

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

Por **José Ignacio García Ninet**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona y **Arántzazu Vicente Palacio**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume de Castellón(*)

(*) A MODO DE PRESENTACION: PUBLICACIONES DEL DR. JOSE IGNACIO GARCIA NINET Y DE LA DRA. ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A) DR. JOSE IGNACIO GARCÍA NINET. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona

1. J.I. García Ninet y otros, Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo), Barcelona (Editorial Atelier), 2005, 2ª edición (Director de la obra y autor del Prólogo y de las lecciones 8 y 9, junto con la profesora **A. Vicente Palacio**) Páginas, inicial: 121/59 final: 25/280.-

2. J.I. García Ninet, .Prevención de riesgos laborales en la Administración civil y militar, en el libro de AA.VV. coordinado por Javier Gárate Castro “Las relaciones laborales en las administraciones locales “ Madrid (Editorial: Fundación Democracia y Gobierno Local), 2004 Páginas, inicial: 225 final: 262

3.- J.I. García Ninet y A. Vicente Palacio:: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Protección de la maternidad. Protección de los menores., en el Libro: de AA.VV. “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Granada (Ed. Comares), 2004, Páginas, inicial: 250 final: 279

4.- J.I. García Ninet (Director) y otros. Prevención de Riesgos Laborales (Código Civitas de Legislación y Jurisprudencia), Madrid (Editorial: Thomson-Civitas), 2003 Páginas, inicial: 7--- final: 1158.-

5. J.I. García Ninet y otros,Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo), Barcelona (Editorial Atelier), 2002, 1ª edición (Director de la obra y autor del Prólogo y de las lecciones 8 y 9, junto con la profesora **A. Vicente Palacio**) Páginas.

6.- J. I. García Ninet, Obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en los supuestos de contratas y subcontratas. Consideraciones en torno al art. 24 (coordinación de actividades empresariales) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Libro: de AAVV 'Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno', Valencia (Editorial: Tirant lo Blanch), 2000, Páginas, inicial: 273 final: 297

7.- J.I. García Ninet, J.I. (Director) y A. Vicente Palacio Lección 5ª Derecho y obligaciones, del Libro: “Curso sobre Prevención de Riesgos

Laborales”, Castellón (Editado por la Universitat Jaume I de Castellón-España), 1998, Páginas, inicial: 169 final: 228

8.- J.I. García Ninet, J.I. (Director),: Presentación/Prólogo del Libro: “Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Castellón (Editorial: Universitat Jaume I.), 1997 Páginas, inicial: 12 final: 14

9.- J.I. García Ninet, J.I. (Director), Vicente Palacio, A.

Los derechos de los trabajadores a la protección de la Seguridad y Salud en el trabajo y las obligaciones empresariales sobre estas mismas materias., en el Libro Castellón (Editorial: Universitat Jaume I.), 1997 Páginas: inicial: 71 final: 120

10.-J.I. García Ninet, Los riesgos psicosociales en la Administración Pública y en la doctrina de los tribunales, Valencia Revista Tribuna Social, Número: 222 Páginas, inicial: 5 final: 10 Año: 2009

11. J.I. García Ninet, J.I., El control de los incumplimientos estatales en materia de normativa europea sobre prevención de riesgos laborales, la necesidad de políticas de prevención a favor de los autónomos y el uso de las distintas lenguas españolas en nuestro panorama laboral., Revista: Tribuna Social Número: 221 Páginas, inicial: 5 final: 7 Año: 2009

12. J.I. García Ninet, Riesgos psicosociales: visión multidisciplinar, Revista Tribuna Social, Número: 218 Páginas, inicial: 5 final:7 Año: 2009

13.- J.I. García Ninet, Los riesgos profesionales de origen psicosocial, Revista Tribuna Social, Número: 216 Páginas, inicial: 5 final: 7 Año: 2008

14.- J.I. García Ninet, Cuestiones de especial interés en materia de prevención de riesgos laborales en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007-2011), Revista: Tribuna Social, Número: 202 Páginas, inicial: 5 final: 11 Año: 2007

15.- J.I. García Ninet, J.I. Embarazo y realización de trabajos penosos e insalubres para su estado y para el feto en el matadero de Coria del Río. STC 62/2007. Pretendido desconocimiento por parte de la Administración de la situación de embarazo, Revista: Tribuna Social, Número: 198 Páginas, inicial: 5 final: 13 Año: 2007

16.- J.I. García Ninet, La subcontratación en el sector de la construcción o el abuso de la subcontratación y el crecimiento de la siniestralidad del sector, Revista Tribuna Social, Número: 191 Páginas, inicial: 5 final: 13 Año: 2006

17.- J.I. García Ninet, Breves notas y exposición subrayada (con pretensiones meramente didácticas) del RD 171/2004, de 30 de enero (BOE del 31), por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (Segunda y última parte), .Revista Tribuna Social, Número: 160 Páginas, inicial: 5 final: 11 Año: 2004

18.- J.I. García Ninet, Avance sobre la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.,Revista Tribuna Social, Número: 157 Páginas, inicial: 5 final: 18 Año: 2004

19.- J.I. García Ninet, La Inspección de Trabajo y la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública. Peculiaridades y privilegios

cuestionados. Breve nota sistemática, Revista: Tribuna Social, Número: 151 Páginas, inicial: 5 final: 9 Año: 2003

20.- J.I. García Ninet, Algunas particularidades de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado, Revista: Tribuna Social, Número: 149 Páginas, inicial: 5 final: 10 Año: 2003

21.- J.I. García Ninet, Algunas cuestiones en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en Horizontes Empresarial, Revista Fomento del Trabajo de Barcelona, Número: 1 Páginas, inicial: 6 final: --- Año: 2001

22.- J.I. García Ninet, La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales desde el prisma del interés colectivo. A modo de inventario, Revista: Tribuna Social, Número: 119 Páginas, inicial: 5 final: 10 Año: 2000

23.- J.I. García Ninet, Reflexiones acerca de la aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una llamada de atención, Revista Tribuna Social, Número: 111 Páginas, inicial: 5 final: 13 Año: 2000

24.- J.I. García Ninet, Las Empresas de Trabajo Temporal y la Prevención de Riesgos Laborales (Sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, de conformidad con el R.D. 216/1999, B. O .E. del 24), Revista: Tribuna Social, Número: 101 Páginas, inicial: 1 final: 9 Año: 1999

25.- J.I. García Ninet, Notas sobre el periodo de observación y diagnóstico y obligaciones especiales en caso de enfermedades profesionales, Revista Tribuna Social, Número: 53 Páginas, inicial: 19 final: 23 Año: 1995

26.- J.I. García Ninet, Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por omisión de medidas de seguridad (en torno al art. 93 de la LGSS y la reciente Jurisprudencia), Revista Tribuna Social, Número: 2 Páginas, inicial: 23 final: 26 Año: 1991

2. DRA. ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaime I de Castellón.
****Además de los anteriormente reseñados, realizados conjuntamente con el prof. García Ninet, los siguientes:**

1.- I. BALLESTER PASTOR y A. VICENTE PALACIO, "Algunas consideraciones sobre las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en la LPRL" en "Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", UJI-Castellón, 1997

2.- I. BALLESTER PASTOR y A. VICENTE PALACIO, "Otros sujetos obligados: fabricantes, importadores y suministradores", en AA.VV., "Curso sobre prevención de riesgos laborales", UJI-Castellón, 1998.

3.- A. VICENTE PALACIO, "Manual de Prevención de riesgos Laborales", Barcelona (Atelier), 2002: - Con BALLESTER PASTOR, I., "Otros sujetos obligados: fabricantes, importadores y suministradores", págs. 247-260.

4.- VICENTE PALACIO, A., "El coordinador de Seguridad y Salud en la ejecución de las obras de construcción", Granada (Comares), 2008.

5.- VICENTE PALACIO, A., y BALLESTER PASTOR, I., "Fabricantes, importadores y suministradores de equipos y útiles de trabajo.

Obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales", (Granada), Comares, 2010.

6.- A. VICENTE PALACIO, "Negociación colectiva y riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana", en AA.VV. (Dir. MARTIN MAZUCONI), "EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: ESTADO ACTUAL Y NUEVAS PROPUESTAS. PERSPECTIVA ESTATAL, AUTONÓMICA Y COMPARADA", Madrid (UGT), 2010.

7.- A. VICENTE PALACIO, "Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la comunidad valenciana (2008-2011)", en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en prensa.

SUMARIO: I. CUESTIONES GENERALES PREVIAS; ESPECIAL CONSIDERACION A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESA. II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES. EL DEBER GENERAL DE PREVENCIÓN; 1. GENERALIDADES; 2. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA; III. EVALUACIÓN DE RIESGOS; IV. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE PREVENCIÓN. EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN; A) PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE PREVENCIÓN; B) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN; V. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN; 1. EL DEBER DE INFORMACIÓN: ALCANCE; 2. EL DEBER DE FORMACIÓN; VI. LAS SITUACIONES DE EMERGENCIA Y LOS RIESGOS GRAVES E INMINENTES; 1. MEDIDAS DE EMERGENCIA; 2. RIESGOS GRAVES E INMINENTES; VII. LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES; 1. GENERALIDADES; 2. SOBRE LA OBLIGATORIEDAD O NO DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS: SUPUESTOS; 3. ALCANCE Y DESTINATARIOS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LA SALUD DEL TRABAJADOR: LÍMITES; VIII. DOCUMENTACIÓN Y NOTIFICACIONES DEL EMPRESARIO; IX. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES; 1. EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES POR TRABAJADORES DE DOS O MÁS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO; 2. DE LAS RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO; 3. DE LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS; 4. DE LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA PRINCIPAL; 5. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS IX SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS

TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS. SUS INFRACCIONES Y SUS POSIBLES SANCIONES()**

ABREVIATURAS PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

AS.... REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA DE LA EDITORIAL ARANZADI&THOMSON REUTERS DONDE SE PUBLICAN LAS SENTENCIAS DE LOS DISTINTOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE CADA UNA DE LAS 17 COMUNIDADES AUTONOMAS EN QUE SE ESTRUCTURA EL REINO DE ESPAÑA

BOE....BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO DEL REINO DE ESPAÑA, DONDE SE PUBLICAN LAS NORMAS GENERALES

CE . CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978

CEE... COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA

DOCE...DIARIO OFICIAL DE LA COMUNIDAD EUROPEA/ DIARIO OFICIAL DE LA UNION EUROPEA

EPIs....EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

ET.... ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: TEXTO REFUNDIDO APROBADO POR REAL .DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO

ETT....EMPRESA/S DE TRABAJO TEMPORAL, REGULADAS POR LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO (BOE DEL 2 DE JUNIO).

EETT....EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

EU....EMPRESA USUARIA, QUE RECIBE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

EURATOM....COMUNIDAD EUROPEA DE LA ENERGIA ATOMICA

INSS....INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (PRINCIPAL ENTIDAD GESTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA)

LETT....LEY 14/1994 DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, DE 1 DE JUNIO (BOE DEL 2 DE JUNIO).

LGS....LEY 14/1986, DE 25 DE ABRIL (BOE DEL 29), GENERAL DE SANIDAD

LGSS.... TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO

LISOS LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL,
APROBADA MEDIANTE REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE
AGOSTO (BOE DEL 8 DE AGOSTO).

LPRL.... LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

MATEPSS.... MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

OIT.... ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MESS...MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

OGSHT....ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TRABAJO APROBADA POR ORDEN DEL MINISTYERIO DE TRABAJO DE 9 DE
MARZO DE 1971

RD....REAL DECRETO APROBADO POR EL CONSEJO DE MIN ISTROS

RJ....REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA DE LA EDITORIAL
ARANZADI&THOMSON REUTERS

RSP.... REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO
POR REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO (BOE DE 31-1-1997).

STC....SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL RIENO DE
ESPAÑA

STS....SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DEL REINO DE ESPAÑA

STSJ...SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CADA UNA
DE LAS 17 COMUNIDADES AUTONOMAS EN QUE SE ESTRUC TURA EL
REINO DE ESPAÑA

TJCE...TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD O UNION EUROPEA

I. CUESTIONES GENERALES PREVIAS. ESPECIAL CONSIDERACION A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESA

En el ámbito del Capítulo III, del Título II, de la CE, que trata “De los principios rectores de la política social y economía, el artículo 40.2 dispone, entre otras cosas, que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Cabe significar que antes, en la Sección 2ª del Capítulo II, que trata De los derechos y deberes de los

ciudadanos, nos ha dicho el art. 35.2 que La Ley regulará un estatuto de los trabajadores, cuyo texto vigentes es el Texto Refundido aprobado por R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en lo sucesivo ET) El artículo 4.2.d) del ET viene a señalar que en la relación de trabajo los trabajadores tienen, entre otros, el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Como se dijera antaño con otras palabras, a que el trabajador salga del centro de trabajo con el mismo estado de salud y de integridad física con que haya entrado en la empresa. Y, a mayor abundamiento, el artículo 5.b) del ET precisa que los trabajadores tienen, entre otros tantos deberes básicos, el de «*observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*». En concreción de dichos preceptos, el artículo 19.1 y 2 del citado ET reitera que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, al tiempo que está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, estableciéndose seguidamente una serie de pautas de inspección, control y participación a las que nos referiremos.

Lo importante a retener es que toda esta normativa gira en torno al derecho del trabajador —singular y colectivamente considerado— a verse protegido en su salud, y para ello se imponen fuertes obligaciones sobre el empresario —principal sujeto obligado, aunque no único—, con muy elevadas multas, pero al tiempo también se imponen fuertes obligaciones sobre los poderes públicos, centrales y autonómicos, para garantizar el cumplimiento de esta normativa y de los necesarios reglamentos de desarrollo, pues sin una adecuada actuación legislativa/reglamentaria, informativa, formativa, controladora y sancionadora, todo quedaría en papel mojado, sobre todo por lo que se refiere a la pequeña y mediana empresa, con o sin representantes de los trabajadores. A este respecto es de señalar que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo LPRL) es consciente de la singular posición de los trabajadores en las pequeñas empresas en lo que a la protección de la seguridad y salud se refiere. En este sentido el art.5.5 LPRL (apartado añadido por el art. 8.1 de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre) nos dice que “(...) la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen. Asimismo, en el artículo 6.1.e) LPRL, referido al futuro desarrollo reglamentario de la LPRL, prevé que este deberá considerar las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios a su creación y desarrollo, y la Disposición Adicional 5.^a de la LPRL se refiere a la constitución de una Fundación que, adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

La LPRL es, como se ha señalado, una norma mínima, obligatoria/indisponible pero mejorable por vía de convenio colectivo (art. 2.2 LPRL) o contrato individual, lo cual

supone que los representantes de trabajadores y de empresarios tienen un papel de gran magnitud en esta materia, sin duda a causa de la relativización y singularización de los riesgos, que exige de los convenios colectivos sectoriales, pero también de los de empresa, su ajuste a las distintas y cambiantes realidades empresariales.

No está de más recordar que la LPRL, además, se inspira en los principios de eficacia, coordinación y participación (punto 4.º la Exposición de Motivos de la LPRL), partiendo de que la política en materia de prevención tiene por objeto «*la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo*» (art. 5.1 LPRL).¹

¹ En materia de Seguridad Social, el artículo 108.3 de la LGSS (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en lo sucesivo LGSS) dispone, en punto a cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que la cuantía de las primas a que se refieren los números anteriores podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención; asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo. La reducción y el aumento previstos no podrá exceder del 10 % de la cuantía de las primas si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 % en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones. En desarrollo de tal precepto el Real Decreto 1.993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (BOE 12-12-1995) en su DA 2.ª, precisa que las reducciones se aplicarán «en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medidas propias y eficaces de prevención, teniendo en cuenta la evolución de la accidentalidad en las mismas», agregándose que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy, Ministerio de Empleo y Seguridad Social), podrá establecer la reducción o el incremento de cotizaciones a que se refiere el apartado anterior, conforme al procedimiento que se determine en las disposiciones de aplicación y desarrollo. Para la reducción, que se tramitará previa petición de la empresa, será necesario recabar informes técnicos sobre la situación de la empresa en cuanto a seguridad y salud laboral, así como los que el citado Ministerio estime conveniente. Nos hallamos ante medidas indirectas de incentivación de la prevención en el trabajo, que tienen como finalidad el reducir la siniestralidad en la empresa.. En esta línea la Disposición adicional decimoséptima de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 señaló que, «Con el objeto de incentivar la prevención de riesgos laborales y de contribuir a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Gobierno establecerá, en el plazo de un año, una nueva tarifa para el seguro de accidentes de trabajo, en la que se contemplen factores y resultados en base a los cuales se fijen las cuotas. En atención a aquéllos, las cuotas que, por aplicación de dicha tarifa, se establezcan con el carácter de básicas, podrán reducirse o incrementarse».

Mediante Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo (BOE de 1 de abril), se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Por su parte, el artículo 73.2 de la LGSS dispone que: El exceso del resultado económico positivo obtenido por la gestión de la contingencia profesional, una vez dotadas las reservas deberá adscribirse a los fines generales de prevención y rehabilitación, entre los que se encuentra el fomento de las actuaciones extraordinarias de las empresas en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Asimismo se previene (art. 73.3) que las mutuas podrán dedicar un porcentaje de las dotaciones constituidas por cada una de ellas en el Fondo de Prevención y Rehabilitación a incentivar la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante un sistema de «bonus-malus», todo ello en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente. Teniendo en cuenta la efectividad de los resultados obtenidos, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinará anualmente el porcentaje dedicado a esta finalidad.

El aspecto penalizador en materia de Seguridad Social por el incumplimiento empresarial de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales se encuentra representado por medidas como las relativas al recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, previsto en el artículo 123 de la LGSS, la pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y la posible actuación en tales casos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En tal sentido, el citado art. 123 LGSS dispone que todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. Esta responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. Siendo esta responsabilidad independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Vamos a verificar con qué alcance se tutelan en la LPRL los derechos de los trabajadores, en el bien entendido que tales derechos se reconocen frente a la contraparte contractual, y frente a los poderes públicos, y que, aunque pueda resultar paradójico, la misma normativa impone, en beneficio del mismo trabajador, otra serie de obligaciones que éste debe seguir. Y así, el art. 29.3 LPRL señala que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES. EL DEBER GENERAL DE PREVENCIÓN

1. Generalidades

Entrando en los preceptos del capítulo III, relativo a «Derechos y obligaciones», el artículo 14.1 de la LPRL señala que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y ello supone, no sólo que la protección ha de tener eficacia demostrada o demostrable (las distintas medidas han de ajustarse a una serie de parámetros cambiantes: tipo de trabajo, tipo de trabajador, situación concreta del trabajador, cambios o evolución de la propia empresa/centro de

trabajo, etc.), sino que alcanza tanto a su seguridad frente a los accidentes, como a su salud (evitar que el trabajador contraiga algún tipo de enfermedad profesional).²

La eficacia que se predica no es sino una suerte de desideratum, que será preciso concretar en cada caso, aunque ya enuncia la voluntad del legislador, nacional y comunitario, de que cuanto ahora se establece no quede en letra mojada, sino que tenga fiel, inmediato y suficiente reflejo en el ámbito de la empresa; es decir, la LPRL implica intensamente al empresario en la consecución de los fines de la misma, llegando la

² El artículo 4.2. del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT) n.º 155, dispone que «Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo...», previendo, por su parte, el artículo 4.2º de la LPRL que «se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo» y 4.3º «se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo».

Por su parte, vid. también Convenio n.º 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (ratificado por España el 5-5-2009), entre cuyos objetivos se proclama que:

“1 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”(art.2º). y

“1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación”(art.3º).

doctrina a calificar la obligación del empresario como una obligación de resultado, no simplemente de medio.

Cuantos derechos vamos a estudiar se tienen frente al correspondiente empresario, y así lo declara la propia LPRL (art. 14.1. párrafo 2º) quedando como garante de los mismos, a su vez, las distintas administraciones con competencia sobre la materia, y ello sin perjuicio del activo papel que corresponde jugar a los representantes legales de los trabajadores. Ello no obsta a la previsión en la propia LPRL de obligaciones a cargo de otros sujetos, bien ajenos a la estricta relación laboral entre trabajador y empresario (tales como fabricantes, importadores y suministradores de equipos y útiles de trabajo; art. 41 LPRL) bien ciertamente conectados, en una función específica atribuida por la norma en representación del empresario (coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción, por ejemplo).

El artículo 14.1 LPRL precisa varios extremos de gran interés a retener:

1º Que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2º Que el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. Que este derecho se corresponde con el correlativo deber empresarial de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, y de ahí la serie de obligaciones que luego se van concretando, tanto en sentido individual como en sentido colectivo.

4. Que, al margen de las altas responsabilidades de los poderes públicos en general, las distintas administraciones públicas también están obligadas como empleadoras respecto del personal a su servicio (ver art. 3.1 de esta misma LPRL). Como ha señalado la doctrina, el deber de seguridad tiene una doble dimensión jurídico-privada y jurídico-pública.

5. Que los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en esta LPRL, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1 *in fine*).

6º Que el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Así, pues, los trabajadores singularmente considerados tienen los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud (a estos derechos ya se refería, de modo más o menos preciso, el artículo 19 del ET en sus puntos 3, 4 y 5), aplicándose en unos casos de forma colectiva y en otras, las más, de manera individual. Lo anterior supone tanto como decimos que, junto a las concretas medidas de prevención y erradicación de los riesgos, han de practicarse política generales y singulares de información a los trabajadores y/o a sus representantes, de consulta, de participación, de formación en materia preventiva, de reconocimiento del derecho de paralización de las actividades en los casos que resulten ser riesgos graves e inminentes, así como de vigilancia de su salud. Todo ello coadyuvará a lograr una política eficaz de prevención de riesgos laborales y de protección frente a estos mismos riesgos cuando no sea posible eliminarlos de raíz total o parcialmente. Evidentemente, las intensidades de estas políticas dependen de muchos factores.

