que no corresponen a la que hi ha en aquests moments.

L'article 27 estableix les obligacions de l'empresa en la protecció de menors:

1r Avaluació específica del lloc de treball abans de la incorporació al treball de menors de divuit anys. El Govern ha d'establir limitacions a la contractació de joves menors de divuit anys que presenten riscos específics. En aquesta línia,

l'article 6 de l'ET estableix que els menors no poden fer treballs nocturns ni hores extra.

D'altra banda, la intervenció de menors de setze anys en espectacles públics només s'autoritza per escrit i per a determinats actes, per l'autoritat laboral en casos excepcionals, i sempre que no supose un perill per a la seua salut ni per a la seua formació professional i humana.

2n Informació dels riscos al treballador/ i als pares/les mares o tutors/es. L'empresa ha d'informar totes les persones que hagen intervingut en la contractació, segons el que es disposa en l'article 7 b) de l'ET, dels possibles riscos i de totes les mesures adoptades per a la protecció de la seguretat i la salut.

La LISOS qualifica com a infracció molt greu l'incompliment de les normes específiques en matèria de prevenció de riscos laborals de menors.

4. LA PROTECCIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES TEMPORALS I EN EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL (ETT)

L'article 28 de la LPRL regula la protecció de les persones treballadores temporals, de durada determinada i en l'ETT; aquest article i les normes reglamentàries són la transposició de la Directiva marc 89/391 i la Directiva 91/383 de la CEE.

I El principi d'equiparació de les persones treballadores temporals: les persones treballadores temporals i les contractades per ETT han de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que la resta de persones treballadores de l'empresa amb contracte de treball indefinit. No hi ha cap motiu que pugja justificar una diferència de tracte.

L'empresa està obligada a adoptar una sèrie de mesures específiques:

- Informar les persones treballadores temporals abans de la contractació o de l'inici de l'activitat pel que fa als riscos a què s'exposarà i la necessitat d'aptituds professionals.
- Exigir controls mèdics especials per al lloc de treball i controls periòdics.
- Adoptar mesures de protecció contra els riscos específics del lloc de treball.
- L'empresa informará les persones treballadores designades o el servei de prevenció de la incorporació.

II La protecció de les persones treballadores de les ETT. El desconeixement de l'ofici i del lloc de treball, la inexperiència o l'acolliment insuficient de l'empresa, en molts casos, propicien que el sol fet de contractar una persona per mitjà d'una ETT per a prestar serveis en una empresa usuària supose per si un risc per a la salut i la seguretat.

Tenint en compte la complexa situació triangular entre l'ETT, l'empresa usuària i la persona treballadora, tant la LPRL com la Llei 14/1994 que regula les ETT,

reformada per la Llei 35/2010, dissenyen un model de prevenció de riscos de les persones treballadores que es posen a disposició que consisteix en la distribució del conjunt d'obligacions preventives entre l'ETT i l'empresa usuària.

L'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució del treball en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores. A més, ha de complir les obligacions en matèria d'informació i transmetre-les a l'ETT. També ha d'informar els representants dels persones treballadores de la seua empresa quan s'incorpore una persona treballadora temporal.

L'ETT té obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut, per això l'empresa usuària ha d'informar l'ETT i, aquesta, les persones treballadores afectades sobre les característiques del lloc de treball, abans que s'incorporen a l'empresa.

No es poden establir contractes de posada a disposició entre l'ETT i les empreses usuàries, entre altres supòsits, per a fer treballs especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball, segons l'article 8 b) i la DA segona de la Llei 14/1994 i el que s'estableix en els convenis col·lectius:

- a) Treballs que impliquen exposició a radiacions ionitzants en zones controlades.
- b) Treballs que impliquen l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció.
- c) Treballs que impliquen exposició a agents biològics dels grups 3 i 4 (RD 664/1997).

5. ALTRES PERSONES TREBALLADORES ESPECIALMENT SENSIBLES

També es troben en la llista de persones treballadores especialment sensibles les persones treballadores amb discapacitats. Tanmateix, pot passar que no totes aquestes persones siguin especialment sensibles, sinó que dependrà de l'activitat que desenvolupe cadascuna i de com repercutisca en el seu estat de salut.

La protecció d'una persona treballadora amb discapacitat ha de reforçar-se en comparació amb una treballadora normal que faci la mateixa activitat perillosa, si és que li afecta la salut de manera més intensa. Per això, en l'avaluació de riscos caldrà tenir-ho en compte. La formació, la informació i la vigilància de la salut han de ser més específiques i adaptades a les particularitats de cada discapacitat.

TEMA 6. SISTEMES I GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

I. SISTEMES DE PREVENCIÓ. RECURSOS PER A ACTIVITATS PREVENTIVES

Un sistema de prevenció de riscos laborals es compon pel conjunt organitzat de mitjans tècnics (recursos humans i materials) que, a banda que són necessaris per a assessorar l'empresa i per a exercir les funcions de suport tècnic, asseguruen el compliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals.

Per tal que l'empresari/ària complisca el deure de protecció que estableix l'article 14.2 de la LPRL, ha de constituir una organització i els mitjans tècnics necessaris i, d'acord amb l'article 30.1 de la LPRL i l'article 10.1 del RSP, ha d'establir un dels quatre tipus de sistemes de prevenció corresponents:

- 1.- L'empresari/ària assumeix personalment l'activitat preventiva, amb excepcions.
- 2.- Es designen una o diverses persones treballadores perquè duguen a terme l'acció preventiva.
- 3.- Es constitueix un servei de prevenció intern: propi, mixt o mancomunat.
- 4.- Es recorre a un servei de prevenció aliè per als aspectes preventius que no es poden assumir amb els mitjans propis.

L'empresa no té elecció entre els diferents tipus de sistema de prevenció, perquè estan determinats legalment o reglamentàriament, però sí que pot adoptar un sistema de protecció més bo del que li correspon.

Quan l'empresa està obligada a crear el servei de prevenció propi –perquè és una empresa amb més de 500 persones treballadores, o bé és una empresa de l'annex I del RSP que té entre 250 i 500 persones treballadores, o per decisió de l'autoritat laboral per perill de l'activitat o alta sinistralitat–, en aquests casos, aquesta és l'única opció possible que té.

Una altra opció que té l'empresa, quan no està obligada a constituir un servei de prevenció propi o a designar una o diverses persones treballadores perquè duguen a terme les funcions preventives és que l'empresari/ària assumisca aquestes funcions directament, si té prou capacitat i formació i desenvolupa l'activitat al centre de treball, i sempre que l'empresa tinga fins a 10 o 25 persones treballadores en un únic centre de treball i l'activitat no estiga inclosa en l'annex I del RSP.

La negociació col·lectiva no pot introduir altres fórmules, només pot augmentar les exigències en matèria preventiva, que s'han de convertir en millores de protecció de les persones treballadores.

2. SISTEMA DE PREVENCIÓ ASSUMIT PEL MATEIX EMPRESARI/ÀRIA

L'empresari/ària només pot assumir la prevenció en empreses, llevat de la vigilància de la salut, que tinguen entre 10 i 25 persones treballadores, quan dispose d'un únic centre de treball, i quan l'activitat no estiga inclosa en l'annex I del RSP (activitats d'alt risc, treballs amb exposició a agents cancerigens, mutàgens, tòxics per a la reproducció...)

L'activitat preventiva la pot dur a terme l'empresari/ària (persona física) que desenvolupe l'activitat habitual al centre de treball i tinga prou capacitat i formació per a desenvolupar aquestes funcions.

3. DESIGNACIÓ D'UNA O DIVERSES PERSONES TREBALLADORES PER A DUR A TERME L'ACTIVITAT PREVENTIVA

L'empresari/ària pot designar una o diverses persones treballadores perquè s'ocupen de l'activitat preventiva de l'empresa, tenint en compte l'obligació establida en l'art. 33.1 b) de la LPRL de consultar els representants dels persones treballadores.

Les persones treballadores designades per l'empresari/ària han de complir les condicions següents, establides en els art. 30.2 de la LPRL i 13 del RSP:

- Tenir la capacitat corresponent a les funcions que s'han d'exercir.
- Disposar del temps i mitjans suficients.
- Designar un nombre suficient de persones treballadores, depenent de la dimensió de l'empresa i dels riscos a què estiguen exposades.

Drets de les persones treballadores designades, establits en els articles 3 i 4 de la LPRL:

- Accedir a la informació i la documentació prevista en la LPRL.
- No patir perjudici derivat de les activitats de protecció i prevenció.

Gaudir de les mateixes garanties que els representants de les persones treballadores:

- No discriminació.
- Expedient contradictori.
- Prioritat de permanència en acomiadaments col·lectius o suspensió de contractes de treball.
- No discriminació per l'exercici de les funcions.

-Opció de readmissió en cas d'acomiadament improcedent.

Les persones designades han de guardar secret professional en relació amb la informació relativa a l'empresa.

4. ELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

Es considera servei de prevenció el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a dur a terme les activitats preventives a fi de garantir una protecció adequada de la seguretat i la salut de les persones treballadores, l'assessorament i l'assistència a l'empresari/ària, a les persones treballadores, a cada representant i als òrgans de representació especialitzats (art. 31.2 de la LPRL).

Els serveis de prevenció han de tenir caràcter interdisciplinari, una conjunció coordinada de dues disciplines tècniques o científiques o més en matèria de riscos, per tal de proporcionar a l'empresa l'assessorament i el suport que necessite en funció dels tipus de riscos, amb les especialitats següents:

1. Medicina del treball.
2. Higiene industrial.
3. Seguretat en el treball.
4. Ergonomia i psicologia aplicada.

I amb les funcions següents:

- Disseny i aplicació del pla de prevenció i programes d'actuació preventiva.
- Avaluació dels factors de risc.
- Determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de l'eficàcia que tenen.
- Informació i formació de les persones treballadores.

4.1 TIPUS DE SERVEIS DE PREVENCIÓ

A) SERVEIS DE PREVENCIÓ PROPIS

Com s'organitzen els serveis de prevenció propis?

-Constitueixen una unitat organitzativa específica de l'empresa i les persones integrants s'han de dedicar de manera exclusiva a la finalitat del servei (article 15.1 del RSP).

-Cal disposar de les instal·lacions i dels mitjans humans i materials necessaris per a dur a terme les activitats.

-Com a mínim, ha d'haver-hi dues especialitats de les disciplines indicades en l'article 34 del RSP, amb la capacitat requerida per a distribuir les funcions. Si es du a terme la vigilància de la salut, els serveis de prevenció han de col·laborar amb els serveis d'atenció primària (article 10 de la LPRL).

-Cal tenir en compte la diversitat dels centres de l'empresa.

-Les persones treballadores que integren el servei de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que les persones treballadores designades (article 30.4 de la LPRL).

-Les activitats preventives que no assumisca el servei de prevenció propi s'han de concertar amb un o més serveis de prevenció aliens (article 15.4 del RSP).

-S'ha d'elaborar anualment una memòria (article 15.5 del RSP).

El servei de prevenció propi és obligatori per als casos següents:

-Empresa amb més de 500 persones treballadores.

-Empreses amb una plantilla d'entre 250 i 500 persones treballadores que desenvolupen activitats incloses en l'annex I del RSP.

-Quan ho decidisca l'autoritat laboral a causa del perill de l'activitat o per l'alta sinistralitat.

A1) SERVEIS DE PREVENCIÓ MANCOMUNATS: modalitat dels serveis de prevenció propis. Poden constituir-se serveis de prevenció mancomunats (article 21.1 del RSP) en aquests casos:

-Aquelles empreses que desenvolupen simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial, sempre que es garantisca l'operativitat i l'eficàcia del servei en els termes previstos en l'apartat 3 de l'article 15 d'aquesta disposició.

-Les empreses pertanyents a un mateix sector o grup empresarial o que desenvolupen les activitats en un polígon industrial o una àrea geogràfica limitada, sempre que s'acorde per negociació col·lectiva o mitjançant acords de l'article 83.3 de l'ET o, si no n'hi ha, per decisió de les empreses afectades.

Requisits:

-Acord de constitució específic.

-Cal consultar prèviament la representació legal de cadascuna de les empreses afectades.

-L'activitat es limita a les empreses participants.

