



ANÀLISI DE LA LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN EL SEU 30È ANIVERSARI

Edita:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:

a la feina **cap risc**

 **Generalitat
de Catalunya**

Edita: Foment del Treball

Autor: Jordi García Viña, Catedràtic de Dret del Treball
i de la Seguretat Social de la Universitat de Barcelona,
advocat i consultor d'empreses

Amb el suport de: Generalitat de Catalunya



Contingut

Resum executiu	4
Qüestions estructurals	7
1.1. Aspectes generals de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals	8
1.2. Rellevància de l'Organització Internacional del Treball i del Dret de la Unió Europea	9
1.3. Relació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals amb la resta de l'Ordenament Jurídic	11
1.4. Administracions públiques competents	14
1.5. Paper protagonista de la negociació col·lectiva en la prevenció de riscos laborals	15
L'acció preventiva	22
2.1. Concepte de seguretat i salut laboral	23
2.2. Riscos laborals	24
2.3. Accident de treball i malaltia professional	25
La prevenció de riscos laborals a l'empresa	29
3.1. Concepte d'empresa	30
3.2. Integració de l'activitat preventiva a l'empresa	31
3.3. Dret a la protecció i principis de l'acció preventiva	33
3.4. Organització de l'activitat preventiva	35
3.5. Obligacions de l'empresa	40
3.6. Obligacions del treballador	46
3.7. Coordinació d'activitats	48
Consulta i participació dels treballadors	52
Responsabilitats	55
30 conclusions per a aquests 30 anys	60



RESUM EXECUTIU



La prevenció de riscos laborals a Espanya té una tradició centenària que s'inicia amb la Llei d'Accident de Treball de 1900. L'actual Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) sorgeix com a transposició de la Directiva Marc 89/391/CEE i del Conveni 155 de l'OIT, complint el 2025 trenta anys des de la seva promulgació.

Durant aquestes tres dècades, la Llei ha experimentat nombroses modificacions a través de dotze reformes legislatives, essent la de 2003 la més significativa. S'ha desenvolupat mitjançant múltiples reglaments que regulen aspectes específics com els serveis de prevenció, llocs de treball, equips de protecció individual, obres de construcció i coordinació d'activitats empresarials.

La Llei ha modernitzat profundament el concepte de seguretat i higiene en el treball, promovent una «cultura preventiva» que integra la prevenció en tots els processos empresarials i ha contribuït significativament a la reducció de la sinistralitat laboral a Espanya.

El sistema preventiu espanyol s'estructura al voltant de tres organismes principals: l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (com a òrgan tècnic especialitzat), la Inspecció de Treball i Seguretat Social (responsable de la vigilància i control) i la Comissió Nacional de Seguretat i Salut (òrgan assessor i de participació institucional).

Tot això, tenint en compte la distribució competencial presenta complexitats derivades de la necessària coordinació entre administracions laborals, sanitàries i industrials, tant a nivell estatal com autonòmic, especialment en matèries on conflueixen competències de diferents àmbits normatius.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix com a principi fonamental l'obligació empresarial de garantir una protecció eficaç de la seguretat i salut dels treballadors. Aquesta obligació es concreta mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió empresarial a través del pla de prevenció de riscos laborals, que ha d'incloure l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva.

La Llei preveu diferents modalitats organitzatives adaptables a cada tipus d'empresa: assumpció personal per l'empresari (empreses de fins a 10 treballadors), designació de treballadors, servei de prevenció propi (obligatori per a empreses de més de 500 treballadors o entre 250-500 amb activitats perilloses) i ser-

vei de prevenció aliè. També contempla figures específiques com els serveis mancomunats i els recursos preventius.

Entre les obligacions empresarials destaquen la formació (que ha de ser teòrica, pràctica, suficient, adequada i adaptada al lloc de treball), la vigilància de la salut (generalment voluntària llevat d'excepcions legals) i la documentació de totes les activitats preventives realitzades.

La consulta i participació dels treballadors constitueix un pilar essencial del sistema preventiu espanyol. S'articula a través dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut, que exerceixen funcions de vigilància, control i col·laboració en matèria preventiva, encara que les seves decisions no són vinculants per a l'empresa.

La negociació col·lectiva exerceix un paper protagonista en el desenvolupament i millora de les condicions preventives. Així, el V Acord d'Ocupació i Negociació Col·lectiva dedica un capítol complet a la seguretat i salut en el treball, establint directrius sobre cultura preventiva, perspectiva de gènere, riscos psicosocials, formació i coordinació d'activitats empresarials. Els convenis col·lectius poden millorar els mínims legals en aspectes com reconeixements mèdics, formació, equips de protecció o creació d'òrgans específics de participació.

Pel que fa als reptes actuals i perspectives de futur, l'anàlisi revela diversos desafiaments pendents.

En primer lloc, l'aplicació d'un sistema dissenyat per a empreses estables presenta dificultats en el 95 % del teixit empresarial espanyol (empreses de menys de 5 treballadors), especialment en aquelles sense centre de treball propi o amb activitat temporal en centres aliens.

En segon lloc, emergeixen nous riscos que requereixen atenció específica: riscos psicosocials i salut mental, trastorns múscul esquelètics, riscos digitals derivats del teletreball, efectes del canvi climàtic (com les onades de calor) i desafiaments associats a la incorporació de noves tecnologies com la intel·ligència artificial.

En tercer lloc, persisteixen problemes relacionats amb la coordinació d'activitats empresarials, situació que s'agreuja en contextos de subcontractació i concurrència de múltiples empreses en un mateix espai físic.



L'incompliment de les obligacions preventives genera un sistema complet i compatible de responsabilitats: civil (contractual i extracontractual), penal (delicte contra la seguretat laboral), administrativa (infraccions lleus, greus i molt greus amb sancions de fins a 983.736 euros) i de Seguretat Social (el recàrrec de prestacions del 30% al 50%, no assegurable).

El 2024, la Inspecció de Treball va finalitzar 160.595 ordres de servei en matèria preventiva, realitzant 100.733 visites a centres de treball, afectant 227.618 treballadors i aplicant sancions per import de 105 milions d'euros.

En conclusió, després de trenta anys de vigència, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals es consolida com a norma fonamental en les relacions laborals espanyoles, havent aconseguit reduir significativament la sinistralitat. Tanmateix, requereix adaptacions per afrontar els nous reptes derivats de les transformacions en l'organització del treball, la digitalització i els riscos emergents, mantenint la seva vocació de protecció eficaç de la salut dels treballadors.



QÜESTIONS ESTRUCTURALS



1.1. Aspectes generals de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals

La prevenció de riscos laborals a Espanya té una llarga tradició si es compta que l'inici de la mateixa sorgeix en la Llei d'Accident de Treball, de 30 de gener de 1900, en la qual es regulava l'accident de treball, apareixia el concepte «Seguretat i higiene en el treball», es declarava, per primera vegada, la responsabilitat directa i objectiva de les empreses en els accidents soferts pels seus treballadors, essent la primera referència a l'actual recàrrec de prestacions i es fomentava la institució de l'assegurança.

Posteriorment i progressivament, es van promulgar la Llei d'accidents de treball de 1922, la Llei d'accidents de treball de 1932, el Reglament de seguretat i higiene en el treball de 1940 o la Llei d'accidents de treball de 22 de juny de 1956.

A més, es va crear l'Institut Nacional de Medicina, Higiene i Seguretat en el Treball el 1944, que va ser reorganitzat el 1959.

La següent fita es pot observar en l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball, de 9 de març de 1971, en la qual es regulaven les obligacions de l'empresari, les facultats dels comitès de seguretat i higiene en el treball, dels vigilants de seguretat, així com les condicions de seguretat i higiene.

En aquest relat, l'adhesió d'Espanya a la Unió Europea, l'1 de gener de 1986, va tenir una sèrie d'implicacions molt importants.

Concretament, pel que fa exclusivament a la prevenció de riscos laborals, cal destacar la Directiva 89/391/CEE, del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball (Directiva Marc).

La transposició d'aquesta Directiva va suposar la publicació de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), que al seu torn va incorporar el Conveni 155 de l'Organització Internacional del Treball, de la qual l'any 2025 es compleixen trenta anys.

Durant aquests 30 anys, la Llei ha sofert diverses modificacions, per mitjà de les normes següents:

- Llei 50/1998, de 30 de desembre.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre.
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.
- Llei 54/2003, de 12 de desembre.
- Llei 30/2005, de 29 de desembre.
- Llei 31/2006, de 18 d'octubre.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei 25/2009, de 22 de desembre.
- Llei 32/2010, de 5 d'agost.
- Llei 14/2013, del 27 de setembre.
- Llei 35/2014, de 26 de desembre.
- Reial Decret Llei 16/2022, de 6 de setembre.

Essent possiblement la reforma més rellevant la succeïda el 2003.

A més, els anys 2014 i 2015 hi va haver un procés de refosa de diverses normes, entre elles, l'Estatut dels Treballadors i la Llei General de la Seguretat Social, i tot i que va estar en la ment del Govern incloure també la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, finalment no va ser possible.

En desenvolupament de la regulació continguda en l'art. 6 LPRL, s'han dictat tot un seguit de reglaments, entre els quals cal destacar els següents:

- Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les condicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.
- Reial Decret 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual.
- Reial Decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les condicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball.
- Reial Decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les obres mínimes de seguretat i de salut en les obres de construcció.
- Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, per la qual es desenvolupa el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, pel que fa a l'acreditació d'entitats especialitzades com ser-

veis de prevenció, memòria d'activitats i autorització per realitzar l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses.

- Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial Decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció.

A més, també cal citar les denominades Guies Tècniques, elaborades per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, que poden ser transversals (18 en total, l'última de 2024) o específiques (3 en l'actualitat), que no són vinculants i que tenen per finalitat facilitar l'aplicació dels reials decrets.

En un sentit similar, entre les funcions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social cal citar la definició dels criteris tècnics i operatius per al desenvolupament de la funció inspectora, i en matèria de prevenció de riscos laborals, els següents criteris tècnics rellevants:

- Criteri Tècnic 104/2021 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en riscos psicosocials.
- Criteri Tècnic 87/2011, sobre actuacions inspectores en relació al risc laboral d'aturament.
- Criteri Tècnic 83/2010, sobre presència de recursos preventius a les empreses.
- Criteri Tècnic 69/2009, sobre assetjament i violència en el treball.

Igualment, la Inspecció publica alguns documents que poden servir de guia a les organitzacions per identificar aspectes de millora i, amb això, millorar la gestió del seu sistema preventiu. Tots aquests documents tenen un caràcter merament divulgatiu i, amb això, serà el marc normatiu el que fixarà les condicions mínimes que haurà de marcar el camí a seguir per garantir la seguretat i salut.

Entre aquests documents cal citar, per ser els últims:

- Control de la gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses.
- Actuacions inspectores en plataformes digitals.

- Control de la gestió de la PRL a les empreses.
- Coordinació d'activitats empresarials.

Tanmateix, les normes jurídiques tècniques elaborades per organitzacions o entitats que no tenen competència normativa, com, per exemple, normes AENOR, UNE, ISO, etc., són de dubtosa exigibilitat pels poders públics.

Finalment, destacar que s'han aprovat diverses Estratègies espanyoles de Seguretat i Salut en el Treball en diversos períodes, la finalitat dels quals és ser el marc de referència que orienti les polítiques públiques de prevenció de riscos laborals. Concretament, l'actual es va aprovar el març del 2023, com l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (EESST) 2023-2027, que s'està desenvolupant en l'actualitat.

1.2. Rellevància de l'Organització Internacional del Treball i del dret de la Unió Europea

En relació a l'Organització Internacional del Treball cal tenir en compte que ha estat un tema fonamental des de la seva creació el dret a unes condicions decents i a un medi ambient de treball segur.

En aquest ordre de coses, són nombrosos els convenis i recomanacions que tenen un contingut relatiu a la seguretat i salut en el treball, entre els quals cal destacar per la seva generalitat, els següents:

- Conveni 155, sobre seguretat i salut dels treballadors (1981).
- Conveni 161, sobre els serveis de salut en el treball (1985).
- Conveni 187, sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball (2006).
- Conveni 191, sobre un entorn de treball segur i saludable (2023).
- Recomanació 31, sobre la prevenció dels accidents de treball (1929).
- Recomanació 97, sobre la protecció de la salut dels treballadors (1953).
- Recomanació 164, sobre seguretat i salut dels treballadors (1981).
- Recomanació 197, sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball (2006).
- Resolució 207, sobre un entorn de treball segur i saludable (2023).



A més, existeix en l'actualitat l'Estratègia global en matèria de seguretat i salut en el treball i el pla d'acció per al període 2024-2030 (aprovada el 2023) que té per objecte «ajudar els mandants de l'OIT a progressar més en la promoció, el respecte i la realització progressiva del dret fonamental a un entorn de treball segur i saludable a tot el món i, en última instància, contribuir a reduir el nombre de morts, les lesions i malalties relacionades amb el treball i els costos socioeconòmics associats».

En el Dret de la Unió Europea, la seguretat i salut en el treball forma part d'un concepte integrat i ampli de seguretat, criteri recollit en l'Acta Única Europea (1986), ratificat posteriorment en el Tractat de Maastricht (1992) i pel Tractat d'Amsterdam (1997), que es construeix en un triple àmbit coordinat en la seva aplicació: seguretat en el producte, en el medi ambient i en el treball, l'origen del qual és el dret a la salut que es concep a partir de la millora del medi ambient, del qual el «medi ambient de treball» és una part específica, però no independent.

Tanmateix, cal tenir en compte que l'harmonització de les legislacions nacionals en relació amb les condicions de seguretat i salut en el medi ambient de treball es refereix a les disposicions mínimes. En aquest sentit, les condicions fixades en la protecció de la salut dels treballadors (art. 153 TFUE) són de caràcter mínim i, per tant, millorables per les legislacions nacionals, a diferència de les relatives a la seguretat en el producte i en el medi ambient (art. 114 TFUE), que són màximes, en tant que garanteixen l'harmonització del mercat interior.

En l'actualitat, a més, cal recordar que en el Pilar Europeu de Drets Socials, que té com a objectiu servir de guia per assolir resultats socials i d'ocupació eficients per respondre als desafiaments actuals i futurs per tal de satisfer les necessitats essencials de la població, així com per garantir una millor regulació i aplicació dels drets socials, concretament en el principi 10 titulat «Entorn de treball saludable, segur i adaptat i protecció de dades», en la lletra a) es refereix al fet que els treballadors tenen dret a un elevat nivell de protecció de la salut i la seguretat en el treball.

La salut laboral està regulada a la Unió Europea fonamentalment per mitjà de la Directiva del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball (Directiva Marc).

L'objecte de la Directiva és l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball, per la qual cosa inclou principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals i la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació dels factors de risc i accident, la informació, la consulta, la participació equilibrada de conformitat amb les legislacions i/o els usos nacionals, la formació dels treballadors i dels seus representants, així com les línies generals per a l'aplicació d'aquests principis. En base a aquests principis, s'estableix l'obligació de l'empresari de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Aquesta directiva, que és bàsica i permet un desenvolupament rellevant en cadascun dels països, ha estat transposada a tots els ordenaments jurídics dels països europeus, assolint una certa unificació de les diferents normatives nacionals.

Entre els organismes europeus que tenen competències en matèria de salut laboral cal citar els següents:

Agència Europea per a la seguretat i salut en el treball (EU-OSHA)

Té com a finalitat protegir la seguretat i la salut dels treballadors informant les polítiques, donant suport a la prevenció de riscos, conscienciant i implicant els agents clau, per mitjà de l'aportació de proves i coneixements sobre els riscos actuals, nous i emergents en relació amb el seu impacte en la seguretat i la salut i la seva prevenció, per donar suport a l'elaboració de polítiques i la recerca; la promoció i facilitació del desenvolupament d'eines i recursos que capacitin a les xarxes i socis de l'Agència per millorar la prevenció de riscos laborals en el treball, així com per mitjà de l'impuls d'accions de sensibilització i creació de xarxes que permetin a l'Agència i a les seves parts fomentar una cultura positiva de prevenció de riscos en el treball

Entre els seus mitjans cal citar l'Enquesta ESENER, que permet conèixer com es gestionen els riscos de seguretat i salut en els llocs de treball europeus, així com les pel·lícules NAPO, sobre temes rellevants en aquesta matèria.

Fundació Europea per a la millora de les condicions de vida i de treball (EUROFOUND)

El seu objectiu és proporcionar coneixements per contribuir al desenvolupament de millors polítiques socials, d'ocupació i relacionades amb el treball.



Finalment, no es pot oblidar la importància actual del Marc Estratègic de la Unió Europea sobre seguretat i salut en el treball (2021-2027) que adopta un enfocament tripartit, en el qual participen institucions de la Unió Europea, Estats membres, interlocutors socials i altres parts interessades, i se centra en tres prioritats clau:

- Anticipar i gestionar el canvi en el context de les transicions ecològica, digital i demogràfica.
- Millorar la prevenció d'accidents i malalties relacionats amb el treball i esforçar-se per adoptar un enfocament de «visió zero» respecte a les morts relacionades amb el treball.
- Incrementar la preparació per respondre a les crisis sanitàries actuals i futures.

1.3. Relació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals amb la resta de l'Ordenament Jurídic

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals té com a fonament l'art. 40.2 de la Constitució en el qual s'encomana als poders públics, en el marc dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball

Aquest concepte és difús pel que troba problemes en la seva delimitació, tant per la generalitat del concepte de prevenció de riscos laborals, com pel fet que el camp jurídic en el qual s'emmarca la prevenció, es connecta amb altres normes, ja siguin sanitàries, de salut, d'indústria, de transports o de medi ambient.

En aquest sentit, convé recordar que el fonament constitucional de la prevenció de riscos laborals (art. 40.2), té elements comuns el dret a la vida i integritat física i moral com a dret fonamental (art. 15) amb la protecció de la salut (art. 43) i el medi ambient adequat (art. 45).

Quant al vessant de distribució competencial, la salut laboral desborda el contorn de «legislació laboral» establert amb caràcter bàsic en l'article 149.1.7 CE, ja que formen part de l'ordenament preventiu que no són pròpiament «laborals», per la qual cosa es permet que les Comunitats Autònomes legislin en matèries pròpies de la seva competència com ara la seguretat industrial o la sanitat, es-

tablint condicions tècniques o d'organització que inevitablement afecten l'àmbit laboral.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals sembla conscient del problema dels seus límits amb altres normes, no només pel que fa a la seva aplicació derivada de la intervenció de les diferents Autoritats Públiques competents en diferents camps, com el sanitari, el transport, l'industrial, el medi ambient, etc., sinó també en relació amb la pròpia elaboració de la normativa de prevenció de riscos.

Així, es plantegen importants problemes en la intervenció de les diferents Administracions Públiques com a òrgans d'aplicació de les normes preventives no laborals, especialment en els nivells nacionals i autonòmics.

Durant aquests 30 anys, el paper protagonista de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals ha estat molt rellevant, ja que ha modernitzat el concepte de seguretat i higiene en el treball, ha permès reflexionar críticament sobre el seu sentit i abast, plantejant-se en alguns casos la revisió de conceptes o interpretacions que tradicionalment es consideraven indiscutibles o inamovibles, ha tractat de conscienciar empreses i treballadors, i la societat sencera mitjançant el que ha vingut a anomenar-se la «cultura preventiva», ha integrat la prevenció en tots els processos i a tots els nivells, ha implicat els més diversos actors de les relacions laborals i ha aconseguit reduir la sinistralitat en tots els seus paràmetres.

Suposa, per tant, un punt de referència i d'inflexió en les relacions laborals, i no només en matèria de salut laboral, a Espanya per l'impacte que va tenir en el seu moment i pels efectes que ha tingut en la seva aplicació pràctica al llarg d'aquests anys.

És evident que no es queda en un mer plantejament de disposicions mínimes en l'àmbit laboral, sinó que, amb major ambició, planteja una concepció de la seguretat i salut laboral obrint la porta a l'anomenada seguretat integrada, concepte en contínua progressió, especialment amb la introducció de noves situacions que poden introduir nous riscos, com ara, per exemple, la intel·ligència artificial.

En aquesta línia, estableix un concepte ampli de prevenció de riscos laborals, en la qual la Llei és una part, però a més es complementa amb totes aquelles normes



de desenvolupament o complementàries, bé siguin legals o convencionals, incorporant els objectius del Dret de la Unió Europea.

Ara bé, la Llei no es conforma amb un concepte passiu de la «prevenció», sinó que regula el seu contingut en determinar que les normes preventives «han de tenir prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives» (art. 1); la promoció de la seguretat i salut dels treballadors s'assoleix «mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries» (art. 2), de manera que els mitjans o instruments (les mesures de prevenció «necessàries») s'han d'encaminar a la fi, que no és altre que la prevenció al màxim nivell.

Així, el fonament és la protecció eficaç dels treballadors, com a obligació de resultat, tal com es contempla en l'art. 14 LPRL, per a la qual cosa és essencial garantir la vida i la integritat física dels treballadors d'una manera absoluta, havent-se d'adoptar les mesures que siguin necessàries.

Aquest concepte sol anar unit al caràcter de forçós, d'execució obligada, que cal per a un fi. El problema es planteja en relació al seu abast, és a dir, respecte de la determinació de les mesures que s'han d'entendre, en cada cas, com a indispensables o necessàries, sense que la imposició de mesures sense límits per al seu compliment per part de les empreses sigui totalment eficaç.

En aquest àmbit de la seguretat i salut en el treball hi ha normes que marquen obligacions molt precises a les empreses i altres normes, en canvi, presenten un contingut obligacional difús i indeterminat, ja que no solen precisar l'abast de l'obligació, la qual depèn, al seu torn, de la tècnica i de l'heterogeneïtat i variabilitat dels supòsits de fet al qual s'apliquen.

Aquestes normes no atorguen seguretat jurídica en la mesura que les circumstàncies tècniques, de temps o de lloc, s'han de completar amb valors socials i morals acceptats. Exemples coneguts per la seva indeterminació són, entre d'altres, els termes risc «*menor possible*», «*dins del possible*», «*en la mesura del possible*», «*en la mesura del raonable*», el «*nivell més baix possible*» o fins i tot el dret a una protecció «*eficaç*» en seguretat regulat a l'Estatut dels Treballadors.

Aquesta indeterminació implica que el contingut o concreció en cada moment del que és «necessari» o «eficaç» per a la seguretat en el treball, depengui del con-

tingut de la pròpia prestació, de les seves circumstàncies tècniques o de les condicions ambientals del lloc on es realitza l'activitat. És més, en ocasions al no ser suficient, els tribunals es veuen obligats a realitzar judicis de valor de la conducta empresarial, la qual cosa té el seu reflex en la denominació de «*l'empresari prudent*».

