

# AS OBRIGACIÓNS CON RELACIÓN ÁS PECULIARIDADES DA PEQUENA EMPRESA

## 1. INTRODUCCIÓN

A LPRL é unha norma de dereitos, obrigacións e responsabilidades. A elo dedica a maior parte do seu articulado. Vaise intentar describir da maneira máis detallada posible cales son as obrigacións, tanto de carácter xeral como específico, que ten conferidas o empresario, como titular da organización productiva que incidirá directamente na seguridade e na saúde dos seus traballadores. Consecuentemente, vaise coñecer cómo esas obrigacións se convirten no dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde laboral.

Nembargantes, débese considerar que o lexislador non tivo en conta a dimensión da empresa, no que se refire á adaptación, adecuación ou alcance das obrigacións empresariais previstas na LPRL, esixindo as obrigacións previstas con independencia do tamaño da empresa.

Non obstante, hai que ter en conta que o tamaño da empresa sí pode condiciona-lo alcance das obrigacións de seguridade; así por exemplo, ponse de manifesto cando se condiciona o deber de protección do empresario á “adopción de cantas medidas sexan necesarias” para garantir dita protección, o que constitúe unha crara indeterminación do contido que integra a obrigación empresarial.

## 2. A OBRIGACIÓN XERAL DE SEGURIDADE DO EMPRESARIO

### A) A súa natureza e contido

**A obrigación de seguridade do empresario respecto dos traballadores ó seu servizo é unha obrigación de tipo contractual, directamente vinculada ó contrato de traballo.** Así dedúcese dos artigos 4.2 d) e 19.1 do ET, así como máis craramente aínda no artigo 14.1 da LPRL, no que se establece o dereito dos traballadores a “unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo”, afirmando, polo tanto, “a existencia dun correlativo deber de protección dos traballadores fronte ós riscos laborais” ademáis, o artigo 14.2 da LPRL recalca a atribución de dita obrigación ó empresario convertíndoo expresamente no garante da seguridade e a saúde dos traballadores o seu servizo.

Obrigado polo contrato que o une ó traballador, o empresario ten con él unha débeda de seguridade que a LPRL describe de maneira ampla ata o punto que se clasifica como obrigación xeral. A descripción da obrigación empresarial que se realiza nestes artigos faise, ademáis, mediante remisións a conceptos que, en sí mesmos, expresan esa idea de xeneralidade ou amplitude. Así, por exemplo:

- Dicir que o traballador ten dereito a unha protección “eficaz” significa reclamar non so un comportamento dilixente do empresario na tutela da saúde do traballador,

senón case un resultado de seguridade efectiva. No sentido de que a produción de danos, se é consecuencia de situacións de risco asumidas, sería a expresión máis clara de que a protección non foi eficaz e que, en consecuencia, o empresario incumpliu a súa obrigaón de seguridade.

- O cumprimento do deber de protección supón para o empresario garantir a seguridade e a saúde dos traballadores “en tódolos aspectos relacionados co traballo”. O que se traduce na proxección dese deber de coidado e de tutela non so sobre as cuestións directamente relacionadas coa prestación da actividade laboral (máquinas, ferramentas, equipos persoais, sustancias ou produtos que se manexan, etc.) senón tamén sobre outras máis xerais que condicionan o medo ambiente laboral e que poden ter repercusións sobre a saúde e a seguridade (ritmos, configuración e deseño dos postos, contido funcional das tarefas, distribución da xornada, etc.).

- O empresario está obrigado a “unha acción permanente coa fin de perfeccionar os niveis de protección existentes”; é dicir, a unha actividade de coidado, vixilancia e tutela mantida no tempo, con regularidade e constancia, tendente á finalidade de conseguir un nivel cada vez máis alto de seguridade na empresa.

- O empresario está así mesmo obrigado a dispoñer-lo “necesario para a adaptación das medidas de prevención (...) ás modificacións que poden experimentar as circunstancias que incidan na realización do traballo”. O que se materializa no deber que se lle impón de adecuar permanentemente as medidas de seguridade ás circunstancias diversas e cambiantes, que rodean a prestación do traballo.

En definitiva, a obrigaón xeral de seguridade forza ó empresario a cumprir, dende logo, tódalas prescricións normativas en materia de seguridade laboral (normas que son, fundamentalmente de tipo técnico e cuio cumprimento non pode dudarse en forma algunha que é obrigatorio); pero esa obrigaón xeral lle impón, ademáis (e esta é a súa funcionalidade e o seu sentido último), garantir ós traballadores unha protección efectiva en tódolos aspectos ou condicións de traballo, eficacia que so será tal se o seu compromiso coa seguridade é permanente, capaz de adaptarse ós cambios productivos e da propia seguridade, adecuarse ás características do traballador e ten como finalidade o logro dunha situación ou ambiente de traballo cada vez máis seguro e sán.

Nembargantes, que a obrigaón corresponda ó empresario non significa que deba levar a cabo persoalmente a actividade preventiva. O máis frecuente será que o pequeno empresario non poida asumir por sí so esta actividade debido á insuficiencia de medios humanos e materiais necesarios e recurra a entidades alleas á empresa, especializadas nesta materia para complementar ou organizar as actividades de prevención e protección.

## **B) Os principios interpretativos da obrigaón empresarial.**

Atópanse no artigo 15 da LPRL o cal os denomina como “principios da acción preventiva”. A súa relevancia non se debe tanto a unha posible eficacia apricativa directa senón á impresión de conxunto que proxectan e o feito de que incorporan unha

serie de criterios interpretativos que marcan a orientación que debe guiar-lo manexo do material normativo, tanto da propia LPRL como das súas disposicións de desenvolvemento. Sobre todo na determinación do concreto alcance do deber empresarial, xa sexa da obriga xeral como de calquera das obrigações específicas.

Tales principios son os seguintes:

#### **a) Principio de evita-los riscos**

Este principio ten un sentido complexo. Supón, dende logo, a exclusión de todo dano certo á seguridade e a saúde do traballador. **Non haberá, pois, cumprimento correcto do deber de seguridade se se parte da aceptación dun dano ou dunha lesión;** dito en termos máis imperativos, todo dano seguro ou moi probable, debe ser evitado ou previsto.

Impónselle ó empresario a obriga xeral de garantir a seguridade e saúde de tódolos traballadores ó seu servizo en tódolos aspectos relacionados co traballo, non soamente esixíndolle a adopción de cantas medidas sexan necesarias a tal fin, senón tamén convertíndoo nun técnico en materia de prevención, se ben, lóxicamente o empresario, e este vai se-lo caso máis común da pequena empresa, vai ter que recurrir a persoal especializado normalmente alleo á empresa para que realice funcións, como a análise e identificación dos riscos, para poder proceder unha vez coñecidos a evitalos ou combatilos.

#### **b) Principio de atenuación do risco inevitable**

Aínda cando é o risco mesmo o que debe ser evitado, **a LPRL acepta, de forma excepcional unha situación dada de risco a condición de que esté ben avaliado, sexa controlado e combatido e sexa o menor posible,** aplicando para elo tódolos recursos que a técnica proporciona.

É dicir, a Lei considera que existe unha marxe de risco en algunhas actividades, se ben, non por definición senón so na medida en que tales riscos “non se poidan evitar”; o que obriga previamente a tomar cantas medidas sexan necesarias para facer que tales riscos desaparezan ou se eviten. So cando, e pese a tódolos esforzos, tales riscos son inevitables (o que debe ser algo excepcional), a Lei esixe que esa marxe de risco sexa a mínima posible ó obrigar a “sustitui-lo perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo”, e en todo caso, esos riscos inevitables han de ser avaliados de forma precisa como paso previo á adopción das medidas que foran necesarias para atenualos ou para reduci-las súas consecuencias.

Parece lóxico supoñer que a pequena empresa debe recurrir a persoal especializado non soamente para identifica-los riscos senón tamén para avaliálos; as opcións que terá o pequeno empresario serán contar con algún traballador especializado que se encargue das labores de prevención (suposto bastante difícil) ou acudir a entidades especializadas alleas á empresa (Mutuas).

### c) Principios de avaliación, adaptación e adecuación

No dictámen tanto sobre a situación de risco como acerca das medidas que se adopten para eliminalo ou atenualo (avaliación), deben ser tidas en conta as mellores posibilidades e medios técnicos en función da empresa e a súa actividade (adaptación), así como as condicións persoais do traballador (adecuación individual).

Á hora, pois, tanto de avalia-los riscos e de determinar a súa inevitabilidade, como no momento de adopta-las medidas para reduci-los seus efectos, a Lei esixe que se teña en conta a **“evolución da técnica”**; é, pois, esta evolución **ou estado da técnica preventiva** a que **marca a fronteira ata onde debe chega-lo esforzo e o deber empresarial**.

A Lei tamén contén unha esixencia, que ten unha repercusión directa no alcance concreto do deber de seguridade, cal é a de adapta-lo traballo á persoa e especificamente en tódolos aspectos relativos “á concepción dos postos de traballo” e a “elección dos equipos e os métodos de traballo e produción”; cun obxectivo particular cal é o de “atenua-lo traballo monótono e repetitivo e reduci-los efectos do mesmo na saúde”.

### d) Principio de seguridade integrada

A LPRL esixe que se planifique a prevención de forma integrada; co obxectivo de articular un “conxunto coherente” que teña en conta “a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo”.

### e) Principio de preeminencia da protección colectivo

A LPRL orde tamén que se adopten polo empresario as medidas de seguridade laboral que “anteponían a protección colectiva á individual”, aceptando aquí a idea de que a seguridade na empresa non é unha cuestión que afecte soamente ós postos de traballo ou ás tarefas singularmente consideradas, senón que a súa dimensión é xeralmente colectiva.

Neste mesmo plan colectivo, a LPRL recorda que é o empresario o responsable da seguridade e que, aínda sendo os propios traballadores os que teñen que aplicala, so poderán facelo correctamente se reciben as instrucións adecuadas por parte de quen, como titular do poder de organización e dirección na empresa, ten unha visión á vez de conxunto e particular dos riscos existentes na mesma e é o responsable de organizar e ordear-las tarefas que conducen á obtención dun nivel de seguridade adecuado.

### f) Principio de primacía da protección

Non hai nada que obrigue, senón máis ben todo o contrario, a subordinar **a seguridade e saúde dos traballadores** ás capacidades ou disponibilidades económicas das empresas: en definitiva, que **o costoso non debe ser** so por iso, **imposible de asumir**. E tampouco deben influír para excluí-la protección senón so para adaptala a

factores tales como o sector de actividade, as tarefas concretas a que se adique a empresa, a súa dimensión, as súas capacidades técnicas ou a formación do seu persoal.

Nesta sentido, á pequena empresa se lle esixe a mesma protección que ó resto, nembargantes, está claro que vai ter máis dificultades para levala a cabo e polo tanto faise necesario un maior apoio institucional (subvencións, asistencia técnica...).

### **Principios interpretativos da obrigaón xeral**

- Principio de prevención.
- Principio de atenuación do risco inevitable.
- Principio de avaliación, adaptación e adecuación.
- Principio de seguridade integrada.
- Principio de preeminencia da protección colectiva.
- Principio de primacía da protección.

## **2. AS OBRIGACIÓNS INSTRUMENTAIS OU ESPECÍFICAS**

O artigo 14.3 da LPRL ordea, que en todo caso e á marxe da obrigaón xeral de seguridade, “o empresario deberá cumprir as obrigaóns establecidas na normativa sobre prevención de riscos laborais”. É dicir, as que se denominan como obrigaóns específicas ou particulares, que se atopan recollidas, en canto obrigaóns de seguridade cuio cumprimento é en todo caso inexcusable, nas variadas normas de prevención de riscos laborais.

Tanto máis variadas canto o artigo 1 da LPRL fixa que se considerarán tales non so a propia LPRL e as súas disposicións de desenrolo ou complementarias, senón tamén “cantas outras normas, legais ou convencionais”, sempre que conteñan “prescripcóns relativas á adopción de medidas preventivas no ámbito laboral ou susceptibles de producilas en dito ámbito”.

Pero, para coñecer cales son esos deberes instrumentais ou particulares non hai que acudir necesariamente a normas distintas da LPRL xa que esta non se refire so á obrigaón xeral, mencionando moitas desas outras obrigaóns instrumentais. Faino, de forma repetida, no artigo 14, regulándoas con detenimento nos artigos 16 a 32. Trátase de deberes particulares, funcionais ó resultado de eficacia que preside toda a Lei, e que afectan ás seguintes cuestións:

1. Ós modos ou procedementos obrigados de actuación do empresario. Son:
  - Avaliación constante dos riscos, art. 16.
  - Equipos de traballo e medios de protección, art. 17.
  - Información e consulta ós traballadores, art. 18.
  - Formación dos traballadores, art. 19.
  - Vixilancia permanente da saúde mediante os pertinentes recoñecementos médicos, art. 22.
  - Documentación dos medios, procedementos, resultados e conclusións derivadas de todas esas actividades, art. 23.
  
2. A obrigacións singularizadas respecto de colectivos moi concretos de traballadores especialmente sensibres ós riscos laborais. tales como:
  - Discapacitados, art. 25.
  - Mulleres que deron a luz, no período post-parto e en período de lactancia, art. 26.
  - Menores, art. 27.
  - Traballadores temporais e de empresas de traballo temporal, art. 28.
  
3. Ás obrigacións empresariais en conexión con situacións:
  - Excepcionais:
    - Medidas de emerxencia, art. 20.
    - Risco grave e inminente, art. 21.
  
  - Especiais:
    - Coincidencia das actividades de distintos empresarios nun mesmo medio de traballo, art. 24.
  
4. Á obrigación particular relativa á organización do soporte técnico, organizativo e persoal de toda actividade empresarial: servizos de prevención (arts. 30 a 32).

## **A) Obrigacións en relación cos procedementos de actuación**

### **a) Avalia-los riscos (art. 16)**

A partir da importancia do aspecto preventivo e de planificación da seguridade, a LPRL considera que **o empresario debe contar necesariamente co coñecemento bastante, oportuno e adecuado dos riscos que rodean as actividades laborais**. O que, según a Lei, faise posible a través da avaliación dos riscos que consiste esencialmente un análise sistemático das condicións de traballo con obxecto de identifica-los factores de risco, na valoración dos riscos, no estudo da posibilidade de eliminalos e das medidas de prevención e control no seu caso. Debe contarse coa colaboración e a participación dos traballadores e dos distintos niveis xerárquicos. A avaliación de riscos é unha actividade, en primeiro lugar, de recopilación de datos ou informativa e, en segundo lugar, de diagnóstico da situación dos seus remedios.

A) Avaliación como coñecemento. Así considerada ten, a súa vez tres aspectos:

- a) Contido.
- b) Momento ou momentos en que debe practicarse.
- c) Modo ou procedemento de facelo.

a) Contido. A LPRL esixe facturar unha avaliación de “tódolos” riscos que puideran derivarse de tódolos factores ou elementos productivos que poden condicionar a prestación laboral dende o punto de vista da seguridade; o que inclúe medio ambiente, máquinas, substancias, procedementos de fabricación, ritmos, xornadas de traballo. Esa avaliación, ademáis, deberá facerse “tendo en conta a natureza da actividade”; isto é, dunha forma adaptada ás características de cada actividade e de cada medio de traballo. E, en particular, a Lei esixe que a avaliación se faga respecto dos traballadores “que estén expostos a riscos especiais”.

b) Momento. Esíxese unha avaliación inicial, previa ó comezo da actividade da empresa ou do desempeño do traballo por parte do traballador. Ademáis, esa avaliación inicial deberá ser especialmente coidadosa cando se trate de riscos específicos e de actividades máis perigosas para a seguridade e a saúde. Pero non basta con esta avaliación inicial. Tamén deberá facerse “con ocasión da elección dos equipos de traballo, das substancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo”. Como igualmente deberá ser actualizada cada vez que “cambien as condicións de traballo” xa que a avaliación está dirixida a detectar posibles novos riscos ou a agravación dos existentes.