-Disposar, com a mínim, de tres disciplines preventives.

B) SERVEIS DE PREVENCIÓ ALIENS (SPA)

Quan l'empresari/ària no estiga obligat a crear un servei de prevenció propi i, segons normativa, quan el servei no siga suficient ni puga cobrir les necessitats preventives per mitjà de la designació de persones treballadores o si les assumeix el mateix empresari/ària, s'ha de procedir a concertar la prestació d'aquests serveis amb una entitat externa especialitzada. És obligatori segons les característiques de risc de l'empresa o respecte de les necessitats preventives concretes (article 16 del RSP).

L'SPA l'ha de prestar una entitat externa especialitzada que concerte amb l'empresa les activitats preventives, l'assessorament i el suport a les empreses, les persones treballadores, cada representant i als òrgans de representació especialitzada.

Requisits dels SPA:

- Han de disposar de l'organització, les instal·lacions, el personal i l'equip necessari per a exercir l'activitat.

- Ha de comptar amb una persona experta, com a mínim, per a les funcions de nivell superior per cadascuna de les quatre especialitats preventives. En el cas de l'especialitat de medicina del treball s'exigirà personal mèdic especialista en medicina del treball o medicina d'empresa i un ATS/DUE d'empresa. Així mateix, han de disposar del personal necessari amb capacitat requerida per a desenvolupar les funcions del nivell bàsic i intermedi, segons les característiques de l'empresa (article 18.2 del RSP).

- Constituir una garantia per a cobrir la responsabilitat eventual.

- No mantenir amb empreses concertades vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents de les pròpies de servei de prevenció.

- Assumir directament el desenvolupament de les funcions preventives.

- Aprovació de l'administració sanitària, en matèria de caràcter sanitari.

- Acreditació de l'autoritat laboral. Per a actuar com a entitat especialitzada dedicada a SPA cal la concessió de l'autorització administrativa i complir els requisits (esmentats prèviament). L'autoritat laboral ha de resoldre la concessió i notificar si la concedeix o la denega, en el termini de tres mesos següents a la sol·licitud. Si transcorre aquest termini sense cap notificació expressa, es desestima per silenci administratiu negatiu (article 25 RSP).

L'acreditació atorgada és única i té validesa a tot el territori espanyol, d'acord amb el procediment regulat a continuació (article 24.2 del RSP), i continuarà vigent mentre l'entitat mantinga les condicions que s'estableixen en l'article 27 del RSP.

La classificació de les funcions dels components dels serveis de prevenció es descriu en l'article 34 del RSP; l'article 35 descriu el nivell bàsic i la formació requerida; l'article 36, la funció del nivell intermedi, i l'article 37, el nivell superior.

Les mútues col·laboradores de la Seguretat Social no poden desenvolupar les funcions corresponents als serveis de prevenció aliens (article 32 de la LPRL).

5. LES AUDITORIES, control de l'eficàcia del servei de prevenció.

L'auditoria es configura com un instrument de gestió que persegueix reflectir la imatge fidel del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa, que en valora l'eficàcia i hi detecta les deficiències que puguin donar lloc a incompliments de la normativa vigent. Així mateix, l'auditoria permetre l'adopció de decisions adreçades al perfeccionament i la millora d'aquest sistema (article 30 del RSP).

L'auditoria ha de dur a terme una anàlisi sistemàtica, documentada i objectiva del sistema de prevenció.

Objectius de l'auditoria (article 30 del RSP):

- La comprovació de com s'ha dut a terme l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, en què s'analitzen els resultats.
- La comprovació que el tipus de les activitats preventives i la planificació s'ajusta al que es preveu en la normativa general.
- L'adequació entre els procediments i els mitjans requerits per a dur a terme les activitats preventives, i els recursos de què disposa l'empresari/ària, propis o concertats.

Les auditories poden ser:

- Obligatòries per a les empreses que no haja concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena (article 30.6 de la LPRL i 29.2 del RSP).

Se n'exclouen les empreses amb menys de 50 persones treballadores, les activitats dels quals no s'inclouen en l'annex I del RSP; quan l'empresari/ària haja assumit les funcions preventives o haja designat una o diverses persones treballadores; quan l'eficàcia del sistema preventiu resulta evident sense que calga recórrer a una auditoria pel nombre limitat de persones treballadores i per la poca complexitat de l'activitat preventiva.

- Voluntàries, quan no es puga exigir l'auditoria externa, o, quan siga així, si es fan amb més freqüència o amb un abast més ampli (article 33 bis del RSP).

6. RECURS PREVENTIU

Segons l'article 32 bis de la LPRL, el centre de treball ha de disposar de recursos preventius en aquests supòsits:

- Quan els riscos poden veure's agreujats o modificats pel desenvolupament de l'activitat.

-Quan hi ha activitats o processos que es consideren perillosos o amb riscos especials, segons el reglament.

-Quan ho requerisca la ITSS.

Aquesta figura l'han d'exercir les persones previstes en els articles 32 bis 2 i 4 de la LPRL (treballador/a designat, membre del servei de prevenció propi o aliè, persones treballadores de l'empresa amb qualificació...).

La finalitat del recurs preventiu és vigilar el compliment de les activitats preventives i l'eficàcia de la planificació preventiva (article 22 bis del RSP).

Quan s'incomplisquen les obligacions en matèria de recurs preventiu, la LISOS qualifica com a infraccions greus (articles 12.15) el fet de no dotar els recursos preventius dels mitjans necessaris i (articles 13.8) la falta de presència de recursos preventius quan siga obligatori o s'incomplisquen les obligacions que deriven de la seua presència.

TEMA 7. CONSULTA, PARTICIPACIÓ, REPRESENTACIÓ I FORMACIÓ.

L'article 14.1 de la LPRL estableix que les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i això suposa el deure correlatiu de l'empresari/ària i de les Administracions Públiques de protecció a les persones treballadores. L'empresari/ària ha de dur a terme la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa, i ha d'adoptar les mesures que siguin necessàries, incloent-hi la informació, la consulta i la participació i formació de les persones treballadores (article 14.2 de la LPRL).

D'altra banda, de conformitat amb l'article 64 de l'ET, la representació unitària de les persones treballadores té competències en matèria de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa.

La LPRL crea la figura del delegat/ada de prevenció, vinculada a la representació unitària (article 35 *et seq.*), i crea un òrgan conjunt, el Comitè de Seguretat i Salut. L'article 38 constitueix un espai per al debat i la consulta, un òrgan paritari compost pel personal delegat de prevenció i representants de l'empresari/ària, que substitueix l'anterior Comitè de Seguretat i Higiene, i proporciona un marge ampli a la negociació col·lectiva (article 35.4 de la LPRL), perquè permet substituir la figura del delegat/ada de prevenció per altres òrgans que es creen en la negociació col·lectiva. Així, un conveni col·lectiu pot establir que es designen persones delegades de prevenció que no són treballadores o representants de l'empresa, però han de ser aquestes representants o les mateixes treballadores qui les designen.

1. DRET DE CONSULTA

Atès que les persones treballadores tenen dret a ser consultades en les decisions empresarials en matèria preventiva, han de tenir la informació necessària sobre els diferents àmbits. En aquest sentit, l'article 33 de la LPRL estableix que l'empresari/ària ha de consultar les persones treballadores i, si és el cas, els seus representants, amb prou antelació, per tal d'adoptar les decisions relatives a:

- La planificació i l'organització del treball a l'empresa i la introducció de noves tecnologies, pel que fa a les conseqüències que puguin tenir en la seguretat i salut de les persones treballadores.
- L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i de prevenció dels riscos professionals a l'empresa.
- La designació de les persones treballadores encarregades de les mesures d'emergència.

- Els procediments d'informació i documentació (articles 18.1 i 23.1 b de la LPRL).
- Els riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores en el treball.
- Les mesures i les activitats de protecció i prevenció que s'apliquen als riscos.
- Les mesures que s'adopten en situacions d'emergència i en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació (article 20 de la LPRL).
- Si les persones treballadores estan exposades a un risc greu i imminent amb motiu del seu treball o poden estar-ho, l'empresari/ària n'ha d'informar (article 21).
- En les relacions de treball temporal o de durada determinada i en els contractes amb empreses de treball temporal, l'empresa també ha d'informar, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat en matèria, dels riscos a què es puguin veure exposades (article 28 de la LPRL).

2. PERSONAL DELEGAT DE PREVENCIÓ

El personal delegat de prevenció és el conjunt de persones que representen les persones treballadores, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball (article 35.1 de la LPRL). La designació es fa entre els representants del personal, i la jurisprudència entén la representació unitària, d'acord amb el criteri de majoria entre els representants unitaris, en perjudici del criteri de proporcionalitat.

El personal delegat de prevenció es designa segons l'escala següent:

De 50 a 100 persones treballadores: 2 delegats o delegades de prevenció.

De 101 a 500 persones treballadores: 3 delegats o delegades de prevenció.

De 501 a 1.000 persones treballadores: 4 delegats o delegades de prevenció.

De 1.001 a 2.000 persones treballadores: 5 delegats o delegades de prevenció.

De 2.001 a 3.000 persones treballadores: 6 delegats o delegades de prevenció.

De 3.001 a 4.000 persones treballadores: 7 delegats o delegades de prevenció.

Més de 4.001: 8 delegats o delegades de prevenció.

D'altra banda, cal recordar que, segons l'article 35.4 de la LPRL, la negociació col·lectiva pot establir altres sistemes de designació del personal delegat de prevenció.

En principi, si no hi ha representació unitària, no hi ha personal delegat de prevenció, llevat que la negociació col·lectiva establisca un altre model alternatiu. La disposició addicional quarta de la LPRL, per al supòsit que no hi haja persones treballadores amb prou antiguitat perquè siguin elegides

representants unitàries, estableix de manera transitòria una elecció transitòria de delegat/ada de prevenció.

2.1 Competències (article 36 de la LPRL)

- De col·laboració amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- D'informació: uns drets es reconeixen a totes les persones treballadores com els riscos per a la seguretat i salut dels persones treballadores en el treball, les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos (article 18 de la LPRL), i uns altres drets, solament als representants de les persones treballadores.
- L'empresari/ària ha de consultar les persones treballadores- L'article 33 de la LPRL concreta les matèries de consulta: planificació i organització, introducció de noves tecnologies, procediment, indicacions, designació de persones treballadores de les activitats de protecció, prevenció i mesures d'emergència, formació en matèria preventiva. L'exercici d'aquest dret suposa que se suspèn la decisió empresarial mentre s'emet l'opinió dels persones treballadores. Tanmateix, no és vinculant, perquè l'empresa pot adoptar la decisió que considere oportuna en finalitzar la consulta, sempre que raone la negativa, i pot implicar sancions, si el que disposa constitueix una infracció preventiva, fet que agreuja la sanció (articles 47.11 i 49.1 g) de la LISOS).
- De control: per a recórrer als òrgans administratius (articles 64.1 i 65.1 de l'ET); en l'acompanyament del personal tècnic de prevenció i en les visites de la Inspecció de Treball a l'empresa (article 40 de la LPRL): s'hi pot presentar en qualsevol moment quan s'haja produït un dany per a la salut i per mantenir una comunicació constant amb les persones treballadores, per paraitzar l'activitat en cas de risc greu i imminent, i d'autotutela.

2.2 Garanties i facilitats (article 37 de la LPRL)

a) Garanties davant el poder de disciplina de l'empresa: el que es preveu en l'article 68 de l'ET en matèria de garanties s'aplica a les persones delegades de prevenció, per la condició de representants de les persones treballadores. Aquestes garanties poden ser procedimentals o materials:

- Obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus.
- Prioritat de permanència a l'empresa o el centre de treball respecte de la resta de persones treballadores, en els supòsits de suspensió o d'extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No es poden acomiadar ni sancionar persones treballadores durant l'exercici de les seues funcions ni durant l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas de revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció siga per conseqüència de l'exercici de la representació.
- En cas d'acomiadament, és el treballador o la treballadora representant qui opta entre la indemnització o la readmissió i l'empresari/ària està obligat a

accedir-hi. Si opta per la indemnització, també li corresponen els salaris de tramitació. Si l'empresari/ària interposa recurs contra la nul·litat o la improcedència de l'acomiadament, continuarà exercint la seua funció representativa fins que es resolga.