En aquest context d'indeterminació és on han de situar-se les «definicions» de l'art. 4 LPRL, ja que si bé tracten de regular els conceptes en funció del treball realitzat efectivament, quan delimiten la «condició de treball», amplien en termes genèrics a «*totes les característiques del treball, incloses no sols les relatives a la seva organització i ordenació (avaluació, planificació) que influeixin en la magnitud dels riscos al fet que estigui exposat el treballador*», sinó també, afegint la naturalesa dels agents, productes, equips, màquines, característiques de llocs, instal·lacions, etc.

D'aquesta manera, l'acció preventiva en l'empresa no té altres límits, en tot allò que afecti el treball, que els establerts per la pròpia tècnica, estant en aquest punt l'eficàcia real de la prevenció, o, en darrer terme, als referits com a valors raonables des d'una òptica no jurídica, sinó sociològica i moral.

Així, el contingut de les mesures necessàries per garantir la seguretat en el treball excedeix del terreny purament laboral i s'endinsa en altres espais com la seguretat en el producte, els sistemes tècnics o el medi ambient.

En aquest sentit, la seguretat i salut laboral és una «seguretat integrada», en el sentit que la seguretat a l'empresa es refereix tant a la concepció i disseny de la mateixa empresa com a la utilització de les instal·lacions, a l'organització de la producció i els mètodes de treball, al disseny i la fabricació dels equips, i a la posada en circulació de substàncies perilloses.

Per tant, les obligacions empresarials han de sobrepassar l'estrictament laboral, implicant tercers empresaris, directament vinculats amb l'empresari laboral (subcontractació o empreses de treball temporal) o indirectament relacionats amb ell (fabricants, importadors, subministradors), i això perquè l'acció preventiva de tots ells té impacte en l'empresa, concebuda com un espai organitzat, dins del qual l'empresari és el garant últim de la seguretat i salut de treballadors.



D'aquesta manera, el concepte de mesures «necessàries» genera inseguretat jurídica i planteja notables dificultats pràctiques en la seva aplicació, en la mesura que les obligacions empresarials no tenen un contingut precís i limitat, amb la consegüent ampliació del concepte de responsabilitat, cosa que és rebutjable.

És més, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, concretament en l'article 2.2, estableix una distinció entre normes de «*caràcter laboral*» i aquelles altres que no tenen tal caràcter, assenyalant que les primeres són dret mínim indisponible. No obstant això, en la mateixa Llei hi ha constants al·lusions a les normes preventives, la qual cosa permet considerar que, en referir-se a les normes «laborals» està utilitzant en un sentit no tècnic i equívoc aquest terme.

Igualment, l'article 1 LPRL crea una nova categoria de normes, les «*normes preventives*», que adquireixen el seu sentit mentre es dirigeixen a la prevenció de riscos en l'«àmbit laboral». En aquest cas, el problema es planteja en la distinció de les normes pel seu contingut material, ja que les normes a què es refereix l'art. 2.2 LPRL, essent també preventives i laborals, tenen el caràcter de mínims indisponibles i millorables, i no tota la matèria preventiva és de mínims indisponibles i millorables.

El caràcter mínim indisponible i millorable de la normativa preventiva des d'un punt de vista laboral i el màxim de protecció referit a altres matèries relacionades, com la seguretat en el producte i el medi ambient, presenta la relació següent:

- La norma preventiva està lligada tècnicament o funcionalment a l'activitat productiva dins de l'àmbit de l'empresa, per la qual cosa és indiferent el sector de l'ordenament jurídic específic al que pertanyi (industrial, medi ambient, transports, o de seguretat en el treball), ja que, quan s'apliqui als treballadors per raó de la seguretat i salut en l'àmbit de l'empresa, regulació sempre té el caràcter de norma preventiva.
- Quan la norma preventiva es vinculi a la seguretat en el producte o al medi ambient, l'esmentada norma, sense deixar de ser preventiva, s'ha de sotmetre a les regles derivades de la seguretat en el producte o de les corresponents al medi ambient i el seu contingut tindrà el caràcter de màxim, i no podrà exigir-se la seva millora.

En conclusió, quan la norma preventiva estigui dirigida a la protecció dels treballadors, tindrà el caràcter de «laboral» i, sense deixar de ser preventiva, alhora tindrà la consideració de norma «mínima» i millorable.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals és conscient del problema dels seus límits amb altres normes, no només pel que fa a la seva aplicació derivada de la intervenció de les diferents Autoritats Públiques competents en diferents camps, com el sanitari, el transport, l'industrial, el medi ambient, etc., sinó també en relació amb la pròpia elaboració de la normativa de prevenció de riscos.

Aquesta realitat es pot veure clarament quan en l'article 11 LPRL es regula que «*l'elaboració de normes preventives i el control del seu compliment, la promoció de la prevenció, la investigació i la vigilància epidemiològica sobre riscos laborals, accidents de treball i malalties professionals determinen la necessitat de coordinar les actuacions de les Administracions competents en matèria laboral, sanitària i d'indústria per a una més eficaç protecció de la seguretat i salut dels treballadors*».

D'aquesta manera es confirma que el laboral es contraposa al preventiu, per exemple, en la definició de l'administració pública competent, ja que, a la competència laboral pròpiament dita, s'afegeixen les funcions de prevenció, vigilància i control de la «*normativa de prevenció de riscos laborals*».

No obstant això, l'atribució d'aquesta competència a l'Autoritat Laboral no resol el problema real de les zones frontereres existents entre la normativa preventiva i aquelles altres normes que afecten la seguretat dels treballadors que són aplicades per altres Administracions Públiques, especialment en l'àmbit de les comunitats autònomes.

En tot cas, el contingut tècnic de les normes preventives, derivat de la regulació de les mesures tècniques protectores, ha plantejat problemes quant a la delimitació real de la frontera entre norma preventiva i norma que s'ha qualificat com a «jurídica-tècnica».

Així, l'art. 9.1.a) LPRL regula la norma jurídica-tècnica com un subtipus de la norma preventiva; però el que en un determinat moment històric tenia una certa transcendència pels seus efectes jurídics, en l'actualitat no es pot apreciar, ja que la norma jurídica-tècnica no és diferent de la norma preventiva, encara que en les



anteriors sí que haguessin estat considerades, no només diferents, sinó fins i tot contraposades.

En conclusió, es poden establir tres categories, totes elles interrelacionades:

- Les normes preventives són totes aquelles definides en l'art. 1 LPRL que regulen matèries relatives a les mesures preventives en l'àmbit laboral.
- Les normes «laborals» s'inclouen en les normes «preventives», i es caracteritzen perquè van dirigides expressament a l'àmbit de les relacions entre treballadors i empreses i en funció de la prevenció dels riscos derivats del treball, per la qual cosa són indisponibles, però millorables.
- Les normes «jurídica-tècniques» són normes preventives en la mesura que estableixin condicions de seguretat d'aplicació a l'àmbit laboral, és a dir, si reuneixen les condicions de l'article 1 LPRL, per la qual cosa estan fora de l'àmbit preventiu quan no repercussions en les condicions de treball.

Finalment, a més del protagonisme de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, als efectes de determinar el règim jurídic de la salut laboral, cal destacar tres normes:

Estatut dels Treballadors

Es regula el dret dels treballadors a la integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals (art. 4.2.d) i com a deure bàsic observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin (art. 5.b), sent el precepte més rellevant l'art. 19 titulat «*Seguretat i salut en el treball*».

Llei General de la Seguretat Social

Regula a més dels conceptes fonamentals d'accident de treball (art. 156) i malaltia professional (art. 157), tres supòsits de responsabilitat directa de l'empresari davant l'omissió de mesures de seguretat i salut en el treball, com són el recàrrec de prestacions (art. 164), l'incompliment en matèria d'accidents de treball (art. 242) o la responsabilitat per falta de reconeixements mèdics (art. 244).

Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

Estableix el concepte d'infracció laboral en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 5.2), regula les infraccions lleus (art. 11), greus (art. 12) i molt greus (art. 13), estableix els criteris de la graduació de les sancions (art. 39.3), així com la quantia de les sancions (art. 40.2).

1.4. Administracions públiques competents

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula la política en matèria de prevenció i estableix que té per objecte la promoció de la millora de les condicions de treball dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

Aquesta política es duu a terme per mitjà de normes reglamentàries (art. 6) i d'actuacions administratives que s'han d'orientar a la coordinació de les administracions públiques competents en matèria preventiva, ja sigui en els diferents àmbits territorials (nacional o autonòmics) o sectorials (sanitat, educació, etc.)

Concretament, en compliment d'aquests objectius, les administracions públiques competents han de desenvolupar funcions de promoció de la prevenció, assessorament tècnic, vigilància i control del compliment pels subjectes compresos en el seu àmbit d'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, i poden sancionar les infraccions a aquesta normativa.

En l'àmbit dels organismes competents, la Llei estableix els tres següents:

Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

És l'òrgan científic tècnic especialitzat de l'Administració General de l'Estat que té com a missió l'anàlisi i estudi de les condicions de seguretat i salut en el treball, així com la promoció i suport a la millora de les mateixes.

En compliment d'aquesta missió té funcions d'assessorament tècnic en l'elaboració de la normativa legal i en el desenvolupament de la normalització;



promoció i realització d'activitats de formació, informació, recerca, estudi i divulgació; suport tècnic i col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social o col·laboració amb organismes internacionals

A més, ha de vetllar per la coordinació, donar suport a l'intercanvi d'informació i les experiències entre les diferents administracions públiques i especialment fomentar i donar suport a la realització d'activitats de promoció de la seguretat i de la salut per les Comunitats Autònomes i actuar com a centre de referència nacional.

Inspecció de Treball i Seguretat Social

Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, el règim jurídic de la qual es regula en la Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, la funció de la vigilància i control de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i concretament:

- Vigilar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, així com de les normes jurídicotècniques que incideixin en les condicions de treball en matèria de prevenció, proposant a l'autoritat laboral competent la sanció corresponent.
- Assessorar i informar les empreses i els treballadors sobre la manera més efectiva de complir les disposicions la vigilància de les quals té encomanada.
- Elaborar els informes demanats pels jutjats socials en les demandes deduïdes davant els mateixos en els procediments d'accidents de treball i malalties professionals.
- Informar l'autoritat laboral sobre els accidents de treball mortals, molt greus o greus, i sobre aquells altres en què, per les seves característiques o pels subjectes afectats, es consideri necessari aquest informe, així com sobre les malalties professionals en què concorrin aquestes qualificacions.
- Comprovar i afavorir el compliment de les obligacions assumides pels serveis de prevenció.
- Ordenar la paralització immediata de treballs quan, a judici de l'inspector, s'adverteixi l'existència de risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels treballadors.

Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

És l'òrgan col·legiat assessor de les Administracions públiques en la formulació de les polítiques de prevenció i òrgan de participació institucional en matèria de seguretat i salut en el treball.

Està integrada per un representant de cadascuna de les Comunitats Autònomes i per igual nombre de membres de l'Administració General de l'Estat i per representants de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Coneix de les actuacions que desenvolupen les Administracions públiques competents en matèria de promoció de la prevenció de riscos laborals, d'assessorament tècnic i de vigilància i control i pot informar i formular propostes en relació amb aquestes actuacions.

1.5. Paper protagonista de la negociació col·lectiva en la prevenció de riscos laborals

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix la presència activa dels interlocutors socials per mitjà de dos preceptes:

- La participació d'empresaris i treballadors, a través de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, en la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball és principi bàsic de la política de prevenció de riscos laborals, a desenvolupar per les Administracions públiques competents en els diferents nivells territorials (art. 12).
- Les disposicions de caràcter laboral contingudes en la Llei i en les seves normes reglamentàries tindran en tot cas el caràcter de Dret necessari mínim indisponible, podent ser millorades i desenvolupades en els convenis col·lectius (art. 2.2).

En relació amb aquesta última qüestió, la salut laboral és un concepte molt ampli i de contínua evolució per la qual cosa la negociació col·lectiva compleix una tasca essencial.



1. Qüestions generals

En la mateixa Exposició de Motius de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, es deixa constància que un dels seus principis rectors és el de la participació d'empresaris i treballadors, a través de les seves organitzacions representatives.

En referència a aquesta qüestió, cal plantejar-se quin paper pot jugar: només com a mecanisme de supletorietat, integrant llacunes o donant concreció a conceptes indeterminats que ajudin a resoldre els múltiples conflictes d'aplicació o alguna cosa més.

En tot cas, és evident que pot tenir un paper estratègic en la satisfacció de les necessitats de les empreses.

Així, aquesta rellevància es pot comprovar quan el V Acord d'Ocupació i Negociació Col·lectiva dedica un capítol VIII sobre «Seguretat i salut en el treball», amb el següent contingut.

Les Organitzacions signants hem recollit en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027, els nous reptes i objectius de la seguretat i salut en el treball.

En desenvolupament d'aquesta, considerem que la negociació col·lectiva és la via idònia per a adaptar les condicions generals de seguretat i salut en el treball a les característiques de cada sector o de l'organització empresarial i de les seves plantilles. Per això, els convenis col·lectius deguessin:

- *Promoure protocols i guies d'acollida a l'empresa per a la millora de la sensibilització i generació de cultura preventiva.*
- *Establir mesures concretes perquè les empreses, amb la participació de la representació legal dels treballadors o, si s'escau, amb les persones treballadores, desenvolupin un pla integral enfocat al foment de la cultura preventiva i a la reducció de la sinistralitat laboral.*
- *Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció a l'empresa.*
- *Contemplar la discapacitat en la gestió de la prevenció.*
- *Impulsar el desenvolupament de mitjans i procediments per a l'adaptació de llocs de treball.*

- *Promoure l'atenció a l'envelliment i les seves implicacions en el desenvolupament de l'activitat laboral, implementant els continguts de l'Acord Marc Autònom sobre envelliment actiu i enfocament intergeneracional, adoptat pels interlocutors socials europeus, BusinessEurope, UEAPME, CEEP i CES, el 8 de març de 2017.*
- *Avançar en l'avaluació de riscos dels llocs de treball a distància.*
- *Avançar en la gestió preventiva dels riscos psicosocials, impulsant programes de prevenció de l'estrès laboral.*
- *Elaborar i fer seguiment de protocols de gestió dels conflictes psicosocials associats a la violència i/o l'assetjament en el treball, incloent-hi el ciberassetjament, la violència i la violència a través dels mitjans digitals.*
- *Desenvolupar la formació en prevenció de riscos laborals, incloent la de les persones treballadores designades i la representació dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, adaptant els seus continguts i durada a la realitat de les persones treballadores i empreses, i, en el cas dels treballadors i treballadores, fixant mitjans per a la seva acreditació.*
- *Incloure programes de formació i informació sobre els riscos de l'ús de les noves tecnologies del treball i les mesures preventives que s'hi han d'adoptar, a més de criteris de bones pràctiques respecte a la digitalització.*
- *Incloure mitjans i mesures de coordinació d'activitats empresarials, senzills, eficaços i eficients, d'acord amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i el seu desenvolupament a través del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, en els quals participin la representació de les persones treballadores.*
- *Potenciar el desenvolupament de la vigilància de la salut col·lectiva.*
- *Desenvolupar protocols i guies per a la millora de la gestió de la reincorporació de les persones treballadores després de baixes de llarga durada.*
- *Abordar les addiccions i desenvolupar plans de prevenció i intervenció en aquestes. Establir instruments per, en el marc de la prevenció de riscos laborals, identificar-les i afrontar-les.*
- *Prioritzar l'acció preventiva sobre els factors que generen determinats riscos enfront del mer establiment de plusos de toxicitat, penositat, perillositat i insalubritat.*

Així, es pot comprovar que les qüestions relacionades amb la salut laboral estan presents en els convenis col·lectius, com es dedueix del següent quadre resum.



TIPUS DE CLÀUSULES	CONVENIS	TREBALLADORS
Retribució salarial		
Complement salarial de penúria	23,75 %	24,16 %
Complement salarial d'insalubritat	7,61 %	7,60 %
Complement salarial de perillositat	19,80 %	21,74 %
Mesures relacionades amb l'absentisme	29,22 %	14,25 %
Complements de prestacions socials		
Complements retributius sobre alguna mena de prestació social	87,03 %	94,39 %
Complement a la malaltia comuna	78,29 %	80,71 %
Complement a l'accident de treball i malaltia professional	82,97 %	93,29 %
Altres	23,18 %	22,43 %
Seguretat, salut laboral i medi ambient		
Sistemes de designació de delegats de prevenció diferents als previstos legalment	8,23 %	16,14 %
Àmbit d'elecció diferent al dels òrgans de representació de personal	3,16 %	3,98 %
Possibilitat d'elecció com a delegats de prevenció a treballadors i/o delegats sindicals	7,33 %	15,43 %
Treballadors	4,74 %	14,96 %
Delegats sindicals	6,88 %	8,49 %
Crèdit horari mensual per als delegats de prevenció	13,42 %	6,89 %
Establiment de plans i programes de prevenció de riscos	20,42 %	13,63 %
Establiment dels continguts de la formació en matèria de seguretat i salut	14,95 %	16,58 %
Per al conjunt dels treballadors	14,21 %	16,35 %
Per als representants dels treballadors	11,28 %	9,52 %
Pacte amb els representants dels treballadors sobre l'elecció del servei de prevenció aliè	4,62 %	2,69 %
Clàusules específiques de medi ambient	9,70 %	11,67 %

Ministeri de Treball i Economia Social. Estadística de convenis col·lectius de treball. 2024 (avanç).



Aquest quadre resum mostra clarament que la prevenció de riscos laborals està molt present en la negociació col·lectiva ja que en la majoria de convenis col·lectius a nivell nacional incorporen articles i, amb freqüència, títols o capítols, en ocasions extensos, sobre aquesta matèria. A més, hi ha un indiscutible enriquiment dels continguts preventius contemplats en els convenis, si es compara amb períodes anteriors.

Ara bé, la regulació en els convenis és molt abstracta ja que no són gaires els convenis que regulen aquesta matèria i la majoria es limiten bé a la remissió a la norma legal o bé a la seva mera reproducció.

Són escassos els convenis que es preocupen d'adaptar i d'adequar les normes de caràcter general a les particularitats del sector.

Els convenis, amb molta freqüència, incorporen en el seu enunciat declaracions generals d'intencions o de compromís amb la prevenció de riscos laborals.

La negociació col·lectiva sol limitar-se a manifestar preocupacions i compromisos genèrics en relació amb la prevenció de riscos laborals, renunciant a emprendre mesures singulars orientades a transformar aquestes declaracions d'intencions en actuacions concretes.

La majoria de les vegades, l'al·lusió convencional als principis de la prevenció no és sinó una declaració de bones intencions o un pedagògic recordatori dels criteris que han d'inspirar l'acció preventiva.

Destaquen les declaracions generals sobre l'objectiu de protecció eficaç de la seguretat i salut laboral, sobre la necessitat d'establir i planificar l'acció preventiva en els centres de treball i empreses i sobre alguns drets i deures que concreten aquell objectiu proposat, moltes de les quals constitueixen referència convencional constant o molt recurrent.

Quant a l'avaluació de riscos laborals, l'obligació d'avaluar sol articular-se en els convenis mitjançant fórmules que especifiquen que qualsevol ampliació o modificació de les instal·lacions dels establiments, de la maquinària que s'utilitzi o de la tecnologia que s'apliqui als diversos llocs de treball, ha d'implicar una avaluació dels riscos per a la salut i seguretat laboral.

També són habituals les previsions d'efectuar avaluacions més específiques, quan les circumstàncies personals del treballador així ho aconsellin, en concret, en els casos de treballadors especialment sensibles a determinats riscos, de treballadores embarassades, que hagin donat a llum o que estiguin en període de lactància, de menors d'edat i de treballadors temporals.

En els convenis que regulen la planificació preventiva, inclou unes mesures concretes com els mitjans humans i materials i recursos econòmics necessaris; mesures d'emergència i de vigilància de la salut; informació i formació dels treballadors en matèria preventiva i fases i prioritats del desenvolupament de les mesures de prevenció.

Igualment solen concretar que el desenvolupament de tal obligació s'efectuarà a través de plans o de programes.

La regulació d'equips de treball i mesures de protecció pot qualificar-se de purament formal, en la mesura que la majoria dels convenis es limiten a la mera reproducció del que preveu la Llei de prevenció de riscos laborals.

En relació a la formació, sol ser freqüent en la negociació col·lectiva la inclusió de programes o plans de formació específica orientats a garantir una formació adequada dirigida a una gran varietat de subjectes.

La regulació de la vigilància de la salut és un dels aspectes preventius més regulats per la negociació col·lectiva, en tots els nivells.

Fins i tot els convenis col·lectius que no desenvolupen les previsions legals sobre seguretat i salut en el treball, contenen referències a l'obligació de l'empresari de garantir la vigilància de la salut dels seus treballadors.

La regulació de la vigilància es contempla des del punt de vista de reconeixements mèdics de caràcter periòdic, tot i que encara hi ha convenis que continuen mantenint les tradicionals revisions anuals.

S'aprecia un ús generalitzat de les excepcions a la voluntarietat, que són aprofitades per la negociació col·lectiva per determinar l'obligació del treballador de sotmetre's al reconeixement mèdic quan es produeixi un canvi d'activitat laboral, per valorar les seves característiques personals, estat biològic o discapaci-



tats físiques, psíquiques o sensorials i, en general, l'estat de salut del treballador, o en certs casos concrets motivats, per exemple, per un accident laboral sofert amb anterioritat pel treballador, per una absència prolongada, o fins i tot per les característiques en si que impliquen riscos de l'activitat a desenvolupar.

De l'anàlisi dels convenis dels últims anys es desprèn que comença a generalitzar-se una fórmula en virtut de la qual és obligatori el reconeixement mèdic quan s'apreciïn en el treballador comportaments estranys de caràcter psíquic i/o farmacològic, d'especial intensitat i habitualitat.

En relació amb els treballadors especialment sensibles, els convenis es limiten a enumerar les obligacions de caràcter general que ha d'assumir l'empresari respecte d'aquests treballadors a determinats riscos; de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o estiguin en període de lactància; dels menors i dels treballadors temporals o llocs a disposició per una empresa de treball temporal.

Quant a la consulta, participació i representació, amb la finalitat de fer les estructures participatives adequant-les a les característiques de l'empresa per a garantir una major protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, els convenis col·lectius procedeixen a la creació d'òrgans de participació addicionals al regulat en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals com són les Comissions de Seguretat i Salut de diferent nivell o àmbit.

Finalment, pel que fa al règim sancionador, la tipificació de les infraccions dels treballadors en salut laboral és un dels temes estrella en la negociació col·lectiva.