Si el apartado 1 del artículo 14 LPRL nos da las pautas de los derechos de los trabajadores en esta materia, el apartado 2 de este mismo artículo trata de tales derechos desde la perspectiva (como no puede ser de otra manera) de las correlativas obligaciones de los empresarios para con sus trabajadores, ya que la LPRL se ve en la necesidad de repetirnos, una y otra vez, que se trata de obligaciones que el empresario está obligado a cumplir. Y el tratamiento que se hace, al margen de todas las críticas que se puedan hacer a los aspectos formales, responde a tres ideas fuerza:

1.ª) la de totalidad; 2) la de dinamicidad; 3) la de integración y planificación.³

En efecto (tal y como ya recogiera originariamente la LPRL), la acción preventiva empresarial, para resultar eficaz debe proyectarse en todas las tareas y, dentro de ellas, en todos los niveles de actividad; así, el empresario (en tanto titular del poder de dirección y de organización de la empresa) y todos aquellos que desempeñan facultades directivas o de mando quedan comprometidos en la ejecución y desarrollo de la prevención como actividad integral e integrada en el mismo proceso productivo. En este sentido, la prevención integral implica *"una fuerte toma de conciencia de la*

³ La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales viene a señalar que la necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa debe ser destacada y resaltada en la ley como aquello que permite asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos. Esta integración de la prevención se enuncia ahora como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención, todo ello para asegurar la integración y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa y con esta finalidad, se modificó el artículo 14.2 de la LPRL, para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

interdependencia entre los elementos constitutivos de las condiciones de trabajo. Como consecuencia de ello, habría una tendencia a favorecer un enfoque multidisciplinar y a abordar, en adelante, los problemas desde una óptica global, es decir, teniendo en cuenta el conjunto y la interacción de los factores susceptibles de perjudicar la salud física o mental de los trabajadores" (Spyropoulos).

Por lo que respecta a la *integración* de la prevención, se ha evolucionado desde la concepción de la *seguridad específica* -caracterizada por concentrar en los técnicos de seguridad todas las funciones propias de la seguridad e higiene, desligando ésta de la producción, y segregando las actividades preventivas de las líneas operativas y de mando de las empresas"-*hacia la seguridad integrada*" -consistente en concebir la seguridad como algo inherente a la misma realización del trabajo y de la que, por tanto, son responsables todos y cada uno de los que, en la línea de mando, intervienen en la ordenación del mismo-, hasta el punto que, en las empresas donde se ha llevado a cabo tal integración, se ignoran ahora las consignas de seguridad, para no elaborar más que consignas de trabajo; sus departamentos de métodos determinan la constitución de los equipos, su asignación en material y los modos operativos, considerando la seguridad como un imperativo, no pudiendo ser, en ningún caso, disociado del trabajo (Niederleytner). Desde esta perspectiva *organización única que asume la prevención, como intrínseca, inherente y al unísono con el proceso productivo* (Escribano López). A tal objeto resulta imprescindible, por tanto, la adecuada *planificación* de la actividad preventiva, en tanto dicha planificación constituye punto de partida esencial de cualquier actividad desarrollada por el empresario con dicho propósito.

De entrada, corresponde al empresario, sea grande o pequeño, público o privado, de un sector o de otro, situarse ex ante (prever para prevenir los riesgos posibles o esperables de su empresa), de forma que a la vista del tipo de actividad que constituya el objeto social de su empresa (lo cual se plasma necesariamente en los medios que emplea la propia empresa para producir sus bienes o prestar sus servicios, en la propia estructura y organización del trabajo, en las sustancias y aparatos o maquinaria a emplear, en las condiciones del lugar de trabajo, en la formación requerida a los mismos trabajadores, etc.) deberá establecer un plan de prevención de riesgos laborales, en el que se incluirán los procesos y procedimientos, las prácticas, la estructura organizativa y los recursos, así como las funciones y responsabilidades al respecto. La aplicación de este plan de prevención pasará, necesariamente, por la realización de la evaluación de riesgos y por la planificación de las actividades preventivas que, a tenor de los resultados de aquélla, se pongan de manifiesto como necesarias.⁴

⁴ En tanto el plan de prevención debe documentarse, la Disposición transitoria única de la citada Ley 54/2003 estableció que aquellas empresas que, a la entrada en vigor de dicha norma, no hubieran cumplido tal obligación documental, dispondrían, para ello, de un plazo máximo de seis meses -a contar desde la entrada en vigor de la Ley 54/2003, es decir, hasta el 14 de junio de 2004 .

Al empresario le incumbe la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio «en todos los aspectos relacionados con su trabajo». Nos hallamos ante obligaciones empresariales totales en la medida en que, a efectos de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, el empresario debe adoptar cuantas medidas sean precisas para lograr tales objetivos, con las especialidades que luego se recogen en materia de evaluación de riesgos (art. 16 LPRL); información, consulta y participación (art. 18 LPRL), formación (art. 19 LPRL); actuación en casos de emergencia (art. 20 LPRL) y de riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL); vigilancia de la salud (art. 22 LPRL), constitución de una organización o servicios de prevención (art. 30 LPRL), etc.

La obligación empresarial no es en modo alguna estática, sino dinámica, dado el dinamismo de la realidad que afecta no solo al tipo de riesgo, continuamente cambiante, sino también al tipo de medidas a aplicar para mitigar o eliminar tales nuevos riesgos⁵.

La obligación del empresario no termina con la puesta en funcionamiento de las medidas de salida, sino que está permanentemente obligado al seguimiento, y cumplimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes, manteniendo la adecuación y

Son de interés, a este respecto, los artículos 3, 4, 5 y 6 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE de 31-1-1997), que tratan de la definición de la evaluación de los riesgos laborales (art.3º), como proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse; del contenido general de la evaluación de los riesgos (art. 4º). que no hayan podido evitarse y que deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos; de los procedimientos (art. 5º) pues a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo; de la revisión (art. 6º) de la inicial evaluación, que deberá llevarse a cabo cuando así lo establezca una disposición específica y, en todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes y, finalmente, sobre la documentación a llevar por la empresa de todo esto (art. 7º)

⁵ El artículo 7 del citado Convenio de la OIT n.º 155 dispone: «la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados».

perfeccionamiento de las medidas adoptadas, teniendo en cuenta las modificaciones que a lo largo de los tiempos se vayan sucediendo y que afecten a las distintas circunstancias que inciden en aquellos aspectos directa o indirectamente relacionados con el modo de prestar el trabajo. Los cambios en los locales de trabajo, las instalaciones, los equipos, los productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, en la naturaleza natural de los agentes presentes en el ambiente de trabajo, en los procedimientos de utilización de los citados agentes, y en las demás circunstancias del trabajo, deberán ser tenidos en consideración al objeto de que no resulten obsoletas las medidas de lucha contra la inseguridad y la insalubridad en la empresa (art.14.2. párrafo segundo LPRL)⁶.

La participación de los trabajadores (como primeros interesados en que las medidas sean eficaces e idóneas) en una serie de episodios de esta política, y el mismo hecho de que el empresario pueda verse complementado en su actividad de prevención mediante el concierto con entidades especializadas (por ej: Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en lo sucesivo MATEPSS), no supone un reparto de las responsabilidades (y en su momento, de las culpas), desde el empresario hacia los trabajadores, sus representantes, los Servicios de Prevención o las entidades citadas, sino que él sigue siendo el principal responsable, sin perjuicio, claro está, de que pueda, tras asumir dicha responsabilidad, llevar a cabo las acciones pertinentes para reclamar de los que fueron en última instancia los causantes directos o indirectos del daño (art. 14.4 LPRL).

En todo caso, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores (art. 14 5 LPRL). El trabajador, ni individual ni colectivamente considerado, tiene que correr con gasto alguno por estas medidas. Se trata de un derecho necesario, mínimo e indisponible que, aun cuando puede ser mejorado y desarrollado en los convenios colectivo, no puede ser objeto de transacción ni de moneda de cambio en un proceso negociador.

2. Principios de la acción preventiva

Por lo que se refiere a los principios de la acción preventiva, y de conformidad con el art. 15 de la LPRL, el empresario tiene la obligación de aplicar las medidas que integran el deber general previsto en el artículo 14, siguiendo una serie de principios generales, que no específicos. Lo primero que tiene que hacer es saber los riesgos que se

⁶ El artículo 16.2,b) párrafo 2.º de la LPRL dispone que «las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos». En este sentido, el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé, entre los casos en los que debe revisarse la evaluación inicial, además de cuando así lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores y/o cuando se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

pueden presentar en su empresa (art. 16.1 LPRL:), así como su gravedad, para de este modo poner en práctica las técnicas que señalan los artículos 15.1.a) y ss LPRL.

Como dice el artículo 15 LPRL, al tratar de los principios de la prevención, el empresario actuará del siguiente modo:

1. Deberá tratar de evitar los riesgos, procediendo en primer término a indagar qué tipos de riesgos puedan darse en su empresa, teniendo en cuenta los factores objetivos y los subjetivos; o sea, llevar a cabo una política lo más activa posible para detectar por dónde pueden venir los riesgos que, caso de materializarse, pueden incidir negativamente sobre la integridad o salud de sus trabajadores.
2. Si, pese a toda la diligencia en la evitación de los riesgos (para ello debe saber a priori, o intentar averiguar cuales son los que pueden ocurrir en su empresa y los que se pueden evitar o no), no los puede evitar, debe evaluarlos.
3. Debe tratar de combatirlos en su origen (no tanto, o no sólo en sus efectos); o sea, debe ir a la raíz de los riesgos y allí mismo tratar de eliminarlos.
4. Teniendo en cuenta los riesgos, debe adaptar el trabajo a la persona (ergonomía), tendiendo a evitar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud y proveer al trabajador de las técnicas y medios precisos para evitar el riesgo conocido. En definitiva, el empresario deberá tener en cuenta las aptitudes de los trabajadores al encomendarle sus tareas. En este sentido el artículo 36.5 del ET previene que «El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo».

Lo importante es que cada empresario —y por traslación necesaria e inmediata el trabajador— tenga el más completo conocimiento de cuanto de peligroso pueda producirse en su empresa, ya que a partir de dichos conocimientos podrá poner los medios técnicos y personales para evitarlos, y si no siempre es posible reducirlos, al menos que se amortigüen sus efectos⁷.

⁷ Una manifestación singular de esta obligación la encontramos en el RD 487/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, en donde se exige que el empresario adopte las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador. Si no pudiera evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, entonces el empresario habrá de adoptar

Teniendo en cuenta el carácter integral y cambiante de las relaciones de producción y de las técnicas de trabajo se advierte al empresario para que al planificar la prevención tenga en cuenta cuantos factores inciden sobre la empresa y sobre el mismo trabajador, y tenga en cuenta los cambios que suceden con gran rapidez, pues la prevención no es algo estático; no basta con tener un plan de prevención para siempre, hará falta ir ajustándolo al momento. En esta línea, el artículo 15 va desgranando, una a una, otras pautas o principios que habrá de seguir el empresario.

Así, como hemos visto antes, se le dice que sustituya lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro (la cuestión será la medición general o particular de lo peligroso), o se le aconseja que planifique la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. O se le dice que adopte medidas que antepongan la protección colectiva a la individual o que dé las debidas instrucciones a los trabajadores (*vid.* arts. 18 y 19 LPRL)⁸.

Ciertamente el artículo 15 pretende ser una suerte de guía para los empresarios, aunque sea una guía de mínimos fundamentales, sobre todo cuando le advierte que prevea las distracciones o imprudencias no temerarias que pueda cometer el trabajador en el desarrollo de su trabajo, pues no todos los trabajadores son iguales, ni tienen la misma formación ni experiencia, ni la misma visión de los riesgos y peligros, ni todos actúan del mismo modo ante un mismo riesgo, con lo que habrá que tratar de evitar que

las medidas adecuadas para evitar que este tipo de trabajo, en atención a los riesgos que puede sufrir el trabajador, actualice dichos riesgos en los trabajadores (art. 3.º).

Otra manifestación de esta obligación empresarial la encontramos en el RD 488/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, el cual señala (art. 3.º) que el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos de pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

Igualmente, el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE del 24) advierte que las disposiciones del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se aplicará plenamente, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas previstas en este RD (art. 1.3) y, de conformidad con el Reglamento de los Servicios de Prevención, identificados uno o más riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, se procederá, para aquellos que no hayan podido evitarse, a evaluar los mismos determinando la naturaleza, el grado y duración de la exposición de los trabajadores. Si se trata de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes. La evaluación deberá repetirse periódicamente y, en cualquier caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a agentes biológicos. Asimismo, se procederá a una nueva evaluación del riesgo cuando se haya detectado en algún trabajador una infección o enfermedad que se sospeche sea consecuencia de una exposición a agentes biológicos en el trabajo (art.4).

⁸ El art. 9.3 del R.D. 39/1997, de 17 de enero (BOE del 31), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) previene que la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

desempeñen ciertos trabajos peligrosos aquellas personas que no reúnan las suficientes y adecuadas condiciones para ello, tanto por su integridad como por la de los demás.

Al empresario se le dan una serie de pautas o reglas de conducta a seguir para lograr el fin último de la prevención. Y ello se hace de modo progresivo, de menos a más. En esta línea didáctica, el artículo 15 LPRL enumera todos y cada uno de los principios que el empresario debe seguir, aunque en no pocas ocasiones resulte obvio.

El precepto distingue entre principios generales (art. 15.1 LPRL) y principios particulares y singulares, señalando:

Dentro de lo que podríamos denominar principios particulares o singulares que:

1. El empresario debe tomar en consideración las capacidades profesionales (capacidad de trabajo plena o disminuida, total o parcialmente) de cada trabajador en concreto, y la medida en que estas puedan incidir o verse incididas en materia de seguridad y salud, a la hora de encomendarles tareas. Hay que tomar en consideración tres elementos:

a) La capacidad profesional concreta, en la medida en que puede ser plena o disminuida (caso recogido en el art. 20.3 ET), por lo que la capacidad real del trabajador marcará la actividad de control y seguimiento sobre el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, y al que en algún modo se refiere el artículo 141 de la LGSS.

b) El tipo de tarea en cada caso encomendada por el empresario.

c) La concreta incidencia negativa para su seguridad y salud⁹.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico¹⁰.

⁹ El artículo 36.4 ET respecto de la incidencia negativa en los trabajadores nocturnos de dicho trabajo dispone que «los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa, y para el que sean profesionalmente aptos; cambio de puesto que se llevará a cabo según lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del ET».

Igualmente, el artículo 4 del RSP establece como criterio para la evaluación inicial la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de estas condiciones (las existentes o previstas en la empresa).

¹⁰ Según el artículo 4.2.º de la LPRL se entenderá por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de

Lo que quiere decirnos el precepto en cuestión es que el empresario debe informar y, sin duda, deberá cerciorarse de que esa información llega a los sujetos en cuestión y es asimilada o entendida por ellos, pues hay que presumir que, en función de que se trata de zonas de riesgo grave y específico, los trabajadores que pueden acceder a ellas son trabajadores con la suficiente preparación profesional y preventiva para que ni ellos ni el resto de trabajadores corran riesgo por su actividad en tales zonas. Los accesos tanto pueden ser permanentes como temporales, pero para todos ellos se exige ese nivel de responsabilidad empresarial.

3. Para que las medidas que se establezcan resulten efectivas hay que prever también y necesariamente no sólo las situaciones de normalidad o de riesgo grave e inminente, sino también aquellas situaciones que se pueden producir o agravar a causa de las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. En este sentido, el deber empresarial de protección y prevención se configura como incondicionado y, prácticamente, ilimitado, por cuanto ha de extenderse, incluso, a los supuestos de exposición al riesgo derivada de la imprudencia -no temeraria- del trabajador.

Téngase en cuenta que el artículo 115.5 LGSS dispone que no impedirán la calificación de accidente de trabajo los debidos a la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira, mientras que por el contrario, y según dispone el artículo 115.4 de la misma norma, no tendrán la consideración de accidentes de trabajo los debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado¹¹.

4. A la hora de la adopción de las distintas medidas preventivas también habrá que tener en cuenta los riesgos adicionales que estas medidas pueden ocasionar. Por ello, habrá que examinar si el riesgo introducido es mayor que el evitado, porque si así fuera no serían válidas tales medidas, que sólo serán aceptables cuando la magnitud de tales nuevos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los riesgos que se pretende controlar y no existan (o no sean conocidas), alternativas más seguras. En resumidas cuentas, hay que adoptar las medidas de prevención más idóneas y más inocuas, no generando

vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca un daño y la severidad del mismo.

¹¹ En este sentido, la STS de 12-7-2007 (RJ 2007, 8226) y la STS de 22-7-2010 (RJ 2010, 7281) declaran expresamente que la imprudencia no temeraria del trabajador no altera la imputación de la infracción a la empresa, sin perjuicio de su valoración al efecto de determinar el porcentaje del recargo de prestación por omisión de medidas de seguridad (art. 123 LGSS).

mayores riesgos que aquellos que se trata de evitar o reducir. Debe buscarse la máxima seguridad posible.

5. En último lugar, este artículo 15. 5 LPRL dispone que podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal¹².

III. EVALUACIÓN DE RIESGOS

El artículo 15.1. b) LPRL dispone que el empresario deberá evaluar los riesgos que no se pueden evitar, lo cual se llevará a cabo por los propios empresarios. Según el art. 30.5 de la LPRL, modificado por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre (BOE del 23), de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, en las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley.

A tal efecto se modificó el apartado 1 del art. 11 del RSP por el art. 1.2 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, en relación con la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva, estableciendo ahora que: El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran las siguientes circunstancias:

-
- a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.
 - b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I¹³.

¹² El artículo 123.2 LGSS, por su lado, dispone que: «(...) la responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior (el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional) recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla».

¹³ El contenido del ANEXO I es el siguiente:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

La evaluación de los riesgos puede ser llevada a cabo por trabajadores designados para ocuparse de la prevención (si, de conformidad con el art. 30.1 y 2 de la LPRL y 12 y 13 del RSP, tiene la capacidad necesaria, disponen del tiempo y de los medios precisos para ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores), o por los Servicios de Prevención propios o ajenos (de conformidad con los arts. 31 y 32 de la LPRL y 14 y ss del RSP, cuando los anteriores sistemas fueran insuficientes a causa del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas). En todo caso, el art. 4.3 del RSP señala que la evaluación de riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el cap. VI de esta norma.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del RSP, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. O sea, que ya

b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

sabiendo a priori que tales riesgos no van a poder ser evitados, habrá que adoptar de modo preventivo una serie de medidas tendentes:

a) bien a eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección individual, o de formación e información de los trabajadores, o

b) controlando periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Sobre el alcance o contenido de esta evaluación inicial de riesgos inevitables hay que decir que deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que se den o puedan dar dichos riesgos, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal y como quedan definidas en el ap. 7 del artículo 4 de la LPRL y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de dichas condiciones. Según dicho precepto se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, quedando específicamente incluidas en esta definición:

a) las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo;

b) la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;

c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados, y

d) todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador¹⁴.

Tras esta evaluación inicial deberán volverse a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados (art. 4º RSP):

¹⁴ La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 12-5-1999 (RJ 1999/4820) trata acerca de la diferencia entre la evaluación de riesgos del art. 16 LPRL y un genérico «Método de evaluación de riesgos» como instrumento para la realización de las distintas evaluaciones.

1) bien por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, introducción de nuevas tecnologías o modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo;

2) por cambio en las condiciones de trabajo, o

3) por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto de trabajo.

Por lo que se refiere al procedimiento, el art. 5 del RSP previene que

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3) Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

- b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- c) Normas internacionales.
- d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente¹⁵.

La evaluación de los riesgos se considera por la LPRL con carácter instrumental respecto de la prevención, estableciéndose, como hemos visto, la obligación empresarial de una evaluación inicial, evaluación que se refiere tanto respecto de toda la actividad (en atención a la naturaleza de la misma, dice la LPRL, que parece por tanto considerar que hay actividades generadoras de riesgos mayores que otras) como respecto de aquellos trabajadores que están expuestos, por el trabajo que desempeñan, a riesgos especiales. Además de esta evaluación inicial, la actividad evaluadora también procede en el momento de la elección de los medios de trabajo, sustancias y preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Es preciso que dichas evaluaciones se mantengan actualizadas; actualización que se impone por la LPRL (art. 16) en función de dos circunstancias: cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, con ocasión de los daños en la salud que se hubieran producido. El resultado de la evaluación puede dar lugar a la necesidad de realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo. En este sentido, el artículo 6.º del RSP prevé que la evaluación inicial deberá revisarse en tres supuestos:

1º) con carácter general cuando así lo establezca una disposición específica;

2º) con carácter específico, en aquellos puestos de trabajo en que se haya detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficiente, y

¹⁵ El art. 8.2 de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, introdujo el apartado 2 bis en el art. 16 de la LPRL, señalando que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3º) cuando se acuerde, y con la periodicidad con que se acuerde, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo¹⁶.

^{16***} El **Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo**, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido (BOE del 11 de marzo), que establece las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición al ruido, en particular los riesgos para la audición y que se aplica a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados del ruido como consecuencia de su trabajo previene entre otras cosas los siguientes extremos:

1º). Que los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible, teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen.

La reducción de estos riesgos se basará en los principios generales de prevención establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y tendrá en consideración especialmente:

a) otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse al ruido;

b) la elección de equipos de trabajo adecuados que generen el menor nivel posible de ruido, habida cuenta del trabajo al que están destinados, incluida la posibilidad de proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en la normativa sobre comercialización de dichos equipos cuyo objetivo o resultado sea limitar la exposición al ruido;

c) la concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo;

d) la información y formación adecuadas para enseñar a los trabajadores a utilizar correctamente el equipo de trabajo con vistas a reducir al mínimo su exposición al ruido;

e) la reducción técnica del ruido:

1.º) reducción del ruido aéreo, por ejemplo, por medio de pantallas, cerramientos, recubrimientos con material acústicamente absorbente;

2.º) reducción del ruido transmitido por cuerpos sólidos, por ejemplo mediante amortiguamiento o aislamiento;

f) programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos de trabajo;

g) la reducción del ruido mediante la organización del trabajo:

1.º) limitación de la duración e intensidad de la exposición;

2.º) ordenación adecuada del tiempo de trabajo.