- No es poden discriminar les persones treballadores en la promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la representació.

b) Facilitats: L'ET estableix que cada representant de les persones treballadores té dret a expressar lliurement les seues opinions en matèries relatives a l'activitat de representació, en el cas de Comitè de Seguretat i Salut de manera col·legiada.

Facilitats per a comunicar-se amb les persones representats:

-Publicar i distribuir publicacions d'interès laboral o social, sense que es pertorbe el desenvolupament normal del treball, i comunicar-ho a l'empresa.

Tenir a disposició un tauler d'anuncis.

- Un local adequat per a dur a terme activitats i comunicar-se amb les persones treballadores, quan ho permeten les característiques de l'empresa.

Facilitats per a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, segons l'escala de l'art. 68 de l'ET: fins a 100 persones treballadores: 15 hores

De 101 a 250 persones treballadores: 20 hores

De 251 a 500 persones treballadores: 30 hores

De 501 a 750 persones treballadores: 35 hores

Més de 751 persones treballadores: 40 hores

La finalitat del crèdit horari és permetre que cada representant pugui exercir les funcions de representació. El crèdit és mensual i, si no s'esgota, no s'acumula per a mesos posteriors. Són hores retribuïdes en els mateixos termes que el treball efectiu. Si bé es concedeix a títol individual, pot acumular-se a una persona representant o diverses, i es pot quedar rellevada d'obligacions laborals (alliberades); però l'acumulació té unes limitacions: s'ha de pactar en conveni col·lectiu i no es poden sobrepassar les hores atribuïdes.

2.3 Obligacions del personal delegat de prevenció

Ha de guardar el secret professional pel que fa a les informacions a què tinga accés, a conseqüència de la seua actuació en matèria preventiva a l'empresa, (article 65.2 de l'ET i 34.3 de la LPRL).

3. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

És l'òrgan col·legiat i paritari de participació, la funció de la qual és la consulta regular i periòdica de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, que es constitueix en totes les empreses o centres de treball amb 50 persones treballadores o més (article 38.2 de la LPRL).

La jurisprudència ha considerat la possibilitat de constituir un comitè de seguretat i salut quan es tracte d'un centre de treball amb 50 persones treballadores o més, quan s'acredite que l'àmbit de representació del Comitè d'Empresa supera les 2.000 persones treballadores (STS del 3 de desembre de 1997; de 15 de juny de 1998; de 14 de juny de 1999 i de 30 d'abril de 2001). Així mateix, la jurisprudència també admet la creació de comitès intercentre, mitjançant l'acord de les persones treballadores, quan a l'empresa hi haja diversos comitès de seguretat i salut.

El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan mixt, format pel mateix nombre de delegats i delegades de prevenció i representants de l'empresa.

3.1 Competències i funcions del CSS.

-Participar en l'elaboració, en la posada en pràctica i en l'avaluació dels plans i dels programes de prevenció de riscos de l'empresa, i debatre, abans de posar-ho en pràctica, l'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa i els projectes en matèria de planificació i organització del treball, entre altres matèries (art. 39.1 de la LPRL).

-Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi haja.

Les seues funcions són conèixer la situació de la prevenció de riscos al centre de treball; conèixer els documents i els informes relatius a les condicions de treball; conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels persones treballadores, a fi d'establir-ne les causes, i proposar-hi mesures preventives, i conèixer i informar de la memòria i la programació anual dels serveis de prevenció. La doctrina considera que el Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan de control intern i la intervenció s'incorpora al procés d'adopció de la decisió empresarial.

4. EL DRET DE FORMACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

L'empresa està obligada a garantir que cada treballador i treballadora reba una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la contractació, indiferentment de la modalitat i la durada, com quan s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball (article 19.1 de la LPRL).

El temps que cada treballador/a dedique a la formació es considera com a treball efectiu, i a la falta d'assistència a aquesta formació es pot aplicar la mateixa sanció laboral que a la falta d'assistència al treball.

L'empresa pot impartir la formació amb mitjans propis o pot concertar-se amb serveis externs, i el cost no recau mai sobre les persones treballadores.

TEMA 8. ÒRGANS DE CONTROL EXTERNS. ÒRGANS INSTITUCIONALS

1. EL PAPER DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

En matèria de prevenció de riscos laborals, la política es configura com el conjunt d'actuacions dels poders públics dirigides a promocionar la millora de les condicions de treball per tal d'eleva el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels persones treballadores. Aquestes actuacions es desenvolupen mitjançant la cooperació, la coordinació i l'assistència de les diferents AP competents en matèria preventiva: l'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats de l'Administració Local, (article 5.1.a) de la LPRL). L'elaboració de la política preventiva s'ha de fer mitjançant la participació d'empresaris/àries i d'organitzacions empresarials, i de les persones treballadores per mitjà dels sindicats més representatius.

Les AP han de desenvolupar les actuacions següents:

- Promoure la millora de l'educació en matèria preventiva en els diferents nivells d'ensenyament, així com l'adequació de la formació dels recursos humans necessaris per a la prevenció dels riscos laborals (article 5.2 de la LPRL).

- Fomentar les activitats dirigides a la millora de les condicions de seguretat i salut de les persones treballadores, i a la reducció dels riscos laborals, així com la investigació o el foment de noves formes de protecció (article 2.1 de la LPRL).

- Desenvolupar la participació de les organitzacions empresarials i dels sindicats més representatius en la planificació, la programació, l'organització i el control de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores (article 12 de la LPRL).

- Promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, tenint en compte les variables relacionades amb el sexe, amb la finalitat de detectar i previndre possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin estar vinculats amb el sexe de les persones treballadores.

- La política en matèria de prevenció de riscos laborals ha de promoure la integració eficaç de la prevenció de riscos laborals en el sistema de gestió de l'empresa. Igualment, s'han de tenir en compte les necessitats i les dificultats específiques de les xicotetes i mitjanes empreses (article 5.5 de la LPRL).

2. LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES COMPETENTS EN MATÈRIA LABORAL

L'article 7.1 de la LPRL descriu les funcions que poden desenvolupar les AP, que siguin competents en matèria laboral, però no les identifica; en canvi, la doctrina considera que és l'Administració Central i els òrgans laborals que tinguen competències en les comunitats autònomes (segons l'article 149.1.7 de

la CE, l'Estat té competència exclusiva en matèria laboral, sense perjudici de l'execució que en facen els òrgans de les comunitats autònomes).

Les funcions que han de desenvolupar les AP competents són:

- Promoure la prevenció i l'assessorament que han de desenvolupar els òrgans tècnics en matèria preventiva (assistència, cooperació tècnica, informació, divulgació, formació i investigació, seguiment de les actuacions preventives que es duguen a terme en les empreses a fi d'aconseguir els objectius).
- Vigilar i controlar el compliment de la normativa preventiva pels subjectes inclosos en el seu àmbit d'aplicació (assistència tècnica per a un millor compliment de la norma, desenvolupament de programes específics...).
- Sancionar l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals pels subjectes compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.
- En els treballs que exigisquen l'aplicació de tècnica minera i l'ús d'explosius o d'energia nuclear, les funcions de les AP competents en matèria laboral les han de desenvolupar els òrgans específics que es preveuen en la normativa reguladora.

L'actuació de l'Administració laboral s'haurà de coordinar amb les administracions sanitàries i d'indústria en l'elaboració i el control de les normes preventives i en la investigació i la vigilància epidemiològica sobre riscos laborals, accidents de treball i malalties professionals, amb la finalitat d'obtenir una protecció eficaç de la seguretat i de la salut de les persones treballadores. L'Administració laboral ha de transmetre els informes de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social a l'autoritat sanitària (article 11 de la LPRL).

3. L'INSTITUT NACIONAL DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL (INSST)

L'article 8.1 de la LPRL defineix l'INSST com l'òrgan científic tècnic especialitzat de l'Administració General de l'Estat, la missió del qual és l'anàlisi i l'estudi de les condicions de seguretat i salut en el treball, així com la promoció i el suport per a millorar-les. Per això, ha d'establir la cooperació necessària amb els òrgans de les comunitats autònomes amb competències en aquesta matèria.

L'INSST es va crear per l'Ordre de 9 de març de 1971, per la qual es va aprovar el Pla d'higiene i seguretat del treball, que aleshores es va anomenar Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Però amb l'RD 703/2017, de 7 de juliol, es va canviar la denominació i va passar a ser l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball i, posteriorment, amb l'RD 903/2018, de 20 de juny, va passar a ser l'INSST. D'altra banda, el RD 499/2020, de 28 d'abril, deroga el RD 903/2018, i desenvolupa l'estructura orgànica del Ministeri de Treball i Economia Social.

3.1 Funcions de l'INSST.

- Assessorar tècnicament aquells organismes que tenen la comesa d'elaborar la normativa legal.
- Col·laborar amb els organismes internacionals i desenvolupar programes de cooperació internacional.
- Coordinar les diferents AP en relació amb la informació i les experiències, seguint els criteris generals establits per la Comissió Nacional de Seguretat.
- Promocionar i organitzar activitats de formació, estudi i divulgació en la prevenció de riscos laborals.
- Donar suport tècnic i col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el compliment de la seua funció de vigilància i control (art. 8.1 c) i 9.2 de la LPRL).
- Actuar com a centre de referència nacional i garantir la coordinació i la transmissió de la informació de les institucions de la Unió Europea, així com la coordinació i la transmissió de la informació, que ha de facilitar a escala nacional, concretament, a l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball.
- Prestar suport tècnic especialitzat en matèria de certificació, assaig i acreditació.
- Exercir la Secretària General de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

Juntament amb aquestes funcions, l'article 8.1 e) estableix que és competent per a qualsevol funció que siga necessària per al compliment de les finalitats que li siguen encomanades en l'àmbit de les seues competències, d'acord amb la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, en col·laboració amb els òrgans tècnics de les comunitats autònomes amb competència en aquesta matèria. Entre les seues funcions és important destacar les següents:

- Conèixer, analitzar i investigar les causes dels accidents i les malalties de treball i professionals; proposar mesures correctores i elaborar informació i dades estadístiques sobre sinistralitat laboral.
- Divulgar entre les empreses i la població treballadora els coneixements i les pràctiques de prevenció de riscos laborals.
- Assistir i assessorar tècnicament empreses i organitzacions laborals; programar i desenvolupar controls generals i sectorials sobre nivells de seguretat i salut, i comunicar-los les correccions necessàries; assessorar i avaluar el funcionament dels òrgans tècnics de les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball.

3.2 Estructura de l'INSST

L'INSST desenvolupa l'activitat tècnica per mitjà d'una estructura amb diferents seus a nivell nacional:

- Els serveis centrals estan situats a Madrid.

- Té quatre centres nacionals: el Centre Nacional de Condicions de Treball, situat a Barcelona; el Centre Nacional de Mitjans de Protecció, a Sevilla; el Centre Nacional de Noves Tecnologies, a Madrid, i el Centre Nacional de Verificació de Maquinària, a Biscaia.

- Dos gabinets tècnics provincials, a Ceuta i Melilla.

L'INSST té dos òrgans de direcció i participació institucional:

- La Direcció, la persona titular de la qual és nomenada a proposta del Ministeri de Treball i Economia Social. La Direcció representa l'INSST en l'àmbit de l'Estat, de la Unió Europea i en l'àmbit internacional.

- El Consell General de l'INSST, regulat per l'Ordre de 25 de gener 1985.

4. INSTITUT VALENCIÀ DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL (INVASSAT)

L'INVASSAT es va crear per la Llei 2/2004 de la Generalitat Valenciana.

L'article 40.2 de la CE encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetlar per la seguretat i higiene en el treball.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana atribueix a la Generalitat la competència exclusiva en l'organització de les institucions d'autogovern i competències exclusives en l'execució de la legislació laboral de l'Estat. Això permet establir una política en prevenció de riscos laborals coordinada amb la de l'Estat que pot considerar-se pròpia de la Comunitat.

L'INVASSAT és un organisme autònom de caràcter administratiu que es configura com l'òrgan científicotècnic en matèria de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat.

L'Institut té personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar per al compliment dels seues finalitats i està adscrit a la Conselleria competent en matèria de treball (article 1 de la Llei 2/2004).