La pràctica totalitat dels convenis col·lectius inclouen una extensa enumeració de les infraccions laborals, i les seves correlatives sancions, i en aquest elenc ocupen un lloc important les infraccions vinculades amb la prevenció de riscos laborals.

2. Possibles clàusules a incloure en els convenis col·lectius

Cal tenir en compte que hi ha llibertat de negociació, de manera que hi ha total possibilitat de regular aquestes matèries. A més, no hi ha matèria de contingut mínim, però sí la referència a protocols d'actuació en cas de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos.

A més, en l'articulació dels diferents nivells dels convenis col·lectius, principalment en relació amb els convenis d'empresa, cal tenir en compte tres qüestions:

- Inaplicació en l'empresa de les condicions pactades en conveni col·lectiu, només per a «millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social» (art. 82.3.g ET).
- No existeix la possibilitat d'aconseguir prioritat aplicativa dels convenis d'empresa en aquesta matèria (no està inclosa en la relació de l'art. 84.2 ET).
- Les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals estan entre les matèries no negociables als efectes de prioritat aplicativa dels convenis de comunitat autònoma (art. 84.3 ET) i convenis provincials (art. 84.4 ET).

Pel que fa a les matèries concretes que es podrien incloure en els convenis col·lectius es pot citar les següents.

Riscos laborals

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat salut en el treball i aquest dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Davant d'aquesta situació, cal plantejar-se la possibilitat de regular aspectes relatius a drets digitals, treball a distància, desconexió digital, absentisme, incapacitat temporal o salut general.



Tot això, tenint en compte que són peticions dels sindicats aspectes com els riscos digitals i teletreball, la salut mental, els trastorns múscul-esquelètics o les addiccions.

Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció són dos:

- Avaluació de riscos laborals.
- Planificació de l'activitat preventiva.

Quant a la introducció de clàusules de negociació col·lectiva respecte a l'avaluació de riscos laborals, cal tenir en compte que és petició dels sindicats la consulta prèvia amb la RLT o els treballadors sobre el procediment (en absència d'aquesta), l'avaluació ha de tenir perspectiva de gènere, que l'avaluació es realitzi amb presència dels delegats de prevenció, la inclusió dels riscos psicosocials, la inclusió dels riscos en casos de situacions especials de risc derivats d'embaràs o lactància o l'actualització de l'avaluació quan ho demani la RLT o els delegats de prevenció.

Respecte als equips de treball i mitjans de protecció, l'empresari ha de proporcionar als seus treballadors equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seves funcions i vetllar per l'ús efectiu dels mateixos quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguin necessaris.

En aquesta qüestió, cal tenir en compte que els sindicats demanen la consulta prèvia amb els delegats de prevenció, que, en cas de discrepàncies entre l'empresa i el treballador per aquests equips, s'informarà al comitè de seguretat i salut que emetrà informe i que, davant de qualsevol tipus de risc, especialment físic, químic o biològic, encara que no superi el valor ambiental límit, l'empresari està obligat a lliurar aquests equips als treballadors que ho demanin.

En relació amb la informació, consulta i participació dels treballadors, s'han d'introduir mecanismes perquè els treballadors estiguin obligats a rebre aquesta informació, assimilar-la i aplicar-la, segons les circumstàncies.

Pel que fa a la formació dels treballadors, també cal que s'introdueixin mecanismes perquè els treballadors estiguin obligats a rebre aquesta informació, assimilar-la i aplicar-la, segons les circumstàncies, tenint en compte que els sindicats solen demanar la integració de la perspectiva de gènere, així com l'establiment d'una formació mínima obligatòria.

Pel que fa a les mesures d'emergència, concretament hi ha dues situacions que han de ser incloses en els convenis col·lectius:

Altes temperatures

El maig del 2023, va entrar en vigor el RD llei 4/2023, d'11 de maig, que va incloure una mesura significativa: la prohibició de realitzar treballs a l'aire lliure durant situacions d'onades de calor extremes. En desenvolupament d'aquesta norma es va publicar el Pla Nacional d'actuacions preventives dels efectes de l'excés de temperatura sobre la salut Any 2024, per la qual cosa es podria incloure en els convenis col·lectius un protocol d'actuació per a treballs a l'exterior durant onades de calor i d'altres temperatures.

Catàstrofe o fenomen meteorològic advers

El Reial Decret llei 8/2024, de 28 de novembre, va modificar l'Estatut dels Treballadors i va introduir l'obligació de negociar protocols d'actuació que recullin mesures de prevenció de riscos específicament referides a l'actuació davant catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos.

Igualment, s'han d'introduir mecanismes de gestió del permís retribuït regulat en l'article 37.3.g ET, introduït per la Llei 6/2024, de 20 de desembre, de fins a 4 dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats compe-



tents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

Respecte al risc greu i imminent, no només existeix un règim general, sinó que la DANA ha suposat la inclusió d'un supòsit concret dins d'aquesta situació.

Així, el Reial Decret Llei 7/2024, d'11 de novembre, va entendre que la situació excepcional provocada per la DANA i els seus efectes s'entendran com a risc greu i imminent als efectes previstos en l'article 21.2 LPRL i dona dret a les persones treballadores i a les persones sòcies treballadores i de treball a interrompre la seva activitat, abandonar el lloc de treball i no acudir-hi.

En relació a la vigilància de la salut, l'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

En aquesta matèria, es poden incloure clàusules relatives a l'obligatorietat d'aquests reconeixements, especialment en casos d'alcohol, drogues i medicaments, l'obligatorietat en casos de tornada de processos d'incapacitat temporal de llarga durada, així com l'establiment d'un valor clar als informes dels serveis de prevenció.

En tot cas, tenint en compte que les peticions dels sindicats solen ser en relació amb els reconeixements mèdics amb caràcter anual, la necessitat d'informe previ del RLT per a la realització dels reconeixements, que els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball, així com l'establiment d'un protocol de reincorporació després de processos d'absència prolongada.

Pel que fa a la coordinació d'activitats empresarials, es poden fer mecanismes d'establiment de mitjans de coordinació entre empresaris, que determinin clarament la informació que se'ls donarà als treballadors perquè s'entengui complerta l'obligació de l'empresa, així com d'obligació d'informació entre les empreses, així com supòsits d'assumpció de responsabilitats.

En aquest tema, els sindicats solen reclamar la realització de reunions amb els comitès de les diferents empreses.

En relació a la protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos, cal tenir en compte la nova regulació de la incapacitat permanent com a causa d'extinció del contracte de treball (Llei 2/2025, de 29 d'abril) o supòsits de *sharenting* en cas de menors.

Quant a les obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos, cal introduir una clara tipificació en el règim disciplinari, enfront de l'opinió dels sindicats de no-aplicació de sancions en cas d'utilització del règim de risc greu i imminent, llevat de supòsits extrems i prèvia realització d'expedient previ.

Finalment, en matèria de consulta, participació i representació, l'art. 35.4 LPRL estableix dues possibilitats:

(...) en els convenis col·lectius podran establir-se altres sistemes de designació dels delegats de prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als propis treballadors (art. 35.4 LPRL).

Així mateix, en la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què es refereix l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels Treballadors podrà acordar-se que les competències reconegudes en aquesta Llei als delegats de prevenció siguin exercides per òrgans específics creats en el propi conveni o en els acords esmentats. Aquests òrgans podran assumir, en els termes i conforme a les modalitats que s'acordin, competències generals respecte del conjunt dels centres de treball inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni o de l'acord, a l'ordre a fomentar el millor compliment en els mateixos de la normativa sobre prevenció de riscos laborals (art. 35.4 LPRL).

Davant d'aquesta regulació, les peticions dels sindicats solen referir-se al nomenament d'un delegat sectorial o territorial de prevenció (per a pimes), l'assumpció per part de l'empresa del cost de la formació als delegats de prevenció, l'obligatorietat de facilitació de tota la informació i documentació que demandin, l'increment del crèdit horari pel desenvolupament d'activitats de prevenció, el dret a assistir a cursos en matèria de prevenció, essent considerats dins del crèdit, la creació d'un comitè intercentres de seguretat i salut, l'ampliació de les funcions del comitè de seguretat i salut, l'establiment de protocols contra l'estrès, violència o assetjament en el treball o la seva intervenció en la designació de la mútua col·laboradora.



L'ACCIÓ PREVENTIVA



2.1. Concepte de seguretat i salut laboral

S'entén per seguretat i salut laboral la part de l'Ordenament jurídic que regula les condicions de seguretat i salut, en el sentit més ampli possible, en l'àmbit de la relació laboral.

Tanmateix, també pot referir-se a un concepte tècnic, i no estrictament jurídic, cas en el qual es pot parlar de matèria que, amb caràcter multidisciplinari, el conjunt de mètodes i actuacions que, incidint sobre les condicions de treball, tenen com a finalitat no només prevenir els riscos laborals per evitar accidents de treball i malalties professionals, sinó també promocionar la salut dels treballadors.

Aquests conceptes, l'origen dels quals cal trobar-los en l'anomenada medicina del treball, en l'actualitat incorporen múltiples facetes, especialment en l'àmbit tecnològic.

A l'hora de determinar aquests conceptes, s'han d'integrar els tres conceptes següents:

Condició de treball

Qualsevol característica del mateix que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador, en la qual s'han d'incloure, necessàriament les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres estris existents en el centre de treball, la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i les seves corresponents intensitats, concentracions o nivells de presència, els procediments per a la utilització d'aquests agents que influeixen en la generació dels riscos esmentats, així com qualsevol altra característica del treball, incloses les relatives a la seva organització i ordenació, que influeixen en la magnitud dels riscos a què estigui exposat el treballador.

Així s'observa que existeixen en aquesta definició variables de tipus tècniques, com l'entorn, que engloba totes les característiques del medi ambient de treball o la tasca, que inclou les condicions materials, la càrrega de treball, l'organització

i mètode de treball o el reconeixement social de la tasca i variables de factor humà, principalment l'aptitud i l'actitud.

Factors de risc

Es tracta d'aquelles característiques de les condicions de treball que, no essent adequades, determinen la probabilitat que s'esdevingui un succés negatiu i no desitjat que pot posar en perill la salut o la integritat física del treballador.

Risc laboral

En aquest cas, s'entén com a risc laboral la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball, tenint en compte que, per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'han de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la severitat del mateix.

Es tracta d'una definició més àmplia ja que inclou tot tipus de factors, com es comprova quan es defineixen els danys derivats del treball, com tot tipus de malalties, patologies o lesions sofertes amb motiu o ocasió del treball.

D'aquesta manera, la Llei estableix una correlació quant a la protecció enfront dels riscos laborals, ja que s'estableix com un dret dels treballadors i una obligació de les empreses i amb un resultat molt clar: una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En compliment d'aquest deure de protecció, l'empresari ha d'integrar l'activitat preventiva a l'empresa i adoptar totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

A més, ha de desenvolupar una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva per tal de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i disposarà el necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixen en la realització del treball.



En tot cas, les mesures complementàries que es puguin utilitzar per part de l'empresari per al compliment d'aquestes obligacions, com expressament determina la Llei, no l'eximeixen del compliment del seu deure, sens perjudici de les accions que pugui exercitar, si s'escau, contra qualsevol altra persona o entitat.

Tot això, tenint en compte que aquest deure general de prevenció s'ha de fonamentar en els principis generals següents:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- Combatre els riscos en el seu origen.
- Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.
- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les degudes instruccions als treballadors.

Com a conclusió, són diversos els motius que justifiquen la prevenció:

- Laborals: repercuteix en una millora del clima laboral, que no només satisfà els treballadors, sinó que també té una relació directa amb l'increment de la productivitat.
- Jurídiques: el compliment de les normes evita la producció de riscos, reduint o eliminant totalment les responsabilitats per a les empreses.
- Socials: tots els integrants de la societat, inclosos els treballadors i les empreses, estan obligats a preservar la salut de les persones.
- Econòmiques: l'adopció d'aquestes mesures és totalment rendible, ja que elimina costos directes, com, per exemple, complements de prestacions, recàrrecs, indemnitzacions o sancions, però també indirectes, fonamentalment, hores no treballades, pèrdua d'atractiu per a futurs treballadors o greus problemes reputacionals per a l'empresa.

2.2. Riscos laborals

Analitzats els riscos i els danys que poden ocasionar, i tenint com a fonament que la prevenció millora la competitivitat de les empreses, ja que incideix en l'àmbit dels recursos humans, element estratègic, protegeix la salut dels treballadors, ja que assumeix les funcions protectores en l'àmbit de la relació laboral i contribueix a la sostenibilitat dels sistemes de protecció social, ja que, en implantar les diferents metodologies, el resultat és una eina més en l'assumpció d'aquestes funcions, cal tenir en compte dues qüestions prèvies:

En primer lloc, l'empresari ha de complir amb una sèrie d'obligacions generals, ja sigui en els llocs de treball (Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril) o concretament en les obres de construcció (Reial Decret 1627/1997, de 24 d'octubre).

En segon lloc, hi ha tot un seguit de riscos clarament identificats, com l'exposició a agents químics (Reial Decret 374/2001, de 6 d'abril); agents físics, com el soroll, les vibracions, la temperatura, les radiacions o les lesions osteo-articulars i múscul esquelètiques; agents biològics (Reial Decret 664/1997, de 12 de maig); riscos elèctrics, d'incendi, explosió; ergonòmics o psicosocials.

Així, als efectes de poder les empreses prevenir aquests riscos cal tenir en compte que tots resultats que produeixen aquests riscos, especialment quan són accidents, tenen una causa que intervé en la seva materialització, tenint en compte que la majoria té causes naturals, que significa que poden ser estudiades i eliminades, no es deuen a una sola causa, sinó a diverses que solen estar interrelacionades entre si i que si l'empresa és capaç d'identificar la causa principal, l'eliminació del risc és total.

Per assolir l'objectiu d'erradicar o disminuir aquests riscos és necessària la posada en pràctica d'unes mesures de seguretat, que poden ser agrupades en dos blocs.

- Tècniques analítiques, l'objectiu de les quals és la detecció del risc i la investigació de les causes i que poden ser prèvies, com les inspeccions de seguretat o posteriors, com les investigacions o el processament de dades.
- Tècniques operatives, l'objectiu de les quals és l'adopció de mesures, incidint en el factor tècnic o en l'humà.



2.3. Accident de treball i malaltia professional

La Llei de Prevenció defineix en el seu art. 4 diversos conceptes, però omet l'accident de treball i la malaltia professional, malgrat que és un dels termes més utilitzats per la Llei, per la qual cosa s'han d'utilitzar els significats regulats en la Llei General de la Seguretat Social.

Així, segons l'art 156 LGSS, s'entén per accident de treball tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri i estableix tota una sèrie de supòsits que s'inclouen en aquest concepte:

- Els que pateixi el treballador en anar o en tornar del lloc de treball.
- Els que pateixi el treballador amb ocasió o com a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius de caràcter sindical, així com els ocorreguts en anar o en tornar del lloc en què s'exercitin les funcions pròpies d'aquests càrrecs.
- Els ocorreguts amb ocasió o per conseqüència de les tasques que, tot i ser diferents a les del seu grup professional, executi el treballador en compliment de les ordres de l'empresari o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.
- Els esdevinguts en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan uns i altres tinguin connexió amb el treball.
- Les malalties que contregui el treballador amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva l'execució del mateix.
- Les malalties o defectes, patits amb anterioritat pel treballador, que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.
- Les conseqüències de l'accident que resultin modificades en la seva naturalesa, durada, gravetat o acabament, per malalties intercurrents, que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat per l'accident mateix o tinguin el seu origen en afeccions adquirides en el nou mitjà en què s'hagi situat el pacient per a la seva curació.

A més, presumeix que són constitutives d'accident de treball les lesions que pateixi el treballador durant el temps i en el lloc del treball.

Igualment, regula que no impediran la qualificació d'un accident com de treball:

- La imprudència professional que sigui conseqüència de l'exercici habitual d'un treball i es derivi de la confiança que aquest inspira.
- La concurrència de culpabilitat civil o criminal de l'empresari, d'un company de feina de l'accidentat o d'un tercer, llevat que no guardi cap relació amb el treball.

En canvi, exclou d'aquest concepte:

- Els que siguin deguts a força major estranya a la feina, entenent-se per aquesta la que sigui de tal naturalesa que no guardi cap relació amb el treball que s'executava en ocórrer l'accident (sense incloure la insolació, el llamp i altres fenòmens anàlegs).
- Els que siguin deguts a dol o a imprudència temerària del treballador accidentat.

En sentit similar, l'article 157 LGSS defineix malaltia professional com la contreta a conseqüència del treball executat per compte d'altri en les activitats que s'especifiquin en el quadre regulat en el Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, i que estigui provocada per l'acció dels elements o substàncies que en aquest quadre s'indiquin per a cada malaltia professional.

Tanmateix, ambdós conceptes no són extensibles sense més a l'àmbit preventiu, ja que la Llei General de la Seguretat Social presenta un àmbit subjectiu més reduït i perquè té caràcter reparador enfront del caràcter preventiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'accident ha de produir una lesió o dany. No és possible qualificar com a accident, des d'un punt de vista preventiu, un succés o incident en el treball que no produeix dany. Ara bé, el dany no té per què produir una incapacitat temporal, tot i que sol ser la conseqüència habitual.



Així, la protecció davant les contingències s'ha de dur a terme, des de l'òptica de la prevenció de riscos laborals, mitjançant l'adaptació del treball a la persona.

El dany o detriment corporal es pateix en el treball o per conseqüència d'ell, i agrupa no només aquelles lesions immediates causades per agents externs, sinó també les malalties, la causa de les quals pot demostrar-se vinculada al treball, encara que es manifestin, en ocasions tardanament, i la relació de causalitat de les quals amb el treball sigui també, de vegades, més difícil d'enllaçar.

El tema de les malalties concretes pel treballador amb motiu de la realització del seu treball és un dels més complexos d'abordar per la dificultat d'establir una relació de causalitat entre la malaltia i l'activitat mitjançant un diagnòstic mèdic.

De fet, la precisió realitzada per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en el sentit que el dany inclou les malalties, patologies o lesions, s'aproxima al concepte manejat per la Llei General de Seguretat Social. Ara bé, la interpretació del concepte de malaltia relacionada amb el treball, i no qualificada de professional per no estar inclosa en el quadre de malalties professionals ha donat lloc a una abundant casuística jurisprudencial.

No n'hi ha prou que un treballador pateixi un dany o lesió, sinó que aquesta ha de tenir una relació amb la feina feta. Sobre aquesta qüestió, la Llei General de la Seguretat Social connecta amb un dels principis establerts en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en regular l'adaptació del treball a la persona.

La Llei General de la Seguretat Social considera accidents de treball els ocorreguts amb ocasió o per conseqüència de les tasques que, tot i ser diferents a les de la seva categoria professional, executi el treballador en compliment de les ordres de l'empresari o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.

En aquest tipus d'accident, pot plantejar problemes de qualificació del treball realitzat fora de les funcions habituals o l'espontàniament realitzat pel treballador, i així, mentre la Llei de Seguretat Social inclou ambdós supòsits en la categoria d'accident de treball, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no es pronuncia al respecte.

El nexce causal entre patologia o lesió i la realització de l'activitat en el temps i en el lloc del treball perdria el seu sentit si no fos per la presumpció, llevat de prova

en contrari, que són constitutives d'accident de treball les lesions que pateixi el treballador durant el temps i en el lloc del treball.

Perquè aquesta presumpció sigui operativa es requereix la concurrència de dos requisits: que el treballador pateixi la lesió en el temps i lloc del treball, i que no hi hagi prova en contrari que la desvirtui.

Aquesta presumpció té un paper fonamental en l'àmbit laboral, si bé planteja importants problemes en l'àmbit preventiu en la mesura que dificulta el control empresarial i fa recaure sobre les empreses una obligació de protecció que no té límits predeterminats.

Això passa, per exemple, amb els accidents ocorreguts mitjançant culpa o amb les malalties que ocorren en temps i lloc de treball (accidents vasculars, entre d'altres) o amb patologies relacionades amb riscos psicosocials.

La Llei de Seguretat Social regula una màxima garantia per assegurar la vigència del nexce causal entre el dany i el treball, arribant a eliminar alguns factors o circumstàncies que poguessin obstaculitzar-lo, com, per exemple, el fet que no s'impedeixi la qualificació com a accident de treball en determinats casos d'imprudència professional.

Tanmateix, la manca de cautela o precaució del treballador davant els riscos laborals o fins i tot de l'incompliment de les normes preventives, si no és temerària, pot tenir conseqüències que puguin ser protegides des d'un punt de vista de protecció prestacional, però difícilment poden ser admeses des de la prevenció de riscos laborals.

Finalment, segons les últimes dades d'Eurostat, el 2023, es van registrar 2,82 milions d'accidents laborals no mortals que van provocar almenys 4 dies naturals de baixa laboral i 3.298 accidents laborals mortals, la qual cosa suposa una proporció de 856 accidents no mortals per cada accident mortal.

En comparació amb l'any anterior, els accidents no mortals van disminuir en 148.935 (un 5,0 % menys) i els accidents mortals van augmentar en 12 (un 0,4 % més).



Els homes van tenir una probabilitat considerablement més gran que les dones de patir un accident laboral. El 2023, el 67,6 % dels accidents laborals no mortals van involucrar homes.