Por último, a Lei obriga asimismo a revisar a avaliación dos riscos, “con ocasión dos danos para a saúde que se produciran”. O dano evidencia o fracaso das medidas de seguridade e, sen dúbida, o erro propia avaliación; por elo, a existencia de danos fai necesario volver, aparte doutras medidas, sobre a avaliación de riscos que previamente se levou a cabo.

c) Procedemento. Xa que a avaliación é un deber do empresario, é este o que debe cargar con dita tarefa. Agora ben, esta actividade implica, en moitos casos, uns coñecementos técnicos que exceden da capacidade do empresario e a pequena empresa, aínda que conte con menos de 6 traballadores, non vai poder asumir esa labor co que vai ter que acudir ós servizos de prevención para levala a cabo, igual que o resto das empresas. Tamén o procedemento da avaliación deberá ser consultado cos representantes dos traballadores.

So que esa consulta, como no caso dos servizos de prevención, será posible exclusivamente en empresas con alomenos seis traballadores xa que nas de dimensión inferior non existen servizos de prevención nin con quen practicala consulta. Non existe un único procedemento ou método de avaliación de riscos con carácter xeral. Existe unha ampla gama de métodos de todo tipo, uns máis sinxelos (dirixidos á pequena e mediana empresa), outros máis complexos (adicados a certas actividades de maior envergadura, sectoriais, para riscos específicos).

Trátase dunha materia importante de gran aplicación práctica e que implica a intervención dos especialistas desta materia para levala a cabo. Nembargantes, é posible que en pequenas empresas de menos de 6 traballadores o empresario realice a avaliación de riscos; para levala a cabo pódennle ser útiles as guías editadas polo Instituto nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo ou as guías doutras entidades de recoñecido prestixio (Mutuas...).

Pódense adoptar diferentes enfoques, sempre que se leven a cabo as seguintes actuacións:

- Estudio do entorno do posto de traballo (iluminación, ruído, instalacións...).
- Identificación e estudio das diferentes tarefas.
- Estudio das pautas de traballo e de execución das tarefas, así como da súa adecuación ós métodos establecidos.
- Análise dos factores externos que poidan influir nos riscos (traballo ó aire libre...).
- Análise dos factores fisiolóxicos, psicolóxicos e sociais que poidan influir.
- Análise do sistema de prevención implantado.

Adoptarase un determinado enfoque en función de:

- O tipo do posto de traballo (en lugar estable, provisional, móbil...).
- A clase do proceso (en cadea, repetitivo, novo...).
- As características da tarefa (monótona, ocasional, de alto risco...).
- A complexidade técnica.

Nunhas ocasións cun único procedemento se poderá o conxunto de tódolos riscos. Noutras, nembargantes, será máis axeitado adoptar enfoques diferentes para distintos aspectos da actividade. **Pode resultar moi valiosa a colaboración dos traballadores afectados, así como dos seus representantes, que aportarán a súas apreciacións, baseadas na experiencia e no coñecemento máis cercano das condicións de traballo.** Na avaliación dos riscos haberá que ter en conta tanto a interacción directa como a indirecta entre os traballadores e as condicións de traballo que lles afectan.

Deberase ter en conta tamén a aqueles traballadores con especial sensibilidade a determinados riscos:

- Traballadoras en periodo de embarazo, post-parto e lactancia.
- Traballadores menores de 18 anos.
- Traballadores con algunha discapacidade temporal ou permanente.
- Traballadores de idade avanzada.
- Traballadores sensibilizados a determinados axentes.
- Traballadores cuio estado biolóxico (enfermidade, cansancio...) lles fai especialmente vulnerables.
- Traballadores con algunha predisposición especial.
- Traballadores con escasa experiencia ou recentemente incorporados ó traballo.

B) Avaliación como diagnóstico e presuposto das medidas a adoptar. A avaliación dos riscos significa, como xa se dixo, unha actividade de control, análise e diagnóstico domedio de traballo. Os seus resultados deben, obviamente, condiciona-la decisión empresarial e provocar, facéndoas obrigatorias, a adopción de medidas de seguridade concretas. Ó marxe desta conclusión elemental, a LPRL dalle ó empresario determinados comportamentos a consecuencia dos resultados da avaliación.

- Lle obriga a que se “o resultado da avaliación o fixera preciso”, deba “realizar controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores na prestación dos seus servicios”, coa fin de detectar situacións potencialmente perigosas”.

A avaliación inicial pode evidenciar que as condicións de traballo son particularmente propensas ó surximento de determinados riscos; que, en consecuencia, requírese un control máis constante e reiterado dos mesmos; e que, por esa razón, esos controis deben ser periódicos, coa frecuencia e cadencia necesarias, non para evita-los danos, senón máis aínda para, previamente, detecta-las situacións que puideran ser xeradoras de riscos para a saúde e seguridade.

- Pódelle obrigar a “realizar actividades de prevención, incluídas as relacionadas cos métodos de traballo e de produción”, coa fin non so de excluí-los riscos senón para obter “un maior nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores”. Evidentemente, estas actividades de prevención deberán ser modificadas ou adaptadas cando, “como consecuencia dos controis periódicos” que se mencionaron anteriormente, se poña de manifesto a súa “inadecuación ás fins de protección requeridas”.

- Obrígalle, en fin a poñer en práctica unha avaliación a posteriori, é dicir, a que debe ter lugar se xa “se produciu un dano para a saúde dos traballadores”; ou si, “con ocasión da vixilancia da saúde aparecen indicios de que as medidas de prevención resultan insuficientes”. O que sucederá, tamén neste último caso, se existiu un dano para a saúde do traballador porque será a proba máis palpable de que as medidas de prevención non son as máis adecuadas; pero tamén seo risco de que este dano se produza se incrementou ou se aparecen riscos que non se apreciaron con anterioridade.

Nestes casos, o empresario está obrigado a practicar unha investigación “ coa fin de detecta-las causas destes feitos”; o que é o mesmo que forzalo a revisar a revisa-la avaliación e a volver sobre as accións que deben emprender no terreo da prevención a consecuencia dos resultados da mesma.

### **b) Vixiancia da saúde (art. 22)**

O control da seguridade do medio de traballo e das consecuencias que ten sobre os traballadores so é posible mediante unha vixiancia do estado de saú de de estos. A LPRL aborda as cuestións que se suscitan entorno a este control e que poidan sintetizarse nas seguintes:

- a) Quen é o suxeito responsable desa vixiancia e quen debe realizala dende o punto de vista técnico.
- b) Que características de contido, intensidade e periodicidade debe te-lo control.
- c) Cal é o papel do consentimento do traballador.
- d) Que uso pode darse ás informacións que xeneran os controis de saúde efectuados.

a) Suxeito responsable e competencia técnica. A LPRL configura os controis de saúde como obrigación do empresario ó establecer que “o empresario garantizará ós traballadores ó seu servizo a vixiancia periodica do seu estado de saúde”.

Polo que se refire ó persoal que deberá levar a cabo os controis, o artigo 22.6 sinala que “as medidas de vixiancia e control da saúde dos traballadores se levarán a cabo por persoal sanitario con competencias técnica, formación e capacidade acreditada”. A persoa encargada de realiza-los recoñecementos médicos debe ser un médico conecedor dos riscos laborais en cada un dos postos de traballo e especializado en medicina do traballo, con independencia que sexa interno ou externo á empresa.

As opcións que ten a pequena empresa é acudir ó servizo de prevención externo concertado, ou no caso de empresas demenos de seis traballadores nas que o empresario asume as funcións de prevención, concertar externamente, de forma necesaria, tales servizos.

b) Contido, intensidade e periodicidade do control. O control médico ou sanitario (os normalmente chamados “recoñecementos médicos”) deben realizarse, como di o artigo 22.1, “en función dos riscos inherentes ó traballo”. O que é un indicador da extensión do control que serve, á vez, para fixa-lo alcance da obrigación empresarial e para poñer un límite a dito control en beneficio do interese do traballador a manter na confidencialidade determinados datos persoais que, aínda que indicativos do seu estado de saúde, nada teñen que ver cos riscos do traballo xa sexan para sí ou para outros traballadores ou persoas relacionadas coa empresa.

**O recoñecemento médico debe ser inicial, é dicir, que o empresario está obrigado a realizar sempre un control médico previo á contratación do traballador.** En todo caso a Lei esixe, con toda xeneralidade e sen excepcións de

ningún tipo, que tales recoñecementos médicos teñan lugar e sexan ademais periódicos; periodicidade medida en razón da natureza dos riscos inherentes ó traballo. Incluso o artigo 22 prevé que si a natureza dos riscos o fixera necesario, a vixiancia periódica do estado de saúde poderá prolongarse “máis alá da finalización da relación laboral”, é dicir, respecto de quen xa deixou de ser traballador da empresa.

Os recoñecementos ou probas que se realicen, partindo da base de que sexan verdadeiramente precisos, “levaranse a cabo respetando sempre o dereito á intimidade e a dignidade da persoa” e se realizarán os “que causen as menores molestias ó traballador e que sexan proporcionables ó risco”. E como límite de todo elo, o respecto á dignidade e á intimidade do traballador na práctica de tales recoñecementos, buscando un equilibrio entre a súa finalidade e o coste en dereitos persoais fundamentais que tales controis teñen de forma inevitable.

c) O consentimento do traballador. A práctica dos recoñecementos é obrigatoria para a empresa. En cambio, e xa que os recoñecementos poñen de manifesto datos e informacións que pertencen, sen dúbida, á esfera da intimidade, o artigo 22 establece que a vixiancia do estado de saúde do traballador “so poderá levarse a cabo cando o traballador preste ó seu consentimento”.

Pero a voluntariedade encontra varias excepcións:

- En primeiro lugar, que os recoñecementos médicos sexan imprescindibles para establecer o estado de saúde do traballador (o que é indudable), pero so nos casos en que certos elementos de dito estado de saúde poidan constituir un risco, que a empresa deba coñecer, tanto para o propio traballador, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa.
- En segundo lugar, se está así establecido nunha norma e respecto da protección de “riscos específicos e actividades de especial perigosidade”.
- En terceiro lugar, os controis tamén serán obrigatorios cando sexan “imprescindibles para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores”.

d) O uso da información. O artigo 22 considera que os datos xerados son confidenciais xa que pertencen á intimidade do traballador. Por ese motivo, establece que “os resultados da vixiancia (...) serán comunicados ós traballadores afectados” que, como titulares que son desa información son os lóxicos primeiros destinatarios dela. A pregunta que se plantexa lóxicamente é a de si, aparte dos lóxicos e primeiros, son tamén os únicos que deben ter acceso a tales datos, estando exclusivamente na súa vontade o permitir ou non que outras persoas accedan a tales informacións.

Ó igual que sucede respecto da voluntariedade dos controis, a LPRL introduce excepcións á regra de que a difusión dos datos so poderá ter lugar co consentimento do traballador. A máis clara é a do persoal médico e a das autoridades sanitarias que levan a cabo a vixiancia da saúde do traballador. A outra excepción é máis xeral e comprende ó empresario e ás persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención.

Non obstante, esa información debe estar, na medida do posible, despersonalizada e ceñirse ás “conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados”. O que supón un acceso non directo á información, sendo so posible a través do análise que da mesma fagan os profesionais médicos competentes. Ademáis, esas conclusións deben restrinxirse ás que teñan que ver “coa aptitude do traballador para o desempeño do posto de traballo” (información que interesa sobre todo ó empresario), ou coa “necesidade de introducir ou mellora-las medidas de protección e prevención” (o que afecta tanto tanto ó empresario como ós órganos con competencia en materia de prevención). En todo caso, dita información non poderá ser usada (e o destinatario central desta prohibición é, lóxicamente, o empresario) “con fins discriminatorios nin en perxuízo do traballador”.

### **c) Documenta-la información e conserva-la (art. 23).**

Toda a serie de actividades relacionadas coa seguridade e a saúde xenera unha ampla información. Basta pensar na avaliación dos riscos, nos regulamentos e ordes internas de seguridade, nos controis médicos, na documentación que resulta do estudio de accidentes e enfermidades producidas na empresa, nos plans de seguridade, nos mapas de risco, na análise de departamentos e postos de traballo dende o punto de vista da prevención, etc. O empresario ten a obriga-ción de elaborar, custodiar, e controlar unha ampla documentación relativa as súas obriga-cións. No caso da pequena empresa, tendo en conta que a maioría das súas obriga-cións (avaliación de riscos, planificación preventiva ou vixiancia da saúde) as reliza a través de entidades especializadas alleas á empresa, o normal é que estas lle suministren dita documentación ou polo menos a información precisa para relizala.

A) Contido da documentación a alabar e conservar:

- Tódolos resultados da “avaliación dos riscos” e da “planificación da acción preventiva”, coa extensión precisa e o grado de detalle razoable á finalidade informativa e de coñecemento da realidade que esa documentación ten. Os servicios de prevención deben proporciona-lo asesoramento e apoio necesario para levala a cabo.
- As medidas de protección que se adopten na empresa, coa lóxica descripción dos seus motivos, caracteres e finalidades, así como, no seu caso, o material de protección que deba utilizarse; as entidades especializadas que levan a cabo a planificación da prevención deben suministra-los datos necesarios para elabora-la documentación requerida.
- O feito da práctica dos controis do estado de saúde ou recoñecementos médicos, documentación que debe comprender extremos como o tipo de control, a súa periodicidade, os traballadores ós que se lle practicaron, os métodos ou técnicas utilizados, ou o persoal que o realizou. Esta documentación será a proporcionada polo persoal médico e as autoridades sanitarias que levan a cabo a vixiancia da saúde dos traballadores.
- O resultado dos controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores.
- A relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causaran ó traballador unha incapacidade laboral superior a un día de traballo.

## B) Suxeitos con acceso a esa documentación

Craramente o empresario, xa que é el mesmo quen a elabora, custodia e controla; pero tamén e sobre todo, da autoridade laboral. Así o expresa literalmente o primeiro apartado do artigo 23 da LPRL; o reitera o apartado segundo ó ordear ó empresario que cese na súa actividade remitir a dita autoridade os documentos que elaborara e conservara ata ese momento; e o confirma o apartado terceiro ó obrigar ó empresario a notificar a esa mesma autoridade pública os danos á saúde dos traballadores que se produciran.

Tamén eventualmente, da autoridade sanitaria polas funcións que ten en materia de saúde laboral. Por último, dos representantes dos traballadores en materia de seguridade e saúde laboral ou Delegados de prevención xa que, según o artigo 36 da Lei, teñen dereito a acceder “á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións”.