L'INVASSAT estén la seua actuació a totes les empreses i a totes les persones treballadores, incloses les AP, als seus centres radicats a la Comunitat Valenciana. La seua actuació s'estén a les cooperatives i promou la prevenció en les persones treballadores per compte propi (article 2 de la Llei 2/2004).

4.1 Finalitats i funcions de l'INVASSAT

La finalitat és la promoció de la seguretat i salut en el treball en el conjunt de la societat valenciana (article 3 de la Llei 2/2004) i, amb aquest propòsit:

- Executa els plans i els programes, que desenvolupen les polítiques en aquesta matèria, que li assigna el Consell de la Generalitat.
- Coordina les actuacions en matèria de seguretat i salut en el treball que establisca el Consell.
- Investiga el desenvolupament i la innovació en matèries relacionades amb la seguretat i la salut en el treball.

Per complir aquestes finalitats i d'acord amb l'article 7.1 a) de la LPRL, desenvolupa funcions de prevenció i assessorament tècnic (article 4 de la Llei 2/2004):

- Seguir les actuacions preventives que duguen a terme les empreses.
- Analitzar i investigar les causes i els factors determinants dels riscos laborals, accidents de treball i malalties laborals, i abordar-ne l'estudi preventiu.
- Conèixer i elaborar informes i dades estadístiques sobre sinistralitat laboral i les condicions de treball, i confeccionar estadístiques en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Desenvolupar el sistema de vigilància epidemiològica per tal d'investigar les malalties laborals.
- Prestar assessorament tècnic en la normativa en matèria de seguretat i salut en el treball, i elaborar recomanacions.
- Programar i desenvolupar activitats informatives, formatives i divulgatives en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Assessorar empreses i persones treballadores.
- Col·laborar amb l'autoritat laboral, la Inspecció de Treball i Seguretat Social, les autoritats judicials i les institucions públiques que ho requereixen, i assessorar-les.
- Establir enllaços de col·laboració amb altres AP, entitats públiques i privades, corporacions, universitats... per millorar les condicions de treball i promoure la seguretat i la salut en el treball.
- Elaborar un catàleg de malalties professionals propi, derivat de l'activitat industrial de la Comunitat Valenciana.

4.2 Òrgans de l'INVASSAT

Els òrgans de l'INVASSAT són:

1. Òrgans de representació i font:

- Presidència, articles 7 i 8.

- Vicepresidència, article 9.

- Direcció, articles 10 i 11.

2. Òrgans de participació i assessorament:

- Consell General, articles 12, 13 i 16.

- Comissió Permanent, articles 14 i 16.

- Comissions territorials de Seguretat i Salut en el Treball, articles 15 i 16.

5. INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL (ITSS)

La ITSS és una institució fermament consolidada al nostre país, que s'adapta en tot moment a les circumstàncies de la realitat social i econòmica. Es va crear a partir del Reglament de l'1 de març de 1906, i ha evolucionat fins a la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la ITSS, que es configura com un conjunt organitzat de principis legals, òrgans, personal funcionari i mitjans materials.

La ITSS experimenta una modernització i ha guanyat extensió en les actuacions, per això cal reforçar-la, en la nova Llei 23/2015, de 21 de juliol, en la qual es destaca l'eficiència que té en la prestació del servei als ciutadans, per davant de la participació de totes les AP titulars amb competències en la matèria objecte de l'activitat inspectora, i es respecta el sistema constitucional de distribució de les competències.

Amb la finalitat de reforçar la presència de les comunitats autònomes en el sistema d'inspecció, s'institueix l'Autoritat Autònoma de la ITSS, i en l'àmbit de les relacions entre l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes s'estableixen mecanismes de cooperació més àgils i executius, com ara les comissions operatives autonòmiques de la ITSS.

5.1 Competències i funcions

La ITSS s'encarrega de la funció de vigilància i control de la normativa sobre prevenció de riscos laborals (article 9.1 de la LPRL), i ha de consultar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, prèviament a l'elaboració dels seus plans d'actuació en matèria de prevenció de riscos laborals i, especialment, els programes d'empreses de menys de sis persones treballadores (article 40.4 de la LPRL).

A fi de desenvolupar la vigilància i el control, la ITSS assumeix les funcions següents:

- Vigilar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i les normes tecnicojurídiques que incidisquen en les condicions de treball, i, quan es comprove una infracció de la norma, ha de proposar una sanció a l'autoritat competent (article 9.1 a) de la LPRL).

-Assessorar i informar les empreses i les persones treballadores sobre el compliment de les normes encomanades (article 9.1 b) de la LPRL).

-Elaborar informes sol·licitats pels jutjats socials en les demandes de procediments d'accidents de treball i malalties professionals (article 9.1 c) de la LPRL).

-Informar l'autoritat laboral sobre accidents de treball i malalties professionals, greus i molt greus, i sobre les quals ho considere necessari (article 9.1 d) de la LPRL).

-Comprovar i afavorir el compliment de les obligacions assumides pels serveis de prevenció (article 9.1 e) de la LPRL).

-Ordenar la paralització immediata de treballs quan, segons el parer de l'inspector o la inspectora, s'advertisca que hi ha un risc greu i imminent per a la seguretat o salut de les persones treballadores (article 9.1 f) de la LPRL).

Aquesta mesura s'ha de notificar per escrit a l'empresa responsable en el llibre de visites de la ITSS, i s'ha de posar en coneixement de les persones treballadores afectades, del Comitè de Seguretat i Salut, del personal delegat de prevenció o, si no n'hi ha, de les persones representants del personal. La ITSS ho ha de traslladar a l'autoritat laboral i l'empresa ha de donar compte del compliment d'aquesta notificació, però pot impugnar-la en el termini de tres dies hàbils. La resolució s'ha de resoldre en un termini màxim d'hores, és executiva i sense perjudici de recórrer (article de la LPRL).

6. L'ADMINISTRACIÓ SANITÀRIA

Les competències de les administracions sanitàries de salut laboral estan establides en la Llei 14/1986 de 25 d'abril; en l'article 10 de la LPRL; en el Reglament dels serveis de prevenció, i en la normativa sanitària vigent.

Les competències de salut pública, planificació sanitària i autorització de centres o establiments sanitaris estan transferides a les comunitats autònomes.

a) El Ministeri de Sanitat desenvolupa, fonamentalment, activitats de coordinació interterritorial per a la definició de programes i plans de salut laboral, de representació a la Unió Europea i de participació institucional en la definició de les polítiques de prevenció de riscos laborals en les taules de diàleg social i en la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

El 14 de març de 2023, el Consell de Ministres va aprovar l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027. Aquest document és el marc de referència per a orientar les polítiques públiques en matèria de seguretat i salut laboral durant els pròxims cinc anys, i s'ajusta al Marc estratègic europeu en matèria de seguretat i salut en el treball. Els objectius d'actuació de l'Estratègia són:

- Millorar la prevenció d'accidents de treball i malalties professionals.
- Gestionar els canvis derivats de les noves formes d'organització del treball, l'evolució demogràfica i el canvi climàtic des de l'òptica preventiva.
- Millorar la gestió de la seguretat i la salut en les pimes.
- Reforçar la protecció de les persones treballadores en situació de més risc o vulnerabilitat.
- Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.
- Enfortir el sistema nacional de seguretat i salut per a afrontar amb èxit futures crisis.

b) Les funcions de salut laboral de la Comunitat Valenciana:

- Exercir les competències sanitàries en la prevenció de riscos laborals. Organitzar, dirigir, dissenyar i avaluar la vigilància de la salut dels persones treballadores i el sistema d'informació sanitària laboral.
- Desenvolupar les competències en gestió de les contingències professionals i elaborar informes tecnicosanitaris dels centres de medicina laboral.
- Promocionar la salut laboral en persones treballadores i empresaris/àries.
- Gestionar riscos biològics dels centres sanitaris.
- Controlar els aspectes sanitaris dels productes químics.
- Elaborar informes sobre autorització de serveis de prevenció externs i auditories.

7. LA COMISSIÓ NACIONAL DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL (CNSST)

La CNSST es constitueix com l'òrgan assessor de les AP en la formulació de les polítiques de prevenció i l'òrgan de participació institucional en matèria de seguretat i salut en el treball (article 13.1 de la LPRL).

Els articles 13.5 i 6 de la LPRL i el RD 882/2012, d'1 de juny, en descriuen la composició.

La CNSST ha de conèixer les actuacions que desenvolupen les AP competents en matèria de promoció de la prevenció de riscos laborals, ha de prestar assessorament tècnic, informar i formular propostes en aquests casos:

- Criteris i programes generals d'actuació.
- Projectes de disposicions de caràcter general.
- Coordinació de les actuacions de les AP en matèria laboral.

-Coordinació de les actuacions de les AP en matèria laboral, sanitària i d'indústria.

La CNSST ha d'adoptar els acords per majoria simple (article 13.4 de la LPRL).

La CNSST es divideix en el ple, en la comissió permanent o en grups de treball.

7.1 La Fundació adscrita a la CNSST.

Té la finalitat de promoure les condicions de seguretat i salut en el treball, especialment en les xicotetes empreses, per mitjà de la gestió i el foment d'accions d'informació, l'assistència tècnica, la formació i l'impuls del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals (DA cinquena de la LPRL).

La Fundació està adscrita al Ministeri de Treball i Economia Social.

Les accions de la Fundació i dels òrgans de les comunitats autònomes es financen amb càrrec al Fons de Contingències Professionals de la Seguretat Social.

TEMA 9. RESPONSABILITATS I SANCIONS EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Si els empresaris/àries incompleixen les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, es dona lloc, de conformitat amb l'article 42.1 de la LPRL, a responsabilitats administratives i, si és el cas, a responsabilitats penals i a les civils pels danys i els perjudicis que puguin derivar-se d'aquest incompliment. A més, l'empresari/ària també incorre en matèria de Seguretat Social, i la persona treballadora, en responsabilitat disciplinària quan no compleix els seus deures de prevenció (articles 29.2 i 3 de la LPRL).

Si bé la duresa de la responsabilitat administrativa sembla que desmereix la resta de tipus de responsabilitat, és cert que també pot complir determinades funcions, com ara la repressió i l'exemplaritat social (penal, recàrrec de la Seguretat Social), la reparació efectiva dels danys causats a la víctima (patrimonial, de la Seguretat Social), o permet imposar una sanció més greu i amb més transcendència social (privació de llibertat, pagament d'indemnitzacions per danys i perjudicis...).

1. PRINCIPIS QUE REGEIXEN LA RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

En principi, l'estat social de dret i de conformitat amb l'article 117.3 de la CE, l'exercici de la potestat jurisdiccional correspon exclusivament als jutjats i als tribunals. Per a garantir el compliment de les normes n'hi hauria d'haver prou amb l'actuació del poder judicial (jurisdiccional penal) com a legítim titular que custodia el poder punitiu de l'Estat, però la CE també atribueix poder sancionar al poder executiu i, en concret, en matèria laboral, a l'Administració laboral. Part de les AP s'encarreguen de l'execució de la política d'ocupació i de les relacions de treball, així com de les polítiques de previsió i protecció social, i a més tenen atribuït l'exercici del poder sancionador en l'àmbit laboral per tal d'assegurar el compliment dels interessos generals.

Però l'article 25.3 de la CE estableix limitacions en les sancions de l'Administració quan «impliquen privació de llibertat». A més, amb posterioritat, les decisions que prenga se sotmetran al control pel poder judicial, derivat del dret a la tutela judicial efectiva establert en l'article 24.1 de la CE. Tant la potestat sancionadora de l'Administració com el poder judicial (penal) estan sotmesos a uns principis per a garantir els drets de la ciutadania que, si bé es reconeixen en l'article 24.2 de la CE al dret penal, s'apliquen al dret administratiu.

Principis que regeixen:

1. Principi de legalitat. La CE reconeix el principi de legalitat en l'article 9.3: «La Constitució garanteix el principi de legalitat», i en l'article 25: «Ningú no pot ser condemnat o sancionat per accions o omissions que en el moment de produir-se no constitueixen delictes, falta o infracció administrativa», segons la

legislació vigent en aquell moment. L'àmbit sancionador de l'Administració Pública es recull en l'article 25 de la Llei 40/2015, del règim del sector públic, en la qual es fa referència a l'existència d'una reserva de llei formal, i s'exigeix que les infraccions i les sancions es tipifiquen en una norma amb rang de llei. Tanmateix, no invalida les normes sancionadores reglamentàries anteriors a la CE, la irretroactivitat de les disposicions quan no hi havia reserva de llei.