2. Sobre la base de la evaluación del riesgo mencionada en el artículo 6, cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización que deberán integrarse en la planificación de la actividad preventiva de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido, teniendo en cuenta en particular las medidas mencionadas en el apartado 1.

3. Sobre la base de la evaluación del riesgo mencionada en el artículo 6, los lugares de trabajo en que los trabajadores puedan verse expuestos a niveles de ruido que sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, serán objeto de una señalización apropiada de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, cuando sea viable desde el punto de vista técnico y el riesgo de exposición lo justifique, se delimitarán dichos lugares y se limitará el acceso a ellos.

4. Cuando, debido a la naturaleza de la actividad, los trabajadores dispongan de locales de descanso bajo la responsabilidad del empresario, el ruido en ellos se reducirá a un nivel compatible con su finalidad y condiciones de uso.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, el empresario adaptará las medidas mencionadas en este artículo a las necesidades de los trabajadores especialmente sensibles. (art.4º)

2º) 1. El empresario deberá realizar una evaluación basada en la medición de los niveles de ruido a que estén expuestos los trabajadores, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y del capítulo II, sección 1.ª del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. La medición no será necesaria en los casos en que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de la misma.

Los datos obtenidos de la evaluación y/o de la medición del nivel de exposición al ruido se conservarán de manera que permita su consulta posterior. La documentación de la evaluación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el artículo 7 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

2. Los métodos e instrumentos que se utilicen deberán permitir la determinación del nivel de exposición diario equivalente ($L_{Aeq,d}$), del nivel de pico (L_{pico}) y del nivel de exposición semanal equivalente ($L_{Aeq,s}$), y decidir en cada caso si se han superado los valores establecidos en el artículo 5, teniendo en cuenta, si se trata de la comprobación de los valores límite de exposición, la atenuación procurada por los protectores auditivos. Para ello, dichos métodos e instrumentos deberán adecuarse a las condiciones existentes, teniendo en cuenta, en particular, las características del ruido que se vaya a medir, la duración de la exposición, los factores ambientales y las características de los instrumentos de medición.

3. Entre los métodos de evaluación y medición utilizados podrá incluirse un muestreo, que deberá ser representativo de la exposición personal de los trabajadores. La forma de realización de las mediciones, así como su número y duración se efectuará conforme a lo dispuesto en el anexo II. Para la medición se utilizarán los instrumentos indicados en el anexo III, los cuales deberán ser comprobados mediante un calibrador acústico antes y después de cada medición o serie de mediciones.

4. La evaluación y la medición mencionadas en el apartado 1 se programarán y efectuarán a intervalos apropiados de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y, como mínimo, cada año en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, o cada tres años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción.

Dichas evaluaciones y mediciones serán realizadas por personal con la debida cualificación, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 y en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, en cuanto a la organización de recursos para el desarrollo de actividades preventivas.

5. En el marco de lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el empresario, al evaluar los riesgos, prestará particular atención a los siguientes aspectos:

- a) el nivel, el tipo y la duración de la exposición, incluida la exposición a ruido de impulsos;
- b) la existencia de equipos de sustitución concebidos para reducir la emisión de ruido;
- c) los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción previstos en el artículo 5;
- d) en la medida en que sea viable desde el punto de vista técnico, todos los efectos para la salud y seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre el ruido y las sustancias ototóxicas relacionadas con el trabajo, y entre el ruido y las vibraciones;
- e) todos los efectos indirectos para la salud y la seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre el ruido y las señales acústicas de alarma u otros sonidos a que deba atenderse para reducir el riesgo de accidentes;
- f) la información sobre emisiones sonoras facilitada por los fabricantes de equipos de trabajo con arreglo a lo dispuesto en la normativa específica que sea de aplicación;
- g) cualquier efecto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles a los que se refiere el artículo 25 de la Ley 31/1995;
- h) la prolongación de la exposición al ruido después del horario de trabajo bajo responsabilidad del empresario;

i) la información apropiada derivada de la vigilancia de la salud, incluida la información científico-técnica publicada, en la medida en que sea posible;

j) la disponibilidad de protectores auditivos con las características de atenuación adecuadas.

6. En función de los resultados de la evaluación, el empresario deberá determinar las medidas que deban adoptarse con arreglo a los artículos 4, 7, 8 y 9, planificando su ejecución de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, sección 2.ª del Real Decreto 39/1997 (art.6º).

3º) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará y mantendrá actualizada una Guía técnica de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición al ruido en los lugares de trabajo. Esta Guía incluirá o se complementará con un Código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios de los sectores de la música y el ocio a cumplir sus obligaciones legales tal como quedan establecidas en este real decreto (Disposición adicional segunda).

***El **Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (BOE del 11 de abril), en su art. 5º señala que para todo tipo de actividad determinado que pueda presentar un riesgo de exposición al amianto o a materiales que lo contengan, la evaluación de riesgos a que hace referencia el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, debe incluir la medición de la concentración de fibras de amianto en el aire del lugar de trabajo y su comparación con el valor límite establecido en el artículo 4.1, de manera que se determine la naturaleza y el grado de exposición de los trabajadores. Si el resultado de la evaluación pone de manifiesto la necesidad de modificar el procedimiento empleado para la realización de ese tipo de actividad, ya cambiando la forma de desarrollar el trabajo o ya adoptando medidas preventivas adicionales, deberá realizarse una nueva evaluación una vez que se haya implantado el nuevo procedimiento. Cuando el resultado de la evaluación de riesgos a que se refiere este apartado lo hiciera necesario, y con vistas a garantizar que no se sobrepasa el valor límite establecido en el artículo 4, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo. 2. Las evaluaciones se repetirán periódicamente. En cualquier caso, siempre que se produzca un cambio de procedimiento, de las características de la actividad o, en general, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que pueda hacer variar la exposición de los trabajadores, será preceptiva la inmediata evaluación de los puestos de trabajo afectados. 3. La periodicidad de las evaluaciones de riesgos y controles de las condiciones de trabajo se determinará teniendo en cuenta, al menos, la información recibida de los trabajadores, y atendiendo especialmente a los factores que puedan originar un incremento de las exposiciones respecto a las inicialmente evaluadas. 4. Las evaluaciones de riesgos deberán efectuarse por personal cualificado para el desempeño de funciones de nivel superior y especialización en Higiene Industrial, conforme a lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. El procedimiento para la toma de muestras y el análisis (recuento de fibras) se ajustará a los requisitos establecidos en el anexo I. A efectos de este real decreto, se entenderá por fibras de amianto o asbestos: aquellas partículas de esta materia en cualquiera de sus variedades, cuya longitud sea superior a 5 micrómetros, su diámetro inferior a 3 micrómetros y la relación longitud-diámetro superior a 3. 5. El análisis (recuento de fibras) de amianto sólo podrá realizarse por laboratorios especializados cuya idoneidad a tal fin sea reconocida formalmente por la autoridad laboral que corresponda al territorio de la comunidad autónoma donde se encuentre ubicado el laboratorio, con arreglo al procedimiento establecido en el anexo II.

***El **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril**, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (BOE del 1 de mayo) en su art. 3 regula la evaluación de los riesgos, disponiendo lo siguiente:

1. El empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, originados por dichos agentes, de conformidad con el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la sección 1.ª del capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención, considerando y analizando conjuntamente:

a) Sus propiedades peligrosas y cualquier otra información necesaria para la evaluación de los riesgos, que deba facilitar el proveedor, o que pueda recabarse de éste o de cualquier otra fuente de información de fácil acceso. Esta información debe incluir la ficha de datos de seguridad y, cuando proceda, la evaluación de los riesgos para los usuarios, contemplada en la normativa sobre comercialización de agentes químicos peligrosos.

b) Los valores límite ambientales y biológicos.

c) Las cantidades utilizadas o almacenadas de los agentes químicos.

d) El tipo, nivel y duración de la exposición de los trabajadores a los agentes y cualquier otro factor que condicione la magnitud de los riesgos derivados de dicha exposición, así como las exposiciones accidentales.

e) Cualquier otra condición de trabajo que influya sobre otros riesgos relacionados con la presencia de los agentes en el lugar de trabajo y, específicamente, con los peligros de incendio o explosión.

f) El efecto de las medidas preventivas adoptadas o que deban adoptarse.

g) Las conclusiones de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores que, en su caso, se haya realizado y los accidentes o incidentes causados o potenciados por la presencia de los agentes en el lugar de trabajo.

2. La evaluación del riesgo deberá incluir la de todas aquellas actividades, tales como las de mantenimiento o reparación, cuya realización pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, por la posibilidad de que se produzcan exposiciones de importancia o por otras razones, aunque se hayan tomado todas las medidas técnicas pertinentes.

3. Cuando los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las medidas específicas de prevención, protección y vigilancia de la salud establecidas en los artículos 5, 6 y 7.

No obstante, dichas medidas específicas no serán de aplicación en aquellos supuestos en que los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto que la cantidad de un agente químico peligroso presente en el lugar de trabajo hace que sólo exista un riesgo leve para la salud y seguridad de los trabajadores, siendo suficiente para reducir dicho riesgo la aplicación de los principios de prevención establecidos en el artículo 4.

4. En cualquier caso, los artículos 5 y 6 se aplicarán obligatoriamente cuando se superen:

a) Los valores límite ambientales establecidos en el anexo I de este Real Decreto o en una normativa específica aplicable.

b) En ausencia de los anteriores, los valores límite ambientales publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España», cuya aplicación sea recomendada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvo si puede demostrarse que se utilizan y respetan unos criterios o límites alternativos, cuya aplicación resulte suficiente, en el caso concreto de que se trate, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

5. La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda, según lo dispuesto en el apartado anterior. El procedimiento de medición utilizado deberá adaptarse, por tanto, a la naturaleza de dicho valor límite.

El procedimiento de medición y, concretamente, la estrategia de medición (el número, duración y oportunidad de las mediciones) y el método de medición (incluidos, en su caso, los requisitos exigibles a los instrumentos de medida), se establecerán siguiendo la normativa específica que sea de aplicación o, en ausencia de ésta, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las mediciones a las que se refieren los párrafos anteriores no serán, sin embargo, necesarias, cuando el empresario demuestre claramente por otros medios de evaluación que se ha logrado una adecuada prevención y protección, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

6. En el caso de actividades que entrañen una exposición a varios agentes químicos peligrosos, la evaluación deberá realizarse atendiendo al riesgo que presente la combinación de dichos agentes.

7. La evaluación de los riesgos deberá mantenerse actualizada, revisándose:

a) Cuando se produzcan modificaciones en las condiciones existentes en el momento en el que se hizo la evaluación, que puedan aumentar el riesgo invalidando los resultados de dicha evaluación.

b) En los casos señalados en el apartado 1 del artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Periódicamente, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 6 de dicho Reglamento. La periodicidad deberá fijarse en función de la naturaleza y gravedad del riesgo y la posibilidad de que éste se incremente por causas que pasen inadvertidas, y teniendo en cuenta los criterios establecidos en la Guía a que hace referencia la disposición final primera del presente Real Decreto.

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se considera como falta grave [art. 12.1.b) Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE del 8 de agosto), en lo sucesivo LISOS], lo que pone de manifiesto la importancia que la evaluación adquiere en el proceso de prevención, en cuanto actividad previa y precisa en orden a la prevención de los riesgos. Tal es su importancia, que no registrar y archivar los datos obtenidos en las señaladas evaluaciones y controles se considera igualmente como falta grave (art. 12.4 LISOS), lo que contrasta con la previsión como simple falta leve del incumplimiento de las obligaciones documentales y formales (art. 11.5 LISOS). Y ello sin perjuicio de las consecuencias que este incumplimiento puede determinar en lo que se refiere al recargo de prestaciones económicas de seguridad social por omisión de medidas de seguridad¹⁷.

8. En el caso de una nueva actividad en la que se utilicen agentes químicos peligrosos, el trabajo deberá iniciarse únicamente cuando se haya efectuado una evaluación del riesgo de dicha actividad y se hayan aplicado las medidas preventivas correspondientes.

9. La evaluación deberá documentarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención. En relación con los casos a que hace referencia el apartado 5 del presente artículo, la documentación deberá incluir las razones por las que no se considera necesario efectuar mediciones.

¹⁷ Así la STSJ La Rioja de 29-11-2011 (AS 2001, 1178) impone el recargo por la insuficiente y tardía implantación de medidas preventivas y correctoras en puesto de trabajo con riesgo de lesiones auditivas por ruido. Por su parte, la STSJ Asturias de 29-4-2011 (AS 2001, 1150) también impone el recargo en un accidente por descarga eléctrica provocada por deficiencias en el cableado concurriendo falta de evaluación de riesgos.

En este sentido el art. 7º del RSP (modificado por el art.1.3. del R.D. 604/2006, de 19 de mayo [BOE del 29]) aclara: En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

IV. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE PREVENCIÓN. EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

a) Planificación de la acción de prevención

Como hemos visto, la prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan (art. 16.1 LPRL).

Tras la evaluación, el empresario está obligado, si procede, a realizar aquellas actividades preventivas precisas, entre las que pueden incluirse las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, lo que parece remitir a la posibilidad de que sea preciso introducir medidas modificatorias o correctoras de éstos, que garanticen la salud y la seguridad. Esta disposición hay que ponerla en relación con el último epígrafe del artículo siguiente (art. 17.2 in fine LPRL), que establece la obligatoriedad en el uso de los Equipos de Protección Individual (en adelante, EPIs), cuando los riesgos, tal y como se presentan tras la preceptiva evaluación, no puedan evitarse o no lo puedan ser suficientemente mediante las señaladas acciones colectivas (medios técnicos de protección colectiva o medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo).

El artículo 8 RSP establece que «cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos».

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la LPRL (art. 8, párrafo 2º RSP).

Por lo que se refiere al contenido, el art. 9 del RSP dispone:

- a) La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- b) Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
- c) La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de

los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades [esto procede del art. 16.2.b), párrafo 2º de la LPRL, cuando señala que las actividades de prevención serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.].

b) Equipos de trabajo y medios de protección

Los EPIs se definen en el artículo 4. 8º de la LPRL como «cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin». En idénticos términos, se manifiesta el artículo 2 Directiva 89/656/CEE del Consejo, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (3.ª Directiva específica *ex* Directiva 89/391/CEE). No sólo la LPRL los configura claramente como supletorios, sino también la señalada Directiva (art. 3)¹⁸.

También resulta obligatorio para el empresario el suministro de estos EPIs cuando, sin llegar a la situación extrema señalada, su uso se manifieste como necesario «por la naturaleza de los trabajos realizados». Los EPIs se presentan, por consiguiente, como los medios de protección en la realización del trabajo y de prevención de riesgos, riesgos que derivan también en gran parte de los equipos de trabajo, respecto de los cuales la LPRL impone una doble obligación al empresario: una, de carácter genérico, en la línea general del artículo 14, y otra de carácter específico.

¹⁸ En el mismo sentido de subsidiariedad, el artículo 25 RD 3.255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprobó el Estatuto del Minero dispuso que "siempre que sea factible, se estará al principio preventivo básico de eliminar los riesgos en su propio origen y, cuando ello no sea posible, se neutralizarán, disminuirán o aislarán mediante procedimientos de protección técnica colectiva o de protección personal. Las medidas de protección personal se utilizarán con carácter complementario de las de protección colectiva, cuando éstas resulten insuficientes para eliminar el riesgo, o con carácter supletorio de las mismas cuando éstas no sean de posible aplicación por razones tecnológicas o por la propia índole del trabajo".

Por su parte, el Convenio de la OIT n.º 155 de 1981 prevé que los equipos de protección deberán ser suministrados cuando sea necesario para prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos [art.12. a)], mientras que el Convenio de la OIT n.º 136, de 23 de junio de 1971, sobre el benceno, prevé la necesidad de que los trabajadores que puedan entrar en contacto con benceno líquido o con productos líquidos que contengan benceno, estén provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de absorción percutánea y aquellos que, por razones especiales puedan estar expuestos a concentraciones de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo que excedan de un determinada cantidad, deberán estar provistos de EPI contra los riesgos de inhalación de vapores de benceno(art.8).

El art. 17 de la LPRL previene de modo genérico que:«El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos», significando a continuación que «Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.»

Asimismo, se indica que el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Se entiende que los EPIs deben proporcionar una protección eficaz contra el riesgo para el cual se configuran como medio de protección, eficacia que parece deberá ser nuevamente la norma reglamentaria la que deberá concretar¹⁹.

¹⁹ A este respecto, el artículo 7 del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, ya citado, dispone acerca de la Protección individual:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 31/1995 y en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, de no haber otros medios de prevenir los riesgos derivados de la exposición al ruido, se pondrán a disposición de los trabajadores, para que los usen, protectores auditivos individuales apropiados y correctamente ajustados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario pondrá a disposición de los trabajadores protectores auditivos individuales;

b) mientras se ejecuta el programa de medidas a que se refiere el artículo 4.2 y en tanto el nivel de ruido sea igual o supere los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, se utilizarán protectores auditivos individuales;

c) los protectores auditivos individuales se seleccionarán para que supriman o reduzcan al mínimo el riesgo.

2. El empresario deberá hacer cuanto esté en su mano para que se utilicen protectores auditivos, fomentando su uso cuando éste no sea obligatorio y velando por que se utilicen cuando sea obligatorio de conformidad con lo previsto en el apartado 1.b) anterior; asimismo, incumbirá al empresario la responsabilidad de comprobar la eficacia de las medidas adoptadas de conformidad con este artículo.

3. Cuando se recurra a la utilización de equipos de protección individual, las razones que justifican dicha utilización se harán constar en la documentación prevista en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Cabe señalar también que, en cuanto que los EPIs son medidas preventivas, según dispone el artículo 15.4 LPRL, para su adopción hay que tener en cuenta los riesgos adicionales que implica su uso, de forma que sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.²⁰

Finalmente, como se ha señalado, la LPRL se muestra muy parca en esta materia, lo que contrasta con las numerosas directivas comunitarias sobre la cuestión, lo que supone, por consiguiente, que no han sido totalmente trasladadas al ordenamiento interno, lo cual no debe impedir acudir a las mismas a la hora de examinar el alcance de las obligaciones empresariales sobre la materia.

V. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

En esta concepción integral de la seguridad y salud laboral, el trabajador no ocupa un puesto meramente pasivo, sino que es sujeto activo y pasivo a la vez, pero su pasividad sólo tiene el significado de sujeto paciente en favor del cual de modo principal se establece toda esta regulación. De ahí que el trabajador deba jugar un papel activo que exige información, consulta, participación y obviamente, formación.

En este sentido, el artículo 19.a) del Convenio de la OIT n.º 155 prevé que los trabajadores, al realizar su trabajo, deben cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador y la propia LPRL, en su artículo 29.1, prevé como obligación de los trabajadores la de «velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario», detallando con precisión el alcance concreto de tal obligación.

²⁰ A este respecto, el artículo 12 del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, ya citado dispone que en las situaciones excepcionales en las que, debido a la índole del trabajo, la utilización plena y adecuada de protectores auditivos individuales pueda causar un riesgo mayor para la seguridad o la salud que el hecho de prescindir de ellos, el empresario podrá dejar de cumplir, o cumplir parcialmente, lo dispuesto en los artículos 7.1.a), 7.1.b) y 8. Dicha circunstancia deberá razonarse y justificarse por el empresario, ser previamente consultada con los trabajadores y/o sus representantes, y constar de forma fehaciente en la evaluación de riesgos laborales. Además, deberá comunicarse a la autoridad laboral mediante el envío a ésta de la parte de la evaluación de riesgos donde se justifica la excepción, así como el período de tiempo estimado en el que permanecerán las circunstancias que la motivan, a efectos de que aquella pueda comprobar que se dan esas condiciones que justifican la utilización de la excepción. En cualquier caso, el empresario deberá adoptar las medidas técnicas y organizativas que garanticen, teniendo en cuenta las circunstancias particulares, la reducción a un mínimo de los riesgos derivados de ellas. Además, la vigilancia de la salud se realizará de forma más intensa, según se establezca para cada caso en el protocolo de vigilancia sanitaria específica a que se refiere el artículo 11.2.

1. El deber de información: alcance

A los anteriores efectos se impone al empresario, como ya dijera el artículo 14.1 LPRL, el deber de informar a todos y cada uno de sus trabajadores sobre una serie de extremos que, con alcance general, lista la LPRL (art. 18.1); o, con otras palabras, se dice que el empresario adoptará las medidas adecuadas (la LPRL no dice cuáles serán dichas medidas y cuando serán adecuadas, ni dice nada acerca de su periodicidad) para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias, lo que contrasta con la previsión del artículo 28.2 LPRL que, respecto de los trabajadores temporales o con contrato de duración determinada, prevé que la información se suministre con carácter previo al inicio de la actividad laboral²¹.

La información habrá de versar, con carácter general y sin perjuicio de la existencia de normas específicas en razón de la actividad, acerca de los siguientes temas:

- a) Sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto aquellos riesgos que afecten a la empresa en su conjunto (no solo del centro de trabajo) como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos antes citados.
- c) Sobre las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 LPRL (relativo a las medidas de emergencia).

Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, la información se les facilitará a dichos representantes, para que a través de los mismos llegue a los trabajadores (información indirecta o mediata). Esto será válido para la información en general. Sin embargo, a cada trabajador singularmente considerado habrá que darle la información de los riesgos específicos que a él le afecten, así como habrá que informarle de las medidas de protección y prevención a aplicar frente a tales riesgos.

A efectos de consulta y participación habrá que estarse a lo dispuesto en el capítulo V de esta misma LPRL. En todo caso, los trabajadores singularmente considerados tienen el derecho de formular propuestas tendentes a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa, tanto al empresario como a los órganos de representación regulados en el citado capítulo V.