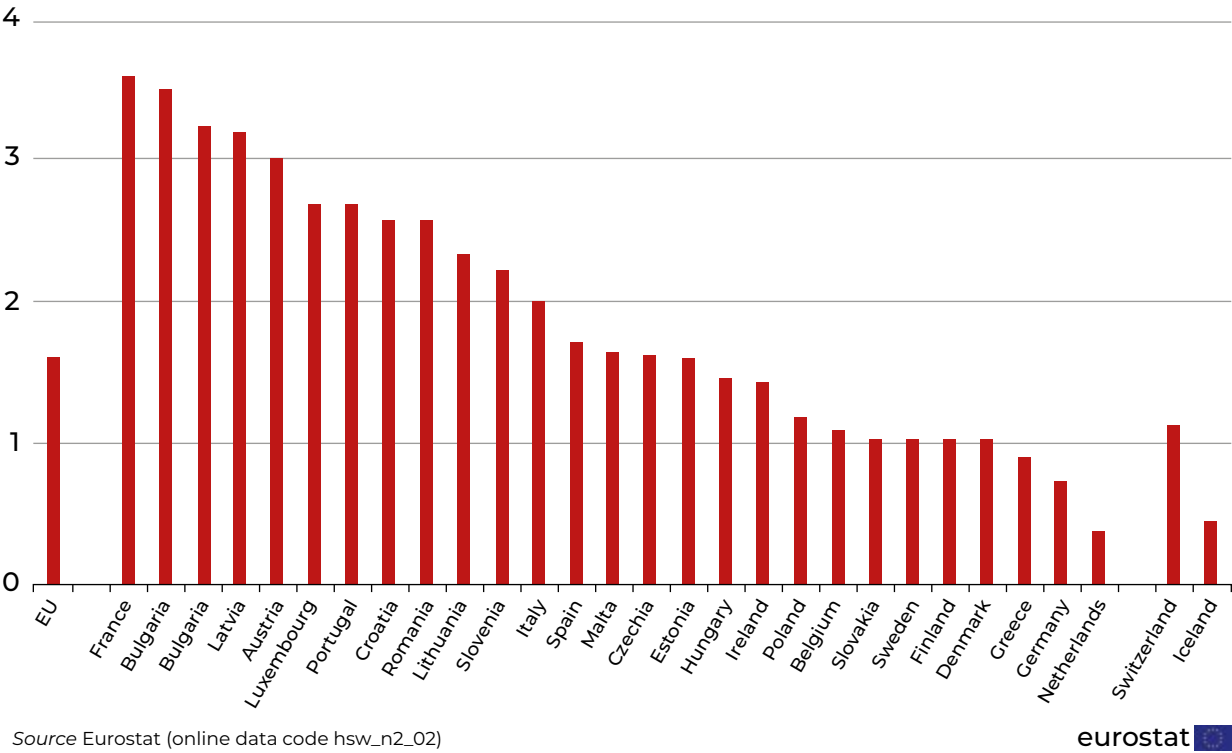
Entre el 2022 i el 2023, el nombre d'accidents laborals no mortals en què es van veure involucrats homes va disminuir (59.869), mentre que la disminució va ser més gran (89.242) en el nombre d'accidents no mortals en els quals es van veure involucrades dones.

Number of non-fatal and fatal accidents at work, 2023
(people)

	Non-fatal accidents at work involving at least 4 calendar days of absence from work			Fatal accidents at work
	Total (')	Men	Women	Total
EU	2 824 711	1 909 910	913 804	3 298
Belgium	61 139	41 998	19 140	47
Bulgaria	2 197	1 460	737	90
Czechia	35 672	23 604	12 158	78
Denmark	50 246	29 591	20 337	32
Germany	788 576	571 900	216 327	403
Estonia	5 216	3 613	1 603	10
Ireland	21 960	13 901	7 845	39
Greece	4 674	3 211	1 463	37
Spain	481 022	339 844	141 178	355
France	614 561	370 761	243 800	811
Croatia	9 161	5 601	3 555	43
Italy	268 197	194 242	73 955	473
Cyprus	1 314	943	371	14
Latvia	2 217	1 418	799	28
Lithuania	4 875	3 021	1 744	32
Luxembourg	6 435	4 870	1 565	12
Hungary	24 756	15 418	9 338	61
Malta	1 465	1 147	318	5
Netherlands	84 690	47 799	36 891	31
Austria	55 644	43 344	13 300	121
Poland	65 307	39 385	25 922	168
Portugal	125 873	87 100	38 773	136
Romania	3 429	2 320	1 109	146
Slovenia	13 716	9 753	3 963	21
Slovakia	8 027	5 021	3 006	23
Finland	33 148	21 440	11 708	27
Sweden	50 103	27 206	22 897	55
Iceland	1 488	985	503	1
Switzerland	99 421	76 133	23 288	48

A tota la Unió Europea, es van registrar 1,63 accidents mortals per cada 100.000 treballadors el 2023. Així, el nombre d'accidents mortals per cada 100.000 treballadors va oscil·lar entre menys d'1,00 als Països Baixos, Alemanya i Grècia i almenys 3,00 a Àustria, Letònia, Xipre, Bulgària i França, mentre que la taxa d'incidència més alta es va registrar a França, amb 3,60 accidents mortals per cada 100.000 treballadors.

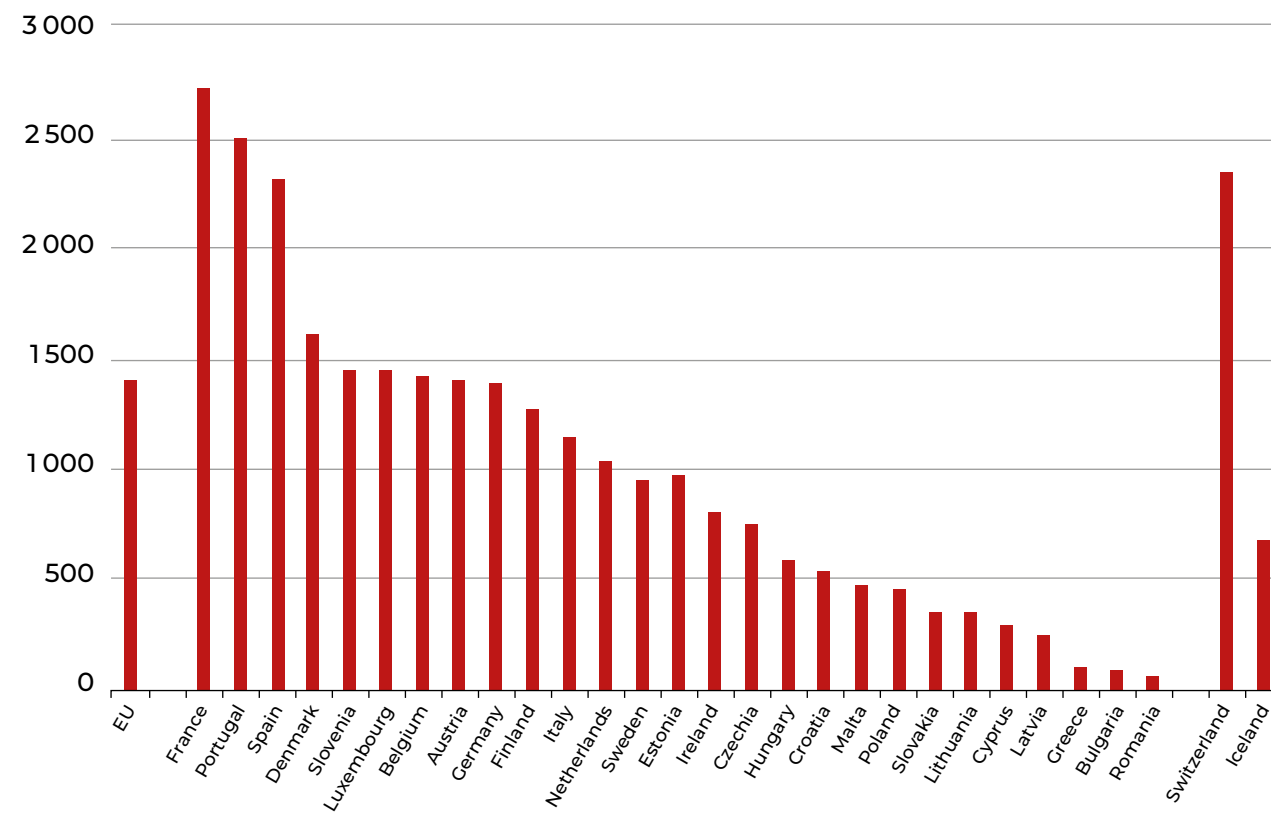
Fatal accidents at work, 2023
(incidence rates per 100 000 employed people)



En canvi, el 2023 es van registrar 1.393 accidents no mortals per cada 100.000 treballadors. La variació en les taxes d'incidència entre els països va oscil·lar entre menys de 100 accidents no mortals per cada 100.000 treballadors a Romania i Bulgària i més de 2.000 per cada 100.000 treballadors a Espanya, Portugal i França.

Fatal accidents at work, 2023

(incidence rates per 100 000 employed people)



Note: non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least 4 full calendar days of absence from work.
Source Eurostat (online data code hsw_n2_01)

eurostat

D'aquesta manera, com es pot comprovar, els accidents de treball en l'àmbit de la Unió Europea i, per suposat a Espanya, continuen sent un dels problemes més rellevants en les relacions laborals ja que, si bé el seu nombre està en disminució, continuen sent la causa de mort més important, per sobre, per exemple, dels accidents de trànsit.



LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A L'EMPRESA

3.1. Concepte d'empresa

L'empresari pot ser definit com el subjecte del contracte de treball que ofereix i rep el treball, per tant, que contracta els treballadors, així com el titular d'una organització econòmica que decideix com ha de funcionar des de tots els punts de vista, assumint els riscos de l'activitat.

Per aquesta raó, se sol definir l'empresari a partir de les notes característiques de l'art. 1.1 ET.

L'art. 1.2 TRET regula que pot tenir la condició d'empresari una persona física, una persona jurídica o una comunitat de béns.

La seva classificació es pot fer des de molts punts de vista.

- *Petita, mitjana i gran empresa (seguint la classificació del Reglament (UE) número 651/2014 de la Comissió, de 17 de juny de 2014, pel qual es declaren determinades categories d'ajudes compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat).*
- Pública o privada.
- Existència o no d'ànim de lucre.

L'empresa, com a organització econòmica, pot tenir una o diverses unitats. Aquesta unitat tècnica és el centre de treball, que pot ser definit com la unitat productiva amb organització específica que sigui donat d'alta, com a tal, davant l'Autoritat laboral (art. 1.5 ET) i s'identifica per dues notes característiques:

- Estar donat d'alta, com a tal, davant l'Autoritat Laboral, conforme al règim jurídic regulat en l'Ordre TIN/1071/2010, de 27 d'abril, sobre els requisits i dades que han de reunir les comunicacions d'obertura o de represa d'activitats en els centres de treball.
- Constituir una unitat productiva amb organització específica.

Quant a aquesta idea, s'entén que existeix quan es tracta d'un conjunt d'elements patrimonials pertanyents a un empresari susceptible d'una explotació econòmica independent, capaç d'oferir béns i serveis al mercat, sempre que aquests elements han de tenir substantivitat pròpia, no essent indepen-

dent del conjunt de l'empresa i havent de tenir una autonomia organitzativa i de funcionament que li permet desenvolupar la seva activitat amb una mínima independència

El concepte centre de treball presenta clar interès ja que és el lloc on es presta el treball i apareix com a element de referència a l'hora de delimitar determinats efectes laborals.

A més, cal tenir en compte que:

- En algunes ocasions, un establiment pot contenir més d'una empresa o diverses empreses poden compartir un mateix centre de treball, com succeeix, per exemple, en casos de coordinació d'activitats empresarials.
- L'art. 44 TRET, en referir-se a la subrogació empresarial, sembla distingir entre el canvi de titularitat que pot patir una empresa, un centre de treball i una unitat productiva autònoma de la mateixa.

Com es pot comprovar amb aquesta regulació, es constata que el concepte de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals és totalment insuficient, tenint en compte que l'empresa té un paper protagonista en la gestió de la salut laboral.

La Llei parteix d'un concepte estàtic de l'empresa, com a centre de treball propi, exclusiu i estable, que no té en compte una realitat fonamentada en la col·laboració interempresarial, especialment quan hi ha coincidència de diverses empreses en un mateix espai físic organitzat.

Així, l'empresa, com a centre de creació i imputació de riscos laborals, i alhora responsable de l'activitat organitzada, no es concep en la Llei en un sentit dinàmic, per la qual cosa no es regulen els paràmetres ni els límits de l'activitat empresarial en els diferents marcs de descentralització productiva.

A més, un altre problema que es troba solució en aquest concepte és la realitat de les empreses a Espanya, tenint en compte que el 95 % del total tenen menys de 5 treballadors, com es reflecteix en aquest quadre, segons dades del DIRCE (INE) corresponents al 2024.

TOTAL	
2024	
Total	3.255.276
Sin asalariados	1.692.479
De 1 a 2	955.079
De 3 a 5	316.419
De 6 a 9	131.903
De 10 a 19	84.907
De 20 a 49	48.362
De 50 a 99	13.079
De 100 a 199	6.615
De 200 a 249	1.367
De 250 a 999	3.856
De 1000 a 4999	1.012

Si es tenen en compte aquestes dades es mostra clarament la dificultat d'aplicar un sistema d'organització, com el previst en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

També cal destacar que existeix un percentatge molt rellevant de les empreses que no té treballadors, per la qual cosa l'aplicació d'aquesta norma, també obligatòria, presenta serioses dificultats.

TOTAL					
	2024	2023	2022	2021	2020
Total	3.255.276	3.207.580	3.430.663	3.366.570	3.404.428
Sin asalariados	1.692.479	1.719.297	1.942.319	1.879.126	1.912.010

Igualment, als efectes de valorar aquesta dificultat, s'ha de considerar el fet, que gran part d'aquestes empreses no té centre de treball propi, ja que realitzen la seva activitat amb caràcter temporal en centres de treball aliens, la qual cosa ha suposat en aquest període d'aplicació que les empreses en moltes ocasions no poden més que complir la Llei en un plànol bàsicament formal o documental, però sense dur a terme una organització de l'activitat preventiva adequada a aquesta realitat.

De fet, hi ha hagut diverses reformes l'objectiu de les quals ha estat el reforçament de la integració de la prevenció a l'empresa, però sense que hagin afrontat amb realisme el sistema d'organització de les petites i mitjanes empreses, que no tenen centres de treball propis per programar una avaluació de riscos pràctica, ja que en l'execució temporal dels encàrrecs hi ha singularitats i riscos específics que s'han de contemplar.

L'empresa adquireix rellevància des de l'òptica preventiva mentre és el subjecte que organitza els elements personals i materials que permeten desenvolupar l'activitat productiva.

Des de la perspectiva de la Llei de Prevenció de Regs Laborals, l'empresa no té un sentit econòmic ni jurídic, sinó que la seva importància rau en l'organització dels elements econòmics en un centre o lloc de treball determinat. Així, el rellevant no és, el tipus de societat, la seva denominació o el capital de què disposi sinó el fet objectiu relatiu a una organització adreçada a un fi productiu.

En aquest règim, cal destacar, per la seva rellevància en aquesta qüestió, que, en el si d'aquesta organització, l'empresari exerceix uns poders de comandament, direcció, decisió i gestió; poders que poden estar basats en qualsevol vincle jurídic.

De fet, d'aquesta titularitat deriven les facultats de direcció reconegudes a l'empresari respecte dels treballadors que en depenen i que són elements integrants i part fonamental de la producció de béns o serveis a través d'un vincle contractual que existeix davant el sol fet del treball i que tindran un paper fonamental en la gestió de la salut laboral.

3.2. Integració de l'activitat preventiva a l'empresa

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals ha incorporat una concepció integral de la prevenció a l'empresa, en tant que afegeix l'acció preventiva a la gestió de l'activitat productiva inherent a l'empresa. No es tracta només d'un mer reconeixement a l'empresa de determinats drets individuals de formació o informació als treballadors, sinó que estableix una organització especial per complir una activitat preventiva definida fonamentalment per aquestes tasques: reconeixement i avaluació dels riscos existents, planificació de les accions a



dur a terme, i execució de les tasques planificades a través d'una organització específica, que és realitzada, bé pel propi empresari en empreses de menys de 10 treballadors, bé designant treballadors concrets per a aquesta activitat o, creant un servei propi o concertant tot o part amb entitats especialitzades.

Així, l'empresa, igual que gestiona la qualitat del procés productiu ha d'atendre amb mitjans propis o aliens les tasques que formen l'activitat de prevenció dels riscos laborals. Tanmateix, l'aplicació pràctica d'aquest model planteja algunes qüestions que es refereixen, fonamentalment, a la integració de l'activitat preventiva a l'empresa.

La integració de l'activitat preventiva a l'empresa no es fonamenta en un sentit merament programàtic, sinó que té com a objectiu tenir un contingut obligacional concret a través d'un sistema que estructura una organització destinada a l'adopció d'unes mesures que han de ser necessàriament adoptades i l'aplicació de les quals, a més, ha de ser adequadament controlada.

En aquest sentit, l'activitat preventiva o l'adopció de les mesures preventives, constitueix la raó de ser de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tal com es comprova en la definició de l'article 4.2 LPRL, en regular que s'entén per «prevenció» el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa per tal d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball i la referència de l'article 4.5 LPRL que s'entenen com a processos, activitats, operacions, equips o productes «potencialment perillosos» aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que els desenvolupen o utilitzen.

D'aquesta manera, la prevenció de riscos laborals no pot ser considerada com un mer enunciat estàtic de drets i obligacions, sinó que va més enllà en encomanar a les empreses la integració de les mesures preventives (deures, obligacions) en el seu sistema productiu.

Tanmateix, la regulació d'aquest concepte en la Llei presenta dues qüestions:

- Un deure de prevenció tan ampli i, en massa ocasions, inconcret, degut, entre altres raons, a la dificultat de verificar el compliment real i efectiu de la normativa preventiva, origina una gran burocràcia per a les empreses.

- Hi ha un cert confusionisme conceptual en la utilització dels termes «mesures preventives», «acció preventiva a l'empresa» i «principis de l'acció preventiva».

Així, l'activitat preventiva a l'empresa està integrada per 5 grans àrees:

- La planificació des del moment mateix del disseny del projecte empresarial.
- L'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica.
- L'ordenació d'un conjunt coherent i globalitzador de mesures d'acció preventiva.
- El control dels riscos detectats i el control de l'efectivitat d'aquestes mesures.
- La formació i informació als treballadors, com a colofó d'aquesta activitat preventiva.

A més, durant aquests anys d'aplicació de la Llei, s'han produït rellevants reformes en la qüestió de la integració.

Així, en relació amb la planificació des del moment mateix del disseny del projecte empresarial, la Llei insisteix en la integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, concretant-se en l'obligada elaboració d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Respecte a l'ordenació d'un conjunt coherent i globalitzador de mesures d'acció preventiva, es concreta la necessària planificació de les activitats preventives essent part de la documentació obligatòria. A més, es planteja la planificació com a mètode per adoptar mesures preventives concretes davant els riscos laborals detectats en l'avaluació, que no s'ha de confondre amb l'obligada existència d'un pla de prevenció a l'empresa.

Sobre la formació i informació als treballadors, s'al·ludeix simplement a la necessitat de «fomentar una nova cultura de la prevenció».

Igualment, es produeix una clara simplificació de l'avaluació i la planificació de l'activitat preventiva en les petites empreses, atenent el nombre de treballadors de l'empresa, encara que no fixa el criteri per a la seva determinació, així com a



la naturalesa i perillositat de les activitats, si bé no contempla les circumstàncies en les activitats que poden ser considerades com a no perilloses, als efectes d'aquesta simplificació.

3.3. Dret a la protecció i principis de l'acció preventiva

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula el conjunt de drets i obligacions que, al seu torn, constitueixen el reflex de l'acció preventiva de l'empresa.

Ara bé, la Llei no distingeix els drets de protecció, el deure general de protecció i l'acció preventiva a l'empresa, ni defineix adequadament la posició de l'empresa com a garant de la seguretat dels treballadors ni tampoc delimita adequadament els principis de la prevenció, ja que aquests, com a criteris bàsics, no són exigibles directament des d'un punt de vista jurídic, sinó que han de servir i completar la interpretació de les normes quan aquestes són indeterminades.

De fet, la regulació inclou obligacions específiques de l'empresari en els principis, i no clarifica la correlació entre els drets dels treballadors i les mesures com a obligacions actives de l'empresari.

Així, l'art. 14.1 LPRL regula el dret bàsic dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i immediatament implica l'empresari com a garant d'aquest dret, afegint que aquest dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals.

Conforme a aquest doble enunciat, es concreta el seu contingut enumerant cinc drets dels treballadors que formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut, que són els següents:

- Dret d'informació en matèria preventiva (art. 18 LPRL).
- Dret de formació en matèria preventiva (art. 19 LPRL).
- Drets de consulta i participació (art. 18 i capítol V LPRL).
- Dret de paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent (art. 21 LPRL).
- Dret de vigilància de l'estat de salut (art. 22 LPRL).

En tant que és necessària una correspondència entre els drets dels treballadors i els deures correlatius de l'empresari, és totalment innecessari regular aquests deures, tret que, en lloc d'aquests, es fixessin específicament mesures instrumentals per fer-los efectius.

Concretament, les mesures són les següents:

- Informació als treballadors (art. 18.1 LPRL). Aquesta obligació es completa amb l'obligació establerta en l'art. 15 LPRL relativa a l'adopció per l'empresa de les mesures necessàries a fi de garantir que només els treballadors que hagin rebut informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.
- Consulta i participació (art. 18.2 i capítol LPRL).
- Formació dels treballadors (art. 19 LPRL).
- Actuacions en cas de situació de risc greu i imminent (art. 21 LPRL).
- Vigilància en la salut (art. 22 LPRL).
- Integració de l'activitat preventiva en la gestió de l'empresa, mitjançant l'elaboració d'un pla de prevenció de riscos laborals.
- Avaluació dels riscos (art. 16.2 a) LPRL).
- Planificació de les mesures preventives en situació de risc, detectats com a resultat de l'avaluació, amb termini i mitjans concrets per a la seva execució (art. 16.2 b) LPRL).
- Actuació en casos d'emergència (art. 20 LPRL).
- Constitució d'una organització i dels mitjans necessaris quan l'organització de l'activitat preventiva s'ha de coordinar amb la d'altres empreses que coincideixen en el mateix centre de treball (art. 24 LPRL).
- Atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa, mesura no desenvolupada i que ha de complementar la relativa a les instruccions de l'empresari als treballadors designats i als serveis de prevenció.
- Recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció.
- Impartició de les degudes instruccions als treballadors.
- Registre i conservació de la documentació (art. 23 LPRL).

L'incompliment d'aquestes obligacions per part de l'empresari suposa la consideració d'aquestes conductes com a infraccions, bé siguin greus o molt greus, en la Llei de Infraccions i Sancions de l'Ordre Social segons la següent divisió.



TIPUS D'INFRACCIÓ	CONDUCTES CONCRETES
Infracció greu	Informació als treballadors (arts. 12.8 i 12.11 LISOS). Consulta i participació (art. 12.11 LISOS). Formació dels treballadors (arts. 12.8 i 12.12 LISOS). Vigilància en la salut (art. 12.2 LISOS). Integració de l'activitat preventiva en la gestió de l'empresa, mitjançant l'elaboració d'un pla de prevenció de riscos laborals (art. 12.1 a LISOS). Avaluació dels riscos (art. 12.1 b LISOS). Planificació de les mesures preventives en situació de risc, detectats com a resultat de l'avaluació, amb termini i mitjans concrets per a la seva execució (art. 12.6 LISOS). Constitució d'una organització i dels mitjans necessaris quan l'organització de l'activitat preventiva s'ha de coordinar amb la d'altres empreses que coincideixen en el mateix centre de treball (art. 12.12, 15 a) i b), 18 i 19 LISOS). Adaptació del treball a la persona (art. 12.7 LISOS). Mesures dirigides als treballadors temporals i d'empreses de treball temporal (art. 19.2 b) i f) LISOS).
Infracció molt greu	Actuació en risc greu i imminent (arts. 13.3 i 13.9 LISOS). Vigilància en la salut (art. 13.5 LISOS). Actuació en casos d'emergència (art. 13.10 LISOS). Constitució d'una organització i dels mitjans necessaris quan l'organització de l'activitat preventiva ha de coordinar-se amb la d'altres empreses que coincideixen en el mateix centre de treball (art. 13.7 LISOS). Adaptació del treball a la persona (art. 13.4 LISOS). Mesures dirigides als treballadors temporals i d'empreses de treball temporal (art. 19.3 b) LISOS). Mesures dirigides a la protecció de la maternitat i dels menors (art. 13.1 i 2 LISOS).