La reserva de llei no exclou que les lleis continguin remissions a normes reglamentàries amb matisacions (no pot haver-hi remissió en blanc, ja que el reglament no pot tipificar conductes diferents de les previstes en la llei).

2. Principi de tipicitat. Necessitat que les accions o omissions que es consideren infraccions es delimiten en la norma de manera precisa, que es desprèn del precepte legal amb claredat la conducta prohibida o l'acció ordenada. Aquest principi forma part del principi de seguretat jurídica (el personal de l'Administració ha de conèixer quines conductes impliquen infracció i les sancions que s'hi apliquen). En el principi de tipicitat, segons el Tribunal Constitucional, hi ha la possibilitat d'utilitzar tècniques de flexibilització dels il·lícits administratius, sempre que hi concórreguen circumstàncies (STS 69/1989).

3. Principi de culpabilitat. Des del punt de vista subjectiu, ningú no pot ser condemnat per infraccions alienes, només es poden aplicar a qui haja comès la infracció. A més d'haver comès la infracció ha d'haver-ho fet amb engany o culpa, perquè sense pena no hi ha culpa. Segons el dret penal, són delictes o faltes les accions o omissions d'engany o de culpabilitat que estiguen penades en la llei.

Però en dret administratiu predominen les clàusules de responsabilitat objectiva, sense engany o culpa; per això, es poden imposar sancions només si s'acrediten els fets infractors i la imputació dels fets a una persona determinada. Segons la LISOS, la culpa no és determinant, però és important per a graduar la sanció. L'article 28 de la Llei 40/2015 considera la integració de la culpa per a determinar les sancions.

4. Principi non bis in idem. Ningú no pot ser sancionat dues vegades pel mateix delictes –principi de dret penal–, no es poden imposar pels mateixos fets dues o sancions administratives més o una d'administrativa i una altra de penal. Si bé la CE no recull aquest principi, el Tribunal Constitucional declara que és un principi general derivat dels principis de legalitat i tipicitat de l'article 25.1 de la CE. La Llei 40/2015 recull aquest principi en l'article 31.1.

El procediment administratiu sancionador queda en suspens fins que no hi haja una sentència penal i, en cas que siga absolutòria, s'ha de seguir el procediment administratiu, tot i que els fets provats en la sentència vinculen l'Administració (article 3 de la LISOS).

Aquest principi està relacionat amb la norma que prioritza la sanció penal a l'administrativa (article 77 de la Llei 39/2015, del procediment administratiu comú i de les AP).

5. Principi de proporcionalitat. Implica que s'ha d'ajustar la gravetat del fet que constitueix la infracció i la sanció que s'imposa. Ha d'haver-hi correlació entre la conducta que s'incompleix i la sanció que s'imposa.

La LISOS qualifica les infraccions com a lleus, greus i molt greus en funció de la naturalesa del deure infringit i l'entitat del dret afectat (article 1.3). Una vegada qualificada la infracció, la sanció s'ha de determinar segons el grau mínim, mitjà o màxim, i segons si hi concorren o no una sèrie de criteris descrits (article 39).

L'article 29.3 de la Llei 40/2015 estableix que s'ha d'observar la deguda idoneïtat i necessitat de la sanció que es vol imposar i l'adequació a la gravetat del fet que constitueix la infracció.

Les sancions administratives no poden ser privatives de llibertat i la quantia ha de ser suficient perquè no siga més beneficiós, per a qui no compleix, pagar la sanció que complir la norma.

6. Principi d'irretroactivitat. Només es poden sancionar les conductes que establisca la legislació vigent en el moment de cometre la infracció (article 25 de la CE) i, de manera explícita, segons l'article 9.3, «garanteix la irretroactivitat de les disposicions sancionadora no favorables o restrictives de drets individuals». En interès de la seguretat jurídica, si en el moment dels fets, l'acció o l'omissió no era punible o ho era en menor grau, una norma posterior no pot castigar aquests fets no tipificats produïts abans o bé imposar una sanció més greu que l'establida en el moment en què es van cometre, però sí la retroactivitat més favorable.

En la Llei 40/2015, el principi d'irretroactivitat es recull en l'article 26, i es reconeix la retroactivitat quan afavorisca el presumpte o infractor/a, fins i tot de les sancions pendents de complir quan entre en vigor la nova disposició.

7. Principi de prescripció. Les infraccions i sancions prescriuen quan passa un determinat termini de temps establert des que es comet la infracció, sempre que l'Administració no es dirigeixi o reprengui les actuacions contra la persona infractora (Pons, 2022).

2. POTESTAT SANCIONADORA DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA EN L'ORDRE SOCIAL. RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA

Normativa: l'article 57 de l'ET de 1980 regulava les infraccions laborals dels empresaris/àries, però com que el Tribunal Constitucional va ser substituït pel RD 2347/1985, la doctrina també considera la possible inconstitucionalitat de la llei, atès que no respectava la reserva de llei i el principi de legalitat, exigits per la CE.

La primera LISOS es va aprovar amb la Llei 8/1988, de 7 d'abril, que va ser substituïda pel RD legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el vigent text refós de la LISOS, modificada per la Llei 10/2021, en la qual s'incrementen les

quanties de les sancions al voltant d'un 20%. La Llei 32/2021 sobre la reforma laboral de 2021 també ha modificat qüestions relacionades amb les novetats de la contractació temporal, les ETT, els ERTO, el nou mecanisme xarxa...

El RD 928/1998, de 14 de maig, aprova el Reglament general sobre el procediment d'imposició de sancions per infraccions de l'ordre social i per als expedients liquidadors de quotes de la Seguretat Social, modificat pel RD 688/2021, de 3 d'agost, i s'hi incorpora un nou capítol IX.

La Llei 23/2015, ordenadora de la inspecció de treball.

CONCEPTE I CARACTERÍSTIQUES DE LA RESPONSABILITAT ADMINISTRATIVA:

la responsabilitat administrativa té per finalitat la defensa de l'interès públic de la col·lectivitat enfront dels incompliments de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, i no cal que s'origini cap dany.

-És una responsabilitat que castiga conductes i no resultats i, per tant, no cal que es produïska un dany perquè hi haja responsabilitat administrativa. N'hi ha prou amb el risc perquè s'aplique, atès que es protegeix el risc i no el dany. Segons la jurisprudència, se sanciona per la llei l'incompliment de les mesures de seguretat i protecció en el treball amb independència de les conseqüències que se'n puguin derivar (STS, de 28 de febrer de 1979). Però, si es produeixen danys, s'han de considerar circumstàncies agreujants en la graduació de la sanció (article 39.3 c) de la LISOS).

-La responsabilitat administrativa és pràcticament objectiva i la voluntat de l'empresari/ària resulta irrellevant perquè hi haja una infracció, ja que l'incompliment objectiu de la norma justifica la infracció sancionada. La culpa de la persona treballadora no exonera de responsabilitat l'empresari/ària.

D'acord amb l'article 14.4 de la LPRL, «les obligacions de les persones treballadores establides en aquesta llei, l'atribució de funcions en aquesta matèria de prevenció i protecció a les persones treballadores o serveis de l'empresa o el recurs al concert... han de complementar les accions de l'empresari/ària, sense que això l'eximisca del compliment del seu deure en aquesta matèria, i sense perjudici de les accions que pugui exercir, si és el cas, contra qualsevol altra persona».

2.1 Infraccions en l'ordre social

L'article 1.1 de la LISOS defineix la infracció administrativa en l'ordre social com «les accions o omissions dels diferents subjectes responsables tipificades i sancionades en aquesta llei i en les lleis de l'ordre social».

L'article 5.2 de la LISOS afig que «les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incomplisquen les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut laboral estan subjectes a responsabilitat d'acord amb aquesta llei», i inclou els incompliments de les clàusules normatives dels convenis col·lectius estatutaris.

L'article 1.3 de la LISOS estableix que les infraccions es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus en funció de la naturalesa del deure infringit i l'entitat del dret afectat.

Els tipus d'infraccions són:

1. Infraccions laborals, que s'inclouen com a infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals (article 5.2): «són les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incomplisquen les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut en el treball subjectes a responsabilitat d'acord amb aquesta llei». El RD 32/2021 modifica l'article 18.2. de la LISOS pel que fa a les infraccions de l'ET quan es formalitzen contractes de posada a disposició per a cobrir llocs de treball en què, amb caràcter previ, no s'haja fet l'avaluació de riscos; i l'article 19, en relació amb les empreses usuàries.

2. Infraccions en matèria de Seguretat Social, en les quals s'inclouen les infraccions de les mütues d'accidents de treball i malalties professionals i les infraccions de les empreses que col·laboren en la gestió.

3. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers.

4. Infraccions en matèria de societats cooperatives.

5. Infraccions per obstrucció de l'empresa a la labor inspectora (article 50 de la LISOS).

L'article 30 de la llei 40/2015 estableix els terminis de prescripció d'infraccions i sancions que, en principi, s'ajusten als terminis que disposen les lleis. En cas que les lleis no fixen els terminis de prescripció, les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys; les greus, al cap de dos anys, i les lleus, als sis mesos.

El termini de prescripció de les infraccions comença a comptar-se des del dia que la infracció s'haja comès. La prescripció s'interromp quan s'inicia, amb coneixement de la persona interessada, un procediment administratiu sancionador, i el termini de prescripció es reinicia quan es paralitza l'expedient sancionador durant més d'un mes, per causa no imputable al presumpte responsable (article 30.2 de la Llei 40/2015).

L'article 4 de la LISOS estableix amb caràcter general que «les infraccions en l'ordre social a què es refereix la llei prescriuen al cap de tres anys comptadors des de la data de la infracció».

Excepcions:

-Les infraccions en matèria de la Seguretat Social prescriuen després de quatre anys des de la data de la infracció.

-Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals prescriuen: en un any les lleus, al cap de tres anys les greus i al cap de cinc anys les molt greus, sempre des de la data de la infracció.

Els terminis de prescripció es poden interrompre per les causes establides en l'article 7.2 del RD 928/1998 (Reglament general sobre imposició de sancions en l'ordre social i liquidacions de quotes degudes a la Seguretat Social, modificat pel RD 688/2021):

- Qualsevol de les causes admesa en dret.
- Per acta d'infracció degudament notificada, requeriment o paralització de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Per l'inici d'un procediment d'ofici davant l'ordre jurisdiccional social per la ITSS.
- Per l'inici d'actuació administrativa amb coneixement formal del subjecte passiu que comporte la comprovació de la infracció o del deute. Però si l'expedient sancionador està paralitzat durant més d'un mes per causa no imputable al presumpte responsable, es reiniciaria el termini de prescripció.
- Per qualsevol actuació de la persona responsable que implique reconeixement dels fets constitutius de la infracció.
- Per la interposició de qualsevol tipus de reclamació o recurs que presenten les persones afectades o qui les represente.

Subjectes responsables:

L'article 2 de la LISOS estableix, amb caràcter general, que «els subjectes responsables de la infracció són les persones físiques i jurídiques i les comunitats de béns que incórreguen en les accions o omissions tipificades com a infracció en aquesta llei. Tanmateix, a banda d'aquesta previsió genèrica, n'hi ha altres d'específiques, atès que les infraccions es poden produir tant en la relació laboral com en les relacions que puguin estar connectades o que es produïsquen a conseqüència d'aquesta relació; per tant, a més de l'ocupador, l'article 2 esmenta **altres subjectes infractors amb responsabilitat administrativa**:

1. L'empresari/ària en la relació laboral.
2. En matèria de Seguretat Social, són responsables l'empresari/ària, la persona treballadora per compte propi o d'altri o assimilades, les persones perceptores i sol·licitants de les prestacions de Seguretat Social, les mútues i altres entitats col·laboradores en la gestió.
3. Les cooperatives pel que fa a les persones sòcies treballadores i sòcies de treball.
4. Les ETT i les empreses usuàries respecte de les obligacions que s'estableixen en la legislació específica i en la prevenció de riscos laborals.
5. Els empresaris i les empresàries titulars de centre de treball, les persones promotores i propietàries d'obra i les persones treballadores per compte propi que incomplisquen les obligacions que es deriven de la normativa de prevenció de riscos laborals (articles 11 a 13).