En este sentido, el artículo 12.11 LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento empresarial de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y el artículo 12.19 LISOS otorga idéntica calificación a la conducta

²¹ El artículo 22.3 del Convenio de la OIT n.º 162, de 4 de junio, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad se refiere a la necesidad de que los empleadores velen porque todos los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al asbesto sean informados de los riesgos que para su salud entraña su trabajo.

empresarial omisiva consistente en no facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación a que se refiere el artículo 18.1 y el apartado 1 del art. 23 LPRL.

2. El deber de formación

Por lo que se refiere a la formación, teórica y práctica (art. 19 LPRL.), (ajustada a los distintos niveles de los trabajadores) debe reunir, como ya recogía el artículo 19.4 del ET, las siguientes características:

1. Ser suficiente. Sobre el alcance o contenido de dicho concepto habrá que estar a cada caso, a la nueva cultura de la prevención y a la misma experiencia acumulada para saber qué es lo que debe enseñarse a cada trabajador en cada puesto y en cada empresa, incluso en cada momento, medido en función del objetivo de seguridad que se persigue.

2. Ser adecuada. Aunque parece una obviedad, se quiere resaltar la preocupación porque la información sea la ajustada al puesto singular de trabajo y a las características mismas del sujeto trabajador, pues dependiendo de sus mismas capacidades, incluso físicas, habrá que dar una u otra formación teórica y práctica (*vid.* art. 15.2 y 3 LPRL)²².

3. Ser personalizada, o sea a cada uno de los trabajadores de la empresa, y ello incluso aunque se trate de contratos de grupo (art. 10 ET), pues la formación ha de singularizarse.

4. Ser inicial, pero no única, sino sucesiva, o sea en el momento de la contratación, aunque lo normal será que se haga cuando vaya a hacerse cargo del puesto a desempeñar de modo efectivo, pero también deberán reciclarse los conocimientos, esto es repetirse periódicamente, si fuere necesario²³.

²² La STS de 30-6-2010 (RJ 2010, 6775) considera la responsabilidad empresarial por falta de formación adecuada del aprendiz determinante de accidente de trabajo que, además, ocurrió sin que la prestación de servicios estuviera presente el tutor.

La STSJ Cataluña de 14-9-2010 considera incumplimiento empresarial en materia de prevención –e impone el recargo de prestaciones ex art. 123 LGSS- por falta de formación específica y adecuada a las concretas situaciones del puesto de trabajo (trabajadora social en centro de acogimiento con el síndrome de burn-out). También considera que la formación no fue adecuada la STSJ Aragón de 14-9-2009 (AS 2010, 1179).

En general, son abundantísimas las sentencias que imponen el recargo de las prestaciones de seguridad social por omisión de la debida formación o por su inadecuación: así, *vid.* la STSJ Galicia de 12-11-2008 (AS 2009,772), STSJ Asturias de 7-11-2009 (AS 2009, 414); STSJ Aragón de 17-6-2008 (AS 2008, 2427); STSJ Andalucía de 27-2-2007 (AS 2007, 1577); STSJ Cataluña de 17-11-2006 (2007, 1062); STSJ Cataluña de 7-11-2006 (AS 2007, 2333)

²³ El **Real Decreto 783/2001, de 6 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (BOE del 26), que derogó el R.D. 53/1992, de 24 de enero por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes, en su art. 21 regula las cuestiones de la Información y de la formación, precisando:

5. Ser igual, pero diversa, para todos los trabajadores, con independencia de la modalidad contractual, sea la que sea la modalidad de la contratación laboral, aunque ajustada al tipo de trabajo a desempeñar.

El artículo 28 de la LPRL se refiere a las enseñanzas precisas para los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal. En este sentido se indica que todos ellos deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, sin que quepa admitir una diferencia de trato por razón de su modalidad contractual.

6. Ser amoldable a lo largo de la vida de la relación laboral, y debidamente puesta al día cuando se introduzcan cambios en el trabajo a desarrollar o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (formación permanente en atención a

1. El titular de la práctica o, en su caso, la empresa externa deberá informar, antes de iniciar su actividad, a sus trabajadores expuestos, personas en formación y estudiantes que, durante sus estudios, tengan que utilizar fuentes, sobre:

a) Los riesgos radiológicos asociados y la importancia que reviste el cumplimiento de los requisitos técnicos, médicos y administrativos.

b) Las normas y procedimientos de protección radiológica y precauciones que deben adoptar, por lo que respecta a la práctica en general y a cada tipo de destino o puesto de trabajo que se les pueda asignar.

c) En el caso de mujeres, la necesidad de efectuar rápidamente la declaración de embarazo y notificación de lactancia, habida cuenta de los riesgos de exposición para el feto, así como el riesgo de contaminación del lactante en caso de contaminación radiactiva corporal.

2. El titular de la práctica o, en su caso, la empresa externa deberá proporcionar a los trabajadores expuestos, personas en formación y estudiantes, antes de iniciar su actividad y periódicamente, formación en materia de protección radiológica a un nivel adecuado a su responsabilidad y al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes en su puesto de trabajo.

El **RD 413/1997, de 21 de marzo**, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada (BOE de 16-4-1997), que transpone la Directiva 90/641/EURATOM, de 4 de diciembre del Consejo, relativa a la protección operacional de los trabajadores exteriores con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada. (DOUE-L-1990 de 13 de diciembre), en su art.4 regula las obligaciones de la empresa externa, significando que ésta es responsable de la protección radiológica de sus trabajadores en aplicación de lo establecido en el RPSRI, y en particular, deberá:

a) Respetar y hacer respetar los principios básicos y las normas de protección fijados en los artículos 4 a 11 del RPSRI, y en particular, los límites de dosis.

b) Proporcionar a sus trabajadores la información y la formación relativas a la protección radiológica exigidas en ejecución de su trabajo, de acuerdo con el artículo 18 del RPSRI.

De gran interés resulta la INSTRUCCIÓN número IS-06, de 9 de abril de 2003, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se definen los programas de formación en materia de protección radiológica básico y específico regulados en el Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, en el ámbito de las instalaciones nucleares e instalaciones radiactivas del ciclo del combustible (BOE del 3 de junio).

Igualmente, el Convenio de la OIT n.º 162, de 4 de junio, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad, citado, se refiere a la necesidad de que los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al asbesto reciban una formación continua al respecto.

los cambios o evolución de los riesgos), incluso en los casos de cambios por ascensos, traslado, desplazamientos, permutas, cambios debidos a movilidad funcional, etc.

7º En resumidas cuentas: la formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario (art. 19.1., párrafo 2º LPRL)

Queda claro no sólo que se trata de un derecho del trabajador (con el consiguiente deber de seguimiento, aprovechamiento y cumplimiento), sino también de un deber del empresario, y que, por ello, la formación que se imparta —teórica y práctica— no debe suponer ningún tipo de coste para los trabajadores; de ahí que la formación deba llevarse a cabo, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, y si no es posible hacerlo dentro de la jornada, habrá que hacerlo fuera de ésta, pero este tiempo deberá después descontarse de las horas de trabajo, en el bien entendido que esta posibilidad es configurada por la LPRL como supletoria²⁴.

Respecto de quién imparta la formación teórica y práctica, al legislador le es indiferente que se haga con los medios propios de la empresa como que se concierte con servicios ajenos, habiendo señalado la doctrina el importante papel que en esta materia deben cumplir los Servicios de Prevención, según dispone el artículo 31.3.d) LPRL. El coste corresponde a la empresa, y a los trabajadores en su caso les corresponderá directa o indirectamente velar por la suficiencia y adecuación inicial y sucesiva de la formación impartida.

El artículo 12.8 LISOS contempla como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada²⁵, lo que supone, por consiguiente, que la insuficiencia o inadecuación de las citadas obligaciones constituyen igualmente incumplimiento empresarial sancionable, de ahí la importancia de precisar el alcance concreto de dichos calificativos.

El artículo 19.4 ET ya recogía esta obligación aunque lo hacía con mayor amplitud o generalización: *«El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar*

²⁴ La STS de 12-2-2008 (RJ 2008, 3023) declara respecto de los cursos de formación a distancia fuera de la jornada laboral, el derecho a la compensación con días de libranza.

²⁵ Vid. STSJ Cataluña de 20-5-1999 (AS 1999, 2233).

las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas».

VI. LAS SITUACIONES DE EMERGENCIA Y LOS RIESGOS GRAVES E INMINENTES

1. Medidas de emergencia

De modo específico la LPRL trata el tema de los supuestos y situaciones de emergencia y de las medidas a adoptar contra las mismas, tanto de tipo interno como externo (art. 20 LPRL), y para ello toma en consideración no tanto, o no sólo, los riesgos de cada puesto de trabajo, sino también el tamaño de la empresa, la actividad de ésta, la posible afluencia a la misma de más o menos personal (p. ej. grandes superficies comerciales, o centros de masiva afluencia, p. ej. cines) y, a partir de ahí, toma en consideración las situaciones más graves que en la empresa o centro de trabajo pueden producirse (p. ej. los incendios, catástrofes naturales, amenazas de explosivos en centros de amplia concurrencia o grandes superficies comerciales, explosiones de artefactos generadoras de pánico, etc.), para lo cual habrá que prever no solo primeros auxilios, sino también los sistemas de evacuación (lo cual exigirá llevar a cabo simulacros en la propia empresa para preparar evacuaciones masivas, tanto de los propios trabajadores como del personal ajeno/clientela de la empresa), sin que quepa olvidar en esta sede la normativa especial sobre la prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales, constituida principalmente por el R.D. 1254/1999, de 16 de julio (BOE del 20) y el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas²⁶.

En función, pues, de los riesgos previsibles y de las características de la empresa, será preciso designar a personas responsables para que si acontecen o se presentan tales riesgos o situaciones de emergencia, se pongan en práctica las medidas ideadas para hacerles frente, para lo que hace falta un estudio previo de todos los posibles riesgos o

²⁶ El artículo 18 del Convenio de la OIT n.º 155, dispone la genérica obligación de que los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos los medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

La Directiva Marco 89/391 en su artículo 8.1 y 2, dispone las obligaciones empresariales en esta materia en los siguientes términos:

1. Adoptar, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, las medidas necesarias, adaptadas al tamaño y carácter de las actividades de la empresa y habida cuenta que otras personas pueden encontrarse presentes.
2. Organizar las relaciones necesarias, con los servicios exteriores, en particular en materia de primeros auxilios, de asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios. Igualmente impone la obligación al empresario de designar trabajadores encargados de poner en práctica dichas medidas, trabajadores que deberán poseer la formación suficiente, ser suficientemente numerosos y disponer del material adecuado, teniendo en cuenta el tamaño y/o los riesgos específicos de la empresa y/o del establecimiento.

situaciones de emergencia que razonablemente pueden darse en la empresa o en alguno de sus centros de trabajo. Tales personas deben recibir una preparación especial para estas actividades de prevención o socorrismo, y ser suficientes en número en función de los riesgos evaluados y posibles como para poder organizar los procesos de desalojo o salvamento, aparte de contar con los medios técnicos idóneos para ello. De la preparación y de los medios con que se cuente se exige haya una revisión periódica para verificar su continua puesta a punto²⁷.

En el ámbito externo, la LPRL (art. 20, párrafo 2) previene que el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma tal que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. Evidentemente, todo esto ha de ser relativizado al tipo de empresa y a los riesgos que en las mismas puedan darse, y ciertamente, así como los temas sanitarios (primeros auxilios y asistencia médica de urgencia; mediante la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/294/2007, de 8 de octubre- de conformidad con el, Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE del 23)-se estableció el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, la acción protectora del sistema de la Seguridad Social) podrá concertarlos con centros sanitarios públicos o privados, los trabajos más específicos de salvamento y extinción de incendios, correspondientes a lo que se conoce como protección civil, son servicios públicos a los que se acude siempre, al margen de que empresas de alto riesgo suelen o deban incluso tener sus propios operarios bomberos y expertos en labores de salvamento y primeros auxilios. Resulta de interés la consulta de la Resolución de 27 de agosto de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social (BOE del 10 de septiembre).²⁸

²⁷ El RD 1.389/1997, de 5 de septiembre (BOE del 7 de octubre), por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras, dispone (art. 4) que el empresario deberá tomar las medidas y precauciones apropiadas al tipo de explotación para. a) prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones, y b) evitar la formación de atmósferas explosivas o nocivas para la salud. Asimismo, velará por la existencia y mantenimiento de los medios de evacuación y de salvamento adecuados, a fin de que los trabajadores, en caso de peligro, puedan evacuar los lugares de trabajo sin dificultad, rápidamente y con total seguridad (art. 5). De otro lado, el empresario deberá tomar las medidas necesarias para proporcionar los sistemas de alarma y otros medios de comunicación precisos que permitan, cuando sea necesario, la inmediata puesta en marcha de las operaciones de socorro, evacuación y salvamento (art. 6).

²⁸ El artículo 7.2 de la LPRL dispone que las funciones de las Administraciones Públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en las minas, canteras, y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por lo órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de adopción de medidas relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores se encuentra tipificada como infracción grave en esta materia (art. 12.10 LISOS).

Cuestión distinta a las anteriores es que, antes de la apertura de un centro de trabajo hubiera que solicitar la correspondiente licencia municipal, y su apertura y sus posibles cambios estructurales hubieran de ser supervisados incluso por los servicios de extinción de incendios y demás ingenieros municipales al efecto de verificar si cumplen o no con las ordenanzas municipales, especialmente en materia de seguridad, de aforo, de evacuación, de medios propios de detección y extinción de incendios, de iluminación, de servicios higiénicos, de insonorización de las actividades, de mantenimiento de distancias suficientes si se trabaja con sustancias o materias peligrosas para la población, etc. En este sentido, el artículo 12.5 LISOS tipifica como infracción grave la no comunicación a la autoridad laboral competente de la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de alteraciones o ampliaciones de importancia, si bien lo limita a aquellos casos de industrias calificadas por la correspondiente normativa de peligrosa, insalubre o nociva en atención a los elementos, procesos o sustancias que manipulen²⁹.

2. Riesgos graves e inminentes

²⁹ El Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales (BOE de 1 de mayo) dispuso, entre otras cosas lo siguiente: 1º) que las licencias y autorizaciones de instalación, traslado o ampliación de Empresas o Centros de trabajo se entenderán otorgadas por silencio administrativo positivo, sin necesidad de denuncia de mora, transcurrido el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, salvo que previamente tuvieran establecido un plazo inferior, siempre que los interesados presenten sus peticiones debidamente documentadas y éstas se ajusten al Ordenamiento Jurídico. La resolución expresa de la Administración podrá especificar el alcance de la autorización concedida y los requisitos y condiciones de ésta, dentro de los límites fijados por el Ordenamiento Jurídico y la solicitud del interesado (art.1); 2º) que quedaba suprimido el requisito de la previa autorización para proceder a la apertura de un centro de trabajo o para reanudar o proseguir los trabajos después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, previsto en el artículo 187.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por lo que en adelante, será suficiente la comunicación de la apertura del centro de trabajo o de la reanudación de los trabajos debidamente documentados y ajustados al Ordenamiento Jurídico, con carácter previo o dentro de los treinta días siguientes a la apertura, a la autoridad laboral competente, quien la pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos previstos en el Convenio 81 de la OIT de 11 de julio de 1947 y 3º) que en las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la comunicación de apertura del centro de trabajo deberá ser previa al comienzo de los trabajos y se efectuará únicamente por los empresarios que tengan la condición de contratistas con arreglo a la indicada Ley. El promotor deberá velar por el cumplimiento de la obligación impuesta al contratista.

Este R.D. está desarrollado actualmente por la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo (BOE del 1 de mayo).

Sin duda alguna uno de los puntos cruciales en el ámbito de la empresa es el relacionado con la aparición de riesgos graves e inminentes (art. 21LPRL) a que ya hacía mención, y aún hace, el artículo 19 del ET³⁰.

En estos casos de emergencia manifiesta, grave e inmediata, el papel y responsabilidad empresarial se agiganta, y en dichos momentos, dado el peligro existente, el empresario debe actuar con la máxima diligencia informando de la situación lo antes posible a todos los trabajadores que pueden verse afectados, aunque el dar mayor o menor información, con mayor o menor rapidez, puede depender del tipo de riesgo (inmediato o meras amenazas). De cualquier modo este es un punto siempre conflictivo, pues están en contradicción el derecho (constitucional) a la salud y a la integridad (art. 15 CE) de los trabajadores y clientes en general, y los derechos menores a la productividad, tranquilidad y buen nombre de la empresa, y en ocasiones el empresario puede no ver como inmediato lo que es inmediato y grave para los trabajadores, lo cual da pie a las demás alternativas que pueden adoptar en su propio nombre los trabajadores.

Cuando se den estas circunstancias de extrema urgencia los empresarios han de adoptar (y tener, pues, previstas) las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar rápidamente el lugar de trabajo³¹.

³⁰ El artículo 4.4º LPRL define el riesgo laboral grave e inminente como aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

³¹ El Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, por el que se aprueba la Norma sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo trata de los sistemas de señalización de seguridad a efectos de llamar la atención de forma rápida e inteligible sobre objetos y situaciones susceptibles de provocar peligros determinados, así como para indicar el emplazamiento de dispositivos y equipos que tengan importancia desde el punto de vista de la seguridad. Entre dichas señales el artículo 2.e) se refiere a la señal de salvamento, que es la señal de seguridad que, en caso de peligro, indica la salida de emergencia, la situación del puesto de socorro o el emplazamiento de un dispositivo de salvamento.

El RD 1627/1997, de 24 de octubre (BOE del 25), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción dispone (art. 14) que, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 21. 2 y 3 de la LPRL, cuando el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o cualquier otra persona integrada en la dirección facultativa observase incumplimiento de las medidas de seguridad y salud, advertirá al contratista de ello, dejando constancia de tal incumplimiento en el libro de incidencias, cuando éste exista, quedando facultado para, en circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, disponer la paralización de los tajos o, en su caso, de la totalidad de la obra. En este supuesto, la persona que hubiera ordenado la paralización deberá dar cuenta a los efectos oportunos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, a las contratistas y, en su caso, a los subcontratistas afectados por la paralización, así como a los representantes de los trabajadores de éstos.

Así, pues, en los casos de peligros graves, inminentes e inevitables lo primero es el aseguramiento de la integridad de los trabajadores y de cuantos se encuentren en el lugar de trabajo en esos momentos, sin perjuicio de tomar en consideración la gravedad de los acontecimientos si pudieran incluso a afectar a personas que estuvieran fuera del mismo lugar de trabajo. Por descontado que hasta tanto no desaparezca el peligro los trabajadores no tienen por qué retomar su actividad, sin perjuicio de aquellos casos en que se trate de actividad necesaria para desactivar el peligro y esté claro que a él le corresponda ejecutarla, pues así lo diga el contrato o se pueda desprender del mismo de conformidad con una interpretación acorde con la buena fe contractual (p. ej.: trabajadores de salvamento o contratados para la extinción de incendios); es aquí donde pueden entrar en contradicción el poder de dirección empresarial y el deber de obediencia a órdenes que para el trabajador puedan resultar manifiestamente peligrosas y que no se enmarquen en el preciso objeto de su contrato de trabajo. Como ya señalara la vieja doctrina laboralista (RIVA SANSEVERINO), en tanto en cuanto no se haya contratado tal tipo de prestación dificultosa o arriesgada, el trabajador no está obligado a trabajar con grave riesgo, estando legitimado para desobedecer las órdenes que se le den en tal sentido, por lo que solo excepcionalmente cabrá una ampliación de tales riesgos o dificultades, siempre que los bienes en peligro sean de igual o superior valor que los bienes arriesgados.

De cualquier manera, como advertía la doctrina y jurisprudencia, en estos casos no es posible generalizar, sino que habrá que estar a cada caso concreto, atendiendo no sólo a las propias circunstancias objetivas del caso, sino a las particularidades y antecedentes del trabajador en cuestión, ya que no bastarán peligros infundados o imaginarios, sino que habrá que probarlos; o lo que es igual, no serán suficientes meras apreciaciones subjetivas si no van avaladas por razones convincentes o por evidentes infracciones empresariales sobre esta materia; como hace ya tiempo se indicara por la doctrina de la época «del mismo modo que la infracción del trabajador puede llegar a justificar, si grave, el despido por desobediencia, la infracción empresarial justifica, por los altos intereses en juego —la vida humana o la salud— la resistencia de los trabajadores a trabajar bajo tales condiciones». Como se dijo (SANTORO PASARELLI), la obligación empresarial no tiene su fundamento tanto o no solo en el contrato de trabajo, cuanto en la intervención estatal para tutelar la integridad y la personalidad moral del trabajador.

La norma se preocupa no sólo del caso normal en que es el propio empresario o su representantes el que acomete o hace frente a la situación, sino también de aquellos casos en que el trabajador, sin estar o sin poder estar en contacto con sus mandos, se halla en situación similar de peligro grave o inminente para su seguridad o para la seguridad de compañeros o de terceros ajenos a la empresa, en cuyo caso ha de sentirse y saberse habilitado y contar con los medios materiales para adoptar medidas tendentes a evitar las consecuencias que pudieran derivarse de tal peligro. No siempre es fácil

conectar con los representantes de la empresa, y en muchas ocasiones se trabaja en condiciones en que cualquier trabajador puede verse forzado a adoptar medidas de emergencia. Ante tales posibles eventualidades, y *a priori*, la empresa debe proveer para que el trabajador más significado de la misma en el centro a que afecte o pueda afectar tal contingencia adopte las medidas más adecuadas para solventar el riesgo. Dados los avances actuales en materia de comunicaciones cada día es más fácil estar en contacto con los representantes empresariales cuando se trabaje en lugares aislados; en todo caso, los medios para tales conexiones o sus gastos deberán ser de cuenta de la empresa.

Surge en este momento (art. 21.2 LPRL) el derecho individual de cada trabajador — de conformidad con lo previsto en el artículo 14.1 de la misma LPRL— de interrumpir la actividad e incluso abandonar el centro de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, en los términos ya señalados.