Tot això, sense oblidar-se de la regulació relativa al compliment de les obligacions preventives per part dels treballadors (art. 29 LPRL).

En canvi, l'aplicació de les mesures preventives s'ha de realitzar d'acord amb els principis generals de l'art. 15.1 LPRL, són, en general, el correlatiu dels drets dels treballadors, encara que no tots els principis que es regulen s'han de considerar com a tals, i, a més, es contenen els principis següents segons la següent regulació

L'empresari ha de prendre en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el moment d'encomanar-los les tas-

ques, la qual cosa constitueix una obligació relacionada amb el deure de formació de l'art. 18 LPRL.

Obligació d'informar perquè només els treballadors amb informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

Matisant la responsabilitat del treballador en relació amb el compliment de les mesures de prevenció, s'estableix que l'efectivitat de les mesures preventives ha de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pogués cometre el treballador, tenint en compte que per a la seva adopció es tinguin en compte els riscos addicionals que poguessin implicar determinades mesures preventives, les quals només es poden adoptar quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels que es pretén controlar i no existeixin alternatives més segures.

Finalment, pel que fa a les operacions d'assegurança de caràcter privat com a cobertura de la responsabilitat empresarial, es regula que es poden concertar operacions d'assegurança que tinguin com a finalitat garantir com a àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball o l'empresa respecte dels seus treballadors.

Ara bé, aquests principis no són exigibles de manera directa i la seva aplicació s'enquadra en els criteris que han d'informar el compliment de les obligacions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en especial en aquelles circumstàncies en què el contingut de la norma és indeterminat, o en el seu cas alternatiu amb altres normes.



3.4. Organització de l'activitat preventiva a l'empresa

L'organització de l'activitat preventiva a l'empresa requereix de l'organització que faci possible la seva integració en l'activitat de l'empresa. De fet, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals parteix d'una concepció flexible per tal d'adaptar-se a cada tipus d'empresa i per això estableix diverses opcions o modalitats, en funció de la dimensió i la seva capacitat d'organització, així com de la naturalesa i perillositat dels riscos i de les activitats.

Les modalitats d'organització de l'activitat preventiva a l'empresa són les 4 següents:

- Assumpció personal per l'empresari.
- Designació de treballadors
- Servei de prevenció propi.
- Servei de prevenció aliè.

Al costat d'aquests, hi ha supòsits especials que mereixen una consideració, com són els serveis de prevenció mancomunats i dels centres mòbils o itinerants.

Una qüestió rellevant i comuna a tots els supòsits, encara que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals ho regula d'una manera excessivament genèrica, és el nivell de formació requerit per exercir les funcions de prevenció i els mecanismes de control.

En les empreses en les quals assumeixi l'empresari l'activitat preventiva, s'exigeix que tingui la formació adequada a la naturalesa de les activitats. No obstant això, tot i que es deixa al criteri de l'empresari la decisió, està obligat a notificar a l'Autoritat laboral les circumstàncies de l'activitat, i l'Autoritat pot decidir sobre el sistema adoptat i determinar, si s'escau, una auditoria.

Per la seva banda, la Inspecció de Treball i Seguretat Social pot examinar en les visites l'abast real de l'assumpció per l'empresari de l'activitat preventiva a través del compliment de cadascuna de les obligacions que integren aquesta acció preventiva.

En les empreses que designin treballadors es planteja el mateix problema quant al control i determinació, una vegada designats, de la seva suficiència i, amb

aquesta finalitat, l'empresa ha de notificar a l'Autoritat laboral les circumstàncies de l'activitat preventiva.

Així mateix, la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social pot controlar l'efectivitat de l'acció preventiva, examinant el compliment de les diferents mesures a adoptar per l'empresa, i si el personal designat es correspon amb el nivell de formació, a la vista dels riscos existents i la manera de prevenir-los.

En les empreses que adoptin el servei de prevenció propi, el control de l'adequació dels mitjans personals i materials a les activitats es realitza a través de l'auditoria; i de manera indirecta, a través de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, la qual pot examinar el compliment per l'empresa de cadascuna de les obligacions que constitueixen l'activitat preventiva.

Finalment, en les empreses que concertin un servei de prevenció aliè, cal estar al contingut del concert.

Les diferents modalitats d'organització de l'activitat preventiva són les següents.

Assumpció personal per l'empresari

És la fórmula més simple, però només es pot dur a terme si compleixen quatre requisits:

- L'empresa tingui 10 treballadors o menys.
- L'empresari desenvolupi la seva activitat professional de forma habitual en el centre de treball.
- Tingui la capacitat necessària en funció dels riscos existents a l'empresa i la perillositat de les activitats, la qual cosa implica la prohibició de triar aquesta opció quan l'empresa desenvolupa alguna de les activitats perilloses establertes en l'Annex I del Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Tingui la capacitat adequada per al desenvolupament de l'activitat preventiva i per donar la formació necessària, la qual cosa implica que l'empresari ha de tenir si més no una qualificació de nivell bàsic.



S'exclou, entre les funcions que es poden dur a terme per mitjà d'aquest sistema, la vigilància de l'estat de la salut dels treballadors que s'ha de realitzar per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

A més, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix que l'empresari ha de sotmetre el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa

Designació de treballadors

El sistema de designació dels treballadors, que ha de ser distingit dels serveis de prevenció pròpiament dits, ja que es regula que l'empresari pot recórrer al servei de prevenció propi o aliè quan la designació d'un o diversos treballadors sigui insuficient per a la realització de les activitats preventives, en funció de la mida de l'empresa, dels riscos o de la perillositat de les activitats.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix unes pautes indeterminades sobre la modalitat de designació dels treballadors, que es concreten a tenir la capacitat necessària, disposar del temps i dels mitjans precisos i ser suficients en nombre, tenint en compte la mida de l'empresa, així com els riscos a què estan exposats els treballadors i la seva distribució en la mateixa.

A més, en un format similar als mecanismes de protecció dels delegats de prevenció, aquests treballadors no poden patir cap perjudici derivat de les seves activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, ja que, en l'exercici d'aquesta funció, gaudeixen de les mateixes garanties que per als representants dels treballadors.

Servei de prevenció propi

El servei de prevenció propi s'integra en una estructura empresarial que controla l'espai de la seva activitat productiva. A partir de la seva creació, el servei de prevenció ha de tenir en compte la complexitat de l'estructura empresarial, la dispersió dels centres de treball, la seva dimensió, la seva coordinació, sense oblidar que, alhora, forma part d'un sistema productiu organitzat.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals considera els serveis de prevenció propis i aliens com a alternatives a l'hora d'organitzar l'acció preventiva a l'empresa, sempre que el sistema de designació de treballadors sigui insuficient per a la realització de l'activitat preventiva, per raó de la mida de l'empresa, riscos o perillositat de les activitats.

Tanmateix, no es regula si la constatació de la insuficiència del sistema de treballadors designats ha de ser criteri de la mateixa empresa, o, si s'escau pogués ser efectuada per la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social o per l'Autoritat Laboral, ni de les conseqüències que pot tenir una constatació de la insuficiència en supòsits d'accidents.

Tot i que l'opció entre les dues opcions, propi o aliè, pot semblar alternativa, el Reglament dels Serveis de Prevenció estableix els supòsits en què el servei de prevenció propi ha de ser obligatori:

- Empreses de més de 500 treballadors. El cens de treballadors que mesura la dimensió es refereix al conjunt de l'empresa, sense considerar els centres de treball i no es distingeix entre treballadors fixos o temporals.
- Empreses entre 250 i 500 treballadors que desenvolupin alguna de les activitats incloses en l'Annex I del Reglament de Serveis de Prevenció.
- Empreses no incloses en els apartats anteriors, així ho decideixi l'Autoritat Laboral previ informe de la Inspecció de Treball, i en el seu cas dels òrgans tècnics de les Comunitats Autònomes. Ara bé, l'empresa pot sostenir l'obligatorietat d'aquest supòsit si opta per concertar els serveis de prevenció amb una entitat especialitzada aliena.

Aquest tipus de serveis de prevenció estan obligats a constituir-se com una unitat organitzativa específica i els seus integrants s'han de dedicar de forma exclusiva la seva activitat a l'empresa a la finalitat d'aquest, per la qual cosa no és suficient amb que la empresa assigni treballadors o mitjans materials per a la realització d'accions preventives, ja que s'exigeix la creació d'una organització específica.

Aquests serveis de prevenció propis han de comptar amb les instal·lacions i els mitjans materials i humans necessaris per a la realització de les activitats preventives que hagin de desenvolupar a l'empresa i, concretament, els seus recursos tècnics han de ser suficients i adequats a les activitats preventives a desenvolupar.



par, en funció de les circumstàncies següents: grandària de l'empresa, tipus de riscos als quals poden trobar-se exposats els treballadors i distribució de riscos a l'empresa.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals considera, atesa la complexitat de l'activitat preventiva, que el servei de prevenció és interdisciplinari, havent de ser apropiats per complir les seves funcions, la qual cosa significa que el sistema s'ha d'organitzar o estructurar en funció del nivell de complexitat de l'activitat preventiva i ha de comptar, com a mínim, amb dues de les especialitats o disciplines preventives.

En tot cas, l'extensió i interdisciplinarietat de l'activitat preventiva determina la dificultat que l'empresa pugui assumir pels seus propis mitjans el conjunt de les disciplines, per la qual cosa es permet la possibilitat que es concertin amb serveis de prevenció aliens aquelles activitats preventives que no siguin assumides pel servei de prevenció propi.

La complexitat de l'activitat preventiva suposa que sigui desenvolupada a partir del coneixement dels riscos i de la seva avaluació, a través d'una planificació que distribueixi i assigni els mitjans materials i personals, que han de, en qualsevol cas, operar de manera conjunta i coordinada.

De fet, la possibilitat de recórrer a un o diversos serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa té sentit en empreses amb diversos centres de treball dispersos geogràficament i activitats molt diferenciades, la qual cosa implica la possibilitat d'organitzar funcionalment serveis de prevenció específics, sense oblidar, en aquests casos, el principi de coordinació.

Quant al nomenament i l'activitat dels treballadors que s'integrin en el servei de prevenció propi, el servei de prevenció propi ha d'estar integrat per treballadors de la mateixa empresa, però, atès el caràcter tècnic i especialitzat, no té sentit que la designació recaigui en qualsevol treballador, ja que aquest ha de tenir una certa aptitud i capacitat professional.

El temps que aquests treballadors han de dedicar a les funcions encomanades als serveis de prevenció propis és una qüestió que no està definida amb claredat.

En la modalitat de servei per mitjà de treballadors designats, s'estableix que han de disposar del temps i dels mitjans precisos, però, res es regula al respecte per als

serveis de prevenció propis o aliens, tenint en compte que sí que s'estableix que els seus integrants s'han de dedicar de forma exclusiva a la seva activitat preventiva, la qual cosa planteja incerteses quant a la intensitat de la dedicació i a l'extensió temporal de la mateixa.

Servei de prevenció aliè

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals no estableix l'obligatorietat ni l'exclusivitat del concert dels serveis de prevenció aliens.

Tanmateix, es pot considerar que s'ha optat per atorgar llibertat a l'empresa a l'hora d'organitzar els serveis de prevenció, si bé es fomenta el concert amb una entitat especialitzada atès que, tot i en el cas que prefereixi organitzar-se l'empresa amb els seus propis mitjans, en moltes ocasions no té altra alternativa que concertar externament determinades parcel·les de l'activitat preventiva, atesa la dificultat de cobrir algunes de les accions obligatòries, com la de la vigilància de la salut.

En aquest sentit, el servei de prevenció aliè ve a ser la cobertura última empresarial per complementar l'activitat preventiva o, si s'escau, per resoldre globalment el problema de la prevenció concertant l'activitat preventiva amb una entitat especialitzada.

En tot cas, cal tenir clar que el deure de l'empresari no desapareix pel fet que es converteix l'activitat preventiva amb un servei de prevenció aliè, per la qual cosa l'empresari ha de tutelar el compliment de les obligacions per aquests serveis, la qual cosa suposa un especial esforç, per exemple, per a les petites i mitjanes empreses.

Una de les qüestions que va ocasionar una discussió rellevant en el moment de la seva modificació normativa, però que no ha suposat especials dificultats, sense perjudici dels interrogants que segueix plantejant les competències en matèria de prevenció de riscos laborals de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social es refereix a la prohibició expressa regulada en l'article 32 LPRL.

D'acord amb aquest precepte, titulat «Prohibició de participació en activitats mercantils de prevenció», les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social



no poden desenvolupar les funcions corresponents als serveis de prevenció aliens, ni participar amb càrrec al seu patrimoni històric en el capital social d'una societat mercantil en l'objecte de la qual figuri l'activitat de prevenció, el que no significa que no puguin desenvolupar actuacions en matèria preventiva.

En un altre ordre de coses, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en relació amb l'activitat dels serveis de prevenció presenta una regulació exigent, però també permet una gran flexibilitat en el model d'organització, acceptant la coexistència de diversos sistemes i considerant l'activitat preventiva com a integrant d'una acció empresarial molt complexa, de caràcter interdisciplinar i coordinada.

Així, es regula, d'una banda, la necessitat que les entitats especialitzades desenvolupin directament les funcions preventives que hagin concertat, i contribueixin a l'efectivitat de la integració de les activitats de prevenció a elles encomanades en el conjunt d'activitats de l'empresa i en tots els nivells jeràrquics de la mateixa i, de l'altra, accepta que es puguin subcontractar els serveis d'altres professionals o entitats quan sigui necessari per a la realització d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.

D'aquesta manera, s'admet la subcontractació, bé de professionals o bé d'empreses especialitzades, però, de manera molt poc precisa, s'estableixen dos supòsits de subcontractació, ja sigui en activitats que requereixin coneixements especials o en instal·lacions de gran complexitat.

Ambdós supòsits, en ser tan genèrics, poden originar conflictes especialment en els casos en què l'entitat especialitzada pretengui subcontractar, ja sigui per raons de major especialitat o per absència o insuficiència de mitjans propis.

La subcontractació no requereix el consentiment de l'empresa principal, que és la destinatària de la prevenció, la qual cosa resulta qüestionable, considerant que la responsabilitat final recau sobre ella.

Tanmateix, es regula un control per part de l'Autoritat laboral, ja que en la sol·licitud d'acreditació com a entitat especialitzada s'ha de fer constar la subcontractació quan sigui continuada d'aquelles activitats preventives que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat, identificant els professionals i entitats que les vagin a desenvolupar.

Servei de prevenció mancomunat

Els serveis de prevenció mancomunats no estan regulats en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, encara que sí que preveuen en el Reglament dels Serveis de Prevenció, que els considera com a serveis de prevenció propis i comuns a diverses empreses amb personalitat jurídica independent, si bé alguna normativa els considera com a serveis de prevenció aliens, establint-se dos supòsits en els quals pot acudir-se a aquest tipus de mecanismes.

En primer lloc, quan les empreses que desenvolupin simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial.

En aquest cas, l'element fonamental per a la identificació del requisit és el centre de treball o edifici com a espai comú de desenvolupament de l'activitat, de manera que la coincidència geogràfica és la que serveix com a punt de referència, independent de la naturalesa de l'activitat.

Tanmateix, en aquesta modalitat, la normativa no regula cap previsió quant a la seva constitució.

En segon lloc, si les empreses pertanyen a un mateix sector productiu o mateix grup empresarial, o desenvolupen les seves activitats en un polígon industrial o àrea geogràfica limitada.

En aquest supòsit, existeixen tres opcions quant a la seva creació, ja es tracti per decisió de les empreses afectades, mitjançant conveni col·lectiu o, encara que sigui improbable, mitjançant acords sobre matèries concretes a què es refereix l'art. 83.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Els serveis de prevenció mancomunats poden tenir o no personalitat jurídica independent de les empreses que els constitueixen, i tenen la naturalesa de serveis de prevenció propis, la qual cosa significa que han de complir les condicions i els requisits establerts en el Reglament dels Serveis de Prevenció.

Ahora, poden concertar part de l'activitat preventiva amb serveis de prevenció aliens, ja que la creació dels serveis mancomunats ofereix moltes variants, ja que, fins i tot, poden servir de complement a serveis de prevenció propis de cada empresa que no cobreixen totes les tasques preventives, per exemple, en relació amb la vigilància de la salut, que pot ser coberta per aquesta via en lloc d'un concert amb una entitat especialitzada aliena.



La naturalesa dels serveis mancomunats com a serveis de prevenció propis planteja si és possible considerar-los com a sistemes substitutius del sistema preventiu de cadascuna de les empreses, la qual cosa té conseqüències en relació amb la cobertura i les auditories.

El Reglament dels Serveis de Prevenció, en considerar-los com a serveis propis, de les empreses que els constitueixin, permet que aquests puguin substituir el sistema preventiu de l'empresa respecte d'aquelles activitats que assumeix.

Així, si el servei mancomanat assumeix directa o per concert amb entitat aliena les quatre especialitats a què es refereix el Reglament, les empreses que componen el servei de prevenció s'alliberen del que constitueix l'obligació directa de l'organització de l'activitat preventiva, traslladant-la al servei mancomanat.

D'aquesta manera, amb el servei mancomanat l'empresa s'ha de preocupar, més que de l'organització en si, de l'aplicació i del compliment de les obligacions preventives que s'hagin de realitzar a través d'aquell.

Quant a l'auditoria de l'activitat preventiva pròpia, aquesta no s'haurà de realitzar a l'empresa, sinó al servei de prevenció mancomanat.

Tot i que en casos d'empreses amb serveis de prevenció mancomunats, les auditories se solen realitzar a les empreses, en realitat s'hauria d'establir aquesta auditoria sobre les activitats preventives que assumeixen els serveis de prevenció mancomunats i la seva aplicació a cadascuna de les empreses.

En aquesta qüestió cal tenir en compte que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula l'obligació de l'empresari que no concerta amb una entitat aliena el servei de prevenció de sotmetre el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria.

Ara bé, tot i que és l'empresari l'obligat i l'últim responsable, quan es regula el sistema de prevenció de l'empresari, s'està referint a la seva organització preventiva pròpia, la qual cosa significa que en el supòsit que s'adhereixi a un servei de prevenció mancomanat, se substitueix el seu sistema d'organització propi per un mancomanat de la mateixa naturalesa, i que assumeix el conjunt d'obligacions de l'organització pròpia de la prevenció.

Serveis de prevenció i empreses amb centres de treball mòbils, itinerants o temporals

L'organització de l'activitat preventiva adquireix una especial dificultat en centres de treball mòbils temporals.

En matèria preventiva, l'avaluació dels riscos queda coberta amb l'elaboració d'un o diversos plans de seguretat elaborats per personal aliè a l'organització de cada empresa contractista a través de serveis de prevenció aliens.

Tanmateix, el resultat sol ser l'absència de personal responsable de la prevenció en els diferents centres de treball, ja que moltes empreses no tenen estructura suficient per disposar d'un servei de prevenció propi, i és difícil la designació de treballadors.

Per aquesta raó, es pot considerar que el servei de prevenció es planteja en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals des de la perspectiva de l'empresa com a entitat estable i fixa, sense considerar el caràcter temporal o mòbil d'alguns centres de treball.

Els recursos preventius

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula el recurs preventiu com a mitjà o instrument de coordinació nomenat per l'empresari, al qual se li atribueix la funció de vigilar el compliment i comprovar l'eficàcia de les activitats preventives, com una mesura preventiva complementària a altres mesures tècniques tradicionals.

En tot cas, entén que la seva presència és necessària en els supòsits següents:

- Quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facin necessari el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball.
- Quan es realitzin activitats o processos que reglamentàriament siguin considerats com a perillosos o amb riscos especials.
- Quan la necessitat d'aquesta presència sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, si les circumstàncies del cas així ho exigissin a causa de les condicions de treball detectades.

Els recursos preventius poden ser un o diversos treballadors designats de l'empresa, un o diversos membres del servei de prevenció propi de l'empresa o, finalment, un o diversos membres del o els serveis de prevenció aliens concertats per l'empresa.

A més, l'empresari pot assignar la presència de forma expressa a un o diversos treballadors de l'empresa que reuneixin els coneixements, la qualificació i l'experiència necessàries en les activitats o processos que fan necessària la seva presència i comptin amb la formació preventiva corresponent, com a mínim, a les funcions del nivell bàsic.

No obstant això, es poden donar situacions en què per la perillositat de l'activitat o les circumstàncies en què es desenvolupi, puguin generar-se riscos de tal gravetat que resulti convenient que el recurs preventiu disposi d'uns coneixements específics i imprescindibles per a la prevenció d'aquests riscos i poder així garantir la seguretat i salut dels treballadors implicats en aquestes activitats o puguin resultar afectats per aquestes.

A més, aquests recursos preventius han de ser suficients en nombre per vigilar el compliment de les activitats preventives, havent de romandre en el centre de treball durant el temps en què es mantingui la situació que determini la seva presència.

Potser una de les qüestions més rellevants és que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no detalla suficientment els casos en què és necessària la presència del recurs preventiu a l'empresa, no indica el seu nivell de formació o qualificació necessària, ni es concreta el seu nombre i condició de cadascun d'aquests treballadors.

3.5. Obligacions de l'empresa

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en la línia de l'art. 19 de l'Estatut dels Treballadors, conté una sèrie de drets dels treballadors que presten serveis en les empreses en matèria de salut laboral, que esdevenen deures de les empreses i l'objectiu únic de les quals és aconseguir una protecció eficaç.

La regulació relativa a les obligacions de l'empresa en aquesta qüestió ha de ser considerada com a norma mínima, des d'un doble punt de vista.

En primer lloc, els drets dels treballadors regulats en la llei no poden ser considerats com una llista tancada o exhaustiva, ja que existeixen altres normes que inclouen obligacions per a les empreses que poden ser incloses en aquesta matèria, bé siguin normes reglamentàries de desenvolupament de prevenció de riscos laborals o lleis en altres àmbits.