6. Les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció externs a les empreses; les persones o entitats que desenvolupen l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses i les entitats acreditades per a desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció de riscos laborals que incomplisquen les obligacions establides en la normativa preventiva.

La imposició de les sancions administratives en l'ordre social es regeix pels principis d'imputabilitat i de personalitat de la pena. La responsabilitat només pot recaure sobre els subjectes que hagen participat en la comissió de l'acte il·licit (art. 2 de la LISOS i 3.1 del RD 928/1998). I l'art. 3.3 d'aquest RD estableix que s'extingeix la responsabilitat per la defunció de la persona física responsable, cas en el qual es procedeix a l'arxivament de les actuacions, sense perjudici de la responsabilitat econòmica per deutes a la Seguretat Social, i la pena no és transmissible als successors *mortis causa*.

2.2 Sancions

La sanció administrativa és un castic; és la conseqüència jurídica d'una conducta il·legal per haver comès una infracció administrativa. La major part de les sancions consisteixen multes, però també hi ha sancions no dineràries.

La diferència entre una sanció administrativa i la pena consisteix, bàsicament, en el fet que les penes són la resposta de l'ordenament jurídic quan es comet un delictes que està tipificat en el Codi Penal, i consisteixen en penes de presó i en multes (dies/multa). En canvi, les sancions van unides a la comissió d'infraccions administratives, que en cap cas poden implicar privació de llibertat. L'article 25.3 de la CE estableix que «l'Administració civil no pot imposar sancions que, directament o indirectament, impliquen privació de llibertat». I en virtut del principi de legalitat, l'article 25.1 de la CE estableix que en l'àmbit sancionador ningú no pot ser condemnat o sancionat per accions o omissions que en el moment de produir-se no constituïsquen un delictes, una falta o una infracció administrativa.

2.2.1 Com es determina la quantitat de la sanció? En els articles 39-47 de la LISOS, s'estableixen tres passos:

- Sancions diferents segons la matèria infringida.
- En cada matèria, la multa es determina segons si es considera infracció lleu, greu o molt greu.
- Una vegada qualificada la gravetat de la infracció per, la llei preveu sancionar cadascuna en tres graus diferents: mínim, mitjà i màxim, i estableix, per a cadascuna, un límit mínim i un de màxim, entre els quals s'ha de comprendre la quantia.

Les quanties de les multes en matèria de prevenció de riscos laborals s'han incrementat a partir de l'1 d'octubre 2021 i, d'acord amb la DF primera de la Llei 10/2021, se sancionen:

- Les infraccions lleus, de grau mínim, amb una multa de 45 a 485 euros; les de grau mitjà, de 486 a 975 euros, i les de grau màxim, de 976 a 2.450 euros.
- Les infraccions greus, de grau mínim, amb una multa de 2.451 a 9.830 euros; les de grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros, i les de grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros.
- Les infraccions molt greus, de grau mínim, amb una multa de 49.181 a 19.675 euros; les de grau mitjà, de 196.746 a 491.865 euros, i les de grau màxim, de 491.866 a 983.736 euros.

Les multes que corresponen a les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals són considerablement més elevades, donada la importància del bé protegit, la vida i la integritat física de les persones i perquè, de conformitat amb el principi de proporcionalitat, la sanció pecuniària que s'imposa no pot ser més rendible per a qui infringeix que el compliment de la normativa.

L'art. 39.2 de la LISOS estableix la graduació amb caràcter general, i l'art. 39.3 recull els criteris de graduació amb caràcter especial en matèria de prevenció de riscos laborals:

- La perillositat de les activitats que es desenvolupen a l'empresa o al centre de treball.
- El caràcter permanent o transitori dels riscos inherents a les activitats.
- La gravetat dels danys produïts o que hagen pogut produir-se per l'absència o la deficiència de les mesures preventives necessàries.
- El nombre de persones treballadores afectades.
- Les mesures de protecció individual o col·lectiva adoptades per l'empresari/ària i les instruccions impartides amb vista a la prevenció dels riscos.
- L'incompliment dels advertiments o els requeriments previs efectuats per la ITSS o pels funcionaris habilitats.
- La inobservança de les propostes que hagen fet els serveis de prevenció, el personal delegat de prevenció o el comitè de seguretat i salut de l'empresa per a la correcció de les deficiències legals existents.
- La conducta general seguida per l'empresari/ària amb vista a l'estricta observació de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els criteris de graduació no poden utilitzar-se per a agreujar o atenuar la infracció quan es recullen en la descripció de la conducta infractora o formen part de la llista d'actes administratius il·lícits (articles 39.5, 6 i 7 de la LISOS).

L'acta de la ITSS que iniciï l'expedient sancionador i la resolució administrativa corresponent han d'exposar els criteris de graduació de la sanció i, si no s'especifica, s'ha d'imposar en el grau mínim del tram inferior. D'altra banda, si la comissió de la infracció persisteix de manera continuada, s'ha de sancionar en el grau màxim.

L'article 41.1.2 de la LISOS estableix que «**hi ha reincidència** quan un mateix subjecte comet una nova infracció del mateix tipus i qualificació que la que va motivar una sanció anterior en el termini de 365 dies següents després de la notificació, i es requereix que la resolució sancionadora haja adquirit fermesa; si s'aprecia reincidència, la quantia de la sanció no pot superar el doble del grau de la sanció comesa, i mai no pot superar les quanties màximes previstes per a cada infracció».

L'article 14.6 del RD 928/1998 estableix una **reducció per pagament immediat**, quan la sanció que es propose siga exclusivament pecuniària. En aquest cas, l'import de la sanció es redueix en un 40%, si el subjecte responsable paga la sanció abans que es dicte una resolució sancionadora i reconeix la seua responsabilitat renunciant a l'exercici de qualsevol acció, al·legació o recurs en via administrativa.

L'article 30 de la Llei 40/2015 estableix **els terminis de prescripció d'infraccions i sancions**. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus, als dos anys, i les imposades per faltes lleus, en un any.

El termini de prescripció de les sancions comença a comptar a partir de l'endemà del dia que siga executable la resolució per la qual s'imposa la sanció o haja transcorregut el termini per a recórrer-la. La prescripció s'interromp quan s'inicia, amb coneixement de la persona interessat, un procediment d'execució, i el termini de prescripció es reinicia quan es paralitza l'execució durant més d'un mes, per causa no imputable a la persona infractora (art. 30.3).

2.2.2. El procediment administratiu sancionador

Està regulat en els articles 51 a 54 de la LISOS i en el RD 928/1998.

El procediment s'inicia sempre d'ofici per acta de la ITSS, o a instàncies de part. La ITSS ha de notificar l'acta al subjecte responsable que, en el termini de quinze dies, pot formular les al·legacions que estime en defensa del seu dret, davant l'òrgan competent per a dictar la resolució. Si es formulen al·legacions, s'estableix una nova audiència, i depenent de l'actuació, l'òrgan competent ha de dictar la resolució (article 51.1.2 de la LISOS).

De conformitat amb l'article 51.3 de la LISOS, «el Ministeri Fiscal ha de notificar, en tot cas, a l'autoritat laboral i a la ITSS que hi ha un procediment penal sobre fets que poden resultar constitutius d'infracció». Aquesta notificació provoca la paralització del procediment fins que el Ministeri Fiscal notifique a l'autoritat laboral la fermesa de la sentència o l'acte de sobreseïment judicial.

Les actes d'infracció de la ITSS han de reflectir:

- Els fets que haja constatat l'equip inspector o sotsinspector i que motiven l'acta, en què es destaquen els fets rellevants.
- La infracció que s'impute, que ha d'expressar els preceptes vulnerats.

- La qualificació de la infracció, la proposta i la graduació de la sanció. Si només és pecuniària, s'ha de recordar la possibilitat de reducció del 40% per pagament immediat.
- Si hi ha responsabilitat solidària, s'ha de fer constar i la fonamentació jurídica.
- La identificació del personal funcionari que actue, amb la data, l'òrgan competent per a resoldre la sanció i el termini per a interposar-hi al·legacions.

Contra les resolucions que recaiguen en els procediments sancionadors es poden interposar els recursos administratius i les jurisdiccions que siguen procedents legalment.

2.2.3. Altres sancions diferents de la multa

- L'autoritat laboral competent pot acordar la suspensió de les activitats laborals per un temps determinat o, si és el cas, el tancament del centre de treball corresponent, quan impliquen situacions d'excepcional gravetat en les infraccions en matèria de seguretat i salut en el treball (article 53 de la LPRL).
- No poden establir contractes amb el sector públic les persones amb una sanció ferma per la comissió de delictes o infraccions administratives molt greus en matèria de seguretat i salut en el treball (article 54 de la LPRL).
- També es poden sancionar els serveis de prevenció, les persones encarregades d'auditories del sistema de prevenció i les entitats de formació, quan cometen infraccions greus i molt greus, amb la cancel·lació de l'acreditació atorgada per l'autoritat competent (article 40.2 de la LISOS) i a banda de les multes corresponents.
- Els empresaris/àries que col·laboren voluntàriament en la gestió de la Seguretat Social. L'article 45 de la LISOS preveu la suspensió temporal de l'autorització per a col·laborar-hi per un termini de cinc anys o bé la retirada definitiva de l'autorització.

3. RESPONSABILITAT PENAL

El Codi Penal (d'ara endavant, CP) preveu tres tipus de delictes que es poden aplicar en matèria de prevenció de riscos laborals:

3.1 Delicte contra la seguretat i la salut laboral (article 316 del CP, específic en aquesta matèria).

3.2 Delictes genèrics de lesions o d'homicidi (articles 147 i 138 del CP).

3.3 Delictes de risc catastròfic (articles 341 a 350 del CP).

3.1. Delicte contra la seguretat i la salut laboral

L'article 316 tipifica aquest delicte en establir que «les persones que, amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i que estiguen legalment obligades, no faciliten els mitjans necessaris perquè les persones treballadores

exercisquen la seua activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, de manera que posen en perill la seua vida, la salut o la integritat física, es castiguen amb penes de presó de sis mesos a tres anys i una multa de sis a dotze mesos».

La conducta típica d'aquest delictes està composta per:

- La infracció de les normes de prevenció de riscos laborals quan no es faciliten els mitjans necessaris perquè les persones treballadores exercisquen la seua activitat amb les mesures de seguretat i higiene necessàries.
- Quan es pose en greu perill la vida, la salut i la integritat física de les persones treballadores.

3.1.1. Subjectes responsables: la responsabilitat penal no només es pot exigir als empresaris/àries, sinó també a qualsevol persona, sempre que se n'acredite la intervenció en els fets tipificats com a delictes.

Quan els fets s'atribueixen a una persona jurídica, la pena s'imposa a les persones administradores o encarregades del servei que siguen responsables dels delictes i als qui no hagen adoptat mesures per a posar solució als delictes, tot i que els coneixien i en podien posar (article 318 del CP).

3.2. Delictes d'homicidi i de lesions

L'article 147 del CP estableix el delictes de lesions d'aquesta manera: «La persona que, per qualsevol mitjà o procediment, cause a una altra una lesió que disminuïska la seua integritat corporal o la salut física o mental, es castiga com a culpable del delictes de lesions [...], sempre que la lesió requerisca, objectivament, tractament mèdic o quirúrgic, a més d'una primera assistència facultativa. La simple vigilància o el seguiment facultatiu del curs de la lesió no es considera tractament mèdic».

El CP preveu dos tipus agreujats de delictes de lesions (articles 149 i 150).

L'article 138 del CP tipifica el delictes dolós, i el 142, el delictes d'homicidi culpós.

Les penes a imposar previstes són:

- Delictes de lesions: pena de presó de tres mesos a tres anys (article 147).
- Delictes de lesions agreujat: pena de presó de sis anys a dotze (article 149).
- Delictes de lesions agreujat: pena de presó de tres anys a sis (article 150).
- Delictes d'homicidi dolós: pena de presó de deu anys a quinze (article 138).
- Delictes d'homicidi culpós: pena de presó d'un any a quatre (article 142).