El precepto (art. 21.4 LPRL) advierte que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas citadas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave, cuya prueba parece correspondería al empresario, pues no hay por que presumir *a priori* que en estas actuaciones se obre de mala fe, aunque otra cuestión sería la específica de haber cometido negligencia grave. No toda interrupción ni abandono puede ser tachada de desajustada o de inadecuada, solo aquellos casos en que se pruebe mala fe o negligencia grave. El tema es de medida y control y admite un elevado grado de relativismo, pero, en todo caso, parece que la facultad está prevista en términos subjetivos: es el trabajador el que valora la concurrencia o no del riesgo grave para su vida o salud, en los términos exigidos, por lo que un error en la apreciación de ese riesgo (o mejor, una no materialización del daño) no implica, *per se*, la ilegalidad de la conducta del trabajador, que sólo lo será cuando obre de mala fe o hubiera cometido negligencia grave³².

Por otro lado, el artículo 29.2.4.º LPRL resulta en este caso plenamente aplicable de forma que, con posterioridad al abandono, el trabajador deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y en su caso, al servicio de prevención, acerca de la situación (el artículo se refiere a cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores), comunicación que, según la doctrina, constituye un «auténtico pasador de seguridad «para el trabajador, dada la subjetividad señalada.

³² El artículo 30 del Estatuto del Minero, citado, ya señaló que el trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicho paralización, ni perder el correspondiente salario.

Finalmente, el precepto en cuestión (art. 21.3 LPRL) vuelve a plantear, con nuevos matices, la intervención de los representantes de los trabajadores (representantes unitarios) en aras a paralizar la actividad, en aquellos casos en los que, a pesar de la situación de peligro o riesgo grave e inminente, el empresario no adopte o no permita adoptar las medidas oportunas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Cada empresa llega a tener su propia cultura de los riesgos propios, y lo normal es que exista el preciso equilibrio entre los riesgos previsibles y las soluciones estudiadas o conductas a seguir, pues en última instancia eso es lo que pretende toda esta normativa, y no otra es la finalidad de lo prevenido en el artículo 16 de esta LPRL al regular la obligación empresarial, inicial y sucesiva, de evaluar los riesgos que pueden darse en su empresa, atendiendo a la naturaleza de la actividad.

Si se diera esa negativa empresarial en la adopción de las medidas, los representantes de los trabajadores podrán acordar, por mayoría de sus miembros (nada se dice si se trata de todos los representantes de la empresa, o si ha de ser de los existentes en el centro de trabajo sometidos a dicha situación de alto riesgo), la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Se trata del ejercicio por los señalados órganos colectivos de un deber de policía, a diferencia del ejercicio individual de tal facultad que se configura mas bien como un *ius resistentiae* del trabajador en la ejecución de su contrato de trabajo, parece que de obligatorio acatamiento para empresarios y trabajadores, de forma que, estos últimos, no parece puedan negarse a la aplicación de la medida de abandono colectiva dispuesta por aquéllos a los que la LPRL permite el ejercicio de esta facultad de policía. En todo caso, se trata de un derecho y no de un deber, por lo que no parece puedan derivarse consecuencias negativas para los señalados sujetos si, no habiendo hecho uso de esa facultad, se actualizara algún daño en la empresa.

Tal acuerdo ha de ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, y ésta en el plazo de 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada (se supone que oyendo a las partes y verificando la situación de riesgo causante de la decisión adoptada), si bien nada dice la LPRL acerca del levantamiento de la paralización acordada por los señalados sujetos colectivos y ratificada por la Autoridad laboral, laguna que, sin perjuicio de su posterior concreción por la vía reglamentaria, cabría integrar, en uso del artículo 21.1.b) LPRL, como de competencia empresarial una vez desaparecido el peligro, pues según el último precepto citado, no puede exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro.

En este mismo sentido, el artículo 13.3 LISOS tipifica como falta muy grave del empresario no paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre seguridad e higiene, y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o *reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización*, precepto que, aunque a tenor de su primera parte, parece prever la sanción para el caso

previsto en el artículo 44 LPRL, relativa a la posible paralización acordada directamente por la Inspección de Trabajo, nada impide considerar aplicable a este supuesto, precepto que, respecto de la competencia para acordar el levantamiento de la paralización dispone que lo será por la Inspección de Trabajo que la hubiera decretado o por el empresario, tan pronto se subsanen las causas que las motivaron, imponiendo, en este último caso, la obligación al empresario de comunicarlo inmediatamente a la Inspección de trabajo.

Si no fuera posible reunir con la urgencia que requiera el caso a los representantes de los trabajadores, bastará con que se reúnan y adopten la decisión oportuna los Delegados de Prevención de la empresa. Hay, pues, una relación de subsidiariedad entre la intervención de unos y otros entes colectivos. Como es fácil de comprobar, este precepto viene a aliviar sustancialmente los requisitos de forma, tiempos y porcentajes que hasta ahora ha exigido el artículo 19.5 del ET, en cuyos extremos resulta, pues, modificado. Baste recordar, finalmente, lo antes dicho de que los representantes de los trabajadores, en este último caso, tampoco deben sufrir perjuicio por su decisión de paralizar las actividades, salvo que hubieran actuado de mala fe o cometido negligencia grave, lo que autoriza a concluir en la aplicación del artículo 30 ET y, consiguientemente, el mantenimiento del salario para los trabajadores, debiendo entenderse que el ejercicio por parte del empresario del *lock-out* defensivo (cierre patronal de la empresa o del centro de trabajo) sería en estos supuestos, ilegal, al no tratarse de ninguno de los supuestos en los que aquella medida de conflicto colectivo es permitida.

Respecto de la paralización acordada por la Inspección de trabajo (art. 44.1 LPRL) el artículo 44.2 LPRL prevé expresamente el mantenimiento de los salarios de los trabajadores y el art. 13.3 LISOS las posibles infracciones en que puede incurrir el empresario al no paralizar ni suspender los trabajos cuando así lo haya ordenado la Inspección de Trabajo.

Efectivamente, el art. 44 LPRL prevé la posibilidad de la paralización inmediata de los trabajos o tareas por el inspector de Trabajo cuando la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales suponga o pueda suponer un riesgo grave para la seguridad y la salud de los trabajadores. A efectos de la efectividad de la medida de paralización, el Inspector la comunicará a la empresa que, de forma inmediata, dará traslado: a) a los trabajadores afectados; b) al Comité de Seguridad y Salud; c) al Delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes del personal. La empresa responsable deberá informar de la paralización acordada a la Inspección de trabajo, pues se trata de una orden de inmediata ejecutividad sin perjuicio de la posibilidad que asiste a la empresa de impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles. El recurso debe resolverse en el plazo máximo de 24 horas, siendo ésta igualmente ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan. Por otro lado, el inspector de

Trabajo debe dar traslado de su decisión de paralización de forma inmediata a la autoridad laboral.³³

Respecto del levantamiento de la orden de paralización de trabajos y sin perjuicio de lo señalado respecto de la recurribilidad de las mismas, cabe dos supuestos: o bien que se acuerde por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o bien incluso por el propio empresario, en ambos casos cuando se subsanen las causas que motivaron la paralización y, en este último caso, con la obligación de comunicarlo de forma inmediata a la Inspección de Trabajo.

En todo caso, y a diferencia de los supuestos anteriores de paralización acordados por los propios trabajadores o sus representantes, se trata de una facultad de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de las tareas que tiene encomendadas que en nada obsta ni obstruye las posibilidades anteriores³⁴.

VII. LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

1. Generalidades

El art. 22 LPRL es el dedicado a la vigilancia de la salud de los trabajadores, y plantea una serie de importantes cuestiones. Hay que advertir, de entrada, que algunas de las cuestiones de que aquí se trata ya tienen antecedentes normativos internacionales e internos, pero otras precisan de la adecuada reglamentación para salir del actual nivel de abstracción.

Corresponde al empresario garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Si bien inicialmente el empresario no es responsable ni guardián del estado de salud del trabajador al inicio de

³³ El **Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo**, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (BOE del 3 de junio), en su art. 11 dispone el Inspector de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos o tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores. En tal supuesto, lo comunicará a la empresa por escrito mediante notificación formal o diligencia en el Libro de Visitas, señalando el alcance y causa de la medida y dando cuenta inmediata de la misma a la autoridad laboral competente. La empresa responsable lo pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal y hará efectiva la paralización ordenada. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la paralización, podrá impugnarla en el plazo de tres días hábiles ante la autoridad laboral competente, que resolverá en el plazo máximo de veinticuatro horas, con posibilidad de recurso ordinario correspondiente, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

³⁴ Las acciones u omisiones del empresario que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad se encuentran tipificadas como faltas muy graves, tipificación que hay que entender referida tanto a las acciones individuales como a las colectivas, en cuanto que la remisión del artículo 13.9 LISOS a estos efectos lo es a la totalidad del artículo 21 de la citada norma.

su relación laboral (salvo que, como después veremos, en el momento de la contratación no contara con la capacidad exigida para la cobertura de un concreto puesto de trabajo, sobre todo si se trata de un puesto de trabajo expuesto a enfermedades profesionales ya conocidas o con una especial peligrosidad que puede verse aumentada por los defectos permanentes o pasajeros del potencial trabajador), sí que le corresponde, a partir del inicio de la relación laboral, una serie de obligaciones de vigilancia de sus trabajadores. Obviamente no es el empresario el que debe llevar a cabo la vigilancia, sino el que debe poner los medios para que por los técnicos idóneos ésta se lleve a cabo, pero en última instancia, según resulta configurado el elenco de infracciones, el responsable ante los organismos públicos es el empresario.

Los art. 11 y 37 RSP establecen expresamente que la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrá ser asumida personalmente por el empresario, debiendo cubrirse con el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en la norma, catalogando la vigilancia de la salud entre las funciones correspondientes al nivel superior³⁵.

Como se dirá con posterioridad en el apartado 3.º de este mismo precepto, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (sobre los Servicios de Prevención ver los art. 30, 31 y 32 de esta misma LPRL). Ya procurará el empresario que los expertos del ramo que sean, lo sean efectivamente y con los títulos legales habilitantes para ello, lo cual no quiere decir que tenga que ser única y exclusivamente personal sanitario de la Seguridad Social, ni necesariamente autorizado por ella para llevar a cabo estos cometidos. Posiblemente el empresario privado haga uso de los servicios de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, pero en todo caso ha de tratarse de especialistas para el específico riesgo del trabajo en cuestión³⁶.

³⁵ De conformidad con el art. 37.3.b) del RSP, en materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas en el art. 22 de la LPRL: 1.º) una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud;

2.º) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores, y

3.º) una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

³⁶ La propia LPRL —art. 10.c)— contempla, entre las actuaciones de las administraciones públicas competentes en materia sanitaria, la facultad de supervisar la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud, debe recibir el personal sanitario actuante en los Servicios de Prevención autorizados.

Del art. 22 LPRL se desprende que la vigilancia puede ser ex ante y ex post, aun cuando aquí, con alcance general, el precepto trata de la vigilancia periódica, sin que diga cada cuánto tiempo debe ejercerse dicha vigilancia, aunque ello dependerá de múltiples factores, objetivos y subjetivos, que deberán tomar en consideración los reglamentos de desarrollo de esta LPRL, especialmente para aquellos sectores con especiales riesgos. En última instancia la propia negociación colectiva podrá concretar la periodicidad e intensidad de los controles.

La obligación de este tipo de controles periódicos dependerá de la importancia de los riesgos inherentes al trabajo, sin perjuicio de que, pese a que nos hallemos ante riesgos escasos o medios, a través de la negociación colectiva o del contrato individual, sea posible ampliar la obligación empresarial o mejorar la que el reglamento aplicable disponga, p. ej. estableciendo que los controles se hagan más a menudo, o más intensos y exhaustivos.

2. Sobre la obligatoriedad o no de los reconocimientos médicos: supuestos

Ahora bien, el art. 22 LPRL plantea la doble alternativa de que la vigilancia o los controles sanitarios en que ésta consista o sean voluntarios o sean obligatorios para el trabajador. En principio se dice que estos controles —que son en favor del propio trabajador— son voluntarios, por lo que si éste no desea seguirlos, de ello no puede derivar perjuicio alguno, lo cual en algunos casos puede producir una cierta perplejidad. Por otro lado, no puede dejar de señalarse el cambio de orientación de la nueva regulación por comparación con la OGSHT en la que tales reconocimientos se preveían en términos de obligatoriedad (art. 7.5 y 11 OGSHT).

Sobre la prestación del consentimiento del trabajador afectado resulta de sumo interés la Sentencia 196/2004, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2004 (BOE del 21 de diciembre) en demanda de despido contra Iberia, LAE, S. A. por vulneración del derecho a la intimidad personal a causa de despido por falta de aptitud, deducida de un reconocimiento médico de empresa donde se detectó el uso de drogas, fuera del examen de riesgos laborales y del consentimiento de la trabajadora que no fue informada, pues se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida. Cabe destacar que la LPRL no establece, ni la Constitución impone como requisito del consentimiento, la forma escrita. Bastará, en principio, desde la perspectiva constitucional, que quepa verificar la voluntad real de someterse a la prueba médica, lo que en absoluto excluye la eficacia del consentimiento verbal o incluso la de la realización de actos concluyentes que expresen dicha voluntad,

todo ello sin perjuicio de los requisitos que eventualmente pueda establecer la normativa infraconstitucional sobre la materia o de lo que cupiera decir en casos diversos al ahora analizado por afectación de otros derechos (de forma destacada, cuando las exploraciones supusiesen riesgos o inconvenientes de notoria y previsible repercusión negativa sobre la salud del trabajador). De acuerdo con lo señalado, la recurrente se sometió libremente a las pruebas médicas. El hecho del que se deduce es el acto mismo de entrega de las muestras. Existe un segundo aspecto a considerar: la información que debe proporcionarse al trabajador en este tipo de pruebas. En efecto, el acto de libre determinación que autoriza una intervención sobre ámbitos de la intimidad personal, para ser eficaz, requiere que el trabajador sea expresamente informado de las pruebas médicas especialmente invasoras de su intimidad. Esa exigencia significa que el trabajador debe recibir información expresa, al tiempo de otorgar su consentimiento, sobre cualquier prueba o analítica que pudiera llegar a afectar a su intimidad corporal, esto es, conforme a nuestra doctrina, en relación con todas las actuaciones que por las partes del cuerpo sobre las que se opera o por los instrumentos mediante los que se realizan incidan en el pudor o el recato corporal de la persona, en tanto responda a estimaciones y criterios arraigados en la cultura de la propia comunidad. En segundo lugar, es preciso también un acto expreso de información si en el reconocimiento médico fueran a realizarse pruebas que, aun sin afectar a la intimidad corporal del trabajador, sí conciernan en cambio al derecho más amplio a la intimidad personal de la que aquélla forma parte, al tener por objeto datos sensibles que puedan provocar un juicio de valor social de reproche o desvalorización ante la comunidad (como ocurre con el consumo habitual de drogas: STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3). Finalmente, por su importancia destacada en el presente caso, la misma necesidad de información previa existe cuando las pruebas a practicar sean ajenas a la finalidad normativa de vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo. En efecto, al margen de lo que corresponda decir desde un prisma legal sobre la posibilidad de realizar dichas detecciones adicionales, en garantía del derecho fundamental a la intimidad personal se impone que el consentimiento sea informado particularmente en aquello que no sea previsible, y eso es lo que ocurre, tratándose de un reconocimiento médico de vigilancia de la salud en función del riesgo laboral (art. 22.1 LPRL), con las pruebas y datos extraños a esa finalidad.”

Pero en todo caso ¿cuándo serán obligatorios estos controles? Lo serán, se dice, en los supuestos por la propia norma previstos, previo informe de los representantes de los trabajadores (tales informes pueden ser evacuados a instancia del empresario, o incluso

sin esperar a que el empresario se los solicite, p. ej. por solicitud del trabajador afectado).³⁷

Sin perjuicio de que no parezca que dichos informes hayan de ser vinculantes, y sí meramente preceptivos, los reconocimientos serán obligatorios cuando nos hallemos en alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Evidentemente, este es el supuesto que más claramente puede chocar, ya de entrada, con lo dicho inicialmente acerca de la voluntariedad del sometimiento del trabajador a esta suerte de controles periódicos. En atención a ello ha de estarse por la búsqueda del adecuado equilibrio entre los derechos y deberes de las partes, pues no en todo tipo de trabajo, ni para todo tipo de trabajador, es imprescindible la realización de controles periódicos.

Bien reglamentariamente, bien por informe y conformidad de los representantes de los trabajadores, deberá el trabajador someterse a este tipo de controles, con las particularidades de realización a que luego nos referiremos. De cualquier manera, la práctica de estos controles o reconocimientos es una obligación que la LPRL impone a los empresarios y que se desprende, en todo caso, de los principios inspiradores de la misma acción preventiva (art. 15 LPRL). En el fondo de esta excepción a la libre voluntad del trabajador está la idea del interés colectivo, que debe estar por encima del interés singular, salvo que hubiera alguna causa grave y suficiente de exclusión; es más que posible que en muchos casos la negativa derive del temor a que se localice alguna alteración de la salud que se tema acabe justificando un cambio en las condiciones de trabajo o una resolución contractual.³⁸

2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En principio parece haber una suerte de arrastre del caso anterior en este

³⁷ Por ejemplo, en el art. 36.4 del ET para los trabajadores nocturnos, se prevé la obligación del empresario de garantizarles que dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Y, en su consecuencia, agrega el precepto: «Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos».

³⁸ El art. 12.7 LISOS tipifica como infracción grave la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, conducta que se convierte en infracción muy grave (art. 13.4 LISOS) cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

segundo supuesto, al menos por lo que se refiere a la salud del propio trabajador, aunque da la impresión de que ya existe una presunción más que fundada acerca de que su estado de salud, y por causa del tipo de trabajo que lleva a cabo (en función de los concretos riesgos), puede verse resentido, y comportar un peligro para el propio trabajador porque se tema la producción de un accidente o porque pueda ver alterada su salud gravemente, contrayendo alguna enfermedad profesional.

No obstante, los supuestos o causas más importantes son las que afectan o pueden afectar a compañeros o a terceros relacionados con la empresa. En estos casos parece adecuado que se someta al trabajador a un control, o sea, que ceda su derecho a negarse o a prestar su consentimiento, y caso de negarse a ello, si se dan serias pruebas de la necesidad del control y de la presunta gravedad de tal negativa para los terceros mencionados, cabrá plantear el tema de la sanción del trabajador, pues con su actitud pone o puede poner en serio peligro la salud de otras personas. En otros términos: su libertad termina allí donde empieza el riesgo grave y posible de terceras personas, que no tienen por qué someterse o verse afectados por la indolencia de este trabajador; en última instancia téngase en cuenta el alcance del art. 29 de esta misma LPRL, en punto a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, y sobre la posibilidad de aplicar el art. 58 del ET.

3. Cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Sin duda este sería el caso más claro y pacífico, pues, respecto de los convenios colectivos, que parece que hay que entender comprendidos en el concepto de disposición legal, supondrá que, previamente, los representantes de la empresa y de los trabajadores y los técnicos correspondientes, ya han llevado a cabo una valoración de los posibles riesgos de ese tipo de actividad y trabajador³⁹. Pero, no obstante, hay que tener en cuenta la importante Sentencia

³⁹ La STS de 28-12-2006 (RJ 2007, 1503) declara que no afecta a la intimidad del trabajador la cláusula del convenio colectivo que establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos con carácter previo a la contratación.

La STSJ Castilla-La Mancha de 27-1-2011 (AS 2011, 1019) declara el carácter obligatorio de los reconocimientos en trabajadores expuestos a agentes químicos peligrosos recogidos en el listado correspondiente como potencialmente causante de enfermedades profesionales, aunque su presencia no supere los límites ambientales y a ruido sin que la falta de emisión de informe de los representantes de los trabajadores determine la nulidad de la medida, al haber dado la empresa toda la información precisa.

Sobre este punto el **RD 488/1997, de 14 de abril**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (BOE del 23 de abril). impone al empresario la obligación de garantizar el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta de modo particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante (art. 4.4º). Esta vigilancia, que se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.3 del RSP y deberá ofrecerse (repárese en que no se le impone al trabajador someterse a estos controles, sino que se le ofrecen, por supuesto gratuitamente, estos controles en pro de la conservación de su salud) a los trabajadores en las siguientes ocasiones: a) antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización; b) posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico

196/2004, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2004 (BOE del 21 de diciembre), cuando dice en su Fundamento Jurídico 8º: es claro que el convenio colectivo no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos elementos incompatibles con la protección que otorga el art. 18.1 CE, añadiendo restricciones no previstas en la Ley. En concreto, no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son ex lege, ni siquiera dotarles de una caracterización contraria a las directrices de la Ley, pues así se impone a tenor de la función de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales (art. 2.2 LPRL), ya que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y en

responsable (se cumple de este modo con lo que nos indica el art. 22.1 de la LPRL acerca de que la vigilancia de los trabajadores deber ser periódica, pero no se establecen plazos fijos para los trabajadores sometidos a estos tipos de riesgos, sino que en cada caso quedará a juicio del médico responsable fijar los plazos en función del nivel de riesgo que en cada caso se pueda dar) y c) cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo.

Si los resultados de esta vigilancia lo hicieran necesario, los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico. Asimismo, el empresario proporcionará correctores especiales para la protección de la vista si no son suficientes los correctores normales.

El **RD 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo señala (BOE del 24) señala (art. 8) que la vigilancia de la salud deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:

a) antes de la exposición;

b) a intervalos regulares en lo sucesivo, con la periodicidad que los conocimientos médicos aconsejen, considerando el agente biológico, el tipo de exposición y la existencia de pruebas eficaces de detección precoz y

c) cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador, con exposición similar, una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición a agentes biológicos.

Aparte de esto, el citado RD previene que los trabajadores pueden solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud y que si existe alguna vacuna eficaz contra la exposición a agentes biológicos, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores.