DOCUMENTACIÓN	
CONTIDO	SUXEITOS CON ACCESO
<ul style="list-style-type: none"><li>- Resultado da avaliación dos riscos.</li><li>- Planificación da acción preventiva.</li><li>- Medidas de prevención e protección.</li><li>- Resultado dos controis periódicos das condicións de traballo.</li><li>- Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.</li><li>- Práctica dos controis de saúde dos traballadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Empresario</li><li>- Autoridade Laboral.</li> <li>- Autoridade Laboral</li> <li>- Representantes dos traballadores Delegados de prevención</li></ul>

## **d) Informar ós traballadores (art. 18).**

A LPRL parte do feito de que a seguridade na empresa é unha cuestión de dimensión fundamentalmente colectiva e que debe ser afrontada globalmente. Por esta razón o artigo 18 esixe que as informacións que o empresario está obrigado a facilitar as fará chegar, en primeiro lugar, ós representantes dos traballadores. Agora ben, o deber de información non é so respecto dos representantes senón que tamén está pensado para proporcionar ´traballador un coñecemento correcto do seu medio de traballo, das circunstancias en que se desenrola a súa prestación laboral, dos riscos posibles e da súa gravidade.

E todo elo para que o traballador poida adoptar as medidas de seguridade necesarias para facer fronte a esos riscos, para que adquira conciencia da importancia de certas cautelas, para que preste atención a certas manifestacións que poidan ser evidencias de perigo e, en definitiva, colabore a establecer un mellor nivel de seguridade no centro de traballo, insertando a súa actividade persoal nun esforzo máis colectivo ou xeral da prevención.

Por esta razón, incluso cando existen representantes dos traballadores na empresa, o artigo 18 establece que se informe, “directamente a cada traballador dos riscos que afecten ó seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables a ditos riscos”

O contido das informacións empresariais é o seguinte:

- |   |
|---|
| a) Os riscos posibles, tanto os xerais que afecten á empresa no seu conxunto, como máis particulares relativos “a cada tipo de posto de traballo ou función”; esta última información haberá de darse, naturalmente, a cada traballador respecto do posto de traballo que ocupa ou da tarefa que desempeña. |
| b) As medidas de prevención que se adoptaran para facer fronte a esos riscos.   |
| c) As medidas previstas para os casos de emerxencia.  |

Sen embargo, para que o empresario poida levar a cabo esta información, é necesario que coñeza os riscos derivados da actividade laboral e as particularidades de cada posto de traballo, coñecemento que está en íntima conexión co resultado derivado da avaliación de riscos, así como da actividade realizada polo servizo de prevención polo que parece lóxico pensar que a pequena empresa na que o empresario acude ó servizo de prevención externo para levar a cabo a acción preventiva, teña que contar con dito servizo para cumprir a obriga de información cos traballadores.

#### **e) Proporcionar formación (artigo 19)**

En torno á formación do traballador en materia de seguridade suscítanse as seguintes cuestións:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Tipo de formación</li><li>- Momento de proporcionar a información</li><li>- Suceso que imparte a formación</li><li>- O tempo de formación e a súa natureza</li><li>- O custo da formación</li></ul> |
|---|

Tipo de formación. Debe ser tanto teórica como práctica; é dicir, non basta a formación que poida adquirirse no posto de traballo mediante experimentación directa das condicións de desempeño do mesmo, é preciso que esa práctica laboral acompañese dunha instrución teórica.

Ademais esa formación debe ser:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Suficiente, tanto na calidade como en duración ou intensidade (suficiencia medida, como habitualmente, en razón do obxectivo de seguridade que persegue).</li><li>- Adecuada, (a elegida según o tipo de risco e de traballo, ou según o tipo de traballador e as súas características persoais ou profesionais).</li><li>- En materia preventiva, (esto é, non só na faceta de tratamento dos riscos cando se materializan ou actualizan, senón na perspectiva da súa evitación ou atenuación).</li><li>- Centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, é dicir, moi concreta, persoal e particularizada.</li><li>- Adaptarse á evolución dos riscos, (o que é o mesmo que dicir que actualizada e tendo en conta tanto os cambios do tipo e natureza dos riscos como os descubrimentos, avances e novas técnicas de abordalos).</li></ul> |
|---|

Momento de proporciona-la formación. Parece craro que, debido á propia evolución dos riscos e dos procedementos para tratalos, non pode bastar cunha formación inicial, dada cando se establece a relación laboral.

Por esta razón, o artigo 19 da Lei establece que a formación deberá impartirse “no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta”. Pero tamén esixe que a formación se de ante determinados cambios do contexto da prestación laboral, ou desta mesma, que poidan supoñe-la aparición de novos riscos ou a agravación doutros; de ahí as referencias ós “cambios nas funcións” que desempeñe o traballador, ós “cambios nos equipos da traballo”, ou á introducción de novas tecnoloxías”.

En definitiva, a formación debe proporcionarse ó inicio da relación laboral e sempre que se produza algún tipo de cambio que poida ter unha repercusión no terreo da saúde laboral e, ademáis “debe repetirse periódicamente, se fora necesario”.

A formación debe darse nos seguintes supostos:

- No momento da contratación.
- Cando cambien as funcións a desempeñar.
- Cando se introduzan novas tecnoloxías.
- Cando cambien os equipos de traballo.

Suxeito que imparte a formación. Sostén o artigo 19.2 da Lei que a formación “poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servicios alleos”.

É lóxico pensar que a pequena empresa que habitualmente recorre a entidades alleas para levar a cabo a acción preventiva, acuda a elas para que impartan a formación ós seus traballadores. Se ben, tamén é posible que o empresario acuda a algunha institución especializada para levar a cabo esa formación como sería o caso do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene e beneficiarse da gratuidade dos seus servicios e incluso sería posible que algún traballador con formación suficiente na empresa encargárase da formación do resto dos traballadores ou que o propio empresario encargárase da formación se a empresa ten menos de seis traballadores, e aparte de traballar habitualmente no centro de traballo, “ten a capacidade necesaria” para elo.

O tempo de formación e a súa natureza. Según o artigo 19.2. é un tempo considerado como de traballo, o que quere dicir que será retribuído e computado a efectos da xornada máxima. Pero pode que a formación so sexa posible fora da xornada de traballo, isto é, en horas non ocupadas habitualmente pola actividade laboral.

Cando non hai outra alternativa (xa que o que a Lei di é que, mentras sexa posible, deba ser dentro da xornada de traballo porque así alterase menos a organización persoal do traballador), a formación impartirase a outras horas que, en todo caso, serán

consideradas horas de traballo, e polo tanto, restadas das obrigadas a prestar, é dicir, que terá lugar “o desconto naquela (a xornada de traballo) do tempo invertido na mesma” (a formación).

O custe da formación.o artigo 19.2. establece que o custe da formación “non recaerá en ningún caso sobre os traballadores”; esto fai innecesario calquer comentario xa que é evidente que todo o custe formativo debe recaer, en principio, sobre a empresa xa que é unha das súas obrigacións.

A prohibición do desplazamento do custe refírese tanto ó directo (impoñer ó traballador un precio pola formación) como indirecto (reducir as súas retribucións nalgunha forma polo feito de destinar horas de traballo á formación).

Ademáis da formación xenérica dos traballadores, debe ir tamén a cargo da empresa a formación dos delegados de prevención e a dos traballadores que deben realiza-la actividade preventiva por designación directa do empresario.

#### **f) Garantiza-la seguridade dos equipos de traballo (artigo 17).**

É unha obrigación empresarial relacionada co manexo de máquinas, aparatos, instrumentos ou instalacións. Parte dunha definición de equipo de traballo que se contén no artigo 4 da mesma LPRL: “calquera máquina, aparato, instrumento ou instalación utilizada no traballo”.

Da definición anterior pódese deducir que nas empresas se poden atopar unha gran cantidade de equipos de traballo, dende unha pequena ferramenta manual ata unha gran instalación. Entre os diferentes tipos de equipos de traballo, pódense destaca-los seguintes:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Máquinas ou combinacións de máquinas.</li><li>- Aparatos ou instalacións sometidas a presión.</li><li>- Ferramentas mecánicas.</li><li>- Pantallas de visualización de datos.</li></ul> |
|---|

Dúas son as prescricións dirixidas polo artigo 17, en termos de mandato, ó empresario:

- A primeira é máis xeral xa que impón ó empresario adopta-las medidas necesarias para que os equipos de traballo sexan adecuados para o traballo a realizar e “convenientemente adaptados” (o que obriga a introducir tantas modificacións técnicas ou organizativas sexan precisas para obte-lo resultado de respecto á saúde e á seguridade laboral). Polo tanto, resulta evidente que os equipos de traballo deben ser apropiados para as condicións, circunstancias e finalidade do traballo a realizar, e asímesmo protexe-lo traballador de calquer risco ou perigo ó que poida estar sometido.

Na medida en que existe obrigación de avalia-los riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, a elección dos equipos de traballo forma parte tamén desa

actividade preventiva e se a pequena empresa acude a unha entidade allea especializada en prevención para realiza-la avaliación de riscos parece lóxico pensar que conte con ela para a elección dos equipos de traballo, xa que coñece os riscos e polo tanto as medidas que se deben adoptar fronte a eles.

SEGURIDADE DOS EQUIPOS DE TRABALLO	<ul style="list-style-type: none"><li>- Condicións propias dos equipos de traballo.</li><li>- Elección correcta.</li><li>- Utilización segura.</li><li>- Mantemento axeitado.</li><li>- Formación e información.</li></ul>
---------------------------------------	--

- A segunda esixencia está referida a un caso particular cal é a situación na que o uso dun equipo de traballo presente, pese a todo o dito, un “risco específico para a seguridade e a saúde dos traballadores”. Naturalmente que esta situación so se pode aceptar, co que significa de asunción dunha marxe de risco e por extensión dun hipotético dano, de forma excepcional; en concreto, mentres non sexa posible evita-los riscos, nin combatilos na súa orixe, ou, nin sequera atenualos. Nestas situacións, a LPRL obriga ó empresario a “adopta-las medidas necesarias” (de novo tódalas posibles) coa fin de que os equipos de traballo que presenten riscos so poidan ser utilizados polos traballadores ós que se lle encargou o seu uso.

O anterior significa que esos traballadores deberían ter sido propiamente designados polo empresario; que os demais traballadores deben coñecer que o uso deses equipos de traballo que presentan riscos estálles reservado en exclusiva ós traballadores designados ; que en consecuencia está prohibida a súa utilización aínda que sexa de forma marxinal ou excepcional; e finalmente, que o empresario deberá vixiar e controlar que esos equipos de traballo sexan verdadeiramente utilizados so polos traballadores designados.

O artigo 17 tamén esixe, respecto dos equipos de traballo que sexan perigosos e cuxa marxe de risco sexa inevitable, que os traballadores ós que se lle encomendan “os traballos de reparación, transformación, mantemento ou conservación” de ditos equipos se atopen “especialmente capacitados para elo”. Debe haber pois, traballadores designados concretamente para esas tarefas co que dita designación conleva de prohibición ó resto dos traballadores e de control do cumprimento de tales ordes de traballo.

#### **g) Entrega-los equipos de protección adecuados (artigo 17).**

Os equipos persoais de protección son os que “deben ser levados ou suxeitados polo traballador coa fin de que lle protexan fronte ós riscos laborais que poidan ameaza-la súa seguridade ou saúde no traballo así como calquer complemento ou accesorio a tal fin”.

Os equipos de protección individual clasifícanse en función da parte do corpo que protexan, e son os seguintes:

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	
PARTE DO CORPO	EQUIPOS DE PROTECCIÓN
<b>Cabeza</b>	- Cascos
<b>Oído</b>	- Tapóns, protectores auriculares, cascos envolventes.
<b>Ollos e cara</b>	- Gafas de protección, pantallas faciais e máscaras.
<b>Vías respiratorias</b>	- Máscaras filtrantes, equipos aillantes con suministro de aire.
<b>Mans e brazos</b>	- Guantes, manoplas, muñequeiras.
<b>Pes e pernas</b>	- Zapatos e botas de seguridade.
<b>Pel</b>	- Cremas de protección/pomadas.
<b>Tronco e abdómen</b>	- Chalecos, cinturóns de protección lumbar.

O empresario deberá, dende logo, “proporcionar ós seus traballadores equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións”. O elemento clave é a “adecuación” do equipo, o que virá determinado polo tipo de actividade, a natureza do risco e a certeza da eficacia protectora do propio equipo. Se a empresa optou por concerta-la actividade preventiva cun servizo de prevención externo, debe contar con el á hora da elección do equipo de protección individual xa que o análise dos postos de traballo e dos riscos que se deriven destes son os que condicionan o equipo de protección axeitado.

Para unha adecuada e correcta selección e utilización dos equipos de protección individual, deben considerarse as seguintes condicións previas e necesarias:

SELECCIÓN E UTILIZACIÓN DOS EPI	
<b>Tipos de riscos</b>	- Accións mecánicas. - Axentes físicos. - Sustancias perigosas. - Axentes biolóxicos.
<b>Orixe e forma de riscos</b>	- Caída de obxectos, proxeccións. - Radiacións. - Virus, bacterias.
<b>Riscos do propio equipo</b>	- Incomodidade. - Alteración da función protectora.
<b>Riscos de utilización do equipo</b>	- Elección inadecuada do equipo. - Mala utilización. - Desgaste ou deterioro.

Pero a obrigação empresarial non acaba coa entrega do equipo; de forma complementaria, o artigo 17 lle esixe ó empresario “velar polo uso efectivo” do mesmo. É dicir, que terá que poñer-las medios para que os traballadores utilicen os equipos sempre que sexa necesario e de forma correcta: un deber, pois, de entrega do medio de protección cualificado polo deber de vixilancia sobre a actividade ó respecto dos

traballadores. Que debe prever non so as distraccións ou imprudencias que poda comete-lo traballador, senón incluso as posibles desobediencias que deberán ser controladas facendo recurso ás facultades de corrección e disciplina.

O artigo 17 establece unha regra de uso residual dos equipos de traballo, tratándoos, como a última opción de protección. Esta idea plásmase en dúas esixencias:

- a) Que os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse; en caso contrario, o recurso ó equipo non é correcto e débese proceder antes a elimina-lo risco ou a atenualo ata o punto de facer innecesaria a súa utilización.
- b) Que non sexa posible, existindo o risco, acudir a medios de protección colectiva, de xeito, que a protección individual sexa a única factible.

## **B) Obrigacións respecto de colectivos específicos de traballadores**

- Traballadores sensibles a determinados riscos.
- Mulleres en situación de maternidade.
- Menores.
- Traballadores temporais.
- Traballadores de empresas de traballo temporal.

- a) Traballadores sensibles a determinados riscos (artigo 25).

Trátase dunha obrigación empresarial que ten a función de protexer a traballadores con características persoais singulares, con estado biolóxico particular, ou nunha situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, situacións todas elas que os convirten nunhas persoas “especialmente sensibles” ós riscos do traballo, xa sexan xerais ou específicos.

O empresario para levar a cabo esta obrigación debe coñecer que traballadores son sensibles a determinados riscos ou quen ten recoñecida unha situación de incapacidade ou cales se atopan en situacións ou estados transitorios, que non respostan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo; neste sentido, o pequeno empresario o normal é que acuda ó servizo de prevención que complementa ou organiza a actividade preventiva na súa empresa para que lle facilite estas informacións ou incluso ás autoridades ou servizos sanitarios, coa fin de que sexan estes quen determinen que traballadores son especialmente sensibles a determinados riscos.

Estos traballadores deberían ser asignados a tarefas ou postos de traballo onde se atopen á marxe da influencia dos riscos que sobre eles teñen especial incidencia. Ou ben, ser rodeados das medidas preventivas pertinentes e dotados dos medios de protección necesarios.

O artigo 25 establece outras obrigacións do empresario, agora respecto dos traballadores en xeral, se ben en relación con riscos moi específicos. en concreto os que

teñen que ver coa “capacidade de procreación” derivados da “exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos”.