3.3. Delictes catastròfics

Es pretén la protecció general de la població i no només de les persones treballadores, per bé que, de vegades, afecta les persones treballadores com a

perjudicades directes, si la causa en l'incompliment és de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Els delictes de riscos catastròfic són:

- Els delictes relatius a l'energia nuclear i a les radiacions ionitzants (articles 341 a 345 del CP).
- Els delictes de risc provocats per explosius i altres agents (articles 348 a 350 del CP).

4. RESPONSABILITATS EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL

A més de quan incompleix les obligacions d'afiliació, d'alta i de cotització, l'empresari/ària pot ser responsable de les prestacions en matèria de Seguretat Social, per la inobservança de les mesures de prevenció de riscos laborals, que poden estar connectades amb l'accident de treball i la malaltia professional. Per això, es genera una responsabilitat específica que afecta les prestacions quan es deriven dels incompliments en matèria preventiva.

4.1. Responsabilitats prestacionals

- Responsabilitat de l'empresari/ària per no dur a terme els reconeixements mèdics obligatoris (article 244.2 de la LGSS) a les persones treballadores que hagen d'ocupar llocs de treball amb riscos de contraure malalties professionals abans de l'admissió o la contractació. Aquest incompliment constitueix una infracció greu i implica que l'empresa és la responsable directa de la prestació que es puga derivar de la seua omisió.
- Responsabilitat de l'empresari/ària per no atendre el requeriment de paralització dels treballs ordenada per la ITSS, quan els treballs es duen a terme sense tenir en compte les normes preventives i impliquen un risc greu (article 245 de la LGSS).
- Quan la lesió de la persona treballadora es produïska per màquines o en instal·lacions; els centres que no tinguen els dispositius de precaució i, en general, quan no es tinguen en compte les mesures generals o particulars de seguretat i higiene en el treball (article 164 de la LGSS).

El TS interpreta que, per a declarar la responsabilitat empresarial, ha d'haver-hi una prova objectiva, i no es pot presumir la falta de mesures de seguretat.

Les prestacions amb motiu d'accidents de treball o malalties professionals, causades per incompliment de l'empresa, tenen un recàrrec d'un 30 a un 50% segons la gravetat de la falta, i l'empresa n'és responsable sense possibilitat d'assegurar-ho. Aquestes responsabilitats són específiques i diferents de les sancionadores, civils i penals, a les quals s'afigen (article 164.3 de la LGSS).

4.2. Recàrrec de prestacions

L'article 164.1 de la LGSS estableix que «totes les prestacions econòmiques amb motiu d'accident de treball o de malaltia professional, s'augmenten, segons la gravetat de la falta, d'un 30 a un 50%, quan la lesió es produïska per equips de treball o instal·lacions que no tinguen els mitjans de protecció reglamentaris o quan no es tinguen en compte les mesures generals o particulars de seguretat i salut en el treball».

La responsabilitat del pagament del recàrrec recau directament sobre l'empresari/ària infractor i no pot ser objecte de cap assegurança, atès que qualsevol pacte o contracte que es faça per a cobrir-la, compensar-la o transmetre-la es considera nul de ple dret (article 164.2 de la LGSS), perquè el recàrrec per falta de mesures de seguretat té caràcter sancionador i és una sanció que s'afig a la mateixa prestació.

Però sí que es pot donar la responsabilitat solidària quan hi ha un AT a conseqüència de l'incompliment de les mesures de seguretat i salut en els supòsits de contractes o subcontractes per a l'execució d'obra determinada. Tanmateix, la jurisprudència no ho considera en el supòsit de successió d'empreses (STS de 18 de juliol de 2011).

La jurisprudència interpreta aquest precepte de manera restrictiva; és a dir, cal una relació de causalitat entre l'accident de treball o la malaltia professional i l'incompliment de l'empresari/ària de les mesures de seguretat i salut en el treball, i aquestes prestacions es limiten a l'aplicació del recàrrec a les obligatòries i no a les millores voluntàries. Només s'exclou la responsabilitat de l'empresari/ària en els casos de força major o cas fortuït, d'imprudència professional i d'imprudència temerària o engany de la persona treballadora.

L'article 168.3 de la LGSS estableix que, quan les prestacions s'hagen generat per fets en els quals concórrega responsabilitat civil o penal de l'empresari/ària, l'entitat gestora o col·laboradora ha de fer efectives les prestacions, però l'empresari/ària responsable té dret a indemnitzar l'import de les prestacions sanitàries satisfetes.

5. RESPONSABILITAT CIVIL O PATRIMONIAL

L'article 42 de la LPRL també inclou les responsabilitats civils pels danys i perjudicis que puguin derivar-se de l'incompliment pels empresaris/àries de les obligacions en matèria preventiva.

És una responsabilitat que sanciona resultats, no conductes.

La reparació dels danys que s'ocasionen es concreta en una indemnització econòmica. La responsabilitat civil es pot assegurar (article 15.5 de la LPRL).

5.1. Responsabilitat civil contractual

Juntament amb l'art. 42.1 de la LPRL, l'art. 1101 del Codi Civil estableix «queden subjectes a la indemnització de danys i perjudicis causats les persones que, en el compliment de les seues obligacions, incorregueren en engany, negligència o morositat, i les que de qualsevol manera les contravinguen».

És una responsabilitat reparadora, de caràcter objectiu.

En segon lloc, es tracta d'una responsabilitat subjectiva, perquè s'exigeix engany o culpa a l'empresari/ària, que es pot exonerar d'aquesta responsabilitat en casos de força major o fortuït i en els supòsits d'imprudència temerària.

La responsabilitat administrativa que derive del procediment sancionador és compatible amb les indemnitzacions per danys i perjudicis i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social.

La responsabilitat civil és compatible amb la responsabilitat penal i amb l'administrativa, i també independent de cadascuna. Si hi ha responsabilitat penal, també pot derivar-se responsabilitat civil, i si no hi ha responsabilitat penal, però sí administrativa, també es pot exigir responsabilitat civil de naturalesa contractual per incompliment de les obligacions empresarials preventives, segons la STS, d'11 de desembre de 2018 (Tol 7011551), per incompliment contractual per concurrència de relació causal entre incompliment i el resultat amb dany.

Si una persona treballadora subordinada causa danys a una altra treballadora o a terceres persones, s'ha d'exigir responsabilitat extracontractual subsidiària a l'empresari/ària, de conformitat amb l'art. 1903 del CC.

5.2. Responsabilitat civil derivada de la penal

L'art. 109 del CP estableix la responsabilitat civil de l'empresari/ària quan derive de l'existència d'un delictes, que consistirà en la indemnització dels danys i els perjudicis causats, i l'art. 110 indica què comprèn la responsabilitat: (1) la restitució, (2) la reparació del dany i, (3) la indemnització de danys perjudicis materials i morals. L'art. 111 indica què s'ha de restituir-se sempre que siga possible, però atès que el dany sobre la salut o la integritat física o psíquica de la persona treballadora és difícil de restituir, s'ha de procedir a la indemnització de danys i perjudicis. La indemnització de danys i perjudicis es concreta al jutjat, segons els danys físics i morals efectivament causats.

Aquesta responsabilitat se sol sol·licitar juntament amb l'acció penal davant la jurisdicció penal, si bé l'art. 109.2 del CP també permet a la persona perjudicada exigir la responsabilitat civil derivada de la penal davant la jurisdicció ordinària, davant la jurisdicció laboral.

6. RESPONSABILITAT CONTRACTUAL LABORAL

Si l'empresa incompleix les obligacions contractuals preventives, les persones treballadores tenen dret, si són incompliments greus, a la resolució unilateral del contracte, per via judicial, de conformitat amb els articles 49.1 i 50.1 c) de l'ET, i l'article 50.2 de l'ET estableix que, en aquests casos, el treballador o la treballadora té dret a les indemnitzacions que s'indiquen per a l'acomiadament improcedent.

D'altra banda, la persona treballadora també pot reclamar judicialment, quan observe incompliments de l'empresa en matèria preventiva, la indemnització de danys i perjudicis que, si és el cas, corresponga (article 4.2 de l'ET). També hi ha compatibilitat entre la responsabilitat civil i la responsabilitat contractual laboral.

7. COMPATIBILITAT DE LES DIFERENTS RESPONSABILITATS

-Són incompatibles la responsabilitat administrativa i la penal, segons l'article 3.1 de la LISOS. El TC recull la doctrina del principi *non bis in idem*.

Els articles 3.2, 3.3 i 3.4 de la LISOS regulen el procediment que cal seguir quan suposades infraccions puguin constituir un acte il·lícit penal. Si s'inicia un procediment penal i es desestima, si l'Administració continua l'expedient sancionador està vinculada pels fets provats pels tribunals penals.

De conformitat amb la doctrina del TC i l'article 3.1 de la LISOS sobre el principi *non bis in idem*, és necessària la identitat de subjecte, el fet i el fonament. Però quan el subjecte infractor per la via administrativa és una persona jurídica, i en la via penal el reu és un dels administradors (persona física), sí que poden ser compatibles tots dos tipus de responsabilitats, perquè no hi ha coincidència pròpiament de subjectes; i també són compatibles quan la persona responsable administrativa és un empresari/ària persona física, i la responsable penal, una subordinada.

El recàrrec de prestacions és compatible amb les responsabilitats penals i administratives.

- Són compatibles les responsabilitats administratives i les responsabilitats de la Seguretat Social (articles 43.1 de la LISOS i 42.3 de la LPRL). La responsabilitat empresarial administrativa és compatible amb les responsabilitats exigides a l'empresari/ària, d'acord amb les normes de seguretat social, en concret, la responsabilitat per recàrrec de prestacions de l'art. 164 de la LGSS, i amb la responsabilitat pel que fa a les prestacions de la Seguretat Social en els supòsits de no assegurament, o fins i tot en cas d'assegurament en els supòsits de responsabilitat civil o criminal de l'empresari/ària, d'incompliment empresarial dels requeriments de la ITSS o de l'autoritat laboral o de la falta de reconeixements mèdics obligatoris.

-Compatibilitat de responsabilitats civils entre si, amb les responsabilitats legals en matèria de seguretat social i amb les responsabilitats administratives. La responsabilitat civil derivada de la penal és incompatible amb la responsabilitat civil contractual, però les dues són compatibles amb la responsabilitat legal en matèria de seguretat social, inclosa la de recàrrec de prestacions.

Les responsabilitats civils són compatibles amb les penals i amb les administratives.

-Compatibilitat de responsabilitat contractual laboral amb la resta. La responsabilitat contractual laboral és compatible amb les responsabilitats penals, civils i legals en matèria de seguretat social.

8. RESPONSABILITAT DE LES PERSONES TREBALLADORES

L'article 29.3 de la LPRL estableix que «l'incompliment, per part de les persones treballadores, de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals es considera un incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'ET o de falta, si és el cas, d'acord amb el que s'estableix en la normativa corresponent sobre règim disciplinari del personal funcionari públic o del personal estatutari al servei de les AP». Per tant, la LPRL remet a l'ET, al règim previst que regula les faltes i les sancions del treballador/a, previst en l'art. 58, que, d'altra banda, remet a la regulació establida en el conveni col·lectiu aplicable, que ha de graduar el possible incompliment de les obligacions: «1. Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establisquen en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que siga aplicable. 2. La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa ha de ser sempre revisables davant la jurisdicció social. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador/a, en què es faça constar la data i els fets que la motiven. 3. No es poden imposar sancions que consistisquen en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans de la persona treballadora o multa, si és el cas».

Per tant, és el conveni que s'aplica el que gradua el possible incompliment de les obligacions de la persona treballadora en matèria preventiva, com ara falta lleu, greu o molt greu segons la importància de l'incompliment i el risc que genere tant per a la mateixa persona treballadora com per a terceres persones, i fins i tot es pot procedir a l'acomiadament com a sanció disciplinària de les faltes molt greus.