Se previene, igualmente: a) que deberá llevarse un historial médico individual de los trabajadores afectados; b) que el empresario deberá revisar la evaluación y las medidas de prevención y de protección colectivas e individuales adoptadas cuando se hayan detectado alteraciones de la salud de los trabajadores que puedan deberse a la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, o cuando el resultado de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, ponga de manifiesto la posible inadecuación o insuficiencia de las mismas; c) que el Médico encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores podrá proponer medidas individuales de prevención o de protección para cada trabajador en particular y d). que aconsejará e informará a los trabajadores en lo relativo a cualquier control médico que sea pertinente efectuar con posterioridad al cese de la exposición. En particular, resultará de aplicación a dichos trabajadores lo establecido en el párrafo e) del apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.

En parecidos términos se manifiesta el **RD 665/1997, de 12 de mayo** (BOE del 24), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos ocasionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (art. 8). Otro tanto encontramos en el **RD 1389/1997, de 5 de septiembre** (BOE del 7 de octubre), por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades mineras (art. 8).

sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, reservándose a los convenios colectivos únicamente la función de mejora y desarrollo”.

Con alcance general, el art. 196 LGSS establece que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estos reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquélla, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir. En su consecuencia, las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de las mismas de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos. La norma concluye señalando que, las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

De cualquier manera, se haga con la colaboración y voluntariedad del trabajador o no, el caso es que la norma impone que los reconocimientos o las pruebas se hagan causando las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, estando igualmente limitados en atención a su naturaleza causal (los riesgos derivados de la naturaleza de la actividad profesional). No hay por qué someter al trabajador a controles dolorosos ni enojosos, salvo que por el tipo de riesgo ello fuera ineludible. Lo que la norma quiere decirnos es que siempre se haga con el menor coste personal para el trabajador, y para ello el trabajador podrá optar, cuando haya varios sistemas o pruebas, y de este modo elegir aquellos controles que le puedan resultar menos dolorosos o inaceptables.

El art. 12.2 LISOS tipifica como falta grave la no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores así como la no comunicación a los mismos de los resultados obtenidos y el epígrafe 4 del mismo artículo considera igualmente como falta grave no registrar y archivar los datos obtenidos en los reconocimientos. Se sitúa, pues, en el mismo plano o nivel de protección, la no realización de los citados reconocimientos, la no comunicación al trabajador de sus resultados y la obligación de archivo de los citados datos⁴⁰.

⁴⁰ Sobre los efectos del incumplimiento de la obligación del empresario en materia de reconocimientos médicos en trabajos expuestos al ruido, vid. STSJ País Vasco de 26-6-2007 (AS 2007, 3194) y STSJ País Vasco de 26-9-2006 (AS 2007, 973).

3. Alcance y destinatarios de la información sobre la salud del trabajador: límites.

En esta misma línea el apartado 2.º del art. 22 previene que las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Por lo tanto, han de asegurarse: la intimidad, la dignidad y la confidencialidad. Hay datos de salud que no interesan para nada al empresario, pese a que los servicios sanitarios puedan llegar a conocerlos a través de sus actuaciones. El precepto, pues, trata de salvaguardar los derechos a que se refiere; de otro lado, la Ley 14/1986, de 25 de abril (BOE del 29), General de Sanidad (en lo sucesivo LGS) dispone en su art. 10 que todos tienen derecho al respeto de su personalidad, dignidad humana e intimidad, y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su proceso.

En este sentido, ante la parquedad de la LPRL, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre), de protección de datos de carácter personal resulta plenamente aplicable, ocupándose de la cuestión en los preceptos siguientes:

1º) art. 7.3, cuando que señala :Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente;

2º) art. 8, que previene que: Sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 11 respecto de la cesión, las instituciones y los centros sanitarios públicos y privados y los profesionales correspondientes podrán proceder al tratamiento de los datos de carácter personal relativos a la salud de las personas que a ellos acudan o hayan de ser tratados en los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica sobre sanidad;

3º) art.11.2.f), que trata de la Comunicación de datos y dispone que los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado y el consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso cuando la cesión de datos de carácter personal relativos a la salud sea necesaria para solucionar una urgencia que requiera acceder a un fichero o para realizar los estudios epidemiológicos en los términos establecidos en la legislación sobre sanidad estatal o autonómica y

4º) la Disposición Adicional 6ª Modificación del artículo 24.3 de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que modifica el artículo 24.3, párrafo 2.º de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, previendo que en todo caso, los datos relativos a la salud sólo podrán ser objeto de tratamiento con el consentimiento expreso del afectado."

En desarrollo del apartado anterior la LPRL previene (art.22):

1.º Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados (art.22.3 LPRL), pues son ellos los primeros interesados, y ello tanto se hayan llevado a cabo los controles de buen grado como obligadamente, dado que tales datos le conciernen, pertenecen a su intimidad, al margen

de que necesariamente los haya conocido el personal sanitario que haya llevado a cabo las pruebas o controles, que estarán sometidos al deber de secreto y confidencialidad. En todo caso, no está previsto un plazo dentro del cual realizar la citada comunicación, cuestión que queda, por tanto, deferida a la norma reglamentaria. Con todo, lo lógico es suponer que la comunicación se lleve a cabo en un plazo prudencial, por estar en juego algo tan importante e íntimo como la salud del trabajador.

2.º Los datos relativos a la vigilancia de su salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (art.22.4 LPRL). Dada la confidencialidad de los datos, no cabe hacer un uso desviado de los datos médicos que se obtengan, sin perjuicio de que los datos pudieran llegar a forzar, desde un cambio de puesto de trabajo hasta la extinción del contrato de trabajo.

Lógicamente, y como antes se ha señalado respecto de los principios de la acción preventiva, la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos es una obligación instrumental, en el sentido de que la información obtenida a través de los mismos debe tener traslación a la actividad desarrollada por el trabajador y a ello se refiere el señalado art. 15 LPRL cuando prevé la adaptación del puesto de trabajo a la persona del trabajador, instrumentalidad que ponen nuevamente de manifiesto, si bien desde el punto de vista sancionador, los arts. 12.7 y 13.4 LISOS al disponer que la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, tendrán la consideración de faltas graves, o muy graves en el caso de que de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

3.º El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador (art.22.4.párrafo segundo LPRL). La norma parece aquí distinguir o tratar de distinguir entre los datos íntimos, personales e intransferibles, que deben seguir siendo confidenciales, y que en nada afecten al trabajo, de aquellos otros datos que, aún siendo personales, son los que afectan al trabajo, o a compañeros, o a terceros, y a los que se refiere el n.º 1 de este mismo artículo, y que justifican estas medidas de vigilancia de la salud del concreto trabajador.

Ahora bien, y como una suerte de excepción, se indica que el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención sí que serán informados de las conclusiones (no de todos y cada uno de los puntos objeto de análisis o control del trabajador) que se deriven de los reconocimientos efectuados: 1. En relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o 2. con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de

que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art.22.4, párrafo tercero LPRL).

Se trata de temas distintos. En primer lugar, se trata de verificar a través de este tipo de controles de salud si el trabajador es o no es apto para ese concreto puesto de trabajo, caso de que el control fuera *ex ante* a la contratación para dicho puesto con especial riesgo, o especialmente peligroso, o si, caso de estar ya contratado, si el trabajador, tras un período de actividad laboral, sigue siendo apto o no, o si su aptitud ya se ha resentido y hasta que punto puede llegar a exigir cambios totales o parciales en el concreto puesto de trabajo. El segundo de los temas propuestos ya no se basa solamente en la propia salud del trabajador, sino en los medios a interponer en el puesto de trabajo en aras a evitar o reducir lo más posible las afecciones de la salud; de ahí que se hable de introducir (*ex novo*) o mejorar (a partir de lo ya existente) las medidas de protección (técnicas de interposición en evitación sobre todo de accidentes o de contraer enfermedades profesionales ya localizadas) y prevención (posiblemente adopción de medidas de controles más frecuentes, e incluso con mayores intervenciones médico-farmacéuticas, para evitar que puedan progresar determinadas dolencias ya detectadas).

Precisamente porque existen enfermedades profesionales cuya aparición y desarrollo puede ser lento, y esto es ya conocido, al menos por lo que se refiere a las enfermedades profesionales más clásicas, pues se conoce más o menos el tiempo de incubación y el preciso para su desarrollo, la norma ha de prever que en aquellos supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen (art. 22.5 LPRL)⁴¹.

El tema de hecho ya está presente en algunas enfermedades, pero parece muy oportuno una norma global que prevea este tema tan importante, pues es interesante no

⁴¹ El artículo 39 de la **Ley 25/1964, de 29 de abril**, reguladora de la energía nuclear (BOE del 4 de mayo), dispone que " las personas que trabajen en actividades nucleares dentro de zonas controladas serán sometidas antes de iniciar su trabajo en dichas zonas a un examen médico, que posteriormente será periódico, hasta diez años después de cesar su trabajo en las mismas".

El art. 16.3 del **RD 396/2006, de 31 de marzo**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (BOE 11 de abril) dispone que: Habida cuenta del largo período de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la relación de trabajo en la empresa en que se produjo la situación de exposición, ya sea por jubilación, cambio de empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo, mediante reconocimientos periódicos realizados, a través del Sistema Nacional de Salud, en servicios de neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros Servicios relacionados con la patología por amianto.

Asimismo, el artículo 42 del **RD 53/1992 de 24 de enero, 783/2001, de 6 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (BOE del 26 de julio), citado, establece que el Servicio de Prevención que desarrolle la función de vigilancia y control de la salud de los trabajadores podrá determinar la conveniencia de que se prolongue, durante el tiempo que estime necesario, la vigilancia sanitaria de los trabajadores de categoría A que hayan sido posteriormente declarados no aptos o hayan cesado en esa actividad profesional.

sólo para el trabajador afectado, sino también para las mismas entidades gestoras de la Seguridad Social y muy especialmente para las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, estando por medio, por descontado, el prolongado efecto de las pólizas de seguro concertadas como mejora voluntaria en favor de los trabajadores, pues como demuestra, además, continua jurisprudencia, hay muchas invalideces permanentes, incluso muertes, originadas por este tipo de causas propias de determinadas actividades y que tardan años en emerger con todas sus consecuencias en la salud de los trabajadores, muchas veces, incluso, tras haber estado trabajando en otras actividades carentes de estos riesgos. De ahí la importancia de los archivos documentales y de seguir controlando a los trabajadores, tanto se hayan jubilado, como hayan sido declarados inválidos por esa u otra causa, o incluso hayan cambiado de actividad o, sin más, hayan dejado de trabajar, p. ej. por cese por cualquiera de las causas, incluido el caso de desempleo por cierre total o parcial de la empresa donde pudo contraer la enfermedad.⁴²

VIII. DOCUMENTACIÓN Y NOTIFICACIONES DEL EMPRESARIO

La LPRL impone al empresario un conjunto de obligaciones instrumentales consistentes en elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral una serie de documentos, en donde quedará constancia del cumplimiento de las obligaciones esenciales analizadas en los preceptos anteriores. Junto a este deber de cumplimiento, se le impone la realización de una sucesión de notificaciones a la autoridad laboral, que ya estaban reguladas.

La LPRL, que posiblemente requiere alguna precisión reglamentaria respecto del artículo 23, no aclara, por el momento, si habrá o no un modelaje oficial, o si cada documento será de elaboración propia empresarial. Tampoco señala por cuánto tiempo deberá guardarse tal documentación, deduciéndose que deberá guardarse por todo el tiempo que exista la empresa, pues, como luego se dice, cuando la empresa cese en su actividad, tal documentación se remitirá a la autoridad laboral. De lo anterior cabe deducir que si la empresa no desaparece, sino que se produce cualquier tipo de negocio jurídico de transmisión o transformación, el nuevo titular deberá asumir la anterior documentación existente.

⁴² Cabe señalar que el **RD 84/1996, de 26 de enero** (BOE de 27 de febrero) por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, considera como situación asimilada a la de alta «la situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas a la misma, después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia» (art. 36.1.9).

Los reglamentos de las distintas actividades con riesgo de enfermedades profesionales contienen disposiciones al respecto⁴³.

⁴³ Así, el **RD 396/2006, de 31 de marzo**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (BOE 11 de abril) en su artículo 18. regula los registros de datos y archivo de documentación precisando los siguientes extremos: 1º). Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto están obligadas a establecer y mantener actualizados los archivos de documentación relativos a: a) Ficha de inscripción presentada en el Registro de empresas con riesgo por amianto (RERA). b) Planes de trabajo aprobados. c) Fichas para el registro de datos de la evaluación de la exposición en los trabajos con amianto, de conformidad con lo dispuesto en el anexo IV. d) Fichas para el registro de datos sobre la vigilancia sanitaria específica de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el anexo V. 2º). Las fichas para el registro de los datos de evaluación de la exposición en los trabajos con amianto deberán remitirse, una vez ejecutados los trabajos afectados por el plan, a la autoridad laboral que lo haya aprobado. Dicha autoridad laboral, a su vez, remitirá copia de esta información a la autoridad laboral del lugar donde la empresa esté registrada. En el caso de los planes de trabajo únicos a que se refiere el artículo 11.4, las fichas para el registro de los datos de evaluación de la exposición deberán remitirse, antes del final de cada año, a la autoridad laboral del lugar donde la empresa esté registrada. 3º). Las fichas para el registro de datos sobre la vigilancia sanitaria específica de los trabajadores deberán ser remitidas por el médico responsable de la vigilancia sanitaria, antes del final de cada año, a la autoridad sanitaria del lugar donde la empresa esté registrada. 4º). Los datos relativos a la evaluación y control ambiental, los datos de exposición de los trabajadores y los datos referidos a la vigilancia sanitaria específica de los trabajadores se conservarán durante un mínimo de cuarenta años después de finalizada la exposición, remitiéndose a la autoridad laboral en caso de que la empresa cese en su actividad antes de dicho plazo. Los historiales médicos serán remitidos por la autoridad laboral a la sanitaria, quien los conservará, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información en ellos contenida. En ningún caso la autoridad laboral conservará copia de los citados historiales.

El **Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (BOE de 24 de mayo), en su art.9 regula el tema de la. Documentación precisando que el empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para la conservación de los historiales médicos individuales previstos en el apartado 3 del artículo 8 del presente Real Decreto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que tanto la lista mencionada en el apartado 1 anterior como los historiales médicos mencionados en el apartado 2 deberán conservarse durante cuarenta años después de terminada la exposición, remitiéndose a la autoridad laboral en caso de que la empresa cese en su actividad antes de dicho plazo. Los historiales médicos serán remitidos por la autoridad laboral a la sanitaria, quien los conservará, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información en ellos contenida. En ningún caso la autoridad laboral conservará copia de los citados historiales.

El **Real Decreto 783/2001, de 6 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (BOE del 26), en su art.38 regula el Archivo de documentación, disponiendo que: El historial dosimétrico de los trabajadores expuestos, los documentos correspondientes a la evaluación de dosis y a las medidas de los equipos de vigilancia, en los supuestos del artículo 34, y los informes referentes a las circunstancias y medidas adoptadas en los casos de exposición accidental o de emergencia, según se contempla en el artículo 32 de este Reglamento, deberán ser archivados por el titular de la práctica, hasta que el trabajador haya o hubiera alcanzado la edad de setenta y cinco años, y nunca por un período inferior a treinta años, contados a partir de la fecha de cese del trabajador en aquellas actividades que supusieran su clasificación como trabajador expuesto. El titular de la práctica facilitará esta documentación al Consejo de Seguridad Nuclear y, en función de sus propias competencias, a las Administraciones Públicas, en los supuestos previstos en las Leyes, y a los Juzgados y Tribunales que la soliciten.

El **RD 664/1997, de 12 de mayo**, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE del 24), regula el tema con gran detalle (arts. 9, 10 y 11), y señala que la lista de los trabajadores expuestos y los historiales médicos deberán conservarse durante un plazo mínimo de diez años después de finalizada la exposición; este plazo se ampliará hasta cuarenta años en caso de exposiciones que pudieran dar lugar a una infección en la que concurren alguna de las siguientes características:

- a) que sean debidas a agentes biológicos con capacidad conocida de provocar infecciones persistentes o latentes;

El art. 23 tampoco trata del sistema de ordenación de la mentada documentación, pues todo archivo exige de unas mínimas pautas para su ulterior control y utilización, sobre todo si se trata de una empresa mediana o grande. Dado que la norma no distingue entre empresa y centros de trabajo, cabrá plantearse si cada documento debe estar sólo en la sede o domicilio social de la empresa o debe estar en cada uno de los centros a que se refieran dichos documentos.

El Reglamento de Servicios de Prevención establece, en su artículo 7, que en la documentación a la que se refiere el artículo 23 LPRL, y para aquellos puestos de trabajo en los que la actividad evaluadora pongan de manifiesto la necesidad de alguna medida preventiva, deberán figurar los siguientes datos:

- 1) La identificación del puesto de trabajo.
- 2) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- 3) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- 4) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

El capítulo V de la LPRL al tratar de la consulta y participación de los trabajadores, lleva a cabo sendas menciones sobre esta materia a las que luego se hará referencia. De un lado, el artículo 33.1.d) LPRL dispone que el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1 de la presente LPRL; de otro, el artículo 36.2.b) LPRL dispone que en el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para: tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de esta LPRL —al

b) que no sea diagnosticable con los conocimientos actuales, hasta la manifestación de la enfermedad muchos años después;

c) que el período de incubación, previo a la manifestación de la enfermedad, sea especialmente prolongado;

d) que dé lugar a una enfermedad con fases de recurrencia durante un tiempo prolongado, a pesar del tratamiento y

e) que pueda tener secuelas importantes a largo plazo.

Algo similar podemos constatar en el **RD 665/1997, de 12 de mayo** (BOE del 24), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (arts. 9 y 10), en que se preve la conservación de los listados durante cuarenta años después de terminada la exposición. En ambas normas se menciona que el tratamiento informatizado de datos personales solo podrá realizarse en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal. (en la actualidad hay que referir hecha la remisión a la citada Ley Organica 15/1999, de 13 de diciembre).

que ya hemos hecho mención—, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.

Los documentos, según el art.23.1. LPRL, son sólo los que se listan a continuación:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

Como antes se dijo, cuando el empresario cese en su actividad, se remitirá a la autoridad laboral la documentación señalada. Como parece evidente, y más en estos tiempos de tantos ceses de empresas, habrá que reglamentar el procedimiento de entrega, así como de archivo temporal o permanente, en papel o mediante los actuales sistemas informáticos⁴⁴.

Toda la documentación que el empresario debe conservar y archivar deberá ser también puesta a disposición de las autoridades sanitarias a los efectos del artículo 10 LPRL y del artículo 21 LGS. Lo que no queda claro es si basta con una puesta a disposición o si se le obliga a remitir copia de cada documento o parte de los documentos a las autoridades sanitarias en cada lugar y tiempo competentes⁴⁵.

⁴⁴ Junto al deber de documentación y/o archivo, la LPRL alude a la obligación de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente. Vid. la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales (BOE del 4).

⁴⁵ El artículo 11.2 LISOS califica como infracción leve el no dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo

IX. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

1. El desarrollo de actividades por trabajadores de dos o más empresas en un mismo centro de trabajo

El art. 24 LPRL en sus cinco apartados trata de toda una serie de cuestiones que, en la medida en que van transcurriendo los años desde la aprobación de la LPRL, cobran un mayor interés para empresarios y trabajadores, pues cada día son más importante los fenómenos de las relaciones interempresariales y de la descentralización productiva, sin olvidarnos del dato de la concurrencia, cada día en mayor grado, en el mercado de trabajo, de los trabajadores dependientes con los trabajadores autónomos o pseudoautónomos. Lo anterior ha traído consigo una multiplicación de los problemas en materia de seguridad y salud laboral que exigen un incremento de la sensibilización por la prevención por parte de empresarios, trabajadores y Administración Pública en todos sus niveles, dado que ahora ya no es ni mucho menos un problema de dos sujetos, sino de varios sujetos, bien en un mismo nivel relacional, bien en situación jerarquizada.

Ya hace años que tal sensibilización ha existido por parte de la OIT que ha venido marcando la senda para los distintos países e incluso para la misma Unión Europea. Como veremos seguidamente, entre los distintos puntos existe una cierta conexión aunque cada uno de ellos trata temas con cierta autonomía.

Sin perjuicio de que luego se entre más in extenso en el apartado tercero de este singular precepto, no está de más hacer un somero recordatorio del contenido del resto de los apartados que lo preceden y siguen dentro del mismo art. 24 LPRL, que es rotulado: «Coordinación de actividades empresariales», lo cual nos da una pista para que sepamos de que se va a tratar, pues en el conjunto del articulado de la LPRL lo más habitual es encontrarnos solo con el empresario, con el trabajador o con las entidades públicas, pero aquí, por el contrario, nos vamos a topar con un conjunto más o menos organizado de empresarios que concurren horizontal o verticalmente en un mismo lugar de trabajo, o sea se encuentran en régimen de paridad/igualdad o en régimen de subordinación/jerarquización.

ocurridos y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves. También se tipifica como infracción leve cualesquiera otras infracciones que afecten a las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención y riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves (art. 11.5 LISOS). En este sentido, el artículo 12.3 LISOS tipifica como infracción grave el no dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales; y el artículo 12.4 LISOS, el no registrar y archivar los documentos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la LPRL.

En tal sentido el apartado primero —que parece una suerte de apartado genérico y amplio, más allá del reducido ámbito que veremos después al tratar de las contratadas y subcontratadas correspondientes a la propia actividad de la empresa principal— previene que:

«1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley»⁴⁶.

Para una mejor comprensión del precepto parece oportuno desmenuzar el precepto en cada una de sus partes más sustanciales:

a) La referencia a un mismo centro de trabajo.