A finalidade da norma non é outra que preservar en tódolos seus aspectos a función de procreación e garantir que o ambiente de traballo non terá unha influencia negativa nela. Para elo, o empresario deberá cumprir as súas obrigacións de seguridade cun coidado especial, dirixido a avaliar os posibles riscos para dita función de procreación e a establecer as medidas preventivas necesarias a esa finalidade de tutela.

#### b) Mulleres en situación de maternidade (artigo 26)

O artigo 26 da LPRL refírese, máis concretamente, á mellora da seguridade e saúde no traballo das traballadoras embarazadas, que acaben de dar a luz ou en período de lactancia. A súa finalidade é a de procurar unha protección especial ás traballadoras que se atopan nas situacións descritas, ó consideralas un grupo especial de risco que debe ser tutelado fronte ós que lle afectan de xeito particular; riscos que teñen que ver coa súa situación física, coa súa maior vulnerabilidade fronte a accidentes ou enfermidades e co dano que poden sufrir tanto ela mesma como o fillo que agardan ou que xa tiveron.

A) O primeiro elemento da regulación contida no artigo 26 é a esixencia reforzada dunha avaliación previa dos riscos. A partires da xeral que se debe facer na empresa, a LPRL esixe que se teña en conta, en particular, “o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedimentos ou condicións de traballo que poidan influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico”.

B) Os resultados da avaliación determinan as medidas que o empresario debe poñer en práctica. En concreto, se sinala que “si os resultados da avaliación revelasen un risco (que a Lei non califica según a súa gravidade, basta con que exista, sexa do tipo que sexa) para a seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras (a posibilidade non é; dende logo, certeza polo que basra con que o dano sexa simplemente probable, isto é, que exisra risco del), o empresario adoptará as medidas necesarias” (a afirmación é imperativa sen deixar lugar ás excepcións).

C) As medidas que deberán ter como obxectivo o “evitar a exposición a dito risco” consisten:

- Ó nivel máis reducido, caben sinxelas adaptacións do posto de traballo ou da actividade a realizar pola traballadora, sin cambio de traballo nin de horario; realizaranse cando con elo baste para evita-lo risco que, normalmente, será de pouca entidade.
- Pode ser suficiente coa non realización do traballo nocturno ou cunha exclusión do traballo a turnos: a traballadora experimentará un cambio de horario evitando estes máis singulares e potencialmente máis lesivos para a saúde; pero sin que elo teña que significar redución do tempo de traballo.
- É posible que as adaptacións descritas, de tempo e condicións, non sexan posibles; ou que, pese á adaptación, o risco persista. Para elo, a LPRL esixe que

así o certifique “o médico que no réxime da seguridade social aplicable asista facultativamente a unha traballadora” tralo cal o empresaro deberá destinar á traballadora “un posto de traballo ou a unha función diferente e compatible co seu estado”.

- Cando non exista, di a Lei, “posto de traballo ou función compatible”, poderá ser movilizada funcionalmente, “a un posto non correspondente ó seu grupo ou categoría euivalente”; xa sexa en sentido descendente, isto é, asignándolle un posto de inferior grupo ou categoría, mantendo a súa retribución de orixe, ou polo contrario asignándolle un posto de traballo de categoría ou grupo superior.

Trátase, fundamentalmente, “dunha adaptación das condicións de tempo e traballo da traballadora afectada” e varían en función do tipo de natureza do risco, da actividade desempeñada pola traballadora, das súas características persoais e, en fin, das posibilidades da organización productiva da empresa de asumir un ou outro tipo de modificación. O máis habitual é que na pequena empresa non teña a posibilidade de levar a cabo estas adaptacións e que resulte imposible trasladar á traballadora a un posto de traballo que esté exento de risco, polo que se debería optar por outras situacións alternativas, como o pase da embarazada á situación de Incapacidade Temporal, previo informe do médico especialista e que a propia empresa, como mellora voluntaria, se fixera cargo do pago desa situación de incapacidade, ou tamén outra alternativa sería que se asimilara esta situación á dos periodos de observación por enfermidade profesional, prescribíndolle a baixa da traballadora durante o período de risco.

#### c) Menores (artigo 27)

O artigo 27 parte da base de que os nenos e xoves constitúen un grupo de persoas exposto a riscos específicos e dunha particular vulnerabilidade debido á falta de experiencia, á ausencia dunha conciencia clara dos riscos existentes ou potenciais, ou ó seu desenrolo persoal aínda incompleto. Polo cal se establece a obrigaón do empresario dunha protección especial ós menores, que se concreta nas seguintes obrigaóns empresariais:

A) Realizar, tanto antes de incorporar ó traballo ós xoves menores de 18 anos como previamnete a calquer tipo de cambio ou modificación importante das súas condicións de traballo a desempeñar”. Avaliación que deberá prestar unha especial atención á “natureza, o grado e a duración da exposición, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico ó respecto, a axentes, procesos ou condicións de traballo que poidan poñer en perigo a seguridade e saúde destes traballadores”.

B) Informar, ó propio traballador xove, pero tamén ós seus pais ou tutores, dos “posibres riscos e de tódalas medidas adoptadas para a protección da súa seguridade e saúde”.

C) Prohibición ou limitación de utilizar a xoves menores de 18 anos en determinado tipo de traballos que o Goberno establece e que serán:

- Os que vaian obxectivamente máis alá da capacidade física ou psicolóxica do xove.
- Os que supoñan unha exposición nociva a axentes tóxicos ou canceríxenos ou ás radiacións.
- Os que presenten riscos debido á falta de experiencia ou escasa formación.

- Os que poñan en perigo a saúde a causa de determinadas condicións expresamente establecidas no Decreto do 26 de xullo de 1957, actualmente en vigor ata que o Goberno proceda ó correspondente desenvolvemento regulamentario.

A pequena empresa é frecuente que conte con traballadores menores de 18 anos a través do contrato de formación e polo tanto se vexa obrigada a realizar as avaliacións específicas dos postos de traballo a ocupar por eles e o máis normal é que recorra de novo ós servizos de prevención alleos para que avalíen os concretos postos de traballo a desempeñar polos menores e, no seu caso, establecendo as medidas preventivas para evitar os riscos.

#### d) Traballadores temporais (artigo 28).

O artigo 28 da LPRL parte do dato de que os traballadores temporais están máis expostos ós riscos de accidentes de traballo e enfermidades profesionais debido a que:

- Contrátase a estes traballadores para os traballos con máis carga ou máis risco.
- O tipo de integración dos mesmos na empresa (marxinal, de curta duración, en tarefas secundarias e inestables) ten como consecuencia que accedan con máis dificultades ós medios para combater a inseguridade no traballo, tales como a información, a formación ou as vías de representación.
- Non se aplican, do mesmo modo que ós demais traballadores as medidas de seguridade e de prevención.

O obxectivo, pois do artigo 28 é lograr para os traballadores temporais un trato igual, en materia de prevención de riscos, ó que se lle proporciona ós demais traballadores da empresa. Por iso establece que os traballadores “do mesmo nivel de protección en materia de seguridade e saúde que os restantes traballadores da empresa na que prestan os seus servizos”. Dito trato igual debe manifestarse no seguinte:

#### 1. No terreo da información:

Os traballadores temporais deberán ser informados polo empresario, con carácter previo ó inicio da súa actividade, dunha serie de cuestións que afectan á seguridade do seu traballo como:

- Os riscos ós que vaian a estar expostos.
- A necesidade de cualificacións ou aptitudes profesionais determinadas para desempeñar o traballo en condicións de seguridade.
- A esixencia ou obrigatoriedade de controis médicos.
- A existencia de riscos específicos do posto de traballo a cubrir.
- As medidas de protección e prevención que se deben ter en conta e aplicarse fronte ós mesmos.

## 2. No ámbito da formación

A LPRL obriga á empresa a dotar a esos traballadores dun tipo de formación “suficiente e axeitada ás características do posto de traballo a cubrir”. A Lei, ademáis, esixe que a formación, o que é razoable e case obvio, teña en conta a cualificación dos traballadores e a súa experiencia profesional así como “os riscos ós que vaian e estar expostos”.

## 3. En canto á vixiancia da saúde

O artigo 28 suliña que estos traballadores tamén terán derito á vixiancia do seu estado de saúde mediante os recoñecementos médicos pertinentes, sen establecer especialidade algunha respecto dos traballadores de tipo permanente.

### e) Traballadores de empresas de traballo temporal (artigo 28)

As obrigacións empresariais respecto destes traballadores son as mesmas e están presididas por idénticas esixencias de igualdade que para os traballadores temporais, se ben esta igualdade non está referida ós outros traballadores da empresa de traballo temporal senón ós da empresa usuaria á que os traballadores da empresa temporal son enviados (tamén por tempo limitado) a desempeñar as súas tarefas. So hai que engadir que estes traballadores non poderán ser utilizados para realiza-las actividades que, pola súa especial perigosidade para a seguridade ou saúde, se determinan no RD 216/1999, de 5 de febreiro, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde no traballo no ámbito das empresas de traballo temporal (traballos que impliquen a exposición a radiacións ionizantes, a axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución, traballos con riscos eléctricos en alta tensión, traballos en obras de construción, en plataformas mariñas, etc).

O máis habitual é que a pequena empresa non recurra ás Empresas de Traballo Temporal, pero en todo caso se nalgunha ocasión o fixera debe coñecer qué obrigacións lle corresponden como empresa usuaria en materia de prevención de riscos respecto dos traballadores da ETT.

O artigo 28 da LPRL establece o reparto das obrigacións e responsabilidades en materia de seguridade e saúde laboral entre a empresa usuaria (é dicir, a que utiliza os servizos do traballador da empresa de traballo temporal) e a empresa de traballo temporal (que é a que figura como o empresario laboral e é a que contrata ó traballador para cedelo temporalmente á empresa usuaria).

EMPRESA USUARIA	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deberá informar á empresa de traballo temporal acerca das características propias dos postos de traballo a desempeñar e das cualificacións requeridas.</li> <li>- É a responsable das condicións de traballo en todo o relacionado coa protección da seguridade e aúde dos traballadores.</li> <li>- Está obrigada a informar ós representantes dos seus traballadores, sobre o feito da “adscrición dos traballadores postos a disposición pola empresa de traballo temporal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabre en materia de formación.</li> <li>- Debe controla-lo estdo de saúde dos traballadores, compételle a vixiancia da saúde.</li> </ul>

### C) Obrigacións en conexión ccon circunstancias excepcionais ou especiais.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emerxencias.</li> <li>- Risco grave ou inminente.</li> <li>- Coincidencia de actividades empresariais.</li> </ul>
--

#### a) Emerxencias (artigo 20).

O artigo 20 da LPRL establece determinadas obrigacións de seguridade do empresario en previsión de posibles situacións de emerxencia, estas obrigacións son unha serie de síntese de todas as que a Lei establece en xeral, se ben agora referidas a esa situación límite ou extrema que, por outra parte, a Lei non define, pero que debe considerarse existente cando o risco, máis alá que ser grave e inmmente, materializouse xa como sinistro, demandando unha rápida actuación de salvamento, evacuación, desaloxo do centro de traballo e de primeiros auxilios ós accidentados.

Para facer frente a estas situacións, o artigo 20 esixe ó empresaro o seguinte:

Previamente, que proceda a analiza-las “posibles situacións de emerxencia”; análise que haberá de ter en conta “o tamaño e a actividade da empresa, así como a posible presenza de persoas alleas á mesma”. A dimensión da empresa condicionará as medidas de emerxencia e polo tanto a pequena empresa, sempre que non se adique a unha actividade perigosa, deberá adoptar tres tipos de medidas:

A) Deberá deseñar e establecer, mediante o asesoramento do servizo de prevención que exista na empresa ou co que está concertada:

“as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios e evacuación dos traballadores”.

- En materia de primeiros auxilios, será obrigado contar cun equipo de material sanitario (botiquín) co que prestar a atención urxente:
- En relación á loita contra incendios, os elementos poden ser variados e estarán en función do tipo de combustible e comburente que existen na empresa (detectores de incendios, extintores, mangueras, corta lumes....).
- Para a evacuación dos traballadores será necesario contar cun sistema de sinalización que marque as vías de evacuación...

B) Deberá designar:

“o persoal encargado de poñer en práctica” as medidas citadas. Non calquera é susceptible de ser designado para esas tarefas, dada a súa singularidade e as especiais capacidades que requiren para cumprilas de forma eficaz. Por esta razón, o artigo 20 esixe que sexan traballadores coa “formación necesaria”, ser “suficientes en número”, e finalmente “dispoñer do material adecuado”.

Todo elo, naturalmente, condicionado por determinadas circunstancias, entre elas lóxicamente o tamaño ou dimensión da empresa.

C) Deberá:

“organiza-las relacións que sexan precisas con servizos externos da empresa”; necesidade practicamente ineludible xa que ´tipo de tarefas de que se trata requerirá seguramente a colaboración de servizos externos de tipo sanitario, de transporte, policial ou bombeiros, ou de comunicacións, porque non é normal que a empresa conte con eles coa dimensión e os caracteres que os casos de emerxencia esixen. O habitual é que a empresa non precise normalmente destes servizos pero si fora así, sería suficiente con dispoñer dos contactos telefónicos necesarios.

b) Risco grave e inminente

O artigo 21 aborda unha situación moi especial na que conflúen unha serie de intereses, dereitos e factores extremos. Trátase dunha situación na que as medidas de seguridade fracasaron xa que se concretou “un risco grave e inminente”. Que é o que o artigo 4 da LPRL define como:

“aquele que resulte probable racionalmente que se materialice nun futuro inmediato e poida supoñer un dano grave para a saúde dos traballadores”.

A gravidade depende de dous factores: a probabilidade da produción do dano para a saúde e a severidade.

Nesta situación, o artigo 21 establece unha variada gama de obrigacións empresariais, que lóxicamente veñen bastante condicionadas polo tamaño da empresa.

- Con carácter previo ó xurdimento da situación, o empresario deberá organizar un sistema eficaz de comunicación dos traballadores cos seus superiores, que no caso da pequena empresa xeralmente será o propio empresario, para que poidan adoptarse, por quen proceda ou esté habilitado para elo, as medidas precisas no momento no que se considere que o risco concretouse coa inminencia e gravidade antes definidas.
- Deberá prever, que se pese atodo esa comunicación non é posible, o traballador está en condicións de “adoptar as medidas necesarias para evitar as consecuencias de dito perigo”. Trátase de organizar un sistema de decisións e medidas de seguridade que garanten unha resposta rápida ás situacións de risco grave e inminente, partindo da base do extremo da situación e da segura dificultade de poñerse en contacto con quen, en principio, deberían tomar as decisións.
- Detectada unha situación de risco grave e inminente, o empresario está obrigado a “informar antes posible a todos os traballadores afectados”. Unha información que debe referirse tanto ó feito en si da existencia do risco, da súa concreta gravidade e do grado de inminencia, como ás medidas que se adoptarán ou as que se deben adoptar necesariamente para lograr a protección da saúde e da seguridade de quen poden ser concernidos polo risco.
- O empresario deberá tamén “adoptar as medidas e dar as instrucións necesarias” para que os traballadores “poidan interromper a súa actividade e, se fora preciso, abandonar de inmediato o lugar de traballo”. Isto é, facilita a decisión dos traballadores de cesar na prestación do seu traballo como o medio máis directo e seguro de preservar a súa integridade, non podendo, si os traballadores cesan no seu traballo ou se abandonan o centro, esixirles “que reanuden a súa actividade mentras persista o perigo”.