En segon lloc, el contingut d'aquests drets pot ser millorat a favor del treballador per altres mecanismes, principalment mitjançant convenis col·lectius, acords en empreses o, fins i tot, acords individuals.

Per aquesta raó, la regulació continguda en el capítol III de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, de títol «Drets i obligacions», tot i que no és l'única font d'obligacions per a l'empresari, sí que pot ser considerada com la més rellevant i de referència als efectes de la consecució de l'objectiu de la protecció eficaç.

Essent diversos els drets regulats en aquest apartat de la Llei, als efectes d'aquest informe s'han triat tres obligacions que han plantejat rellevants reptes en aquests anys de desenvolupament de l'activitat preventiva de l'empresa.

Formació

La formació es planteja com un mecanisme de compliment del deure de l'empresari de protecció del treballador i, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix una sèrie de mínims des de diferents perspectives que ha de tenir aquesta obligació, els quals revelen factors d'enorme complexitat.

La formació ha de tenir en compte la diversitat de subjectes als quals va dirigida, en funció de la posició que ocupen en les tasques productives, per la qual cosa el seu contingut ha de ser diferent per als treballadors, segons la posició que ocupa en l'estructura de les empreses, ja que no pot tenir el mateix tractament la formació per als treballadors que no tenen responsabilitats de comandament o funcions directives en les empreses, que el mer treballador executor i, respecte dels treballadors, cal tenir en compte el nivell cultural i professional, així com el tipus de riscos existents i l'activitat desenvolupada a l'empresa.



Des d'un punt de vista del seu contingut, la formació en matèria preventiva és enormement complicada. De fet, tot i que s'ha simplificat el sistema formatiu mitjançant l'adopció de diferents nivells educatius de formació, les diferents realitats econòmiques de les empreses cada vegada són més avançades i complexes, i la rapidesa de la producció normativa sobrepassa la capacitat de coneixement i de posada al dia.

Tot i que és difícil la posada en pràctica d'un projecte educatiu professional de caràcter estatal, ja que les competències educatives corresponen a les Comunitats Autònomes, s'ha avançat en un procés que ha de donar els seus fruits, especialment per mitjà de la publicació de les dues normes següents:

- Reial Decret 949/1997, de 20 de juny, pel qual s'estableix el certificat de professionalitat de l'ocupació de prevencionista de riscos laborals.
- Reial Decret 958/2024, de 24 de setembre, pel qual s'estableix el títol de Formació Professional de Grau Superior de Tècnic Superior en Prevenció de riscos professionals i es fixen els aspectes bàsics del currículum.

La formació s'està desenvolupant en el si de les empreses en un doble pla, ja que afecta la formació dels tècnics que han d'ocupar-se de l'activitat preventiva, bé com a treballadors designats, integrants del servei de prevenció propi, o d'entitats concertades o la formació dels treballadors com a destinataris de la prevenció.

Atesa la formació com una de les obligacions fonamentals de l'empresari, aquest deure s'ha d'integrar operativament en el conjunt d'activitats de l'empresa, encara que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no dona massa detalls sobre el sistema de formació en matèria preventiva, ja que regula que es pot impartir per l'empresa mitjançant mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

A més de l'obligació de formació general en relació amb tots els treballadors, també es contempla la formació dels treballadors com una tasca que els serveis de prevenció han d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa, la participació o consulta ha de ser realitzada amb la deguda antelació sobre el projecte de la formació en matèria preventiva i finalment s'obliga l'empresari a donar la formació en matèria preventiva als delegats de prevenció, tenint l'opció de facilitar-la amb els seus propis mitjans o mitjançant concert amb entitats especialitzades.

D'aquesta manera, la formació exigeix el coneixement i avaluació dels riscos laborals, la planificació de les accions preventives, l'execució de les mesures previstes en l'activitat preventiva, així com el control del seu compliment.

Finalment, cal tenir en compte que la formació és una tasca permanent i dinàmica per la qual cosa s'ha d'impartir en tres moments:

- El moment de la contractació, qualsevol que sigui la modalitat o durada d'aquesta, així l'art. 28.2 LPRL reitera la necessitat de formació dels treballadors temporals o amb contractes de durada determinada.
- Quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi el treballador, la qual cosa significa que el lloc de treball ha d'estar prèviament avaluat i que la formació sobre els riscos del nou lloc de treball s'individualitza en el treballador.
- Quan s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball; aquesta circumstància afecta l'entorn del treballador.

Vigilància de la salut

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula el dret a la vigilància de la salut del treballador, així com la correlativa obligació a l'empresa en establir que l'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

La vigilància de la salut implica la posada a disposició per l'empresa dels mitjans personals i materials adequats amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte les aptituds fisiològiques o psicofísiques exigides al treballador, i els riscos i condicions del lloc de treball.

Així, la Llei garanteix la vigilància de l'estat de salut, però es refereix únicament a la vigilància periòdica, sense referir-se a una obligació de reconeixement previ a l'ingrés al treball o a l'inici de la relació laboral, la qual cosa pot arribar a suposar la convicció que els reconeixements mèdics són voluntaris, llevat que per les particulars condicions de la prestació laboral o els riscos inherents al lloc de treball sigui necessari efectuar aquest reconeixement previ.



Cal tenir en compte que de la salut es pot parlar en un sentit negatiu, com l'absència de malalties o anormalitats, o positiu, com un complet estat de benestar físic, mental i social de l'home, i no solament l'absència de malaltia o d'incapacitat, és a dir, com un bé que les persones tenen i han de gaudir, no només com a satisfacció individual, sinó com a necessitat social, i que repercuteix en la vida de la comunitat.

D'aquesta manera, cal entendre el concepte de salut com a dinàmic i positiu, en el sentit que constitueix una força que capacita els individus per enfrontar-se a les contingències de la vida amb un mínim de sofriment i desajust, i per això es fa dependre tant de factors individuals com del medi en què viu i de la seva conjunció o equilibri dependrà el nivell de salut.

La salut pot ser alterada per agents de molt diversa naturalesa: endògens, del mateix individu, o exògens, per condicions ambientals i físiques externes o socials.

Ara bé, en ser el treball un component essencial en la vida de les persones, l'adaptació o inadaptació a l'activitat laboral o la influència d'agents i de condicions de treball poden influir de manera decisiva en la salut i això s'ha d'afegir que el treball constitueix un factor d'incidència notable en l'estat psico-físic de les persones.

D'aquesta manera, la Recomanació número 97 de l'OIT (1953), va definir els següents objectius de la salut ocupacional: promoure i mantenir el més alt nivell de benestar físic, mental i social dels treballadors en totes les professions; prevenir tot dany causat a la salut d'aquests per les condicions del seu treball; protegir-los en la seva ocupació contra els riscos resultants de l'existència d'agents nocius per a la salut; col·locar i mantenir el treballador en una ocupació d'acord amb les seves aptituds fisiològiques i psicològiques, i, en resum, adaptar el treball a l'home i cada home a la seva tasca.

Igualment, la Recomanació número 112 de l'OIT (1959) concreta els fins de la salut ocupacional en aquests tres objectius.

En primer lloc, assegurar la protecció dels treballadors contra tot risc que perjudiqui la seva salut i que pugui resultar de la seva feina o de les condicions en què aquest s'efectua.

En segon lloc, fer possible l'adaptació física i mental dels treballadors i, en particular, la seva col·locació a llocs de treball corresponents a les seves aptituds.

En tercer lloc i possiblement més rellevant, promoure i mantenir el nivell més elevat possible de benestar físic, mental i social dels treballadors, la qual cosa s'aconsegueix mitjançant tot un seguit d'eines, com poden ser:

- Exàmens mèdics d'admissió al treball i exàmens periòdics i especials, inclosos els biològics o radiològics, en particular els relatius a les dones, adolescents, treballadors amb capacitat física disminuïda o exposats a riscos especials.
- Estudi dels llocs de treball des del punt de vista higiènic, fisiològic i psicològic.
- Vigilància en l'adaptació dels treballadors en el seu lloc de treball, i, si s'escau, l'estudi de la seva readaptació i l'assessorament en relació amb aquest.
- Primers auxilis a les víctimes dels accidents i de les malalties derivades del treball, atenent la formació de les persones ocupades en aquestes tasques.

Cal tenir en compte que la salut dels treballadors constitueix estratègicament un factor essencial de desenvolupament de les empreses, ja que ha estat un dels factors d'increment de la capacitat de producció, tant des d'un punt de vista quantitatiu com qualitatiu.

Hi ha una clara relació entre els problemes de la productivitat en les empreses amb la salut dels treballadors, ja que la deficiència o absència d'aquesta salut és la principal causa d'absentisme i baix rendiment.

Per aquesta raó, la millora de la salut dels treballadors és un dels factors estratègics per a una millora de la productivitat a l'empresa, especialment quan apareixen en escena les qüestions cada vegada més habituals de salut mental.

A més, si bé l'organització del treball ha experimentat canvis positius relacionats amb la millora del medi ambient de treball o la reducció del temps de treball i d'exposició als agents o la major protecció dels equips, això no obstant s'han detectat noves patologies que afecten el treballador i que es refereixen sobretot als aspectes psicosocials.



En aquest cas, es pot entendre una relació entre el treball i l'aparició de les malalties que poden estar directament derivades de l'activitat laboral o, en altres supòsits, poden actuar com a agreujant de malalties del treballador.

És evident que, tot i que les lesions múscul-esquelètiques encara són les majoritàries, almenys des d'un punt de vista del seu nombre, és possible que en els propers anys aspectes relatius als riscos psicosocials i el concepte de salut mental li arrabassen aquest paper protagonista, amb la consegüent alteració dels sistemes de prevenció de riscos laborals en les empreses.

Una de les qüestions més rellevants en matèria de vigilància de la salut consisteix en els mecanismes amb què compta l'empresari per poder desenvolupar aquesta obligació.

En principi, les patologies que pugui patir el treballador es descobreixen, excepte en els resultats dels reconeixements mèdics preventius, per les molèsties, dolors, alteracions o pertorbacions que percep; ara bé, aquestes situacions poden ser susceptibles de comprovació pel metge, constituint els anomenats símptomes objectius.

Per aquest motiu és necessària la realització, com a base fonamental d'aquesta vigilància, el desenvolupament dels anomenats reconeixements mèdics.

Els reconeixements mèdics han de tenir com a finalitat la realització d'un diagnòstic precoç de les patologies que poden tenir com a conseqüència la relació laboral i pot comprendre, entre d'altres, la recollida de dades personals, hereditàries i familiars, el control de la talla, pes, diàmetre toràcic i abdominal, capacitat vital i dinamometria, l'agudesia auditiva i visual, l'exploració radioscòpica de tòrax, auscultació cardiopulmonar, mesures de la pressió arterial, pols i respiració, examen de la pell, investigació d'adenopaties en coll, axelles, regió supraclavicular i engonals, mucosa bucal, dentadura, exploració d'amígdals i faringe, palpació d'abdomen, fosses lumbar i investigació d'hèrnies epigàstriques i umbilicals, moviments articulars actius i passius, estat dels reflexos, així com anàlisi de sang i orina.

Tanmateix, el reconeixement cal que en l'actualitat també inclogui una anàlisi de les condicions físiques i psicològiques del treballador i la seva relació amb les condicions del lloc de treball al qual ha de ser destinat, d'acord amb el seu grup professional o nivell retributiu.

És evident que per poder donar compliment a aquest objectiu és necessari que qui dugui a terme el reconeixement mèdic de la vigilància de la salut conegui els riscos que existeixen a l'empresa, així com les mesures preventives establertes, a fi de considerar l'aptitud específica del treballador per a l'exercici de la seva activitat laboral.

D'aquesta manera, és convenient que es dugui a terme un reconeixement previ a l'admissió del treballador a l'empresa que inclogui les dades del treballador, tant personals com d'ordre familiar, així com un examen dels aspectes interns, constants biològiques i de les funcions a través de les proves tècniques i funcionals necessàries.

A més d'aquest reconeixement inicial, és imprescindible la realització de reconeixements periòdics a intervals diversos atenent factors específics, tals com les condicions físiques o psicofísiques del treballador, la naturalesa dels treballs i els riscos concrets del lloc de treball.

Ara bé, en determinades circumstàncies la vigilància de la salut no pot limitar-se a la realització de reconeixements mèdics, qüestió que complica en excés el compliment d'aquest deure.

Així, en ocasions cal que es mantingui un període d'observació o es requereix un control mèdic continuat, amb atenció específica per part de l'empresa i del propi treballador, als efectes, per exemple d'estudiar els símptomes de les malalties i la seva evolució quan en un primer reconeixement es detecta la fase d'alarma o, en els supòsits de canvis de mètodes de treball o utilització de noves substàncies o agents, l'estudi biològic de les reaccions que previnguin la malaltia o, si s'escau, la vigilància mèdica sobre les dones, especialment durant la gestació i el postpart.

A més, cal un sistema que possibiliti el registre i arxiu individualitzat dels reconeixements mèdics que integri una documentació en la qual constin les dades sanitàries dels treballadors que permetin un adequat seguiment de l'estat de salut, l'evolució de les dolències, l'adaptació al treball, la resposta als possibles riscos, entre d'altres, tots ells subordinats a la salvaguarda de la seva salut en el lloc de treball, principal obligació de l'empresari.



En aquest sistema, i sens perjudici del respecte a la confidencialitat de les dades mèdiques, s'han d'integrar dades estadístiques sobre accidents de treball, emmalalties detectades, informes realitzats pels tècnics sobre les causes dels accidents, llocs de treball amb riscos especials, etc.

A partir de la recopilació i explotació de les dades dels treballadors es poden elaborar els estudis adequats per a un coneixement de les condicions de seguretat i higiene existents a l'empresa, així com possibles mesures a adoptar.

Les dades resultants de la vigilància en la salut han de ser conegudes, en termes de compatibilitat o incompatibilitat en la prestació de serveis, tant per la direcció de l'empresa com pels representants dels treballadors.

Quant a l'empresa, la informació serveix per seleccionar les mesures de prevenció relacionades amb els riscos que afecten la salut del treballador i, si s'escau, decidir sobre l'adaptació dels treballadors afectats a determinats llocs de treball.

En relació amb la representació dels treballadors, la informació ha d'anar acompanyada de la consulta en els supòsits de canvis d'operacions i processos de treball que puguin tenir repercussions en la salut dels treballadors, així com del tractament individualitzat per als treballadors especialment sensibles.

Als efectes d'aquesta vigilància de la salut, l'art. 22 LPRL regula específicament tot un seguit de qüestions que s'inclouen en determinats drets fonamentals dels treballadors, especialment en relació amb l'art. 18.1 de la Constitució.

Conforme al règim regulat en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, aquesta vigilància periòdica en la salut només pot dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment, llevat de supòsits excepcionals.

En aquesta qüestió cal preguntar-se si la vigilància en la salut com a deure de l'empresari s'esgota en aquells supòsits en què els treballadors no accedeixen al reconeixement mèdic i aquest no es realitza en no estar comprès en les excepcions legals.

Tanmateix, considerant el contingut de l'obligació de la vigilància de la salut, al marge del reconeixement mèdic, l'empresari ha d'atendre totes i cadascuna de condicions objectives que determinen les mesures preventives adequades en l'ambient de treball.

En tot cas, la pròpia Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula 3 excepcions al consentiment del treballador:

- Supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors. La redacció és genèrica i pot suscitar dubtes sobre l'abast de l'excepció, ja que contempla un supòsit obert.
- Supòsits destinats a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Aquesta excepció resulta confusa pel que fa al perill per al propi treballador, en la mesura que contradiu el principi general que el treballador decideix lliurement sobre la seva pròpia salut.
- Supòsits en què estigui obligatòriament establert el reconeixement mèdic en una disposició legal, en relació amb els riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La voluntarietat d'aquests reconeixements mèdics constitueix un obstacle en ordre al compliment de l'obligació de l'empresa d'assegurar la salut del treballador, ja que les empreses estan obligades a conèixer amb profunditat i detall les condicions psico-físiques dels treballadors en relació amb el treball a desenvolupar.

La negativa al reconeixement mèdic, en qualsevol de les seves modalitats, impedeix conèixer dades que poden ser rellevants per poder garantir al màxim nivell la seguretat i salut dels treballadors i en la necessitat d'adaptar el treball a la persona.

Per aquesta raó, l'expansió desmesurada del sentit i abast que en aquest àmbit té el dret a la intimitat no és coherent amb l'exigència de responsabilitats empresarials que poden tenir la seva causa en el desconeixement d'una dada de salut que és essencial per poder dur a terme les funcions de protecció de la salut.

A més, expressament regula que les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En aquesta qüestió, cal tenir en compte, ja que la pròpia Llei de Prevenció de Riscos Laborals no desplega aquesta qüestió que, l'article 7.4 de la Llei Orgànica 1/1982, de



5 de maig, que desenvolupa l'article 18.1 de la Constitució, considera com a intrusió il·legítima en l'honor la revelació de dades privades d'una persona o família coneguts a través de l'activitat professional o oficial de qui els revela, el que es tradueix en l'àmbit laboral en l'obligació de l'empresa i del personal mèdic de mantenir la confidencialitat sobre les dades conegudes sobre les condicions de la salut del treballador.

Per tant, els reconeixements mèdics estan sotmesos a les regles que limiten la seva extensió i la seva divulgació, per la qual cosa s'han de dur a terme en funció dels riscos inherents al lloc de treball que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc, així com respecte a les condicions personals del treballador, examinades en la seva relació amb els riscos laborals concrets, a través del reconeixement mèdic.

Aquesta regulació s'enquadra en el principi consagrat en l'art. 15.1 d) LPRL d'adaptar el treball a la persona, i adopta un enfocament extensiu de la vigilància de la salut, més enllà del compliment de l'obligació del reconeixement mèdic en termes genèrics i mecanicistes.

Igualment, el dret a la intimitat impedeix que es coneguin i divulguin dades de la salut del treballador que transcendeixin l'operativitat, l'aptitud i risc del treballador en el lloc de treball.

Els reconeixements mèdics, com a atenció particularitzada i individualitzada, implica la informació directa del metge al treballador sobre el seu estat de salut, el diagnòstic, el tractament mèdic, els consells sanitaris de caràcter individual no només sobre aspectes directes en relació amb el diagnòstic, sinó sobre aquelles qüestions relacionades, etc.

Per aquestes qüestions, els reconeixements han de garantir la confidencialitat de les dades sobre l'estat de salut del treballador i ha de tenir la seguretat que les dades mèdiques sobre la seva salut quedin salvaguardades i que aquestes dades no puguin ser utilitzades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

Igualment, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció, inclosos la representació legal dels treballadors, han de ser informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació

amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció per tal que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

Així, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals limita el coneixement de l'empresari i dels serveis de prevenció a les conclusions sobre l'aptitud del treballador en relació amb el lloc de treball a desenvolupar. Això significa que la cautela legal sobre la confidencialitat de les dades no és absoluta, sinó que s'ha de considerar que el secret mèdic i el consentiment del treballador només s'apliquen a aquelles dades que no estiguin relacionades amb la finalitat de la prevenció de la salut, perquè no s'utilitzin amb finalitats diferents.

Finalment, l'art. 22.6 LPRL regula que les mesures de vigilància i control de la salut s'han de dur a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada. No obstant això, aquest tema està totalment relacionat amb les competències de l'actual Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports, en matèria d'estudis habilitants, del Ministeri de Sanitat respecte al títol específic per a l'exercici professional, i en el seu cas, les comunitats autònomes, en la mesura que siguin competents en aquests àmbits.

Documentació

L'art. 23 LPRL regula les tasques que han de ser registrades i posades a disposició de l'Autoritat laboral i sanitària o notificades als treballadors, però la seva concreció no acaba en aquest precepte, que no és exhaustiu ni tancat, sinó que hi ha moltes obligacions que també s'han de registrar.

Malgrat la dificultat que aquest deure pugui requerir a l'empresa, és fonamental que, a més de complir amb totes les obligacions relatives a la prevenció, l'empresa estigui en disposició de demostrar el compliment de les seves obligacions preventives de cara al control exercit pels poders públics.

En aquest sentit, és recomanable que les empreses registrin el compliment de les obligacions imposades per mitjà dels documents requerits.

Tanmateix, cal advertir del perill que l'acció preventiva se cenyeixi a un compliment merament formal o documental dels deures i obligacions.



És per això que adquireixen importància els sistemes de control previstos, tant pel que fa al control i participació dels treballadors, com sobretot els externs, a través de l'actuació de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social o els funcionaris tècnics de les Administracions Públiques dedicats a la prevenció.

Tot i així, no es pot oblidar que el compliment de les obligacions documentals i el deure de conservació dels documents suposen, especialment per a les petites i mitjanes empreses, una càrrega burocràtica i de gestió que en molts casos resulta inassolible.

En aquest sentit, seria desitjable idear mecanismes de simplificació documental sense menyscabament de la seguretat dels treballadors en aquest tipus d'empreses.

3.6. Obligacions del treballador

Les normes de prevenció de riscos laborals no només imposen obligacions a l'empresari en el seu deure contractual de seguretat en relació amb els treballadors, sinó que s'estableixen també deures per als treballadors.

Els treballadors no són només subjectes preferents del compliment de les obligacions de l'empresari en relació amb la seguretat, sinó que alhora han de complir un paper actiu perquè les mesures adoptades siguin eficaces.

Per aquesta raó, els treballadors, a més dels drets que les normes de prevenció de riscos laborals els reconeixen, i que són correlatius a les obligacions contractuals de l'empresari, tenen un deure general i una sèrie d'obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, derivades de la seva condició de destinataris i de col·laboradors obligats en virtut de la bona fe contractual i del compliment dels interessos generals als quals atén la normativa de prevenció.

Així, d'acord amb l'article 29.1 LPRL, té una obligació general de «vetllar, segons les seves possibilitats, per la seva pròpia seguretat i la seva salut», és a dir, té el deure d'adoptar les mesures preventives destinades tant a la seva protecció, com a la de tercers que, en general, seran els mateixos companys de feina.

A més, el compliment de l'obligació del treballador s'emmarca en dos factors, que són la qualificació o formació i el compliment de les instruccions de l'empresari.

Això significa que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix la possibilitat de limitar la capacitat d'actuar del treballador en relació amb les mesures preventives, però sense que això pugui suposar desdibuixar el seu paper actiu en aquesta matèria.

Quant a la qualificació o formació, l'enquadrament professional situa el treballador dins d'un grup professional, la qual cosa determinarà una major o menor autonomia i possibilitats de prendre decisions sobre les mesures concretes preventives a adoptar en l'organització, o, en el seu cas, ser un mer executor.

Aquesta possibilitat s'observa clarament quan l'art. 15.2 LPRL estableix com a principi de l'acció preventiva que l'empresari ha de prendre en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.