Les persones treballadores que no complisquen les obligacions preventives també poden ser subjectes d'una possible responsabilitat civil contractual (article 1101 del CC), penal i civil derivada de la penal, i d'una responsabilitat civil extracontractual (article 1902 del CC), enfront d'altres persones treballadores o terceres, si els ocasionen danys a conseqüència dels seus incompliments. Però aquestes persones treballadores, terceres i alienes poden exigir, d'acord amb

l'article 1903 del CC, aquesta responsabilitat a l'empresari/ària, que pot repetir amb posterioritat contra el treballador/a responsable (art. 1904 del CC).

8.1. La responsabilitat de les persones treballadores prevencionistes

D'una banda, l'incompliment, per part d'aquestes persones treballadores, d'obligacions en matèria de prevenció no exonera l'empresari/ària de la seua responsabilitat, segons s'estableix en l'article 14.4 de la LPRL. Però tant les persones treballadores designades per l'empresari/ària per a fer-se càrrec de les activitats preventives com les contractades perquè formen part dels serveis de prevenció de l'empresa poden ser subjectes de responsabilitat disciplinària per aquestes incompliments, atès que l'activitat preventiva és del seu treball, tota o en part. Per tant, l'empresari/ària pot reclamar-los els danys i els perjudicis causats, segons l'article 1904 del CC, i pot repetir contra ells les indemnitzacions o les multes que haja abonat per la seua culpa.

Igualment, el personal tècnic de prevenció de l'empresa també pot ser subjecte de responsabilitat penal, civil derivada de la penal, i de responsabilitat civil extracontractual enfront d'altres persones treballadores o tercers si, a conseqüència l'incompliment, ocasiona danys a altres persones treballadores, tercers i alienes.

TEMA 10. L'APLICACIÓ DE LA LPRL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

El dret de les persones treballadores a la protecció contra els riscos laborals està reconegut en l'article 15 de la CE, que reconeix el dret fonamental en la vida i la integritat física i moral; i l'art. 40.2 estableix el principi que obliga els poders públics a vetlar per la seguretat i la higiene en el treball.

El paper de les AP en matèria de prevenció de riscos laborals és doble: d'una banda, com a poders públics que són, han de promoure la integració de la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les seues polítiques; i, d'altra banda, com que són organismes ocupadors, han de dotar d'efectivitat el dret del personal públic a percebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Per tant, les AP han de complir el mateix que s'exigeix a les empreses en l'àmbit privat i han de desenvolupar les mateixes activitats preventives que la LPRL imposa a qualsevol empresari/ària.

1.- NORMATIVA APLICABLE A LES AP.

Per a un estudi de la prevenció de riscos laborals de les AP, hem de tenir en compte la normativa de referència aplicable:

Normativa genèrica:

- L'article 3 de la LPRL sobre l'aplicació de la llei a les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les AP.
- L'article 19 de l'ET.
- El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei EBEP.

L'aprovació de la LPRL va suposar una ampliació de l'àmbit subjectiu d'aplicació de les normes de seguretat i salut en el treball. Aquesta llei i les disposicions de desenvolupament tenen vocació d'universalitat perquè consideren la prevenció contra els riscos laborals de manera única, per tal que arribe a tot el personal, sense diferenciar el règim jurídic que regule la relació.

L'àmbit d'aplicació de la LPRL comprèn les persones treballadores amb una relació laboral, el personal funcionari i el personal estatutari al servei de les AP, amb excepcions.

L'article 14 1) de l'EBEP consagra com un dels drets bàsics dels empleats públics, sense cap distinció entre les diverses categories que els integren, rebre una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret conté el conjunt d'actuacions que ha d'adoptar l'AP a fi de proporcionar al personal empleat públic unes condicions de seguretat i higiene en el treball adequades, i protegir-lo contra els riscos laborals. D'aquesta manera es configura un deure empresarial de protecció, que reuneix les notes següents: 1)

com que té un contingut complex i variable, l'AP ha d'adaptar-se contínuament a les noves circumstàncies laborals i als nous mecanismes de protecció del treballador; 2) correspon en exclusiva a l'empresari/ària, i no el pot traslladar a altres subjectes implicats en la protecció; 3) el cost econòmic de les actuacions preventives no el poden assumir les persones treballadores; 4) es tracta d'una obligació de mitjans, no de resultats.

Normativa específica:

- El RD 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'AGE.
- El RD 707/2002, de 19 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre el procediment administratiu especial d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i per a la imposició de mesures correctores d'incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'AGE.
- El RD 1932/1998, d'11 setembre, d'adaptació dels capítols III i V de la LPRL a l'àmbit dels centres i establiments militars, modificat pel RD 37/2010 i pel RD 60/2018, de 9 febrer.
- La Llei 9/1987, de 12 de juny, LORAP, només en vigor l'article 7, que fixa les unitats electorals i els preceptes relatius al procediment electoral (DT cinquena).

El RD 123/2001, de 10 juliol, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat Valenciana i els organismes autònoms.

2. ÀMBIT SUBJECTIU D'APLICACIÓ DE LA LPRL

Atès que la LPRL planteja una regulació típicament laboral i el personal funcionari i l'estatutari està subjecte al dret administratiu, hi ha singularitats en matèria preventiva.

La LPRL s'aplica al personal laboral al servei de les AP, ja que es tracta de relacions jurídiques subjectes a l'ET i a una altra legislació laboral; però, al mateix temps, com que l'AP té caràcter públic de l'ocupador, comporta que determinats aspectes de la LPRL s'adapten i presenten singularitats per a fer-se valer enfront d'empleats públics laborals.

Col·lectius especials de l'AP.

RD 179/2005, de 18 de febrer, de prevenció de riscos laborals en la Guàrdia Civil (INT/724/2006, de 10 d'abril).

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

RD 1755/2007, de 28 desembre, de prevenció de riscos laborals del personal militar de les Forces Armades i de l'organització dels serveis de prevenció del Ministeri de Defensa, modificat pel RD 640/2011, de 31 de maig.

DEF/3573/2008, de 3 desembre, per la qual s'estableix l'estructura dels serveis de prevenció de riscos laborals del Ministeri de Defensa.

Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

Llei orgànica 11/2007, de 22 d'octubre, reguladora dels drets i deures dels membres de la Guàrdia Civil (l'art. 31 regula la prevenció de riscos laborals).

RD 2205/1980, de 13 juny, que regula el treball personal civil no funcionari en els establiments militars.

3.- PECULIARITATS DE L'AP EN MATÈRIA PREVENTIVA

Tant en la LPRL com en el Reglament que aprova els serveis de prevenció (RD 39/1997 (RSP)) es preveu una normativa específica per a les AP. El RD 67/2010 d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'AGE i als organismes públics que estiguen vinculats o en depenguen, quan tinguen personal funcionari o estatutari, tant si hi ha personal laboral com no.

1.- L'activitat preventiva ha d'integrar-se en el sistema general de gestió de cada departament o organisme públic. Aquesta activitat es fa mitjançant la integració del Pla de prevenció de riscos laborals, un document que inclourà la identificació de l'organisme públic, l'estructura organitzativa, les funcions, les responsabilitats, les vies de comunicació, la identificació dels processos de treball, l'organització de la prevenció, la política i els objectius en matèria preventiva. Aquest document ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral, de les autoritats sanitàries i de cada representant de les persones treballadores, tenint en compte que l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva són els instruments essencials de la gestió i l'aplicació del Pla de prevenció de riscos laborals. Els departaments i els organismes públics han d'establir un sistema de gestió, un manual i un conjunt de procediments per a la gestió de la prevenció de riscos laborals.

2.- La participació i la representació en matèria de prevenció correspon: a) juntes de personal, comitès d'empresa, personal delegat de personal i representants sindicals; b) personal delegats de prevenció; c) comitès de seguretat i salut. La Comissió Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, dependent de la Taula General de Negociació de l'AGE, és l'òrgan específic de participació i negociació de les organitzacions sindicals en matèria de prevenció riscos laborals.

3.- En cada departament o organisme públic que desenvolupe l'activitat preventiva s'ha de dur a terme alguna de les modalitats següents:

- a) Establir un servei de prevenció propi (SPP).
- b) Designar personal empleat perquè se n'encarregue.
- c) Recórrer a un servei de prevenció aliè (SPA).

4. RESPONSABILITATS.

Les responsabilitats estan regulades en el capítol VII de la LPRL, en què destaquen les singularitats següents:

a) La responsabilitat administrativa, donada la peculiaritat que la mateixa administració pública, és qui actua com a ocupadora i és qui comet la infracció, i l'art. 45 de la LPRL, si coincideix la persona infractora i la sancionadora, estableix que les infraccions s'han de resoldre imposant les mesures correctores corresponents, que comporten unes accions establides per la ITSS amb la finalitat de corregir una situació en què s'han infringit les obligacions preventives.

Les AP, igual que qualsevol altre empresari/ària, té un deure de protecció respecte del personal al seu servei (article 14) a les quals s'aplica la LPRL, però amb les peculiaritats previstes en l'article 3 del RD 37/2010 i del RD 707/2002.

El procediment general sancionador no s'aplica a les AP ni tampoc les sancions econòmiques establides en la LISOS i en el RD 928/1998, de 14 maig, que aprova el Reglament general sobre procediments per a la imposició de sancions per infraccions d'ordre social. Quan la infracció es comet en l'àmbit d'una AP, les infraccions són objecte de responsabilitats per mitjà de la imposició, per resolució de l'autoritat competent, de l'aplicació de les mesures correctores dels incompliments corresponents, segons el procediment que s'establisca (article 45.1 de la LPRL).

b) Quant a la responsabilitat civil que puga derivar-se dels danys i perjudicis causats per l'incompliment de la norma preventiva, la principal singularitat que presenta la responsabilitat indemnitzatòria és determinar quin òrgan jurisdiccional és competent per a dirimir aquesta responsabilitat. Si bé la resposta ha anat evolucionant amb el temps, a partir de la promulgació de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, es reconduïx a l'àmbit social totes les qüestions relatives a la responsabilitat per accident de treball i malaltia professional. Per tant, en matèria de responsabilitat patrimonial pels danys que es causen per l'incompliment de la normativa preventiva, hi ha una equiparació plena entre l'AP (ocupador) i l'empresa privada.

Per a la responsabilitat civil directa s'aplica l'article 106.2 de la CE.

Per a la responsabilitat civil derivada de la penal s'exigeixen les mateixes condicions que les explicades en el tema anterior.

c) Quant a la responsabilitat penal, no són exigibles a l'AP d'acord amb l'article 31 *quinquies* del CP, sense perjudici que puga recaure sobre els agents, empleats o funcionaris públics, cas en el qual l'AP ha d'assumir la responsabilitat patrimonial subsidiària (article 121 del CP).

Atès que no hi ha cap norma específica per a les AP per a l'incompliment d'obligacions en matèria preventiva, cal acudir a la norma general, als, l'art. 31 *quinquies*, 316 i 317 del Codi Penal. Les disposicions relatives a la responsabilitat penal de les persones jurídiques no s'apliquen a l'Estat, a les Administracions Públiques territorials i institucionals, als organismes reguladors, a les agències i entitats públiques empresarials, a les organitzacions internacionals de dret públic ni a aquelles altres que exercisquen potestats públiques de sobirania o administratives. Per això, es pot concloure que la responsabilitat penal per la comissió de delictes de risc establits en matèria preventiva, així com altres tipus genèrics que es puguin aplicar a aquest àmbit, no poden atribuir-se a les AP, sinó que només es poden aplicar al personal empleat públic que haja incomplert.

BIBLIOGRAFIA.

- LOPEZ GANDIA, J. i BLASCO LAHOZ, J. F. (2023). *Curso de prevención de riesgos laborales* (21a ed.). València. Tirant lo Blanch.
- MORENO CALIZ, S.: (2008) *Las enfermedades profesionales en la dimensión preventiva*. Granada. Comares
- NUÑEZ GONZÁLEZ, C. (2022). *Marco normativo y de gestión de la prevención de los riesgos laborales*. València. Tirant lo Blanch.
- PÉREZ ALONSO, M. A., CORDERO GORDILLO, V. I ALFONSO MELLADO, C. L. (2015). *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*. València. Tirant lo Blanch.
- PONS CARMENA, M. (2022). *Manual del derecho administrativo laboral*. València. Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO, T. (2022). *Derecho de la prevención de los riesgos laborales* (11a ed.). València. Tirant lo Blanch.