Estas obrigacións do empresario teñen a contrapartida dos dereitos do traballador:

- a) A ser puntual, precisa e rapidamente informado da existencia dese tipo de riscos, así como das medidas adoptadas ou que deban adoptarse.
- b) A recibir as instrucións necesarias para poñelas en práctica, incluíndo a de abandonar o traballo.
- c) A dispoñer de canais de comunicación para contactar cos seus superiores, ou dos medios para adoptar eles mesmos as decisións de seguridade que estimen convenientes se tal comunicación non é posible.
- d) A interromper a súa actividade e tamén, se o estiman preciso, a abandonar o lugar de traballo cando consideren que a súa actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida e a súa saúde.

Tanto os traballadores como os seus representantes deben ter a garantía de que non vai sufrir ningún perxuízo por adoptar decisións ou medidas en relación coa apreciación de risco grave e inminente, salvo que obren de mala fe ou cometan negligencia grave.

d) Coincidencia de actividades empresariais (artigo 24)

Pártese da base de que “nun mesmo centro de traballo desenrolen actividades traballadores de dúas ou máis empresas”; o que significa que esos traballadores comparten as condicións xerais do medio onde realizan o seu traballo e que quedan afectados polas medidas de seguridade e saúde que cada empresa adopte; de forma que se produce un condicionamento de tipo recíproco e unha influencia directa, de cada unha delas, do nivel de seguridade que as demais poidan garantir.

O alcance das obrigacións empresariais e o seu reparto dependerá de se entre as empresas non existe relación contractual algunha senón mera coincidencia física nun mesmo medio de traballo.

É frecuente que as pequenas empresas concentren a súa actividade nun mesmo centro de traballo (polígonos industriais, centros comerciais...) e polo tanto sexa necesario establecer un principio de cooperación entre eles para levar a cabo a aplicación da normativa de prevención de riscos, que se concreta nas seguintes actuacións:

- Establece-los “medios de coordinación que sexan necesarios en canto á prevención de riscos laborais”. Medios que serán, sobre todo, de tipo formativo versando sobre os procedementos, equipos e métodos de traballo e os seus riscos; así como sobre as medidas de seguridade adoptadas.
- Establecer medidas conxuntas e sistemas de seguridade compartidos para facer fronte ós riscos que poden xurdir durante a coincidencia no mesmo centro de traballo.
- Se algún destes empresarios, non vinculados por contrato entre sí, fora “o titular do centro de traballo” (suposto bastante infrecuente no caso da pequena empresa), o artigo 24 da Lei esíxelle unha maior responsabilidade na adopción das medidas de cooperación, facendo del unha especie de coordinador das distintas empresas que comparten un mesmo centro de traballo do que el é, precisamente titular. Por elo, deberá adoptar tantas medidas sexan necesarias coa fin de que os “outros empresarios que desenrolen as súas actividades no seu centro de traballo reciban a información e as instrucións axeitadas”.

Entre ambas empresas existe, ademáis, un vínculo contractual para a prestación dunha obra ou un servizo (contrata ou subcontrata).

É xa difícil encontrar centros de traballo nos que as empresas titulares atendan todo o proceso, e se manteñan ailladas; o habitual é que manteñan relacións xurídicas con pequenas empresas nas que predomina o carácter de empleadoras e que complementan a actividade a través da prestación de servizos máis ou menos temporais no centro de traballo do titular e con traballadores alleos a dito titular.

Cando entre empresas afectadas existen, ademáis da coincidencia nun mesmo centro de traballo (o da empresa principal), vínculos contractuais, a obrigación de seguridade da empresa que contrata ou subcontrata (principal) respecto dos

traballadores das empresas contratistas refórzanse de forma notable. Anque so se se trata de empresas que contraten ou subcontraten con outras obras ou servicios da súa propia actividade.

- A empresa principal naturalmente haberá de cumprir as obrigación de información e instrucións á outra empresa, que se establecen no artigo 24 respecto do titular do centro de traballo xa que , efectivamente, o é.
- Debe, ademais, “vixia-lo cumprimento por ditos conratistas e subcontratistas da normativa de prevención de riscos laborais”. É dicir, asume o deber de garantir, a través do control e a esixencia ás outras empresas, que os traballadores da contratista teñan os niveis de seguridade correspondentes ó correctocumprimento da normativa de prevención.
- Para forza-lo cumprimento deste deber de control,o artigo 42.2 da Lei establece unha responsabilidiae de tipo solidario entre a empresa principale os contratistas ou subcontratistas, respecto das obrigacións en materia de prevención e de seuridade que afecten ós traballadores da contratista ocupados nos centros de traballo da empresa principal e sempre que a infracción de seguridade se producira no centro de traballo desta última.
- É importante destaca-lo deber de colaboración entre pequenas empresa no caso de contratas e suncntratas, obrigando a que o empresario contratado vele porque o empresaro principal dispoña nos seus centros de traballo das condicións adecuadas.
- Anque os traballadores da emprsra contratista non realicen a súa actividade no centro de traballo da principal, ésta está obrigada a transmitir áprimeira,as informacións necesarias de seguridade nos casos en que os traballadores da contratista “deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas ou útiles proporcionados pola empresa principal”. A coincidencia nun mesmo centro de traballo se substitúe aquí polo manexo de máquinas, útiles ou productos que proceden da empresa principal e que ésta non pode controalr directamente, precisamente porque otrabalo se desempeña fora do seu ámbito ou centro de traballo.

## **O DEBER DE PREVENCIÓN DO EMPRESARIO NA PEQUENA EMPRESA**

O empresario está obrigado a “garantiza-la seguridade e saúde dos traballadores ó seu servició” (artigo 14.2 LPRL), isto é; protexer eficazmente os seus traballadores fronte ós riscos laborais adoptando as medida oportunas co obxecto de impedir que se produzan danos ou lesións persoais.

En relación co deber de protección, a LPRL precisa unha serie de deberes instrumentais entre os que figura a organización dos Servicios de prevención como unha das concrecións do deber deprevención. A LPRL sinala diferentes alternativas á hora de organiza- la prevención na empresa; nembargantes, a opción de decidr por unha ou outra non queda á libre elección do empresario senón que depende de diversa circunstancias entre as que se atopa o tamaño da empresa.polo tanto, o feito de que unha empresa conte

con menos de 50 traballadores vai condiciona-la modalidade de servizo de prevención adoptada, aínda que tamén, haberá que ter en conta outros factores como a actividade que se realice na empresa e o cumprimento de determinados requisitos que establece a LPRL e o regramento dos Servizos de Prevención (RSP).

Por outra parte, é importante destaca-lo feito de que o empresario conte cunha das modalidades de organización da prevención non lle libera do cumprimento das súas obrigacións en materia de seguridade, senón que, polo contrario as funcións que desempeñan os suxeitos que se ocupan da prevención na empresa serven para “complementar” as accións do empresario. É dicir, o empresario é o que debe velar pola seguridade e saúde dos traballadores ó seu servizo, con independencia de que conte con determinados suxeitos que realicen as labores preventivas.

## **1. Sistemas de organización da prevención na pequena empresa**

A LPRL denomina de forma xenérica “Servizos de prevención” ós distintos sistemas de organización da prevención na empresa, a pesar de lo estes Servizos de prevención non son senón unha alternativa máis entre as distintas que ofrece a LPRL. Deste xeito, o empresario pode:

- Asumir persoalmente a actividade preventiva e a súa xestión.
- Designar a “un ou varios traballadores para ocuparse de dita actividade.
- Constituir “un servizo de prevención propio”.
- Concretar dito servizo “cunha entidade especializada allea á empresa”.

Non obstante, se se trata dunha empresa de menos de 50 traballadores é preciso concreta-las distintas alternativas que a LPRL e o RSP ofrecen en función precisamente do número de traballadores da empresa, da actividade que desenrole a empresa e do cumprimento de determinados requisitos.

En todo caso **o empresario está obrigado a consultar previamente ós traballadores con respecto á organización da prevención que vai a ser adoptada na empresa.** Cando a empresa conte con representantes a consulta levarase a cabo con éstos, se non é así realizaráse directamente cos traballadores. Esta consulta pode ser unha maneira de influir na decisión que tome o empresario, aínda que en ningún caso queda vinculado pola solución que adopten os traballadores (ou os representantes no caso de que existan) xa que é o empresario o que en última instancia decide.

### **A) Asunción directa polo empresario da actividade preventiva e a súa xestión**

A LPRL contempla a posibilidade de que sexa o propio empresario quen asuma o deber de prevención; tanto a LPRL como o RSP fan referencia a “desenrolar persoalmente a actividade de prevención”, polo que o empresario será unha persoa física. Anque tamén é posible incluír ós empresarios societarios, pódese pensar na figura do empresario que é membro dunha pequena sociedade e posúe unha importante parte de capital desa sociedade na que, á súa vez, presta o seu traballo. Esta situación da orixe

á alta na Seguridade Social como empresario autónomo. Pois ben, este suxeito podería realiza-las tarefas preventivas como empresario.

O empresario, como se acaba de sinalar, pode asumir a xestión do deber de prevención, pero para que sexa así deben concurrir unha serie de requisitos tales como se concretan no artigo 11 do RSP:

- Debe tratarse dunha empresa de “menos de seis traballadores”.
- Debe desenrolar a súa actividade profesional habitualmente no centro de traballo.
- O tipo de actividade desenrolada pola empresa non debe estar incluída entre os que sinala o reglamento no seu anexo I.
- Ha de ter a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai realizar.

a) Debe tratarse dunha empresa de menos de seis traballadores, é dicir, aínda que poda parecer que nunha empresa de menos de 50 traballadores o propio empresario pode levar a cabo as labores de prevención, a LPRL e o RSP limitan esta posibilidade ás microempresas. Polo tanto, cando a empresa teña máis de seis traballadores o empresario non poderá facerse cargo de forma directa das actividades de prevención.

b) Debe desenrolar a súa actividade profesional habitualmente no centro de traballo, é dicir, o empresario non pode ter unha mera presenza ocasional que impida a realización das actividades de prevención, senón que é necesario que esa presenza teña unha continuidade, unha permanencia.

A LPRL e o RSP fan referencia a “centro de traballo”. O lexislador está pensando na coincidencia do centro de traballo coa empresa, xa que o máis probable é que unha empresa de menos de seis traballadores teña un so centro, aínda que tamén pode ocorrer, anque é un suposto bastante marxinal, que a empresa teña varios centros de traballo. Nun ou noutro caso, isto é, que a empresa teña un so centro de traballo ou que conte con varios, o empresario pode asumir as tarefas de prevención xa que o realmente importante é que este traballe de xeito habitual na empresa.

d) O tipo de actividade desenrolada pola empresa non debe estar incluída entre as que sinala o Reglamento no seu Anexo I, no que se recollen de forma detallada unha serie de traballos e actividades, todas elas caracterizadas por unha elevada perigosidade e un alto risco para os traballadores.

Destas actividades podemos facer unha clasificación en función:

- a) Do tipo de axente que interven no proceso productivo.
- b) Dos axentes que se producen na realización do traballo.
- c) Do medio físico no que se leva a cabo o traballo
- d) Do tipo de industria.

## Supostos nos que o empresario non pode asumir persoalmente a actividade de prevención

<ul style="list-style-type: none"><li>- Polo tipo de axente que interven no proceso productivo.<ul style="list-style-type: none"><li>• Traballos con exposición a radiacións ionizantes.</li><li>• Traballos con exposicións a axentes tóxicos.</li><li>• Actividades nas que interveñan produtos químicos de alto risco</li><li>• Traballos con exposición a axentes biolóxicos.</li><li>• Actividdes de fabricación, manipulación e utilización de explosivos.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Polos axentes que se producen na realización do traballo:<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades nas que se produzan gases comprimidos licuados ou disoltos.</li><li>• Traballos que produzan concentracións elevadas de polvo silíceo.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Polo medio físico en que se desenrola o traballo:<ul style="list-style-type: none"><li>• Traballos con riscos eléctricos en alta tensión.</li><li>• Traballos de mineiría e sondaxes en superficie terrestre ou en plataformas marítimas.</li><li>• Actividades en inmersión baixo a auga.</li><li>• Actividades en obras de construción, excavación, movementos de terra e túneles, con risco de caída e sepultamento.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Para determinadas industrias:<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades na industria siderúrxia.</li><li>• Actividades na construción naval.</li></ul></li></ul>

d) Ha de ter a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai realizar, o que depende dos riscos ós que estén expostos os traballadores e da perigosidade das actividades (artigo 30.5 LPRL), o que determinará a necesidade ou non de realizar determinadas tarefas. En canto a esta capacidade, como despois se verá, o RSP se remite ó indicado no seu capítulo VI onde se establecen unha serie de funcións todas elas de tipo preventivo, clasificadas en distintos niveis (básico, intermedio e superior) en relación coa actividade empresarial. Para o desenvolvemento destas funcións, que se especifican nos artigos 35, 36, e 37 do RSP, é preciso posuír unha determinada formación cos contidos que se establecen nos Anexos IV, V e VI para cada un dos niveis. O grado de esixencia ó respecto é maior cando as funcións a desenvolver se sitúan nun nivel máis elevado

Na pequena empresa non se ha de presumir que, polo reducido número de traballadores co que conte, o empresario so se esixirá a capacidade para desempeñar tarefas preventivas de nivel básico, xa que pode haber empresas que, aínda que teñan unha dimensión moi reducida, leven a cabo actividades perigosas que non figuren entre as detalladas no Anexo do RSP, o que suporá que han de realizarse tarefas preventivas de nivel intermedio e superior.

Por outra parte, é preciso sinalar que o feito de asumir persoalmente as funcións de prevención é unha facultade do empresario (“poderá”), en ningún caso unha obriga, xa que o empresario pode optar por calquera outra das modalidades previstas na LPRL sempre que se cumpran os requisitos para elo.

De todos modos o RSP fai referencia expresamente “á vixiancia da saúde dos traballadores” como actividade que debe ser levada a cabo por un médico especialista en Medicina do Traballo, pero nunca polo propio empresario. Incluso pode suceder que este asuma persoalmente so algunhas das actividades preventivas que deban desenrolarse na empresa, polo que para realiza-la vixiancia da saúde e o resto das tarefas ten a obrigaón de acudir a algunha das outras modalidades de organización da prevención; a opción polas mesmas, como se verá, está limitada pola necesidade de cumprir cos requisitos que para cada modalidade establece o RSP.

En realidade, o lóxico é que o empresario so asuma a prevención na súa empresa cando os riscos que estén presentes na mesma sexan escasos e cando para facerlles fronte non se requira excesiva capacitación, do contrario a opción máis correcta, como despois se verá, será acudir a un servizo de prevención alleo.

## **B) Designación empresarial dos traballadores encargados da xestión do deber de prevención.**

Nas empresas de menos de 50 traballadores é posible que o empresario designe un ou varios traballadores que se ocupen das actividades de prevención. O que non é obrigatorio cando a actividade de prevención fora asumida directamente polo empresario (nas empresas de menos de seis traballadores) ou cando recurrira a un servizo de prevención xa sexa propio (suposto menos común) ou alleo.

Pode que a designación dos traballadores “non resulte suficiente” para realizar tódalas actividades preventivas (artigo 12.1 RSP); neste caso é preceptivo, como despois se verá, concertar-la cobertura complementaria cun servizo de prevención alleo para aquelas funcións que non poidan ser desenroladas polos traballadores. Ó efecto a LPRL establece que deberán “colaborar entre si” e cos servizos de prevención.