Hay, que plantearse una vez más si el centro de trabajo es aquel al que se refiere el art. 1.5 del ET, o sea la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, o hay que optar por seguir un concepto más amplio como el mero del lugar de trabajo, pues el Convenio num. 155, de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de 1981, en su art. 3.c) nos dice que la expresión «lugar de trabajo» abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador donde desarrollen actividades, o sea prestan trabajo por cuenta ajena⁴⁷.

Da la impresión que el precepto está contemplando que el desarrollo de las actividades tenga lugar al mismo tiempo, o de modo solapado, sin solución de continuidad, no de modo sucesivo; si fueran trabajadores que actuaran sucesivamente en el mismo centro de trabajo en que anteriormente hubieran trabajado otros trabajadores lo único que sucedería es que los primeros podrían haber alterado las condiciones de seguridad del inicial lugar y ello debe ser tenido en cuenta cuando entran nuevos trabajadores; no hay que olvidar, al menos en hipótesis, que, pese a que los trabajadores

⁴⁶ La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE del 13), ocho años después de aprobarse la LPRL, añadió el apartado 6 al art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se dispone que las obligaciones previstas en dicho artículo serán desarrolladas reglamentariamente. Tal desarrollo tuvo lugar mediante el RD 171/2004, de 30 de enero (BBOOE de 31 de enero y 10 de marzo).

⁴⁷ El Art. 2.a) RD 171/2004, ha optado por el criterio amplio, abierto y realista ya que define el centro de trabajo como cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

de las distintas empresas no llegaran nunca a coincidir en el mismo centro o lugar de trabajo al mismo tiempo, las sucesivas intervenciones de los distintos colectivos de las diferentes empresas han podido ir alterando las condiciones de peligrosidad o riesgo del inicial centro o lugar de trabajo, pues este se va modificando, generalmente, con las sucesivas actuaciones de los sucesivos trabajadores, y ello debe ser conocido por los subsiguientes empresarios para tener conciencia en cada momento del nivel de riesgos y peligros existentes. No obstante, no parece que la LPRL se esté refiriendo a este segundo supuesto.

b) Que desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas.

Caso habitual en el sector de la construcción, del que luego se tratará más propiamente, pues es el sector idóneo para las contrata y subcontratas, aunque no solo. Cabe, sin más, pensar que este precepto trata de la mera concurrencia de trabajadores y empresas en un mismo lugar en sentido amplio como son los edificios, grandes almacenes o galerías comerciales diversas o polígonos industriales dedicados a concentrar distintas actividades pertenecientes a sectores muy diferentes y repartirse de ese modo una serie de gastos, al tiempo que obtienen así un beneficio adicional al incrementar la atracción de la clientela. Estas empresas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (un único y mismo lugar de trabajo, que no tiene necesariamente que ser el habitual de los distintos trabajadores de las distintas empresas a coordinar, aunque tanto puede ser permanente como móvil y cambiante); debe tenerse en cuenta que al tratarse, posiblemente, de empresas que no tienen por qué ser del mismo ramo o sector, los trabajadores no conocen siempre los diferentes riesgos que el trabajo en un lugar común les puede reportar (efecto multiplicador no solo de cantidad, sino también de la cualidad o naturaleza de los riesgos).

c) Las distintas empresas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La coordinación de actividades empresariales debe garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos (art. 3º del RD 171/2004):

- ✓ La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- ✓ La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- ✓ El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades

incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

- ✓ La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Como señala el art. 12.13 LISOS el... «No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen (el art. 24.5 de la LPRL emplea la expresión «trabajadores autónomos») actividades en un mismo centro de trabajo las medidas de cooperación y, coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales» constituye infracción grave (o muy grave —art. 13.7 LISOS— cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosos o con riesgos especiales) y cuya sanción recaerá sobre cada uno de los empresarios que no han cumplido con su obligación de cooperación adoptando las medidas que le marca la propia LPRL, tal y como, por lo demás, exige el art. 17 del Convenio num. 155 de la OIT cuando previene que «Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio»⁴⁸.

d) A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.

Tal deber de cooperar, para lograr que se aplique efectivamente la LPRL y sus normas de desarrollo, se explicita diciendo que las empresas establecerán los medios de coordinación (o sea deberán previamente analizar la suma de riesgos en que pueden verse involucrados el conjunto de los trabajadores coincidentes en el centro o lugar de trabajo, pues cada empresario conoce o debe conocer los propios, al margen de que pueda tener ya experiencia, por ocasiones anteriores, de aquellos otros riesgos que o son propios de las demás empresas o que nacen de la conjunción de dos o más trabajadores de oficios diversos coincidentes en el tiempo y en el espacio) que sean necesarios⁴⁹.

⁴⁸ En esta línea la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en su art. 6.4 señala que... «Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo (obsérvese como aquí no se emplea la expresión «centro de trabajo») estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o sus representantes.

⁴⁹ Vid. Arts. 4.1 y 5 y Cap. V (arts. 11 a 14) del RD 171/2004

e) Y se dará información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la LPRL⁵⁰.

Así, pues, la información fruto de ese deber de cooperación, si existen representantes de los trabajadores, se facilitará por cada empresario a dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Como es fácil de colegir, es preciso que tanto los representantes de los trabajadores como éstos mismos reciban información tanto inicial como sucesiva o complementaria, pues en ese ámbito en que desarrollan su trabajo, no sólo es que del desarrollo de su específica actividad pueden derivarse ciertos riesgos conocidos o cognoscibles, sino que pueden surgir otros nuevos por la conjunción de trabajadores y factores de riesgo diversos, de ahí que haya que ampliar y remozar la información y hasta es posible que la formación, para evitar que los trabajadores se vean expuestos a riesgos inesperados y no controlados. No está de más traer a colación el art. 39.3 de la LPRL, pues en el se indica que... «A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada».

⁵⁰ El Art.4 del RD 171/2004 (...) dispone:

2. Las empresas a que se refiere el apartado 1 deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

4. La información a que se refiere el apartado 2 deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

5. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. De las responsabilidades del empresario titular del centro de trabajo.

De conformidad con el apartado 2.º del art. 24 LPRL el empresario titular (que no es un mero titular del centro, sino un empresario en todo el sentido que interesa a la LPRL, y que ya ha evaluado sus propios riesgos, y por ello deberá y podrá luego informar a los otros empresarios) del centro de trabajo (a la LPRL le es indiferente el régimen jurídico que regule las relaciones entre la empresa titular del centro de trabajo y, las empresas que llevan allí sus propios trabajadores para desarrollar algún tipo de actividad, pues parece evidente que en este punto los que desarrollan físicamente las actividades son los trabajadores dependientes, pues de los autónomos ya trata después el apartado 5.º de este mismo precepto) adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores⁵¹.

El titular del centro de trabajo se dirige no a cada trabajador en particular sino a los distintos empresarios que, por las causas que sean, acceden a dicho centro de trabajo con sus trabajadores para llevar a cabo, como veremos, trabajos de la propia actividad de la empresa o ajenos a la misma, para que todo ello, debidamente sistematizado, asumido y comprendido, se haga saber a los representantes de los trabajadores y a cada uno de ellos en función del puesto de trabajo desempeñado. El titular del centro informará a los demás empresarios acerca de tres extremos:

1º) los riesgos existentes en su centro de trabajo; 2º) las medidas de protección y prevención correspondientes y 3º) las medidas de emergencia a aplicar.⁵²

Frente al alcance meramente horizontal de las obligaciones contempladas en el apartado 1.º —repárese en que en el mismo no se alude para nada a ningún empresario principal—, aquí nos encontramos con una obligación que recae sobre el titular del centro de trabajo que es quien conoce los riesgos existentes en su propio centro de trabajo al que acceden los otros empresario, pues él ya habrá hecho la correspondiente evaluación de sus riesgos y habrá previsto las citadas medidas de prevención, protección y de emergencia. Así como en el supuesto anterior da la impresión que los distintos

⁵¹ Vid. Cap. III RD 171/2004, de 30 de enero

⁵² Vid. Art. 7 del RD 171/2004, el cual dispone:

(...)

2. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

3. La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

empresarios se encuentran sobre un mismo lugar (sea centro o lugar de trabajo) en donde es posible, aunque no imprescindible, que aún no existan riesgos genéricos, sino que éstos surgirán a partir de la conjunción de los nuevos elementos que aportan los distintos trabajadores de las diferentes empresas, en este otro supuesto tenemos la impresión de que la LPRL nos muestra un centro de trabajo ya en funcionamiento, con una serie de riesgos propios y, por tanto, con una evaluación de los riesgos existentes y, consecuentemente, con unas medidas de protección y prevención, aparte de medidas de emergencia, de tal suerte que las nuevas empresas acceden al recinto de trabajo aportando, posiblemente, sus nuevos riesgos, por lo que se hace necesario, en todo caso, hacerlos conocedores de todo lo que hasta ese momento les es ajeno para así poder formar adecuadamente e informar a sus trabajadores y proveer los medios precisos o equipos para el desarrollo de su actividad en el centro ajeno con todas las medidas de seguridad oportunas. O lo que es lo mismo, que los nuevos empresarios habrán de coadyuvar con el titular del centro de trabajo para organizar la seguridad integral de todos cuantos trabajen en cada momento en ese centro de trabajo, pues unos son los riesgos objetivados del centro de trabajo y otros más los aportados por todos y, cada uno de los nuevos empresarios y trabajadores presentes, y todo ello habrá que coordinarlo de algún modo⁵³.

⁵³ Vid. Artículo 8. del RD 171/2004, que trata de las Instrucciones al empresario titular

1. Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.
2. Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.
3. Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.
4. Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

Vid. asimismo, el Artículo 9. del RD 171/2004, que trata de las Medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes.

1. Los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Las instrucciones a que se refiere el artículo 8 dadas por el empresario titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes.
3. Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

Como refuerzo de dicha obligación, y sin perjuicio de lo visto anteriormente en los casos de falta de coordinación. El art.12.13 de la LISOS considera infracción grave.” No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales”, y acto seguido, el art. 12.14 tipifica también como infracción grave el “No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia” y, como infracción muy grave, el art. 13.8 LISOS tipifica los supuestos en que no adopte el promotor o el empresario titular del centro de trabajo estas mismas conductas cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales (según lo prevenido en el art. 11.1 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre)⁵⁴.

3. De las contratatas y subcontratatas

El tercer apartado del art. 24 LPRL es, sin duda de ningún género, el que más antecedentes tiene y más problemas plantea su aplicación, pues está plagado de conceptos jurídicos nada pacíficos en la doctrina y en la jurisprudencia, algunos de ellos bastante indeterminados.

En este apartado se dispone que: «Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales» (en el mismo sentido, vid. Art 10.1 RD 171/2004, de 30 de enero).

Se trata de un reforzamiento del deber de prevención gracias a esta imposición legal, aunque tiene sus restricciones y un segundo nivel de menor exigencia en el apartado 4 de este mismo art. 24. Pese a todas las restricciones que el mismo precepto encierra hay que interpreta este refuerzo de las obligaciones en sentido positivo y como coadyuvante obligatorio y necesario del principal con los contratistas y/o subcontratistas para hacer que la normativa de prevención se cumpla efectivamente.

Este apartado, que tiene ya antecedentes en nuestro país (art. 153 OGSHT), y que es objeto de especial desarrollo en el sector de la construcción, exige que tengamos en cuenta la concurrencia de tres factores principales y, condicionantes:

Y, finalmente, sobre los medios de coordinación, téngase en cuenta los arts. 11 a 14 RD 171/2004, de 30 de enero

⁵⁴ Ver a tal efecto el Anexo I del RSP ya citado y transcrito en esta misma obra.

1.º) que la existencia de contratatas y/o subcontratatas para la realización de obras o servicios incide fuertemente en este escenario de la prevención de riesgos;

2.º) que tales obras o servicios se correspondan con la propia actividad (si se tratara de distinta actividad habrá que estar a lo analizado en los puntos 1 y 2 de este precepto, o en su caso a lo regulado en el apartado 4, al que después se hará referencia) de la empresa principal, y

3.º) que la actividad contratada o subcontratada se lleve a cabo en los propios centros de trabajo de la empresa principal (centro de trabajo no en el sentido formal a que se hace referencia el art. 1.5 del ET, sino en sentido amplio, como antes vimos, pero centro, en última instancia, del empresario principal que lo conoce y puede controlar, lo que supone la posibilidad, de exigir de éste o bien una culpabilidad directa por no haber establecido las oportunas medidas de seguridad e higiene o bien por falta de vigilancia dentro de su centro de trabajo de las actividades del empresario contratado⁵⁵ .

Si los anteriores condicionantes se dan el empresario principal es el obligado principal en la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos aplicable (o sea control activo que se le impone por causa de esos tres condicionantes). Del mismo modo que el art. 42.1 del ET a la hora de regular el régimen de responsabilidades empresariales en los casos de subcontratatas de obras y/o servicios faculta al principal para averiguar la catadura de los contratistas y subcontratistas por la vía del conocimiento del cumplimiento o incumplimiento (total o parcial) de sus anteriores obligaciones a la Seguridad Social, en materia de prevención de riesgos laborales lo importante no es su pasado cuanto el futuro y el día a día, el estar encima de que se cumplan en todo instante las normas que eviten la producción de riesgos para los trabajadores que están desarrollando su trabajo en el centro de trabajo del empresario

⁵⁵ El art. 2 del **RD 486/1997, de 14 de abril**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE 23-4-1997), define como lugares de trabajo a estos efectos del RD las áreas del centro de trabajo edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) de Asturias de 9 de enero de 1998 (Aranzadi. de 1998/134), relativa a empresa de construcción y montaje de estructuras metálica, advierte que... «No puede decirse seriamente, en efecto, que el centro de trabajo de un constructor no sea el lugar preciso en que lleva a cabo su actividad industrial específica, realizando justamente la construcción por él contratada. Pretender restringir el concepto a los talleres donde elabora los elementos que luego ensamblará sobre el terreno, excluyendo esta última localización, equivale a falsear los conceptos, privándolos de su significado natural y fundándolos en una artificialidad, carente de conexión con el mundo real. No cabe infracción más categórica al mandato de derecho común contenido en el artículo 3.º1 del C. Civil. El constructor y el montador, al dar de alta su centro y declarar su actividad, incorporan a su declaración las inevitables consecuencias del carácter natural de ambas cosas, que, como tantas veces se dice, en expresión tópica, son esencialmente itinerantes. Allí donde la construcción o el montaje se realicen, está el centro de trabajo de la empresa que los lleva a cabo, aunque se valga de elementos estructurales, previamente manufacturados por ella en otro lugar, que, sin duda, también es centro de trabajo suyo».

principal. Cabe anticipar que el apartado subsiguiente trata de otro tipo de contrata, o sea la referida a actividades que han de tener lugar fuera del centro de trabajo de la empresa principal o comitente, que tiene un régimen jurídico obviamente distinto y al que después se hará referencia.

El primer punto a considerar, y que diferencia claramente este supuesto del anterior, es el relativo a esa vinculación contractual que se da entre la empresa principal o comitente y la contratista y subcontratista o subcontratistas en su caso, lo que genera una relación con dos, tres o más miembros, y que en sede estrictamente laboral tiene su cobijo en el muy controvertido art. 42 del ET. Como sabemos, en la contrata el contratista se obliga con el principal a ejecutar una obra o a realizar un servicio por un precio cierto. En la subcontrata, o contrata de segundo nivel, es el subcontratista el que se compromete a ejecutar una obra o realizar un servicio por encargo de un contratista/comitente, también por un precio cierto, y suele ser una parcela de lo contratado inicialmente por el contratista con el primero y principal comitente. A tal efecto, las figuras jurídica generalmente empleadas son las de los contratos de ejecución de obra o arrendamiento de servicios (art. 1544 del Código Civil Español).

Dentro del colectivo de las contratas y/o subcontratas de obras o servicios el precepto solamente se extiende a aquellos supuestos en que los contratistas o subcontratistas hayan de realizar obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal o comitente. Y es aquí donde surge el mismo tema que tenemos planteado cuando tratamos unos y otros, la doctrina y la jurisprudencia, de desentrañar el sentido último de «la propia actividad», pues ésta es la causa principal para imponer al principal' o comitente su especial deber de vigilancia sobre el cumplimiento por los contratistas y/o subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales que les sea de aplicación y, según convengamos una interpretación amplia, restrictiva o caso por caso de los términos, se impondrá un mayor o menor deber de vigilancia sobre el comitente. De todos modos no perdamos de vista que el, art. 24.3 LPRL exige la concurrencia de tres requisitos y uno de ellos consiste, además, en que los trabajadores trabajen en su mismo centro de trabajo, y ello no es cualquier cosa a efectos de poder vigilar más de cerca el cumplimiento de las normas de prevención; dicho de otra manera y con palabras llanas, el empresario titular o comitente no va a tener dificultad para vigilar o controlar a los contratistas y subcontratistas (y por descontado a los trabajadores a sus órdenes) pues los va a tener en su propia «casa», no están extramuros de la empresa, con lo que su vigilancia le resulta bastante sencilla, diaria y habitual. Pero es más, al desarrollarse esa actividad, que a él le conviene y por eso la contrata, en su propio centro de trabajo, él mismo debe de haber cumplido ya con sus obligaciones como empresario y su conocimiento sobre los riesgos del centro de trabajo sirve para fundamentar la asunción del grado de responsabilidad que le impone la norma en cuanto empresario que para su propia actividad, para su mismo proceso productivo, en lugar de ampliar plantilla utiliza temporalmente otra plantilla externa y la interna en su propio centro de trabajo.

Como acaba de decirse, se han dado principalmente tres interpretaciones sobre el alcance de la noción de propia actividad que valen tanto para el art. 42 del ET como para este y similares preceptos, sin que nos planteemos diferencias. Vayamos por partes:

1.^a) En primer lugar hay que mencionar la que podríamos denominar restrictiva o exigente, que solo asimila propia actividad a la misma actividad; dicho con otros términos «para que se dé el fenómeno de la subcontrata a que se refiere el art. 42 del ET (24.3 LPRL) es preciso que la obra o servicio contratado tenga conexión negocial con el objeto principal propio de la empresa contratista, que coincidan las labores esenciales de ambas empresas, o sea que las funciones que componen la sustancia industrial de la empresa principal sean las mismas que realiza la auxiliar», con lo que aquello que no sea idéntico en lo esencial o fundamental no entrará en el concepto; de este modo el precepto sería de aplicación muy restringida dado que resultaría bastante fácil que no coincidan los puntos fundamentales y hacerlos aparecer como accesorios y/o meramente complementarios y ,de tal manera, sacar del ámbito de las responsabilidades solidarias a muchas empresas llegando a diluir el precepto y sus efectos⁵⁶.

⁵⁶ En esta línea, *vid.* entre otras muchas, STSJ de Andalucía/Granada, de 1 de febrero de 1994 (Ar./621): «es necesario que las funciones que componen la sustancia industrial de la principal sean las mismas que las de la auxiliar, descartándose cualquier cometido accesorio o complementario»; STSJ de Navarra de 29 de junio de 1996 (Ar./3102); STSJ de Andalucía/Sevilla de 25 de junio de 1996 (Ar./3573) que excluye de la consideración de propia actividad la explotación de cafetería en una Residencia de Tiempo Libre, de la Consejería de Trabajo de Andalucía; STSJ de Cataluña de 21 de octubre de 1996 (Ar./4784) que no considera propia actividad la de una empresa dedicada a la prestación de servicios de mantenimiento y/o reparación de sistemas de seguridad de una entidad de ahorro; STSJ de Cataluña de 1 de febrero de 1997 (Ar./712) que, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, estima que... «para que pueda hablarse de la responsabilidad solidaria a la que alude el num. 2 del art. 42 del ET en su párrafo segundo, es necesario que las obras y servicios concertados y llevados a cabo por la empresa contratada o subcontratada, correspondan a la propia actividad de la comitente y, en este sentido, más que la inherencia a la actividad de la empresa, es la indispensabilidad para conseguirlo lo que debe definir el concepto de propia actividad. Pues bien la eventual obligación de las Entidades Locales, en orden a financiar los gastos de limpieza de los edificios destinados a centros docentes de carácter público, no atribuye a aquella actividad la naturaleza de propia en tanto que indispensable para el desarrollo de su inherente finalidad educativa, pudiendo ser cumplida la misma de forma indirecta, a través de la concesión administrativa del servicio a empresas privadas». En este mismo sentido la STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 1997 (Ar./1754) considera que la prestación del servicio de comedor cafetería en empresa siderometalúrgica, dedicada a la construcción ferroviaria (GEC Alsthom Transportes) constituye actividad ajena a la propia actividad de dicha empresa. La STSJ de Galicia de 11 de octubre de 1994 (Ar./3905) desestima la existencia de propia actividad de empresa concesionaria de RENFE para la expedición de billetes. La STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 2 de junio de 1995 (Ar./2440), siguiendo la doctrina de la STS en RCU de 18 de enero de 1995 (Ar./514), excluye de responsabilidad solidaria a la empresa de limpieza de la demandada «Philip Morris España S.A.», por mas necesaria que sea la limpieza. Clara resulta la STSJ de Cataluña de 4 de marzo de 1996 (Ar./1860) cuando estima la existencia de actividad ajena de una empresa contratada por Televisión de Catalunya, S.A. para el servicio de mantenimiento y/o reparación de la totalidad de los sistemas de detección de incendios existentes en las instalaciones, locales y dependencias de dicha entidad pública, pues no son actividades idénticas ni similares las de una empresa y otra.

2.^a) Por el contrario, la tesis opuesta (la de la indispensabilidad de los servicios) es aquella que trata de atraer lo más posible las distintas actividades que son objeto de la contratación o subcontratación a la actividad de la empresa principal o comitente, bastando con que exista cierta conexión principal con el proceso productivo de la empresa principal, de tal suerte que o lo contrata o lo subcontrata o lo ha de hacer ella misma para lograr el objeto social de su empresa, incluso aunque se tratara de algo accesorio o complementario, dejando a salvo, como mucho, lo estrictamente ocasional como opuesto a lo habitual; el principal, por mor de la descentralización productiva, en lugar de asumir todas las partes de su propio proceso productivo lo que hace es descentralizarlo o externalizarlo ya que ello le trae cuenta por muchos conceptos⁵⁷.