D'aquesta manera, l'obligació del treballador s'adequa a la seva pròpia capacitat i depèn en part, al seu torn, de l'obligació empresarial d'encomanar-li la tasca adaptada a la seva capacitat professional.

D'altra banda, l'art. 15.3 LPRL vincula l'obligació del treballador al compliment per l'empresari de l'obligació d'informació, en determinar que l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries a fi de garantir que només els treballadors que hagin rebut informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

Respecte de les instruccions de l'empresari, aquest, com a titular del poder de direcció, té la facultat i alhora el deure d'ordenar i fer complir les mesures preventives adoptades.

El treballador ha de complir amb diligència les ordres o instruccions donades per l'empresari per a l'adopció de les mesures preventives, segons s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

Cal tenir en compte que la diligència deguda s'oposa a la culpa o negligència que defineix l'art. 1104 del Codi Civil com l'omissió d'aquella diligència que exigeixi la



naturalesa de l'obligació i que correspon a les circumstàncies de les persones, del temps i del lloc, la qual cosa permet entendre que la diligència forma part de l'obligació assumida contractualment pel treballador amb l'empresa, essent manifestació de la bona fe contractual.

En tot cas, la diligència deguda no és estàndard, sinó que depèn de les circumstàncies personals del treballador, i d'altres circumstàncies com el temps i el lloc, com, per exemple, segons estableix la pròpia Llei de Prevenció de Riscos Laborals, la capacitat del treballador en matèria de seguretat, la informació i formació sobre els riscos, els equips i mètodes de treball, així com les instruccions donades per l'empresari.

D'aquesta manera, les obligacions establertes en l'art. 29.2 LPRL són les següents:

- Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i en general qualssevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.
- Utilitzar correctament els mitjans i els equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
- No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.
- Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe i els treballadors designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, en el seu cas, servei de prevenció sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.
- Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent per tal de protegir la seguretat i salut dels treballadors en el treball.
- Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut dels treballadors.

No obstant això, una qüestió que no està resolta es refereix a les conseqüències jurídiques que suposa la desobediència del treballador a les instruccions de l'empresari en relació amb la possible exoneració de responsabilitat de l'empresa si s'esdevenís un accident laboral.

L'art 14.4 LPRL regula que les obligacions dels treballadors complementen les accions de l'empresari, sense que per això li eximeixin del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que pugui exercitar, en el seu cas contra qualsevol altra persona.

Igualment, l'art 15 LPRL, relatiu als principis d'acció preventiva, exigeix a l'empresari que els treballadors als quals s'encomanin tasques tinguin capacitat i informació suficient sobre la matèria de seguretat i salut.

A més, i possiblement més rellevant per a aquesta qüestió, regula l'art. 15.4 LPRL que l'efectivitat de les mesures preventives ha de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pugués cometre el treballador, la qual cosa significa que el deure de seguretat de l'empresari amb la seva consegüent responsabilitat enfront de tercers assoleix els incompliments del treballador deguts a la seva imprudència professional com a integrant de l'exercici normal de l'activitat del treballador i, per això, la protecció de l'empresari ha de comprendre aquesta circumstància, fins al límit de l'anomenada imprudència temerària, la qual eximeix l'empresari de responsabilitat.

En tot cas, és fonamental tenir en compte la importància de la formació en matèria preventiva, respecte de la qual cal ressenyar que el dret del treballador a rebre formació no l'allibera de l'obligació de rebre l'esmentada formació ja que, com expressament recull l'art. 19.4 ET, el treballador està obligat a seguir els esmentats ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan se celebrin dins de la jornada de treball o en altres hores.

D'acord amb aquestes qüestions, cal plantejar-se fins on arriba i és exigible la capacitat d'organització i gestió de l'empresari davant els incompliments del treballador de les seves obligacions d'autoprotecció i col·laboració.

L'empresari pot utilitzar les mesures disciplinàries fonamentades en el poder de direcció, i pot també exigir responsabilitats pecuniàries de danys i perjudicis quan aquests s'hagin produït.

Així, es poden plantejar diverses opcions, ja es tracti d'incompliments del treballador ocorreguts amb obediència a les ordres de l'empresari que no afecten la diligència en el treball, que no poden ser sancionables per l'empresari, supòsits d'imprudència professional, que poden ser sancionats com a falta laboral per



l'empresari i poden donar lloc a responsabilitat civil si hi ha danys o fins i tot successos que poden ser inclosos en el concepte d'imprudència temerària, que poden ser sancionables laboralment i donen lloc, si s'escau, a responsabilitat penal i civil de danys i perjudicis.

Tanmateix, ambdues possibilitats, han de tenir en compte les qüestions següents.

En primer lloc, l'adopció de mesures disciplinàries requereix, en virtut del principi de tipicitat, que una norma estableixi una obligació que s'ha incomplert. En tant que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula les obligacions per als treballadors, així com la genèrica referència continguda en l'article 54.1 ET, el paper dels convenis col·lectius serà molt rellevant.

En segon lloc, la producció de danys a un tercer, en aquest cas l'empresa, per l'incompliment d'una obligació encaixa en la responsabilitat extracontractual de l'article 1902 del Codi Civil, si bé l'empresari ha de vetllar/vigilar el compliment pels treballadors de les normes preventives (art. 1903 del Codi Civil).

D'aquesta manera, conforme a la regulació definida en l'art. 1904 del Codi Civil i la pròpia Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa podria repetir contra el treballador com a autor material del dany causat, però no en tots els casos, sinó únicament en aquells supòsits en els quals el treballador va actuar mitjançant culpa o negligència, és a dir amb imprudència professional.

En un sentit similar en relació amb els treballadors quan han estat designats per al compliment de funcions preventives, aquest nomenament no implica l'assumpció de les facultats i responsabilitats que correspon exercir de manera indelegable a l'empresa.

Això significa que aquests treballadors, així com aquells que integren el servei de prevenció, no tenen funcions directives o delegades de l'empresari, per la qual cosa realitzen les seves funcions com qualsevol treballador en l'àmbit de l'empresa, i atès que el seu treball s'integra en el sistema general de tasques, la seva activitat té el mateix nivell de responsabilitat que la resta de treballadors.

No es pot oblidar que les funcions encomanades a aquests treballadors són eminentment consultives i d'assistència tècnica en relació amb les mesures preven-

tives que ha d'adoptar l'empresari i l'incompliment de les seves obligacions no dona lloc a l'exigència de responsabilitats.

Així, quant a la matèria disciplinària, estan regulats pel règim comú de faltes i sancions de l'Estatut dels Treballadors i del conveni col·lectiu aplicable, i en la mesura que no és irrellevant l'assumpció de funcions preventives ja que aquestes funcions qualifiquen en matèria preventiva el treballador designat i aquesta matèria s'integra com a part del contracte de treball, es deriva fins i tot un plus de diligència que és exigible a l'empresa.

A més, la responsabilitat civil per danys i perjudicis només és exigible en la mesura que hi hagi culpa o negligència en la seva actuació, però cal tenir en compte la dificultat de l'empresari per demostrar que una conducta negligent en funcions de consulta o assessorament pugui donar lloc a la producció de danys i a la consegüent exigència d'aquest tipus de responsabilitat.

Idèntica situació es deriva d'una hipotètica situació de responsabilitat penal tenint en compte que l'empresa és la garant última de la seguretat i salut dels treballadors, per la qual cosa l'incompliment dels deures d'aquests treballadors molt difícilment pugui donar lloc a una exigència de responsabilitat penal.

En conclusió, tot i que hi ha un precepte específic que regula les obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, el seu contingut és excessivament abstracte, hi ha conductes que no estan expressament regulades, per la qual cosa difícilment pot derivar supòsits de sancions i no és regulat un mecanisme d'exigència de responsabilitat per aquests incompliments.

3.7. Coordinació d'activitats

La subcontractació d'activitats o el fenomen de la presència de diverses empreses en un mateix espai físic, suposa la confluència de treballadors de diferents empreses en un lloc comú, tenint en compte que, a més del diferent règim jurídic, cadascuna de les empreses compta amb la seva pròpia dinàmica i organització.

En aquest cas, a més que cada empresa ha de tenir en compte els respectius riscos que afecten la seva activitat individualment considerada, el fet que confluei-



xin treballadors de diferents empreses en un mateix lloc provoca que els riscos propis d'una empresa puguin afectar els treballadors d'una altra i que els riscos en el seu conjunt, analitzats des d'una perspectiva superior, s'agreguen com a conseqüència de les activitats realitzades.

Això significa, des d'un punt de vista preventiu, que cal tenir en compte els riscos inherents als treballs efectuats per cadascuna de les empreses concurrents, més els riscos generats per la concurrència de totes les empreses que intervenen o són presents en el mateix lloc.

D'altra banda, les empreses que hi intervenen poden tenir diferent grandària i diferent sistema d'organització, cultura i gestió de la prevenció, la qual cosa suposa una major complexitat i dificultat a l'hora de vetllar per la seguretat i salut de tots els treballadors presents en aquests centres.

Aquesta realitat es deu, entre altres factors, a problemes de comunicació en matèria de coordinació, una inadequada formació i informació sobre els riscos generals i específics, possibles imprevistos associats a la temporalitat en els treballs, el desconeixement de normes internes de seguretat o, fins i tot, la manca de control efectiu de les condicions de treball per part d'una o diverses empreses.

La regulació bàsica de la coordinació d'activitats empresarials es conté en l'article 24 LPRL, així com el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.

Així mateix, aquesta coordinació està regulada en el Conveni número 155 de l'Organització Internacional del Treball (1981), sobre seguretat i salut dels treballadors i medi ambient de treball, que regula en l'article 17 que sempre que dos o més empreses desenvolupin simultàniament activitats en un mateix lloc de treball tenen el deure de col·laborar en l'aplicació de les mesures previstes en el conveni, o en la Directiva Marc que, en l'article 6.4 disposa que quan en un mateix lloc de treball estiguin presents treballadors de diverses empreses, els empresaris han de cooperar en l'aplicació de les disposicions relatives a la seguretat, la higiene i la salut, així com, tenint en compte el tipus d'activitats, coordinar-se amb vista a la protecció i prevenció de riscos professionals, informar-se mútuament d'aquests riscos, i informar els seus treballadors respectius i/o els seus representants.

És evident que, per poder complir amb les obligacions preventives establertes en la coordinació d'activitats empresarials, s'ha de conèixer amb detall l'organització preventiva desenvolupada per cada empresa, la qual s'ha d'integrar en tots els nivells.

Per aquest motiu, el pla de prevenció de riscos laborals ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa.

En aquest sentit, l'organització no només engloba les figures tradicionals a la prevenció, com són els tècnics en prevenció de riscos laborals integrats en un servei de prevenció, els treballadors designats o els delegats de prevenció, sinó també l'estructura organitzativa de l'empresa entesa com un tot, de manera que tots els membres de l'organització han de ser presents i han d'estar coordinats en matèria preventiva.

Així, totes les empreses o treballadors autònoms concurrents en un mateix centre estan obligats a cooperar, aportant la informació necessària i els mitjans de coordinació pertinents.

Aquesta obligació és multidireccional, la qual cosa vol dir que l'empresa principal ha d'aportar de la mateixa manera informació en matèria de prevenció de riscos laborals a tota aquella empresa o autònom que realitzi alguna activitat en les seves instal·lacions.

La informació ha de ser coneguda per les altres empreses, ha de ser real, estar actualitzada, ser suficient als efectes de garantir la seguretat dels treballadors i proporcionar-se per escrit quan alguna de les empreses generi riscos qualificats com a greus o molt greus.

Cal tenir en compte que el compliment de l'obligació d'informació no és merament formal, per la qual cosa no consisteix a lliurar una còpia de l'avaluació de riscos dels llocs de treball o de la informació facilitada als seus propis treballadors, sinó que cal facilitar la informació detallada sobre els riscos concrets dels serveis contractats o subcontractats, que puguin afectar el centre i els treballadors d'altres empreses concurrents.



Per tant, s'ha d'aportar documentació sobre els riscos identificats per cada empresa a aquesta situació de concurrència, els quals s'han d'actualitzar quan existeixin canvis en els procediments de treball, ús d'equips o materials, o altres circumstàncies, i sempre que siguin rellevants per a la coordinació.

La informació que les empreses concurrents s'han d'intercanviar no es pot limitar a la que cadascuna d'elles proporcioni a la resta d'empreses sobre els riscos propis, si no que quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats per circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats, les empreses concurrents han de valorar conjuntament i informar-se recíprocament d'aquestes situacions i de les accions preventives a prendre per totes i cadascuna d'elles.

D'altra banda, cada empresari ha d'informar sobre els accidents que pateixin els seus treballadors en el centre a conseqüència de les activitats concurrents, així com de tota situació d'emergència que pugui afectar la seguretat i salut dels treballadors de qualsevol de les empreses presents en el centre.

Un cop les empreses han complert amb aquesta obligació d'informació, han de tenir en compte la informació rebuda per les altres empreses per realitzar o modificar l'avaluació de riscos de les activitats que s'han de dur a terme en el centre de treball, així com la corresponent planificació de l'activitat preventiva, de manera que tots els empresaris concurrents garanteixin als seus respectius treballadors la protecció eficaç.

Igualment, han d'adoptar els mitjans de coordinació necessaris i informar els respectius treballadors dels riscos derivats de la concurrència de les activitats, tenint en compte que aquest deure d'informació es refereix tant als riscos i mesures preventives, com a les actuacions en cas d'emergència.

Per tant, les obligacions establertes per a les empreses concurrents s'han d'entendre no només com un deure sinó també com un dret recíproc per garantir la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut, per a tots els treballadors de cadascuna d'aquestes empreses que treballen en un moment determinat en un mateix centre de treball.

Els mitjans de coordinació que poden utilitzar les empreses per complir amb aquest deure de coordinació són tots els recursos que es poden emprar en el centre de treball per dur a terme la coordinació d'activitats empresarials.

En la regulació continguda en la normativa es disposa una llista no exhaustiva de possibles mitjans de coordinació, entre els quals destaquen l'intercanvi d'informació i de comunicacions entre les empreses concurrents, la celebració de reunions periòdiques entre aquestes, la celebració de reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, en el seu defecte, dels empresaris que no tinguin aquests comitès amb els delegats de prevenció, la impartició d'instruccions, l'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguin afectar els treballadors de les empreses concurrents o de procediments o protocols d'actuació, la presència en el centre de treball dels recursos preventius de les empreses concurrents, la designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives.

En aquest llistat no exhaustiu de la relació de mitjans de coordinació s'inclou la designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives.

Concretament es regula que la designació d'una o més persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives, es considerarà mitjà de coordinació preferent, quan concorrin dues o més de les condicions següents:

- Realització d'activitats considerades perilloses reglamentàriament o de risc especial per alguna de les empreses concurrents en el centre de treball.
- Existència d'especial dificultat en el control de la interacció entre empreses que generin riscos greus.
- Existència d'especial dificultat per evitar que es desenvolupin en el centre de treball de forma simultània, activitats incompatibles entre si.
- Existència d'especial complexitat en la coordinació de les activitats preventives com a conseqüència del nombre d'empreses o treballadors presents en el mateix centre de treball.

En tot cas, quan existeixin raons tècniques o organitzatives justificades, la designació d'una o més persones encarregades de les activitats preventives pot ésser substituïda per qualsevol altre mitjà de coordinació que garanteixi el compliment dels objectius de la coordinació.

Quan els mitjans de coordinació consisteixen en un encarregat de la coordinació, igual que si s'opta per un recurs preventiu, l'empresari ha de facilitar a tots els treballadors les dades necessàries per permetre'ls la seva identificació.



La persona encarregada de coordinar les activitats preventives, serà designada per l'empresari titular del centre de treball, havent de recaure tal designació en:

- Un o diversos treballadors designats per l'empresari titular del centre o pels altres empresaris concurrents.
- Un o diversos membres del servei de prevenció propi o aliè de l'empresa titular o de les altres empreses.
- Un o diversos treballadors de l'empresa titular del centre de treball o de les altres empreses concurrents que, sense formar part del servei de prevenció propi ni ser treballadors designats, reuneixin les condicions, la qualificació i l'experiència necessàries per exercir la coordinació.
- Una o diverses persones d'empreses dedicades a la coordinació d'activitats preventives.

Aquesta persona té les funcions següents:

- Servir de via per a l'intercanvi d'informació.
- Conèixer les informacions que les empreses concurrents s'han d'intercanviar, així com qualsevol altra documentació preventiva que sigui necessària per a l'acompliment de les seves funcions.
- Impartir a les empreses concurrents les instruccions que siguin necessàries per al compliment de les seves funcions.
- Accedir a qualsevol zona de treball.
- Proposar a les empreses l'adopció de mesures per a la prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguin afectar els treballadors presents.

Tot això, tenint en compte que els encarregats de les activitats preventives han de tenir formació de nivell intermedi en prevenció de riscos laborals.

Aquesta coordinació també té presència quant als drets de consulta i participació que tenen els treballadors a través dels seus representants, per mitjà dels delegats de prevenció, les facultats dels quals són les següents:

- Han de ser informats de les subcontractacions realitzades.
- Han de ser consultats sobre l'organització del treball en el centre de treball derivada de la concurrència d'altres empreses en aquell.

- Estan facultats per acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social, poden realitzar visites al centre de treball, poden demanar del seu empresari l'adopció de mesures per a la coordinació d'activitats preventives i efectuar propostes al comitè de seguretat i salut per a la seva discussió i poden adreçar-se a la o les persones encarregades de la coordinació d'activitats preventives perquè proposi l'adopció de mesures.

Per la seva banda, els comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, si no n'hi ha, els empresaris que no tinguin aquests comitès i els delegats de prevenció poden acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada, en particular quan, pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

Finalment, tot i que els treballadors autònoms no s'inclouen en l'àmbit d'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, se'ls reconeixen drets i obligacions en matèria de seguretat i salut i, entre aquestes últimes, en concret, la de coordinar-se amb les altres empreses.

Així, quan una empresa contracti amb treballadors autònoms la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquelles, i que es desenvolupin en els seus propis centres de treball, l'empresari principal ha de vigilar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per aquests treballadors.

De fet, la Llei de l'Estatut del Treball Autònom estableix als autònoms l'obligació de complir amb les obligacions en matèria de seguretat i salut laborals que la llei o els contractes que tinguin subscrits els imposin, així com seguir les normes de caràcter col·lectiu derivades del lloc de prestació de serveis.

En el cas que es contracti un treballador autònom que hagi d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries o estris proporcionats per l'empresa per a la qual executen la seva activitat professional, però no realitzi aquesta activitat en el centre de treball de tal empresa, s'estableix l'obligació de l'empresa principal de facilitar-li la informació necessària perquè la utilització i manipulació de tots aquests mitjans es produeixi sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.



CONSULTA I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS



La consulta i la participació dels treballadors constitueixen un principi genèric consagrat en l'art. 2.1 LPRL, que està present en l'acció preventiva en l'empresa. La informació, la consulta i la participació en matèria preventiva en formen part, com es regula en l'article 14 LPRL, del dret dels treballadors, a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i, correlativament, es configuren com a mesures concretes, entre d'altres, que ha d'adoptar l'empresari per garantir el deure de protecció en l'àmbit de la relació jurídica de treball.

En aquest sentit, la pròpia norma, regula dues obligacions de l'empresari que han de ser dutes a terme als treballadors, però tenint en compte que quan les empreses comptin amb RLT, aquesta informació s'ha de facilitar per mitjà dels seus representants:

- Mesures sobre les quals ha d'informar els treballadors (art. 18).
- Consulta prèvia adopció de determinades mesures (art. 33).

A més, des d'un punt de vista col·lectiu, l'art. 34.2 LPRL encomana als comitès d'empresa, als delegats de personal i als representants sindicals la defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos en el treball.

En aquesta mateixa línia, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals regula els òrgans genuïns de representació en matèria preventiva: els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut, fixant les seves competències i facultats.

El seu objectiu és potenciar la intervenció participativa de la representació laboral a través dels delegats de prevenció, concebuts com a representants, que ho són ja dels treballadors, especialitzats i dedicats a vetllar pel compliment de la normativa preventiva precisament a través dels drets de consulta i participació.

Per realitzar aquestes funcions, els atribueix les mateixes garanties que les establertes a l'Estatut dels Treballadors en la seva condició de representants dels treballadors, però, aquesta especial protecció està presentant problemes jurídics perquè la jurisprudència està ampliant els col·lectius que tenen dret, sense ser pròpiament representants dels treballadors.

Ara bé, s'omet qualsevol referència als efectes de la consulta i la participació, tenint clar que, essent obligatòries, no són vinculants per a l'empresa.

D'aquesta manera, es pot deduir que l'important és que l'empresa sotmeti la major part de les qüestions relatives a salut laboral a la consideració dels representants especialitzats en matèria preventiva, però permetent que sigui l'empresa garant última de la seguretat i salut i que, per tant, adopti la decisió final, amb la consegüent producció, si s'escau, de la responsabilitat corresponent.

Això no significa que la Llei pretén que la consulta i participació se situïn en un plànol de compliment merament formal d'una obligació que pot resultar més o menys incòmoda per a les empreses, sinó que aquestes han de fer el possible perquè les consultes i la participació dels treballadors siguin efectives, facilitant la documentació requerida i informant convenientment sobre els extrems que són objecte.

De fet, resulta cridaner que hi hagi diverses normes reglamentàries que reconeixen el dret de consulta en relació a aquestes matèries que, en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, no són objecte de consulta. Així passa, per exemple, en relació a les auditories (art. 30 Reial Decret 39/1997, de 17 de gener) o en matèria de coordinació d'activitats (art. 15.2 Reial Decret 171/2004, de 30 de gener).

En relació amb els representants sindicals, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, a més de la remissió general a la representativitat reconeguda en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, conté una referència a la seva possible intervenció o participació en el comitè de seguretat i salut, amb veu però sense vot, dels delegats sindicals, la qual cosa pot arribar a suposar interferències entre els interessos sindicals i els purament preventius que no són desitjables des d'aquesta última òptica.

Entre les funcions dels delegats de prevenció, la Llei cita les següents:

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Ser consultats per l'empresari amb caràcter previ a la seva execució, de les decisions.
- Exercir una tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa preventiva.

Com es pot comprovar, tres d'aquestes funcions són genèriques i abstractes, mentre que només la referida a la consulta als treballadors és la concreta. De fet,



si s'analitzen aquestes funcions no es desprèn que hi hagi un compromís jurídic compartit amb l'empresari; més aviat, aquesta participació pot significar un major grau de responsabilitat a l'empresa en la seva obligació de garantir la seguretat i salut dels treballadors, en tant que el zel dels treballadors en la seva participació pot posar en evidència les mancances de l'empresa en la seva activitat preventiva.