A LPRL esixe que os traballadores designados:

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Teñan a capacidade necesaria.</li><li>- Dispoñan do tempo e os medios precisos.</li><li>- Sexan suficientes en número.</li></ul> |
|--|

- Con respecto á capacidade necesaria, o RSP volve a remitirse ó establecido no capítulo VI, en canto ás funcións, a súa clasificación por niveis e a formación necesaria en cada un dos niveis, tal e como se sinalou en relación coa capacidade que se esixe ó empresario para asumir persoalmente as funcións de prevención. Para esta modalidade o RSP tampouco indica de forma clara qué funcións poden desempeñar os traballadores designados e que capacidade deben ter para realízalas.

- En canto ó número de traballadores, o tempo de que deben dispoñer e os medios, o RSP sinala que “deberán ser os necesarios para desenrolar adecuadamente as súas funcións”, sen facer ningún tipo de precisión. Hai que acudir á Disposición adicional séptima do RSP na que se fai unha especie de reenvío á negociación colectiva para que nela se establezan os criterios que fagan posible a determinación do número de traballadores, os medios e o tempo de que dispoñen.

As únicas pautas que establece son as que xa viñan recollidas no artigo 30.2 da LPRL:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>a) O tamaño da empresa (neste caso menos de 50 traballadores).</li><li>b) Os riscos a que están expostos os traballadores.</li><li>c) A distribución dos riscos da empresa.</li></ul> |
|---|

Polo tanto, á hora de designar traballadores para realizar tarefas preventivas haberá que ter en conta que se trata dunha empresa de menos de 50 traballadores, como un dos factores determinantes do número de traballadores designados, dos medios e o tempo do que han de dispoñer.

O artigo 30.3 LPRL sinala a obrigaición que ten o empresario, con independencia do tamaño da empresa, de “facilitar ós traballadores designados o acceso á información e documentación á que se refiren os artigos 18 e 23”.

A información é toda a que está relacionada: cos riscos para a seguridade e saúde no traballo, tanto desde o punto de vista individual como colectivo; coas medidas e actividades de protección e prevención aplicables a esos riscos, e coas medidas de emerxencia, xa sexa en materia de primeiros auxilios ou de loita contra incendios e evacuación dos traballadores.

Esta información debe ser suministrada a tódolos traballadores implicados, é dicir, proporcionase ó traballador un coñecemento do medio laboral e dos riscos da súa actividade, así como da gravidade dos mesmos para que adopte as medidas de seguridade necesarias fronte a eles e desta forma colabore a mellora-lo nivel de seguridade no centro de traballo. Está claro que si esta información a reciben os traballadores, con igual razón debe ser suministrada ós traballadores encargados das tarefas de prevención, xa que do contrario se estaría impedindo o cumprimento das súas funcións nesta materia.

A documentación é a relativa á avaliación de riscos e á planificación da acción preventiva; ás medidas de protección e prevención a adoptar e ó material que deba utilizarse; ós controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores, ós controis sobre a saúde dos traballadores; ós accidentes de traballo e enfermidades profesionais, sempre que causaran ó traballador unha incapacidade laboral superior a un día de traballo.

Toda esta documentación está en poder do empresario pero debe poñerse a disposición destes traballadores, co obxecto de facilita-lo cumprimento das súas funcións preventivas do xeito máis eficaz.

Como contrapartida os traballadores teñen o deber de gardar sigilo profesional sobre a información da empresa de carácter reservado á que teñan acceso como consecuencia do desempeño das súas funcións, sobre todo no que fai referencia ás conclusións derivadas dos recoñecementos médicos en relación coa aptitude do traballador para o desempeño do seu posto de traballo, que lles puideron ser comunicadas para poder exercer-las súas funcións.

Toda a información e a documentación pode parecer excesiva nunha pequena empresa, pero o certo é que a LPRL non fai ningún tipo de diferenciación por razón da dimensión da empresa. Nembargantes, hai que sinalar que a información e a documentación mencionadas están directamente relacionadas coas distintas funcións que a LPRL e, en concreto, o RSP atribúen ós Servicios de Prevención. Polo tanto, na pequena empresa o máis axeitado será, como se verá, acudir a un Servicio de Prevención alleo para que o empresario cumpla a través de éste as súas obrigacións de documentación e información sobre todo no momento en que pola actividade que se desenrole na empresa aparezan riscos para os que é preciso levar a cabo unha labor preventiva complexa que require uns coñecementos moi específicos.

Por outra parte, o artigo 30.4 LPRL establece: “os traballadores designados non poderán sufrir perxuízo derivado das súas actividades de protección e prevención dos riscos profesionais”. Os traballadores como consecuencia do exercicio das súas funcións de prevención poden verse nalgunha ocasión enfrentados ó empresario, dando lugar a un posible conflito de intereses no que, como traballadores, atópanse nunha posición de dependencia con respecto ó empresario. É por isto que o lexislador pensou en reforza-la posición destes traballadores ó extenderlle-las garantías das que gozan os representantes unitarios e os delegados sindicais, basicamente en materia de despido. Estas garantías son as seguintes:

- a) Dereito á apertura de expediente contradictorio no caso da sancións por faltas graves ou moi graves, con audiencia do interesado e do comité de empresa, delegados de persoal, ou no seu caso, delegados sindicais (artigo 68 a do ET).
- b) Dereito de prioridade na empresa ou centro de traballo con respecto ós demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas (artigo 68 b do ET).
- c) Dereito a non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte á data en que o traballador cese nas súas funcións preventivas, sempre que o despido se fundamente na actividade de prevención do traballador (artigo 68 c do ET).
- d) Dereito a non ser discriminado na súa promoción económica ou profesional polo desempeño das súas funcións de prevención (artigo 68 c do ET).
- e) No caso de despido improcedente o traballador ten dereito de opción entre a readmisión ou a indemnización, sendo obrigatoria a readmisión no caso de que ésta sexa o que prefira o traballador (artigo 56.4 do ET).

### **C) Os servicios de prevención na pequena empresa**

O Servicio de prevención é outro dos instrumentos dos que o empresario dispón para cumpla-las súas obrigacións de seguridade, distinto dos traballadores designados polo empresario para a realización de determinadas tarefas preventivas por ser un órgano dotado dunha estabilidade, un órgano máis estruturado, máis complexo.

O artigo 31.2 LPRL define o Servicio de Prevención como “o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realiza-las tarefas preventivas a fin de garantiza-la axeitada protección da seguridade e saúde dos traballadores, asesorando e asistindo para elo ó empresario, ós traballadores e os seus representantes e ós órganos de representación especializados”.

O empresario recibe do Servicio de Prevención asesoramento e apoio en determinadas materias ás que fai referencia o artigo 31.3 da LPRL: deseño, aplicación e coordinación dos plans e programas de actuación preventiva: avaliación dos factores de risco; determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas; información e formación dos traballadores; prestación de primeiros auxilios e plans de emerxencia; vixilancia da saúde dos traballadores en relación cos riscos derivados do traballo.

A LPRL ten en conta que en moitas ocasións os procesos productivos terán unha enorme complexidade e o empresario non terá os coñecementos precisos para afrontar por sí so a prevención e necesitará o apoio de especialistas na materia, nas distintas áreas de coñecemento, en concreto: Medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía e psicosocioloxía aplicada, que realizarán funcións de nivel superior (artigo 37 RSP), xunto con outros suxeitos que levarán a cabo as tarefas de nivel básico (artigo 35 RSP) e intermedio (artigo 36 RSP). Estes son os suxeitos que, debidamente capacitados (ó igual que se indicou para o empresario que asuma as labores de prevención e para os traballadores designados, deben posuír unha determinada formación cos contidos que se establecen nos Anexos IV; V e VI para cada un dos niveis), integrarán o Servicio de Prevención. Anque en última instancia e a vista do asesoramento dos componentes do citado servicio, sexa o empresario o que adopte as decisións.

Tanto a LPRL como o RSP distinguen entre Servicios de Prevención Propios (ou internos) e Servicios de Prevención Alleos (ou externos). a diferenza consiste en que sexa a propia empresa a que cree o seu servicio de prevención cos seus medios humanos e materiais propios ou se trate dunha entidade especializada allea á empresa (incluídas as Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades profesionais) previamente acreditadas coa que concerta a realización das actividades de prevención.

Unha vez definidos os Servicios de prevención e establecida a diferenza entre Servicios de prevención propios (ou internos) e Servicios de prevención Alleos (ou externos), hai que precisar se existe ou non na pequena empresa a obrigaçión de constituir un Servicio de Prevención propio ou de acudir a un servicio de prevención Alleo.

#### A) Constitución dun Servicio de Prevención Propio.

Unha empresa de menos de 50 traballadores normalmente non ten obrigaçión de constituir un Servicio de Prevención Propio, sobre todo se se teñen en conta, como se sinalou, que se trata dun órgano de maior complexidade que os traballadores designados, tanto dende o punto de vista dos medios materiais como humanos cos que debe contar. Por iso o RSP permite que o empresario opte por acudir a un servicio de prevención Alleo; esto será o que normalmente ocurra nestas empresas de pequena dimensión.

Por outra parte, o artigo 21 do RSP fai referencia ó Servicio de Prevención Mancomunado. Trátase dun servicio de prevención Propio (que ha de contar cos mesmos medios e requisitos) constituído entre distintas empresas para realiza-las labores preventivas nas mesmas.

Este servizo pode existir en varias situacións:

- Nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial.
- Para as empresas que desenrolen as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada.
- Nun mesmo sector productivo ou grupo empresarial.

- Nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial: cando haia diferentes empresas pero todas elas desenrolen as súas actividades de forma simultánea. Existe unha coincidencia na ubicación física que conleva unha comunidade de risco.

- Para as empresas que desenrolen as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada: neste suposto o espazo pode ter maior ou menor amplitude, o que se comparte neste caso, máis que os riscos, é o custe que xenera a constitución do servizo (medios humanos, instalacións e materiais).

- Nun mesmo sector productivo ou grupo empresarial. Con respecto ó mesmo sector productivo existe unha identidade de riscos presentes nas diferentes empresas pola actividade á que se adican; en relación ós grupos de empresas pode existir unha similitude coas grandes empresas que teñan gran cantidade de establecementos e nas que é preciso constituir un Servizo de Prevención Propio.

O Servizo de Prevención Mancomunado debe establecerse por negociación colectiva ou, a falta desta, por decisión das empresas afectadas previa consulta dos representantes legais dos traballadores. A actividade preventiva que realicen estes servizos mancomunados será unicamente para as empresas que o constituiran. O RSP establece como condición, como é lóxico o bon funcionamento e a eficacia do servizo.

Pode darse o caso de que unha pequena empresa esté incluída nun destes supostos polo que é posible, polas vías que se acaben de indicar, que conte cun Servizo de Prevención Mancomunado. Aínda que tamén cabe que estando en calquera destas situacións non se queira optar por esta modalidade organizativa, polo que o pequeno empresario poderá acudir ó resto das modalidades organizativas (sempre que se cumpran os requisitos para elo).

## B) Concerto das actividades preventivas cun servizo de Prevención Alleo

O pequeno empresario pode acudir voluntariamente a un Servizo de Prevención Alleo sempre que o desexe, xa que como se indicou, aínda no caso no que a Autoridade laboral decida que debe constituírse un Servizo de Prevención Propio, o RSP deixa a posibilidade de que o empresario opte por concertar as actividades preventivas cun Servizo de Prevención Alleo que será o que normalmente suceda.

Non obstante, o artigo 16 do RSP establece unha serie de supostos nos que o empresario está obrigado a acudir forzosamente a un Servizo de prevención Alleo (entidade especializada ou Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades profesionais debidamente acreditadas):

- Que o empresario designará a un ou varios traballadores para que realicen tarefas de prevención e éstos non sexan suficientes.
- Que o empresario asumira so parte das actividades preventivas.
- Que o empresario constituira un Servicio de Prevención Propio (incluído o Servicio de Prevención mancomunado) e este so leve a cabo parte das tarefas preventivas que haia que realizar.

- Que o empresario designara a un ou varios traballadores para que realicen as tarefas de prevención e estos non sexan suficientes. Haberá que ter en conta o número de traballadores cos que concretamente conta a empresa, a actividade a que se adica, os riscos presentes na empresa e os obxectivos que se perseguen para determina-la suficiencia ou non dos traballadores designados, así como a capacitación dos mesmos para levar a cabo as funcións que son necesarias na empresa. Cando os traballadores designados, en relación a todos estes factres, non poidan desempeña-las labores de prevención que sexan necesarias nesa pequena empresa, o empresario está obrigado a acudir a un Servicio de Prevención Alleo para que realice as actividades que non foron asumidas polos traballadores designados.

- Que o empresario asumira so parte das actividades preventivas. En relación ás actividades non asumidas hai que ter en conta que o RSP non permite que o empresario leve a cabo a vixilancia da saúde. Pois ben, neste caso é obrigatorio que o empresario concerte esta actividade, así como aquela ou aquelas que non desexe ou non poida asumir, cun Servicio de Prevención Alleo.

- Que o empresario constituira un Servicio de Prevención Propio (incluído o Servicio de Prevención Mancomunado) e este so leve a cabo parte das tarefas preventivas que hai que realizar. Anque, como xa se indicou, é un pouco absurdo que un pequeno empresario constituía o seu Servicio de prevención (polo custe en medios humanos e materiais que conleva a complexidade da súa organización) nos casos nos que acudira a esta forma organizativa e exista unha asunción parcial das actividades preventivas, o resto das actividades deberá concertalas obrigatoriamente o empresario cun Servicio de Prevención Alleo.

O concerto, ó que ven facendo referencia, debe facerse por escrito no que deben constar como mínimo: a identificación da entidade especializada e da empresa destinataria, as actuacións concretas e os medios para levalas a cabo, actividade de vixilancia da saúde se é preciso, duración e condicións económicas do concerto.

## **2. Avaliación ou auditoría externa da organización da prevención.**

Cando nunha pequena empresa non se recorra a un Servicio de Prevención Alleo ou se concerte con éste so algunhas das tarefas preventivas que deban realizarse na empresa, o empresario está obrigado a somete-la modalidade de organización da prevención que que adoptara (asunción da actividade preventiva polo propio empresario, ou designación de traballadores, ou constitución dun Servicio de Prevención Propio) a unha avaliación ou auditoría externa (artigo 30.6 LPRL). Todo elo independentemente de que o empresario estableza os seus propios controis ou auditorías internas, aínda que nada diga a LPRL ó respecto.

O artigo 29 do RSP distingue os supostos nos que se levará ou non a cabo a auditoría na empresa en función das diversas posibilidades de organiza-la prevención:

a) Cando o empresario asuma persoalmente o desenvolvemento das funcións de prevención, ou designe a un ou máis traballadores para realiza-las tarefas de prevención, so será preciso “remitir á Autoridade laboral unha notificación” (según o modelo do Anexo II do Regramento) na que conste que concurren as condicións que evitan recurrir á auditoría.

Nembargantes, **a excepción ó deber de realiza-la auditoría decae cando existan circunstancias que poñan de manifesto a inadecuación do sistema de prevención ou a perigosidade das actividades que se desenvolven na empresa.** Se isto sucede a auditoría laboral poderá solicita-la realización de dita auditoría.

b) Cando a empresa constitúa o seu servizo de prevención, suposto no que sempre será precisa a auditoría. A auditoría servirá para comprobar que se realizaron correctamente a avaliación dos riscos e a planificación das actividades preventivas e para analizar se son axeitados os recursos de que se dispón, os medios e procedementos que se requiren para levar a cabo as tarefas preventivas (artigo 30 do RSP). En definitiva o que se pretende é constatar a eficacia e adecuación do sistema para facer fronte ós riscos existentes.