⁵⁷ La STSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 1996 (Ar./3772) entiende que... «aun cuando la actividad principal del Colegio es la enseñanza, al servicio de comedor hay que atribuirle el carácter de complementario o accesorio de aquélla, debiendo puntualizarse que en ocasiones la prestación del servicio de comedor en los centros docentes constituye una exigencia ineludible, así ocurre en las zonas rurales, como en la que se encuentra ubicado el Colegio demandado». *Vid.* STSJ de Asturias de 24 de enero de 1997 (Ar/759) de empresa constructora y subcontratista dedicada a la colocación de escayola; del mismo Tribunal *vid.* la de 15 de marzo de 1996 (Ar/1837) relativa a las actividades de los trabajadores de limpieza de diversas zonas de los trenes debastadores y perfiles y limpieza de la colada continua de ENSIDESA, lo que es considerado propia actividad de la empresa principal dado el carácter de actividad complementaria absolutamente esencial para el desarrollo de las actividades de la principal. *Vid.* STS (Social) dictada en RCUd de 18 de enero de 1995 (Ar./514). *Vid.* STSJ del País Vasco de 24 de junio de 1997 (Ar./1890) referida a accidente con resultado de muerte sufrido por trabajador con especialidad pintor brochista de empresa contratada a su vez por Babcock Wilcox España, S.A. para la pintura de su taller de calderería pesada, la cual estima que se da el concepto de propia actividad no sólo cuando el objeto social que ambas empresas persiguen es idéntico, sino también en aquellos otros casos en que las obras y servicios encargados por la empresa principal, de no haber sido encomendados a la contratista, deberían haber sido realizados por ella misma en cuanto suponen actividades normales o conectadas con su finalidad productiva. La Sentencia del TS (Social) dictada en RCUd de 15 de julio de 1996 (Ar./5990) reitera que procede la aplicación del art. 42 ET en casos de contrata de servicios que tiene como objeto la consecución de fines enmarcados en el área de la competencia de la empresa principal. En consecuencia, siendo claro que el mantenimiento de la empresa comitente supone una actividad normal a su cargo, y que en este caso esa operación (tareas de pintura) era la realizada por la empresa contratista, son de aplicación los arts. 42 ET y 151 OGSHT. *Vid.* STSJ de Murcia de 23 de enero de 1998 (Ar./523) de empresa limpiadora de colegio, en la cual leemos que... «La cuestión a resolver... se limita a determinar si el servicio de limpieza en un centro de enseñanza... constituye o no actividad de éste. Y la conclusión no puede ser mas que afirmativa. Al servicio de limpieza ha de atribuírsele el carácter de carácter de complementario de la actividad de enseñanza que se desarrolla en aulas. La exigencia de limpieza de éstas es ineludible para que la actividad de enseñanza se desarrolle en un ambiente de higiene y salubridad». *Vid.* STSJ de Navarra de 14 de abril de 1994 (Ar./1397) y jurisprudencia en ella citada como las SSTs de 9 de abril de 1981 y 7 de julio de 1989, entre otras; STSJ de Aragón de 5 de octubre de 1994 (Ar./3735), relativa a trabajadora de empresa contratada por RENFE pasa grabar en la sede de ésta los datos de cartas de porte y detalle a efectos estadísticos, utilizando ordenadores de Renfe... «pues es indudable que la letra del art. 42 ET obliga a fijar un límite entre lo que debe considerarse tal actividad, a estos efectos, y lo que no merece este calificativo y en su busca para cada caso concreto ha de partirse, como señala la... sentencia de la Sala 5.^a del TS de la regla de que siempre que el empresario pudiera conseguir el mismo resultado sin recurrir a terceros contratistas, existe una participación en el ciclo productivo de la empresa, una estrecha conexión funcional con la misma, entendiendo por ciclo productivo de la empresa el complejo de operaciones normal e íntegramente necesarias para obtener un resultado, en el cual se identifica el fin de la empresa, y junto a esta regla general ponderar otros criterios—como el lugar de la prestación del trabajo, el tiempo de prestación de los servicios y la naturaleza de las obras y servicios—que, aunque insuficientes en sí mismos, nos llevan al convencimiento de que el empresario principal se aprovecha del resultado del trabajo de los obreros

de la contratista, o dicho de otro modo, éstos participan en la producción de la empresa principal, lo que justifica que ese empresario que recibe unos beneficios del trabajo de unos obreros que no son de su empresa, asuma responsabilidades por las obligaciones que frente a esos trabajadores tiene el empresario contratista; de lo que se infiere que el requisito de la propia actividad se entiende presente siempre que sea advertible una conexión directa o indirecta con el proceso productivo, de suerte que cuando tal conexión existe, la aplicación del art. 42 del ET es la tónica general en la jurisprudencia... Se trata de una materia cuya concreción y especialización la determinan de objeto típicamente lícito de una subcontrata de servicios a través, precisamente, de una empresa dedicada específicamente a prestarlos... la RENFE posee su propia organización administrativa, secundaria e indispensable a su actividad primordial de servicio público ferroviario. Pero nada obsta a que pueda subcontratar parte de estos medios que precise, máxime sí constituyen una concreta necesidad de su accesoria gestión administrativa, como ocurre, dado que el art. 42.1 del ET, permite dicha figura jurídica para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa., sin incurrir por ello en la ilícita cesión de trabajadores contemplada en el art. 43. A priori si se trata de una actividad de índole instrumental respecto de la que es característica o principal en la empresa y, todavía más, de un acotado sector de aquella, no ofreciendo duda a la luz de los criterios reseñados que el tratamiento informático de un documento esencial en el contrato de transporte, cual es la carta de porte, que hubiera podido llevar a cabo directamente la Red a través de los medios y del personal especializado con que cuenta, reviste un carácter complementario pero inexorablemente ligado a la médula de la función específica de la citada Red, referida a la explotación de los ferrocarriles en los términos reseñados en el art. 176 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres de 30 de julio de 1987». *Vid.* STSJ de Canarias/Las Palmas de 10 de noviembre de 1994 (As./4444), que asimila a la propia actividad la actividad de bar restaurante en un Club Náutico, pues el fin de este Club es el recreo de sus socios» y se logra con el fin esencial de los deportes náuticos y con el complementario del bar—restaurante sin el cual no se entendería la existencia del Club», (otra cosa es si se trata de una empresa siderometalúrgica y los servicios de comedor de los trabajadores). *Vid.* por ej. la STSJ de Cataluña de 20 de septiembre de 1993 (Ar./3837)... «responsabilidad solidaria que establece el art. 42 ET no queda circunscrita a subcontratas entre empresas de la misma actividad porque tal estrechez hermenéutica se opone al propio y verdadero sentido de la norma en cuestión y no cuenta con soporte alguno, doctrinal ni jurisprudencial, y porque de admitirse así, se haría prácticamente inaplicable tal precepto estatutario, pues el ámbito de la referencia legal a la propia actividad es extensible a toda aquella que resulte ser accesoria o complementaria de la industria, o negocio básico de un empleador».

En sentido contrario *vid.* la STS (Social) en RCU, de 18 de enero de 1995 (Ar./514) que excluye de la asimilación las labores de vigilancia de los edificios en instalaciones de la Junta de Castilla y León, pues considera que estas actividades poco tienen que ver con la actividad esencial de dicho organismo, aunque fuera indispensable, habitual y necesario llevar a cabo dichas actividades.

Vid. la interesante STSJ de Asturias de 9 de enero de 1998 (Ar./134), relativa a la subcontrata de las tareas de pintura con mano de minio para empresa constructora y montadora de estructuras metálicas, la cual se pregunta si la pintura de las naves era o no actividad propia de la empresa que las construía, y aclara que... Propia actividad quiere decir,... aquella que, siendo complementaria de la nuclear, a que acaba de aludirse, forma parte imprescindible de la obra a cuya realización se ha comprometido el empresario principal. Porque le convenga o no desentenderse de la ejecución directa de alguna de sus partes, se integra con carácter necesario en la unidad de la que, pudiendo realizarla personalmente, ha hecho objeto global del tráfico que asume como propio (propiedad que proclama su nombre comercial, el objeto de su giro, distintivos con que comparece en el mercado) y a cuya completa realización se ha comprometido él mismo —y no otro— con el dueño de la obra o promotor, a satisfacción de éste, contrayendo con él cuantas responsabilidades tiene pactadas en el negocio que vincula a ambos, sin que subcontratar alguna le legitime para desplazar las que eventualmente le resulten exigibles hacia el subcontratista... la jurisprudencia ha ido construyendo a través de conceptos sucesivos, como los de trabajos conexos y sustituibilidad de la contrata, el principio a que hoy se atiene la mejor doctrina, para considerar propia actividad del empresario principal aquella que constituye una labor complementaria esencial para la correcta satisfacción de las condiciones del contrato de obra concertado entre él y el promotor o dueño».

3.^a) Dado lo dificultoso de aplicar o seguir con seguridad cualquiera de las dos anteriores interpretaciones, los tribunales han optado por el caso a caso, o sea por ver en cada relación contractual los distintos aspectos de dicha relación sin que se ofrezca una fórmula segura para todas las situaciones⁵⁸.

El deber de vigilancia se ejercita sobre el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención aplicable que normalmente será la misma para la empresa principal que para la contratista y/o subcontratista, pero no necesariamente, o no en todos los casos, pues a ella no le compete, en modo alguno, por ej. el deber de vigilancia de la salud (art. 22 LPRL). Como vimos en los puntos anteriores de este mismo art. 24 LPRL podemos encontrar con la normativa genérica del centro de trabajo y con las específicas de las distintas actividades, sectores u oficios que lleguen a intervenir en la misma empresa, pues no son las mismas normas las que rigen en el sector de la construcción para unos oficios que para otros por seguir con el ejemplo más habitual.

Dice el Artículo 10 del RD 171/2004, acerca del Deber de vigilancia del empresario principal (...)

2. Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

3. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Conviene recordar (art.42.3 LISOS) que la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 de este art. 24 del cumplimiento, durante el período de la contrata y/o subcontrata (limitación temporal), de las obligaciones impuestas por la LPRL en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen (no de todos los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas, pues no siempre es necesario que estas empresas empleen a todos sus trabajadores en los centros de trabajo de la empresa principal, de ahí la

⁵⁸ Vid. la citada STS (Social) recaída en RCU, de 18 de enero de 1995 (Ar./514), la que concluye diciendo que... «como también ha reconocido la doctrina..., la solución a la problemática apuntada, sólo puede venir dada por el examen cuidadoso y específico de cada supuesto concreto». Asimismo vid. STSJ del País Vasco de 24 de junio de 1997 (Ar./1890) —que sigue la doctrina de la STS dictada en unificación de doctrina de 18 de abril de 1992 (Ar./4849)— acerca de la necesidad de proceder en cada caso enjuiciado a un examen cuidadoso de las circunstancias concurrentes, pues no parece correcto excluir por sistema y en todo caso, de responsabilidad a la empresa principal, pues esta simplista solución... prescinde de la realidad en la que siempre es posible que la causa del siniestro se encuentre en la conducta negligente o culposa de ese empresario principal y la sustituye por unas reglas objetivas y rígidas.

necesidad de que el principal controle quienes y cuantos trabajadores están en su propio centro de trabajo, pues si sobreviene cualquier accidente o enfermedad profesional en su centro de trabajo él puede quedar afectado; no obstante, muchas de estas pequeñas empresas solo actúan para un mismo empresario con lo que tienen allí todos sus trabajadores, de ahí que se considere que son pseudoautónomas, pues dependen plenamente de que la principal las siga contratando, incluso muchas veces se trata de extrabajadores de la principal que se han establecido como autónomos para, aparentemente, independizarse de la empresa matriz) en los centros de trabajo de la empresa principal. La exigencia de que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal hace que la responsabilidad solidaria solo quepa exigirla al empresario principal y no a toda la cadena de contratistas y subcontratistas, sino al principal con el concreto empresario del trabajador afectado precisamente por la infracción de la normativa de prevención.

Todo lo anterior sin perjuicio de que, con alcance genérico, y como ya hemos visto en páginas anteriores, todo empresario (y por supuesto, o aún más si cabe este mismo) titular de un centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores. Por ello, también es aquí de aplicación los citados arts. 12.14 y 13.8 LISOS.⁵⁹

4. De las contrataciones y subcontratas fuera de los centros de trabajo de la empresa principal

El cuarto apartado del art. 24 LPRL viene a señalar que las obligaciones establecidas en el último párrafo del apartado 1 del art. 41 de esta misma Ley—el que previene que «Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores —serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o

⁵⁹ De otro lado, el Art. 42.3 LISOS dispone: “En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno”.

subcontratista no presten servicio en los centros de trabajo de la empresa principal. O sea, que a estos empresarios principales no les resultará de aplicación lo prevenido en el apartado tercero de este mismo precepto, pues los trabajadores de los contratistas o subcontratistas no trabajan o desarrollan su actividad en los propios centros de trabajo de ellos, pero sí que les será de aplicación, aparte de otras obligaciones, lo dispuesto en el citado art. 41.1 párrafo final de la LPRL, si es que todos o algunos de esos trabajadores (parece obvio) operan o han de operar con maquinarias, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal. O lo que es lo mismo, que han de hacer (obligación clara de resultado) que la información precisa llegue a los que han de operar con tales útiles de trabajo no proporcionados por la contratista o por la subcontratista, sino por la empresa principal, en evitación de riesgos en su trabajo. El principal habrá recibido o recabado la información pertinente y éste, a su vez, la transmitirá a contratistas y subcontratistas para que éstos, a su vez, la hagan saber efectivamente a los usuarios directos de tales herramientas de trabajo.

5. De las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores autónomos

Como apartado quinto se nos dice que los deberes de cooperación, información e instrucción de los apartados 1 y 2 también serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen en ellos su trabajo. Se trata de una de las manifestaciones más claras de la tendencia a la universalización de los designios de la LPRL (art. 3. J.), y, en este supuesto hay que entender que tanto se pretende protegerlo a el mismo, pues ese autónomo que presta personalmente su actividad no es solo que es igualmente un ser humano también sometido a los riesgos del trabajo en un centro que le es ajeno y en el que puede concurrir con otros empresarios y trabajadores por cuenta ajena, es que el mismo puede ser portador o generador/multiplicador de riesgos. Tampoco conviene olvidar que muchos de estos autónomos (y, esto ocurre no solo en el sector de la construcción, pueden ser autónomos forzosos, expulsados del mercado de trabajo para poder sobrevivir pegados muchas veces a sus antiguos empresarios, al margen de que muchos otros son solo independientes formalmente, pero dependientes económicamente.

Asimismo, cabe recordar que la Disposición Final 1ª del ET previene que «El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente».

Cabe agregar que la Ley 50/1998, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social introdujo en el capítulo de infracciones de los trabajadores por cuenta propia, actualmente la LISOS, en su artículo 12.13, la consideración como infracción grave el «No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y

prevención de riesgos laborales», a su vez, el artículo 13.7 de la propia LISOS, considera este tipo de infracciones como muy graves «cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como muy peligrosas o con riesgos especiales».

La Ley 20/2007, de 11 de julio, que regula el Estatuto del Trabajo Autónomo, en su art. 8º dispone en materia de prevención de riesgos laborales, siguiendo las pautas hasta ahora conocidas:

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

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

3º. Que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

7º. Que la responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el

trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

8º. Que el trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

9º. Que las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Asimismo, la Disposición adicional duodécima de esta Ley, referida a la Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, previene que: “(...) Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”.

V. SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, SUS INFRACCIONES Y SUS POSIBLES SANCIONES

Como contrapartida de todos los derechos derivados de las obligaciones que se impone a los empresarios —que, como hemos ido desgranando en los puntos anteriores, es el primer responsable de la protección frente a los riesgos laborales que puedan presentarse en su empresa, con fuertes controles, con fuertes imposiciones de hacer y de soportar, y con fuertes sanciones si no cumple con lo que se le impone y como se le impone— el artículo 29 LPRL se refiere de modo genérico también a las obligaciones que tienen los trabajadores en estas materias, partiendo del reconocimiento de la obligación de cada uno de ellos de velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellos otros a los cuales pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones, entre los cuales cabría citar la negativa a someterse a reconocimientos médicos en la medida en que dicha conducta negativa resultara luego causante de contagio de determinadas enfermedades a compañeros de trabajo, pero siempre que la vía de contagio de la enfermedad se pudiera dar en el desarrollo o ejecución de la relación laboral (no en balde, el artículo 4 LPRL define los daños derivados del trabajo como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo). Por más que se empeñe el empresario en cumplir con sus obligaciones, si el trabajador lleva a cabo conductas imprudentes y temerarias, muy difícilmente se lograrán los objetivos que persigue esta parcela del ordenamiento jurídico. Hace falta, pues, su firme colaboración, como se desprende de los concretos mandatos que acto seguido formula la LPRL; el trabajador, que debe realizar su trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue (art. 20.1 ET), y hacerlo con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales (aquí tenemos

seguidamente una suerte de ejemplos de todo esto), los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus funciones de dirección, también deberá someterse en sus prestaciones recíprocas (al igual que el propio empresario) a las exigencias de la buena fe contractual (art. 20.2 ET).

En virtud de lo anterior, y a modo de recordatorio, se expresa que los trabajadores, de conformidad con su formación (relativización o personalización de las distintas medidas y conductas, del mismo modo que la dependencia se relativiza en función de los distintos niveles de formación exigidos para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo y en función también de las distintas categorías profesionales y sector en que se trabaja) y siguiendo las instrucciones del empresario [no olvidemos que tal y como ordena el artículo 19.2 ET, el desarrollo del artículo 5. b) del mismo texto legal, el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene] que pueden ser verbales o escritas, expresas o tácitas, directas o indirectas, deberán, en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

El uso adecuado de los medios citados se deberá dar cuando, aparte de los requisitos genéricos antes enunciados, el trabajador en cuestión conozca suficientemente no sólo la naturaleza de tales instrumentos, sino también los riesgos que su uso o en su uso pueden darse. Como dice el artículo 4.5 LPRL: «se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos, aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan».

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

El citado artículo 4 LPRL define como equipo de protección individual «cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin». En todo caso, y de modo más concreto, conviene recordar cuanto antes se ha dicho al tratar del contenido del artículo 17 LPRL (equipos de trabajo y medios de protección). De cualquier manera, parece claro que el uso correcto de estos medios y equipos va a depender de que previamente se hayan dado por el empresario las instrucciones correctas y suficientes sobre todo ello. Debe tenerse en cuenta lo previsto en el art. 10 del R.D. 773/1997, de 30 de mayo (BOE de 12 de junio), sobre obligaciones de los trabajadores relativas a los equipos de protección individual, que precisa que los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: a) Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual. b) Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello y c) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

En estos casos, ya no sólo se trata de usar correctamente los medios que se ponen en aras a la tutela de la seguridad de los trabajadores; se exige, aunque parece que ni debiera decirse, o que no debería hacer falta decirlo, que el trabajador no debe poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes, pues en ello puede irle hasta la vida y la de los demás miembros de la empresa o de quienes se encuentren en un momento dado en el centro de trabajo. Aquí cabrá hacer distingo, a efectos de imputación de las correspondientes sanciones, entre el dolo y la culpa, o entre lo que sería la imprudencia profesional y la imprudencia temeraria.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Sin duda se trata de un deber de colaboración, de estar atentos y vigilantes ante la posible presencia de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, sin que la norma aclare que tenga que tratarse de riesgos graves e inminentes. El tema habrá que relativizarlo en función de factores objetivos y subjetivos concurrentes, pues no todo trabajador tiene la misma apreciación ante similares riesgos potenciales. La norma pretende advertir al trabajador para que ejercite su deber de colaboración con esa suerte de diligencia que consiste en apreciar (a su juicio), por motivos razonables, la presencia de ese riesgo. Aparte de ello no nos olvidemos que se le está diciendo que informe de inmediato, o sea inmediatamente, a una serie de sujetos.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Parece que este apartado habrá que entenderlo ya no sólo como colaboración a toda la normativa general de seguridad y salud laboral, que ya está recogida en los apartados anteriores, sino también a aquellas otras obligaciones que se hayan impuesto en la empresa en cuestión, bien con alcance sectorial, bien con alcance particular (vid. art. 6 y ss. LPRL) por parte de la autoridad en cada caso competente.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Esta última obligación en blanco no es sino una manifestación innecesaria del deber de diligencia en el cumplimiento del contrato y de sometimiento a las exigencias de la buena fe contractual.

El incumplimiento de las citadas obligaciones tendrá la consideración de infracciones o incumplimientos laborales a los efectos previstos en el artículo 58.1 ET (de todos modos, este precepto exige claramente, para poder sancionar a los trabajadores, que las disposiciones legales o el convenio colectivo aplicable, gradúe las faltas y las posibles sanciones a imponer).

Otro tanto se aplicará en el ámbito de las Administraciones Públicas, incluido el personal estatutario, y a los socios de cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, pero con las precisiones que se establezcan en sus correspondientes Reglamentos de Régimen interno. O lo que es lo mismo, resulta obvio que para todos estos colectivos sus correspondientes normativas lleven a cabo similares

precisiones a las que habrá que hacer para el colectivo de trabajadores, pues tal y como está plasmada en la actualidad la norma, su aplicación resulta muy difícil.

De cualquier modo, y al respecto del eventual incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, ha señalado la doctrina judicial que "el empresario está obligado a vigilar el cumplimiento de dicha normativa por parte del trabajador y, si cumple ese deber y comprueba que el trabajador también lo hace con sus propios deberes, en caso de que se produjera en alguna ocasión excepcional un accidente debido a que el trabajador no observó las obligaciones que pesaban sobre él, no habría reproche hacia el empresario; por el contrario, si el empresario constata un incumplimiento sistemático o frecuente de las obligaciones a cargo del trabajador y se muestra permisivo o pasivo, incurrirá en responsabilidad en caso de que se produzca el accidente".