En aquesta línia, el comitè de seguretat i salut no està regulat com una suma de delegats de prevenció, ja que reconeix als delegats la facultat de fer propostes al comitè de seguretat i salut, com si exercissin les seves funcions al marge de la seva participació en el comitè.

És difícil pensar que es pretén un sistema dual en què la participació dels delegats de prevenció sigui substituïda per la del comitè de seguretat i salut, amb la conseqüència que, per exemple, les consultes s'haurien de realitzar amb els delegats de prevenció i no amb el comitè. És més, la Llei determina que en les empreses en les quals no existeixi aquest comitè per no assolir el nombre mínim de treballadors, les seves competències puguin ser exercides pels delegats de prevenció, amb la qual cosa sembla reconèixer-se que les funcions del comitè i dels delegats de prevenció no són del tot coincidents.

Els delegats de prevenció, en la seva condició de representants dels treballadors, no tenen en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals cap obligació específica derivada de la seva qualitat de representants especialitzats, ni davant l'empresa ni davant els treballadors representats, si s'exceptua la prohibició genèrica de difondre la informació a la qual tinguin accés amb motiu o com a conseqüència de la seva actuació en matèria preventiva.

Això significa que la responsabilitat exigible als delegats de prevenció en l'exercici del seu càrrec no difereix de la que els correspondria per la seva condició de representants dels treballadors, llevat de l'especialitat regulada quant a la seva actuació en els supòsits contemplats específicament sobre paralització d'activitats, i quan hagi existit mala fe o negligència greu i es produeixin danys als béns o als treballadors.

Tanmateix, del possible incompliment per part dels delegats de prevenció de les competències establertes en la Llei és difícilment imaginable o deduïble l'exigència de responsabilitat, la qual cosa en certa manera resta eficàcia al seu paper de desitjables col·laboradors necessaris de les empreses en la garantia integral de seguretat i salut als treballadors.



RESPONSABILITATS

1. Qüestions generals

L'obligació de prevenció de riscos laborals té el seu correlat en la regulació dels corresponents mecanismes de responsabilitat, especialment per part de l'empresari.

D'aquesta manera, l'incompliment per l'empresari de les seves obligacions preventives pot donar lloc a responsabilitats diverses, entre les quals es poden citar la responsabilitat civil, de Seguretat Social, penal o administrativa.

En tot cas, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals que només cita les responsabilitats, es refereix a la compatibilitat entre elles, establint que les responsabilitats administratives que es derivin del procediment sancionador seran compatibles amb les indemnitzacions pels danys i perjudicis causats i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social que puguin ser fixades per l'òrgan competent de conformitat amb el que preveu la normativa reguladora d'aquest sistema.

Per aquest motiu, el recàrrec de prestacions és compatible amb les sancions penals, així com les indemnitzacions, ja siguin de caràcter contractual o extracontractual, tenint en compte que no és possible la demanda patrimonial davant l'ordre jurisdiccional social si ja s'ha exercitat l'acció de danys i perjudicis derivada de delictes o falta en un procediment penal.

Tanmateix, s'ha de tenir en compte que aquesta compatibilitat queda limitada ja que es té en compte el total de la indemnització, de manera que si se supera la quantia que es considera per a la reparació íntegra del dany, aquesta s'ha de minorar reduint l'import d'aquelles compensacions que ja li hagin estat reconegudes, encara que es tracti de prestacions públiques de la Seguretat Social.

Ara bé, tenint en compte que el recàrrec de prestacions sí que s'exclou dels possibles límits, per la qual cosa no pot ser considerat deduïble de la indemnització que es pugui reconèixer.

Finalment, pel que fa a la relació entre els ordres jurisdiccionals penal i social, la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social regula dues qüestions a tenir en compte:

Si qualsevol altra qüestió prejudicial penal donés lloc a sentència absolutòria per inexistència del fet o per no haver-hi participat el subjecte, queda oberta contra la sentència dictada pel jutge o Sala Social la via de la revisió regulada en la Llei d'Enjudiciament Civil.

Quan s'hagi exercitat l'acció de danys i perjudicis derivada de delictes o falta en un procediment penal no es pot reiterar la petició indemnitzadora davant l'ordre jurisdiccional social, mentre no es desisteixi de l'exercici d'aquella o quedi sense resoldre's per sobreseïment o absolució en resolució penal ferma, quedant mentrestant interromput el termini de prescripció de l'acció en via social.

2. Responsabilitat civil

L'accident de treball pot originar una indemnització a favor del treballador pels danys i perjudicis que se li produeixen en la seva salut, que pot ser derivada de responsabilitat contractual o extracontractual i que, per a la seva declaració, s'ha d'apreciar un acte o omissió culpós o imprudent, un resultat lesiu, així com un vincle causal entre l'acte i el dany.

En aquest cas, també cal incloure la responsabilitat civil derivada de la comissió d'un delictes, en aquest cas, contra la salut laboral dels treballadors.

Una de les qüestions que presenta més qüestions es refereix a la relació entre la declaració d'aquest tipus de responsabilitat i la conducta del treballador, especialment si va incórrer en greu imprudència.

Igualment, s'han presentat seriosos interrogants principalment en supòsits de responsabilitat extracontractual quan hi ha concurrència d'activitats, tant per la declaració de la mateixa, com per la consideració, solidària o subsidiària d'aquesta.

3. Responsabilitat penal

Els delictes de risc tipificats en el Codi Penal es fonamenten en l'incompliment per part de l'empresari de l'obligació que té en relació amb el treballador de pro-



tegir de manera eficaç la seva salut, per la qual cosa, es produeix un dany imparable les normes de prevenció de riscos laborals.

Així, quan amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant legalment obligats, principalment pel que fa als empresaris, també es pot incloure altres subjectes, no facilitin els mitjans necessaris perquè els treballadors exercixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, de manera que posin així en perill greu la seva vida, salut o integritat física, seran castigats amb les penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos.

No obstant això, quan aquestes conductes puguin ser susceptibles de qualificació com d'imprudència greu, el delictes serà castigat amb la pena inferior en grau.

Finalment, quan aquests fets s'atribuïssin a persones jurídiques, s'imposarà la pena als administradors o encarregats del servei que n'hagin estat responsables i a qui, coneixent-los i podent remeiar-lo, no haguessin adoptat mesures per a això.

4. Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa presenta dos elements que tenen un paper protagonista:

- La Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- La Llei de Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

Pel que fa a la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, cal tenir en compte que havent analitzat les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals que li atribueix expressament la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2025-2027, alineat amb l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027 i el Marc Estratègic de Seguretat i Salut en el Treball 2021-2027 de la Unió Europea, entre els seus eixos d'actuació, s'inclou el 3, titulat «Garantir el dret a la seguretat i salut, un dret fonamental».

Aquest objectiu present conjugar, segons el propi pla, la lluita contra la sinistralitat de major gravetat, que es continua produint en sectors com la construcció,

l'agricultura, la pesca, i el repartiment de mercaderies, entre d'altres i d'altra banda, a més, les noves ocupacions i formes de treball que comporten riscos nous i emergents.

Cal adoptar nous enfocaments, com la incorporació de la perspectiva de gènere a la seguretat i salut en el treball, així com parar atenció als riscos i danys per a la salut ja existents, especialment aquells relacionats amb l'exposició a riscos psicosocials. Tot això requereix d'una major atenció per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com dels agents involucrats en la prevenció de riscos laborals amb caràcter general.

Segons l'Informe anual de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social corresponent al 2024, la Inspecció ha finalitzat en matèria de prevenció de riscos laborals un total de 160.595 ordres de servei, havent-se dut a terme 473.315 actuacions, de les quals 96.496 han anat dirigides al control de les condicions de seguretat dels llocs de treball; 51.063 al control de la gestió de la prevenció empresarial (avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva i gestió integral de la prevenció); 39.770 al dret de formació i informació preventiva dels treballadors; 35.203 a l'ús pels treballadors de mitjans de protecció personal; 34.318 comprovacions en relació amb riscos associats a la utilització de màquines i equips de treball; 32.056 a la vigilància de la salut dels treballadors; i finalment 14.750 relacionades amb nivells d'exposició a agents i 13.877 relatives a riscos elèctrics.

Per a l'acompliment de la totalitat d'ordres de servei es van dur a terme 100.733 visites als centres de treball, els treballadors afectats per les actes d'infracció han estat 227.618 i l'import de les sancions ha ascendit a 105.050.648 euros.

En relació amb la Llei de Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals es defineixen com les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incompleixin les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut en el treball subjectes a responsabilitat conforme a aquesta llei, es classifiquen en lleus, greus i molt greus, s'estableix un criteri de graduació de les sancions específic, així com unes sancions concretes amb el règim jurídic següent:

- Les lleus, en el seu grau mínim, amb multa de 45 a 485 euros; en el seu grau mitjà, de 486 a 975 euros; i en el seu grau màxim, de 976 a 2.450 euros.



- Les greus amb multa, en el seu grau mínim, de 2.451 a 9.830 euros; en el seu grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros; i en el seu grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros.
- Les molt greus amb multa, en el seu grau mínim, de 49.181 a 196.745 euros; en el seu grau mitjà, de 196.746 a 491.865 euros; i en el seu grau màxim, de 491.866 a 983.736 euros. Al seu torn, un cop en ferm es faran públiques.

5. Recàrrec de prestacions

El recàrrec de prestacions és probablement una de les institucions jurídic-laborals més antigues i singulars, l'origen de les quals es remunta a la Llei d'accidents de 30 de gener de 1900 i encara que els pressupostos i la configuració normativa del recàrrec no són coincidents en el seu disseny inicial i en la regulació actual, molts dels seus caràcters bàsics, així com la seva finalitat s'han mantingut amb el pas dels anys.

El recàrrec de prestacions té una doble funció preventiva i dissuasiva, ja que es configura com un sistema que presenta determinades cauteles per evitar accidents, així com un mecanisme reparador dels danys causats al treballador accidentat, sempre que el sinistre es degui a l'omissió de les mesures de seguretat i salut exigibles a l'empresari.

La pervivència actual del recàrrec de prestacions continua plantejant importants interrogants quant a la distribució de responsabilitats, ja que es tracta d'una responsabilitat imputable a l'empresari, no transmissible a l'entitat gestora, ja que no es considera una prestació de la Seguretat Social, però que suposa un clar increment dels costos derivats per l'accident, no només per aquest recàrrec, sinó també per la compatibilitat amb les corresponents sancions en l'ordre social.

La finalitat del recàrrec és assegurar el compliment de les normes preventives mitjançant l'amenaça a l'empresari que si es produeix un accident amb causa en la transgressió o ommissió d'aquestes normes ha d'abonar al treballador, i prèviament capitalitzar davant la Tresoreria General de la Seguretat Social, un import que oscil·la entre el 30 i el 50 % de les prestacions abonades pel sistema públic de la Seguretat Social.

El règim jurídic del recàrrec de prestacions es fonamenta en les qüestions següents.

En primer lloc, amb independència que la causa de les lesions sigui o no un accident de treball, l'omissió de les mesures de seguretat i salut exigibles constitueix un incompliment, la qual cosa exigeix que la conducta de l'empresari sigui culpable. Tot això, sens perjudici, que no se sol realitzar un examen minuciós de la culpabilitat pel caràcter quasi objectiu de la responsabilitat, així com la naturalesa abstracta de diverses normes preventives.

L'amplitud del concepte de culpabilitat ha originat l'aplicació del principi *alterum non laedere*, de manera que s'exigeix que l'empresari no es limiti a una conducta passiva, sinó que sigui proactiu, en temes com, impartir ordres i instruccions concretes, cuidar la formació, vigilar i controlar la posada en pràctica adequada de les seves pròpies instruccions.

D'aquesta manera, la infracció de la conducta de l'empresari s'aprecia en termes pràcticament objectius, ja que no es requereix la presència d'elements subjektius, relacionats amb la gravetat del dany o a l'entitat de l'incompliment.

En segon lloc, s'exigeix una relació o nexa d'unió causal entre l'omissió de les mesures de seguretat i l'accident esdevingut.

Aquesta casualitat pot ser neutralitzada com a conseqüència de fets imprevisibles o previsibles i inevitables, inexplicables o desconeguts, o fins i tot a resultes de la imprudència del treballador, exonerant de tota responsabilitat l'empresari no culpable.

En tercer lloc, la imputació de responsabilitat a l'empresari que incompleix la normativa en matèria de seguretat i salut laboral planteja problemes en els casos en què concorren en un mateix àmbit organitzatiu una pluralitat d'empresaris.

En aquest tema, cal diferenciar dues situacions.

En casos de subcontractació, conforme al Reial Decret 1415/2004, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament General de Recaptació de la Seguretat Social, llevat que les normes legals d'aplicació als concrets supòsits de responsabilitat estableixin una altra cosa, no podran exigir-se per responsabilitat solidària, subsidiària



o mortis causa, les sancions pecuniàries ni els recàrrecs sobre prestacions econòmiques degudes a accidents de treball i malalties professionals causats per manca de mesures de seguretat i higiene en el treball llevat, respecte d'aquests últims, que existeixi declaració de responsabilitat de l'entitat gestora competent.

En supòsits d'empreses de treball temporal, la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, regula que l'empresa és responsable de la protecció en matèria de seguretat i higiene en el treball així com del recàrrec de prestacions de Seguretat Social, en cas d'accident de treball o malaltia professional que tingui lloc en el seu centre de treball durant la vigència del contracte de posada a disposició i portin la seva causa de falta de mesures de seguretat i higiene.

En quart lloc, la responsabilitat del pagament del recàrrec no pot ser objecte d'assegurança, essent independent i compatible aquesta responsabilitat amb les de tot ordre, fins i tot penal, que puguin derivar-se de la infracció.

La prohibició expressa de l'assegurament de la responsabilitat del recàrrec es fonamenta en la necessitat de mantenir la seva funció preventiva, evitant així la seva substitució per una funció merament reparadora dels danys causats.

Tanmateix, és un tant estrany aquesta restricció tenint en compte que la resta de quanties indemnitzatòries presenten aquesta característica i que, la seva assumpció per part d'empreses especialitzades, com, per exemple, empreses asseguradores, no té per què suposar una disminució de la seva funció dissuasiva.

En cinquè lloc, el seu import no és deduïble del que pogués reconèixer-se en concepte d'indemnització del dany sofert pel treballador.

En sisè i últim lloc, conforme a la Llei General de la Seguretat Social, cal tenir en compte que, a més de l'assumpció del pagament del recàrrec de prestacions, si l'empresari ha incomplert les seves obligacions en matèria d'afiliació, altes i baixes i de cotització, serà el responsable del pagament de les prestacions que li corresponguin al treballador, prèvia la fixació dels supòsits d'imputació i del seu abast i la regulació del procediment per fer-la efectiva.



30 CONCLUSIONS PER A AQUESTS 30 ANYS



1. La prevenció de riscos laborals a Espanya té les seves arrels en la Llei d'Accidents de Treball de 30 de gener de 1900, que va introduir conceptes pioners com la responsabilitat objectiva empresarial i l'antecedent del recàrrec de prestacions, assentant les bases d'un sistema que ha evolucionat durant més d'un segle.
2. La incorporació d'Espanya a la Unió Europea el 1986 i la posterior transposició de la Directiva Marc 89/391/CEE mitjançant la Llei de Prevenció de Riscos Laborals de 1995 van suposar un punt d'inflexió que va modernitzar completament el concepte de seguretat i higiene en el treball, alineant-lo amb els estàndards europeus.
3. Durant aquests 30 anys, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals ha experimentat 12 modificacions legislatives i s'ha desenvolupat mitjançant nombrosos reglaments, guies tècniques i criteris inspectors, configurant un entramat normatiu extens que reflecteix la complexitat de la matèria preventiva.
4. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals transcendeix el mer àmbit laboral per abastar una concepció integral de la seguretat que connecta amb la seguretat del producte, el medi ambient i altres sectors, generant zones frontereres amb altres normatives i competències administratives que complica la seva aplicació.
5. La utilització de termes abstractes com «mesures necessàries», «protecció eficaç», «risc menor possible» o «en la mesura del raonable» genera inseguretat jurídica i dificulta el compliment empresarial per no tenir contingut precís i limitat.
6. Les disposicions de caràcter laboral de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals constitueixen dret necessari mínim indisponible, susceptible de millora mitjançant negociació col·lectiva, mentre que les normes vinculades a seguretat del producte o medi ambient tenen caràcter màxim i no admeten aquesta millora.
7. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix un deure empresarial de protecció eficaç com a obligació de resultat, no de mers mitjans, que exigeix garantir la vida i integritat física dels treballadors de manera absoluta, adoptant totes les mesures necessàries sense límits predeterminats.
8. L'empresari manté la responsabilitat última sobre la seguretat i salut dels seus treballadors, fins i tot quan recorre a serveis de prevenció aliens, treballadors designats o altres modalitats organitzatives, conservant el deure de tutela del compliment efectiu.
9. L'incompliment d'obligacions preventives pot generar simultàniament responsabilitat administrativa, civil, penal i de Seguretat Social (recàrrec de prestacions), totes elles compatibles entre si, amb l'única limitació de no superar la reparació íntegra del dany en les indemnitzacions.
10. La prevenció s'ha d'integrar en el sistema general de gestió empresarial mitjançant un pla de prevenció, avaluació de riscos i planificació preventiva, per la qual cosa cal superar el mer compliment formal o documental per esdevenir part essencial de l'activitat productiva.
11. Tot i que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals preveu quatre modalitats d'organització preventiva (assumpció personal, treballadors designats, Servei propi o aliè), el sistema resulta inadequat per a les petites i mitjanes empreses, especialment aquelles sense centre de treball propi o amb activitat temporal i itinerant.
12. Tenint en compte que el 95 % de les empreses espanyoles tenen menys de 5 treballadors i un percentatge molt rellevant no té treballadors o de centre propi, es dificulta enormement l'aplicació pràctica d'un sistema preventiu concebut des de la perspectiva de l'empresa estable i estructurada.
13. La complexitat tècnica i multidisciplinària de la prevenció, juntament amb les limitacions de les petites empreses, ha conduït a una externalització massiva mitjançant serveis de prevenció aliens, amb el risc de convertir la prevenció en un mer tràmit burocràtic desconnectat de la realitat empresarial.
14. Entre els principis preventius destaca l'obligació d'adaptar el treball a la persona, considerant les capacitats professionals, la concepció de llocs, l'elecció d'equips i mètodes per atenuar el treball monòton i reduir els seus efectes en la salut.
15. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix una jerarquia clara: evitar riscos, avaluar els inevitables, combatre'ls en el seu origen, substituir el perillós, planificar



- coherentment i anteposar la protecció col·lectiva a la individual, configurant un sistema progressiu d'actuació.
16. Les mesures preventives han de preveure les distraccions o imprudències no temeràries del treballador, la qual cosa significa que la responsabilitat empresarial abasta els incompliments laborals deguts a imprudència professional, limitant-se només davant la imprudència temerària.
 17. Els treballadors tenen dret a informació, formació, consulta, participació, vigilància de la salut i paralització davant de risc greu i imminent, conformant un sistema integral de protecció que transcendeix la mera prevenció d'accidents.
 18. Els treballadors no són mers subjectes passius de protecció, sinó que tenen obligacions actives de vetllar per la seva seguretat i la de tercers, usar adequadament equips i mitjans, informar de situacions de risc i cooperar amb l'empresari, tot i que amb abast limitat per la seva capacitat.
 19. Malgrat regular obligacions per als treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no concreta adequadament les conseqüències del seu incompliment ni estableix un sistema clar d'exigència de responsabilitat, deixant a la negociació col·lectiva la tipificació d'infraccions en matèria preventiva.
 20. La formació en prevenció constitueix simultàniament un dret del treballador i una obligació de rebre-la, convertint-se en un dels drets fonamentals per a la prevenció.
 21. Els reconeixements mèdics són voluntaris llevat de tres excepcions: quan siguin imprescindibles per avaluar efectes de les condicions de treball, quan l'estat de salut pugui constituir perill per al treballador o d'altres, o quan ho estableixi una disposició legal, per la qual cosa és absolutament per replantejar aquesta situació, atesa la seva rellevància per al compliment de les obligacions de l'empresari.
 22. Les dades mèdiques estan protegides pel dret a la intimitat, però l'empresari ha de conèixer les conclusions sobre aptitud del treballador i necessitat de mesures preventives, limitant-se el secret mèdic a aquelles dades no relacionades amb la finalitat preventiva.
 23. La vigilància de la salut no s'esgota en reconeixements mèdics periòdics, sinó que inclou observació continuada, estudis epidemiològics, adaptació de llocs i un sistema integral de registre i seguiment de l'estat de salut en relació amb el treball, encara que és imprescindible que es reconeguin i es donin més valor a aquestes situacions, especialment davant els nous riscos laborals.
 24. Quan coincideixen diverses empreses en un mateix centre de treball, totes han de cooperar intercanviant informació sobre riscos, establint mitjans de coordinació i informant els seus treballadors, generant una xarxa d'obligacions recíproques complexes de gestionar, sent necessari clarificar aquestes relacions.
 25. En supòsits d'especial complexitat, perillositat o nombre d'empreses concurrents, la figura de l'encarregat de coordinació amb formació de nivell intermedi, que serveixi de via informativa, imparteixi instruccions i proposi mesures preventives, pot ser molt útil.
 26. Cal analitzar la figura dels delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut als efectes d'incrementar el seu paper de col·laboració real amb l'empresari per al compliment de les obligacions.
 27. Tot i que la consulta prèvia és obligatòria per a nombroses decisions empresarials en matèria preventiva, els seus efectes no poden vinculars per a l'empresa, que manté la potestat decisòria final, tot això, sense perjudici de la possible matisació quant a la responsabilitat sobre la seguretat laboral.
 28. La negociació col·lectiva exerceix un paper fonamental per adaptar les normes preventives a les característiques sectorials i empresarials, millorar els mínims legals i concretar aspectes indeterminats, tot i que en la pràctica molts convenis es limiten a reproduir la norma legal.
 29. Malgrat la seva presència generalitzada en convenis col·lectius (amb clàusules sobre complements salarials, formació, vigilància de la salut o participació), la regulació convencional resulta freqüentment abstracta, limitant-se a declaracions d'intencions sense mesures concretes adaptades a la realitat sectorial.



30. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals ha aconseguit modernitzar el concepte de seguretat laboral, implantar una cultura preventiva, reduir la sinistralitat i establir un sistema integral de protecció, però persisteixen problemes d'inadequació a les petites i mitjanes empreses, burocratització excessiva, indeterminació normativa, nous riscos emergents (psicosocials, digitals) i necessitat de simplificació, per la qual cosa cal reflexionar sobre les modificacions normatives que puguin ser necessàries després de 30 anys de la seva promulgació el 1995.