Esta constatación se realizará polos suxeitos acreditados ó efecto (artigo 32 do RSP), ben cada cinco anos, ou ben por requerimento da Autoridade laboral (artigo 29 do RSP), previo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e no seu caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das Comunidades Autónomas, cando así sexa preciso (á vista do incremento da frecuencia dos accidentes, ou da siniestralidade, ou doutras circunstancias....).

Os resultados obtidos a través da auditoría quedarán “reflexados nun informe. **É obrigación da empresa que fora auditada manter dito informe a disposición tanto da Autoridade laboral como dos representantes dos traballadores (artigo 31 do RSP).**

<b>MODALIDADES PREVENTIVAS NA PEQUENA EMPRESA</b>
- O empresario asume as tarefas preventivas (en empresas de menos de seis traballadores) + Servicio de Prevención Alleo (concerto da acividade de Vixiancia da saúde e do resto de funcións preventivas que o empresarioaia a desempeñar).
- Traballadores designados (para realiza-la totalidade das funcións preventivas). - Traballadores designados + Servicio de Prevención Alleo (leva a cabo as tarefas non asumidas por estos traballadores).
- Servicio de prevención mancomunado (para realiza-la totalidade das funcións preventivas).
- Servicio de Prevención mancomunado + Servicio de Prevención Alleo (leva a cabo as tarefas non asumidas polo Servicio de Prevención propio).
- Servicios de prevención Alleo ( realiza a totalidade das labores preventivas).
<b>Supostos pouco habituais:</b> - Servicio de prevención Propio (para realiza-la totalidade das funcións preventivas). - Servicio de prevención propio + Servicio de prevención alleo (leva a cabo as tarefas non asumidas polo Servicio de Prevención Propio).

### 3. Niveis de formación

A formación é un dos temas que o RSP regula con gran detenimento. Como xa se veu sinalando, as persoas que realicen as tarefas preventivas deben de ter unha serie de coñecementos, unha capacitación axeitada, independentemente de que leven a cabo estas labores nunha empresa de maior ou menor dimensión. **Polo tanto, nunha empresa de menos de 50 traballadores, independentemente da modalidade preventiva á que se acuda (empresario, traballadores designados, Servicio de prevención propio ou servicio de prevención alleo), os suxeitos que realicen as diferentes actividades preventivas deben estar capacitados.**

O RSP establece unha serie de funcións, todas elas de tío preventivo, clasificadas en tres niveis:

- Básico (artigo 35 RSP).
- Intermedio (artigo 36 RSP).
- Superior (artigo 37 RSP).

Para a realización das funcións que se encadran en cada un dos niveis é preciso ter unha formación axeitada; os contidos de dita información especifícanse nos distintos Anexos do RSP, en concreto:

- Anexo IV para as funcións de nivel básico.
- Anexo V para as funcións de nivel intermedio.
- Anexo VI para as funcións de nivel superior.

Nos citados Anexos se establece un “contido mínimo” de cada un dos programas de formación deseñados para poder levar a cabo as funcións de cada un dos niveis, co obxecto de que os suxeitos que reciban a información adquiran os coñecementos técnicos necesarios ó efecto. polo tanto, o contido dos programas pode ampliarse pero nunca reducirse prescindindo de determinadas materias que se detallan como “mínimo” para o nivel concreto.

O que o RSP non especifica son as funcións concretas para cada tipo de empresas, xa que a realización dunhas ou outras funcións (básicas, intermedias e superiores) dependerá da empresa en cuestión, de características como: o seu tamaño, actividade que desenrole, riscos que conleva dita actividade, etc. É dicir, será atendendo a todos estes factores como se determinen as funcións que se han de levar a cabo, o que nos permitirá coñecer que formación deben ter os suxeitos que as van a desempeñar. Polo tanto, non é posible interpretar que nunha empresa de menos de 50 traballadores se deben realizar funcións preventivas de nivel básico e que en consecuencia, o suxeito ou os suxeitos que realicen esas tarefas deben posuír unha capacitación correspondente ó mencionado nivel. En definitiva, nunha pequena empresa dependendo do número de traballadores, da actividade e dos riscos que estén presentes na mesma será preciso levar a cabo labores preventivos de nivel básico, intermedio ou superior.

<b>Funcións clasificadas en niveis</b>	<b>Formación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Básico:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accións de promoción da prevención.</li> <li>• Accións de colaboración e cooperación cos suxeitos que realizan tarefas nos niveis intermedio e superior.</li> <li>• Actuacións concretas (tarefas de emerxencia, primeiros auxilios, avaliación de riscos, todas elas de tipo elemental).</li> </ul> </li> <li>- <b>Intermedio.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accións de promoción da prevención.</li> <li>• Accións de colaboración co nivel superior.</li> <li>• Actuacións concretas (participación e planificación das actividades preventivas, actividades de información e formación básica dos traballadores...).</li> </ul> </li> <li>- <b>Superior</b> (artigo 37 RSP). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliación de riscos.</li> <li>• Formación e información.</li> <li>• Planificación da acción preventiva</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Para o nivel básico</b> existen tres alternativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• adquisición dunha formación mínima de acordo co programa do Anexo IV do RSP (50 horas para realizar labores de prevención en relación ás actividades do anexo I, ou 30 horas para o resto de actividades).</li> <li>• Posuir unha formación profesional ou académica que capacite para levar a cabo responsabilidades profesionais “equivalentes ou similares” ás necesarias para o exercicio das funcións de nivel básico.</li> <li>• Acreditar unha experiencia non inferior a dous anos na empresa, institución ou administración Pública cun nivel de responsabilidade “equivalente ou similar” para realiza-las funcións de nivel básico.</li> </ul> </li> <li>- <b>Para o nivel intermedio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición dunha formación mínima de acordo co programa do Anexo V do RSP (300 horas).</li> <li>• Obte-lo certificado de profesionalidade da ocupación da prevenciónista de riscos laborais. (Real Decreto 949/1997, de 20 de xuño)</li> </ul> </li> <li>- <b>Para o nivel superior:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulación universitaria.</li> <li>• Adquisición dunha formación mínima de acordo co programa.</li> </ul> </li> </ul>

En xeral, con respecto á capacitación que se lle esixe ós suxeitos que levan a cabo as labores preventivas, pódese observar que existe unha maior esixencia formativa,

como éloxico, cando as funcións son máis elevadas; ademáis é preciso destacar que as nas funcións de nivel intermedio se inclúen as de nivel básico, e nas funcións de nivel superior as de nivel intermedio e básico. Por elo, **os suxeitos que realicen as tarefas de nivel superior deberán estar capacitados para desempeñar todo tipo de funcións encadradas nos distintos niveis.**

A formación para as funcións de nivel intermedio e superior tamén poderá obterse pola realización dos correspondentes cursos académicos unha vez que as autoridades competentes en materia educativa determinen as correspondentes titulacións académicas e profesionais (ata o momento so existe o certificado de profesionalidade da ocupación de prevencionista de riscos laborais (RD 949/1997, de 20 de xuño) que habilita para realizar funcións de nivel intermedio); mentres tanto, e a efectos de cubrir esta carencia, esta formación poderá ser acreditada por medio de “certificación” que será “expedida por unha entidade pública ou privada que teña capacidade para desenrolar actividades formativas nesta materia e conte cunha autorización da Autoridade laboral competente” (Disposición transitoria terceira do RSP).

## **A PARTICIPACIÓN DOS TRABALLADORES EN MATERIA DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL NA PEQUENA EMPRESA**

O artigo 34.1 da LPRL sinala que “os traballadores teñen dereito a participar na empresa nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos no traballo”.

O lexislador configura a participación dos traballadores en materia de prevención de riscos como u dereito dos traballadores de crear ou formar parte duns órganos especializados en prevención de riscos laborais, a través dos cales se establece unha colaboración, unha cooperación co empresario. Nembargantes, este dereito de participación vai máis alá da participación duns órganos especializados xa que éstos servrn como instrumento para levar a cabo outras formas de participación como son a información e a consulta.

A forma de articular esta representación específica está directamente relacionada coa dimensión da empresa. Este é un dos factores que a LPRL ten en conta para determina-lo número de representantes en materia de prevención de riscos, isto é, dos denominados Delegados de Prevención, e a existencia ou non de Comité de Seguridade e Saúde Laboral. Na pequena empresa, ó igual que sucede coa representación xeral (representantes unitaros e sindicais), o feito de estar integrada por un número de traballadores inferior a 50 vai condicionar este tipo de representación específica.

### **1. Os delegados de prevención: concepto, designación e número, duración do mandato.**

O artigo 35 da LPRL define os Delegados de prevención como “representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo”. Trátase, polo tanto, dun represntante especializado designado para lear a cabo unhas funcións moi concretas: as rrelativas á prevención de riscos no traballo.

Estos delegados de prevención serán designados, tal e como sinala a LPRL, “por e entre os representantes de persoal”. Polo tanto, esta representación non se pode

atribuir a calquera dos traballadores da empresa xa que a LPRL restrinxiu esta posibilidade e preferiu que sexan os representantes xenéricos dos traballadores os que ostenten a cualidade de delegados de Prevención, co cal nun mesmo suxeito coincidirán á vez a condición de representante xenérico e específico, é dicir, se solaparán nunha mesma persoa ambas representacións.

Esos “representantes de persoal” ós que a LPRL fai referencia son os representantes unitarios, non os representantes sindicais, posto que o sinalar de forma expresa “persoal” enténdese que se trata dos traballadores que prestan os seus servizos nunha empresa, non dos afiliados a un sindicato que traballen nunha mesma empresa.

Na pequena empresa, dada a súa dimensión, non cabe dúbida que os delegados de persoal serán os electores e a súa vez os elexibles. O mesmo artigo 35.2 o aclara expresamente cando indica que nas empresas de menos de 49 traballadores electores e elexibles serán os “Delegados de persoal”, o que pon de manifesto a subordinación da representación específica á existencia de representación xenérica. Isto se constata claramente no caso das empresas onde so existe un Delegado de persoal cando así suceda haberá unha identificación entre Delegado de persoal e Delegado de Prevención.

A LPRL sinala expresamente o número de Delegados de Prevención por empresa ou centro de traballo.este número está en relación directa co número de traballadores da empresa; para a súa determinación establece uns criterios moi similares ós que se presentan no ET (artigos 62 a 66 e 72). En concreto:

- Inclúese a totalidade dos traballadores fixos da plantilla e os temporais con contrato de duración superior a un ano.
- Cando o contrato sexa inferior a un ano se computará o número de días traballados no ano anterior á designación, considerándose como un traballador máis cada 200 días ou fracción traballados.

Na pequena empresa e en función da escala que establece a LPRL so haberá un Delegado de Prevención (salvo que na negociación colectiva, como despois se verá, se establezca outra cousa):

- De 0 a 30 traballadores..... 1 Delegado (o de persoal).
- De 31 a 49 traballadores..... 1 Delegado.

Nas empresas de menos de seis traballadores non poderán designalo Delegado de prevención, xa que a LPRL non prevéneste caso a posibilidade de que sexan os traballadores de forma directa os que designen a un traballador para que realice as tarefas dun Delegado de Prevención, e o artigo 62 do ET non preve a existencia de microempresas de Delegados de Persoal. Haberá que acudir, polo tanto, ás posibilidades (ás que se fará referencia) que poda deixar abertas a LPRL pola vía da negociación colectiva.

A LPRL pon de manifesto unha preocupación por determinar o número de Delegados de Prevención deixando, como se acaba de ver, algunhas cuestións máis importantes sen resolver. O certo é que o número concreto de Delegados de Prevención

cos que ha de contar cada empresa podería haberse deixado nas mans dos suxeitos que os elixen para que fosen eles os que, tendo en conta a actividade e tendo en conta as necesidades da empresa ou centro de traballo, estableceran a cuantía dos mesmos.

Non existe nembargantes, unha regulación na LPRL en relación á duración do mandato dos Delegados de Prevención, polo que podemos pensar que ó coincidir no mesmo suxeito a condición de representante xenérico e específico, o seu mandato non pode extenderse máis alá do tempo que se establece para ostenta-las funcións de representación xenérica, máis cando a LPRL establece expresamente que os Delegados de Prevención se elixirán “por e entre os representantes de persoal”. Polo tanto, caben varias situacións.

- Catro anos, como máximo, cando coincide co inicio da representación xenérica.
- O tempo que reste deses catro anos cando se elixen con posterioridade ó momento de comezar as súas tarefas de representantes de persoal.
- Cando sexan revocados.
- Cando cesen como representantes xenéricos.

## **2. Posible intervención vía negociación colectiva.**

A LPRL establece dúas posibles formas de intervención da negociación colectiva no marco da participación dos traballadores na prevención de riscos laborais: a) o establecemento de outros sistemas de designación dos Delegados de Prevención, e b) a creación de órganos distintos ós deseñados na LPRL

a) O establecemento de outros sistemas de designación dos Delegados de Prevención. O artigo 35.3 da LPRL indica esta posibilidade, se ben, sinala como límite que se “garantice que a facultade de designación corresponde ós representantes de persoal ou ós propios traballadores”.

Polo tanto, o convenio pode:

- Fixar un novo procedemento electoral.
- Designar uns electores distintos ós que establece a LPRL como pode se-la totalidade dos traballadores da empresa.
- Os elixibles como Delegados de Prevención podan ser tamén traballadores que teñan a condición de Delegado de Persoal.

Así, nunha empresa de menos de 50 traballadores é posible converter en electores e elixibles a tódolos traballadores da empresa e con elo soluciona-lo problema das empresas de menos de seis traballadores que non poden contar cun Delegado de prevención ó non existir Delegado de persoal.

Con respecto ó número de Delegados de prevención, anque a LPRL non se pronuncia sobre elo podemos sinalar que é posible en todo caso pola vía de negociación colectiva incrementa-lo número de Delegados de Prevención en relación ó número que establece a LPRL, pero non disminuilo. Deste modo, unha pequena empresa poderá ter máis de dun Delegado de prevención. O mesmo sucede en canto ás competencias, garantías e

funcións legalmente establecidas; éstas quedarán inalteradas e funcionarán como mínimo.

b) A creación de órganos distintos ós deseñados na LPRL. o mesmo artigo 35.4 da LPRL sinala: “na negociación colectiva... poderá acordarse de que as competencias recoñecidas nesta lei ós delegados de prevención sexan exercidas por órganos específicos creados no propio convenio”.

**O legislador concede a posibilidade de crear órganos diferentes ós mencionados Delegados de Prevención que en todo caso asumirán as tarefas de prevención na empresa e terán como mínimo as competencias que aqueles**, e que, á súa vez, poden ser melloradas e ampliadas. Esa é a única limitación posto que non se indica ningunha relativa á composición dos novos órganos, nen a forma de ser designados. Con esta previsión na negociación colectiva, incluído o acordo ou pacto entre empresario e traballadores, é outra solución á ausencia de Delegados de Prevención nas empresas de menos de seis traballadores (por non ter dereito a contar cun Delegado de Persoal) creando un órgano específico que podería ser elixido de forma directa polos traballadores e ó que se lle podería denominar, a modo de exemplo, Delegado de Seguridade.

Por outra parte, a LPRL permite que esos novos órganos podan: “asumir, nos termos e conforme ás modalidades que se acorden, competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio ou do acordo, en orden a fomentar o mellor cumprimento nos mesmos da normativa sobre prevención de riscos laborais”. Desta forma, **é posible que os convenios supraempresariais creen órganos con competencias xerais en materia de seguridade e saúde laboral para a totalidade das empresas que se atopan dentro do seu ámbito de aplicación**, co que se soluciona a carencia de Delegados de prevención nas empresas de pequena dimensión que non conteñen cun Delegado de persoal.

Por esta vía, é posible a creación dun Comité de Prevención Intercentros para empresas, por exemplo, dun mesmo sector nas que están presentes os mesmos riscos. Este Comité pode estar integrado polos Delegados de prevención que establece a LPRL e polos órganos de prevención que á súa vez podan crear para cada unha das empresas, como o Delegado de Seguridade ó que xa fixemos mención. En todo caso, supón a posibilidade para a pequena empresa de contar, non só cun Delegado de prevención ou cun órgano creado expresamente para esa empresa, o que é moi aconsellable, senón ademais, cun órgano que vai asumir competencias con respecto ás distintas empresas que se atopan dentro do ámbito do convenio supraempresarial, e que sen dúbida vai beneficiar a estas empresas, sobre todo as de pequena dimensión, en materia de prevención de riscos.

### **3. Competencias e facultades**

**As competencias e facultades dos Delegados de prevención non varían en función do número de traballadores da empresa**, polo tanto, nas empresas de 50 traballadores non existe ningunha especialidade nin restricción ó respecto.

Tanto a representación xeral dos traballadores, na pequena empresa os Delegados de Persoal, como a representación específica teñen atribuídas funcións no

campo de seguridade e saúde laboral. Nembargantes, parece que o lexislador tende a facer unha especie de reparto competencial no sentido de que as funcións de tipo reivindicativo atribúense ós representantes xerais, como é o caso da negociación colectiva en materia de saúde laboral, o exercicio de queixas e accións, ou a paralización da actividade productiva no caso de risco grave e inminente, e as funcións de colaboración e coordinación asígnanse ós representantes específicos. Non obstante, nalgunhas ocasións hai unha coincidencia de funcións entre unha e outra representación.

Este intento de diferencia-las funcións non ten moito sentido se pensamos que os Delegados de prevención son á súa vez, Delegados de persoal, polo que no mesmo suxeito coinciden funcións participativas (como Delegado de Prevención) que se identifican coa idea de cooperación e funcións representativas (como representante unitario) que se identifican coas funcións reivindicativas. Neste sentido, a LPRL parte dun plantexamento equivocado como é considera-la autonomía dunha e outra representación, o que en definitiva en absoluto acaece, senón que máis ben se produce a integración de ambas representacións.

O lexislador no artigo 36 da LPRL fai unha distinción entre “competencias” e “facultades”, nos seus apartados primeiro e segundo respectivamente; con elo se diferencia:

- As funcións que a LPRL asigna ós Delegados de prevención, é dicir, “competencias”.
- Os poderes ou dereitos que éstos teñen para cumprir esas funcións, ó que o lexislador chama “facultades”.

<b>Competencias</b>	<b>Facultades</b>
Colaboración co empresario en mellora-la acción preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibi-la información obtida polo empresario das persoas ou órganos encargados de protección e prevención na empresa.</li> <li>- Recibi-la información sobre os danos producidos na saúde dos traballadores.</li> </ul>
Promoción e fomento da cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propoñer ó órgano de representación dos traballadores a adopción de paralización de actividades en caso de risco.</li> </ul>
Labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañar ós técnicos en avaliacións do medio ambiente de traballo e a Inspectores de Traballo nas visitas ó centro de traballo.</li> <li>- Ter acceso á documentación relativa a condicións de traballo.</li> <li>- Realizar visitas ós lugares de traballo</li> </ul>
Consulta previa nos termos do artigo 33 LPRL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recabar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo, facendo propostas ó empresario e o Comité de Seguridade e Saúde Laboral (cando exista).</li> </ul>

## **A) Competencias**

Tódalas competencias que sinala a LPRL teñen un carácter moi amplo, en concreto se establece:

- “Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva”; neste sentido a colaboración do Delegado de Prevención na pequena empresa exténdese incluso ás tarefas preventivas que se realizarán para preservar a seguridade e saúde dos traballadores.
- “Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais”. O Delegado de prevención nunha empresa de pequena dimensión ten un contacto moi directo cos seus compañeiros o que facilita esta función, ó tempo que lle proporciona unha maior eficacia.
- “Ser consultados polo empresario, con carácter previo á súa execución, acerca das decisións relacionadas coa seguridade laboral na empresa”. Esta consulta normalmente levarase a cabo de xeito informal dado que o empresario e o Delegado de prevención nunha pequena empresa teñen unha relación máis cercana que nunha gran empresa, o que favorecerá en ocasións unha toma de decisións por parte do empresario máis acorde ás preferencias dos traballadores representados polo Delegado de Prevención. Así, entre outras cuestións, o empresario debe consultar ó Delegado de Prevención acerca do xeito de organizar a prevención na empresa, por exemplo sobre o concerto cun Servicio de Prevención Alleo.

Estas competencias teñen en común a idea de participación como colaboración, cooperación que o legislador ten a intención de atribuír ós Delegados de Prevención. Nembargantes alónxase desta idea de colaboración acendo se otorga a competencia de “exercer unha labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais”, que á súa vez reconece ós Delegados de Prevención e ós Comités de Empresa no ET.labor que neste caso tamén vese facilitada pola reducida dimensión da empresa.

Por outra parte, hai que sinalar que cando coincidan nunha mesma persoa a representación xeral e a especializada, o suxeito en cuestión actuará como representante unitario se seguimos a idea que preside a LPRL de atribuír a estes as funcións reivindicativas, pero cando por convenio colectivo se acordou que sexan distintos os suxeitos que exerzan as funcións de Delegados de Prevención (ou o órgano creado ó efecto) dos representantes unitarios, entón haberá unha verdadeira dualidade de competencias. Pode ser ese mesmo convenio colectivo o que articule as actuacións de ambas representacións para que realicen a tal fin actuacións conxuntas.

## **B) Facultades**

De xeito moito máis concreto enúncianse no artigo 36.2 da LPRL os poderes de que dispoñen os Delegados de prevención.

Estas facultades poden dividirse en tres grupos:

a) *Facultades de información*

En primeiro lugar, os Delegados de Prevención na pequena empresa teñen acceso á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan precisas para o exercicio das súas funcións. En concreto a LPRL fai referencia á información sobre os riscos e medidas de protección e ás obrigacións de documentación do empresario sobre a actividade preventiva e as condicións de traballo. O único límite que se establece é o referido á intimidade do traballador afectado e o respecto á confidencialidade dos datos.

En segundo lugar, teñen dereito a ser informados polo empresario dos “danos producidos na saúde dos traballadores unha vez que aquel tivese coñecemento deles”, puidendo presentarse fora da xornada laboral no lugar dos feitos para coñecer as circunstancias dos memos. Esta información nunha pequena empresa cobra maior sentido nos supostos nos que un ou máis traballadores sufran unha enfermidade profesional, xa que cando os danos producidos na saúde de un ou máis compañeiros sexan debidos a un accidente de traballo, o normal é que, dada a reducida dimensión da empresa, o Delegado de Prevención teña un coñecemento inmediato dos mesmos, o que lle permitirá actuar rápidamente (por exemplo proponendo a paralización da actividade productiva na empresa).

En terceiro lugar, ten dereito a recibir do empresario “as informacións obtidas or este” e que teñan a súa orixe “nas persoas ou órganos encargados das actividades de prevención e protección na empresa”. Neste sentido, o RSP sinala que “os resultados da auditoría deberán quedar reflexados nun informe que a empresa auditada deberá manter a disposición da Autoridade laboral competente e dos representantes dos traballadores”, polo que podemos entender que tamén terán acceso a estos resultados os Delegados de prevención como representantes dos traballadores que son.

Estas tarefas de prevención poden encomendarse ben o propio empresario, a un ou varios traballadores da empresa, ou a un servizo de prevención interno ou externo; a documentación que se produza a través da realización das súas tarefas de prevención é a que se debe proporcionar ós Delegados de Prevención,. Tamén se lles fará chegar a información que proceda dos organismos competentes en materia de seguridade e saúde dos traballadores cando éstos a remitan ó empresario.

Toda esta información é independente de aquela que reciban os Delegados de Prevención de forma directa (no relativo ó sinalado no artigo 40 da LPRL en materia de colaboración coa Inspección de Traballo e Seguridade Social).

En xeral, hai que indicar que na pequena empresa o Delegado de Prevención vai ter unha relación inmediata tanto co empresario como cos suxeitos que levan a cabo as tarefas de prevención na empresa; a información á que se fixo referencia lle chegará en moitas ocasións de xeito informa, incluso verbalmente, polo que terá un coñecemento da mesma como o propio empresario, aínda que con posterioridade teña acceso a todo aquilo que quedou documentado.

### *b) Facultades de actuación*

En primeiro lugar, acompañar “ós técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo” e “ós Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen nos centros de traballo”, puidendo formula-las observacións oportunas. É unha maneira de colaboración tanto cos técnicos como cos Inspectores, dado o coñecemento específico que na pequena empresa teñen os Delegados de prevención do medio laboral. **O empresario non se pode negar a que os Delegados leven a cabo esta facultade recoñecida na LPRL.**

En segundo lugar, os Delegados teñen dereito a “realizar unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo” por elo, os Delegados de prevención poden “acceder a calquera zona” dos lugares dev traballo, así como “comunicarse cos traballadores” durante a xornada de traballo sempre que non altere o normal desenrolo do proceso productivo. Esta facultade está pensada para as empresas de certa dimensión, xa que nunha pequena empresa, sobre todo nas que teñen un único centro de traballo, esta visita ten menor sentido porque o delegado de prevención realiza o seu traballo cos seus compañeiros nun mesmo lugar, coñece perfectamente as condicións do mesmo e a comunicación con eles é constante.

### *c) Facultades de proposta.*

Por un lado, as que teñen como finalidade “recabar do empresario a adopción das medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores”; en todo caso **se o empresario négase a adopta-las medidas que lle foron propostas, ten o deber de establece-los motivos que lle levan a elo.** Nunha pequena empresa o Delegado de Prevención pode efectuar propostas ó empresario, sobre calquera aspecto relativo á seguridade e á saúde dos traballadores, de xeito máis informal que nunha empresa de certas dimensións, e discutir sobre o que pode ser máis apropiado para éstos.

Os Delegados de prevención tamén están facultados para “propoñer ó órgano de representación dos traballadores a adopción do acordo de paralización das actividades”, xa que os representantes específicos so poderán, por decisión maioritaria, paraliza-la actividade da empresa “cando non resulte posible reunir coa urxencia requerida do órgano de representación do persoal”, coa obrigación de comunicalo de inmediato á empresa e á Autoridade Laboral.

En realidade esta facultade de proposta ten maior sentido nunha gran empresa, posto que nunha empresa de entre 6 e 30 traballadores o Delegado de Persoal é, á súa vez, Delegado de Prevención, isto é, é a mesma persoa a que adopta a decisión de paraliza-la actividade; incluso nas empresas onde non exista Delegado de persoal e se creara un órgano específico, como por exemplo o Delegado de Seguridade, será este quen decidirá. Cando se trate dunha empresa de máis de 30 e menos de 50 traballadores haberá 3 Delegados de persoal, polo que nesta ocasión pode poñerse en práctica esta facultade de proposta do Delegado de Prevención (que á súa vez é Delegado de Persoal) ós outros dous Delegados de Persoal para acordar a mencionada paralización da actividade productiva. No caso de que adopten esta decisión non poderán sufrir perxuízo algún salvo que se demostre que actuaron de mala fe ou cometerom imprudencia grave.

Por último, en xeral, con relación ás competencias e facultades dos Delegados de Prevención, hai que sinalar que a LPRL establece a obrigaón dos Delegados de prevención de observar “sixilo profesional” con respecto á información da empresa que teña carácter reservado.

#### 4. Garantías

As garantías que otentan os Delegados de Prevención veñen recollidas no artigo 37 da LPRL sin estar en absoluto condicionadas pola dimensión da empresa. A LPRL o que fai é unha remisión ás que o artigo 68 do ET reconece para os Delegados de Persoal como representantes legais dos traballadores. Aínda que puidera parecer unha atribución, non é máis que un novo reconecemento das garantías das que disfrutaban polo seu carácter de representantes unitarios. So estaríamos ante un otorgamento de garantías cando se trate de órganos que foron creados para ser representantes por medio dun convenio colectivo, sempre que non haia unha coincidencia entre representación unitaria e representación específica en materia de seguridade e saúde laboral.

Terán polo tanto, as garantías seguintes:

- Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves.
- Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo.
- Prohibición de despido ou anción que se basea na acción do trabalador no exercicio da súa representación e dereito a expresar libremente as súas opinións (polo que se pode publicar e distribuir as informacións que estimen pertinentes en relación á seguridade e saúde laboral).
- Non discriminación en razón do desempeño da representación encomendada.

Asímesmo ten dereito ó crédito horario, sen incremento algún para realizar un maior número de funcións, o que parece unha especie de penalización. O único que se indica é que o tempo utilizado polos Delegados de Prevención para desempeñar as súas funcións será considerado como o exercicio de funcións de representación no ámbito da seguridade e saúde no traballo, algo que por outra parte é obvio. Haberá que acudir á negociación colectiva para que sexa esta a que establezca un crédito de horas suplementario para os Delegados de Prevención.

Non obstante, parece que a LPRL abre a posibilidade de amplialo crédito, anque de forma indirecta, no sentido de considerar tempo traballo efectivo e non imputable ó crédito horario invertido nas visitas de acompañamento a técnicos e inspectores, ou o tempo adicado á persoación no lugar de produción de danos coa finalidade de coñecer as circunstancias da mesmas.

Tamén terán dereito os Delegados de Prevención a que se lles proporcione tanto os medios como a formación axeitada en materia de seguridade e saúde laboral para que poidan desenrolar as súas funcións. En canto ós medios a LPRL non sinala nada, polo tanto, quedan indeterminados; non sucede o mesmo coa formación xa que ó respecto establece:

1. Será o empresario o suxeito obrigado a proporcionar a “mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia” ou

“polos seus propios medios”, normalmente na pequena empresa o empresario acudirá a unha entidade externa para que lle proporcione a formación ó Delegado de prevención, xa que non é previsible que conte cos medios para elo.

2. Tamén parece que é o empresario que deberá correr cos gastos que supoña dita formación posto “que o seu coste non poderá caer en ningún caso sobre os Delegados de Prevención”.
3. O tempo que se adique á formación será considerado como tempo de traballo a tódolos efectos, é dicir, de vacacións, salarios, ascensos, etc...
4. Debido á evolución dos riscos e a posibilidade de que aparezan outros novos, a formación deberá adaptarse a eles e se repetirán periodicamente si así fose preciso.

## 5. O Comité de seguridade e saúde

A LPRL establece a obrigaón de constituir un Comité de Seguridade e Saúde (órgano destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención) en todas aquelas empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores, ó igual que sucede cos Comités de Empresa. Polo tanto, nas pequenas empresas non existe obrigaón de constituilo; sen embargo, cabe a posibilidade da súa existencia cando así se estabrezca na negociación colectiva (artigo 2.2.LPRL).

En canto á súa composición, competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde que se cree nestas pequenas empresas, hai que indicar que si a LPRL pretendiera que pola vía da negociación colectiva puideran introducirse algún tipo de modificacións concretas, o habería sinalado de forma expresa, como nos casos dos Delegados de prevención; ó non ocorrer así hai que ter en conta o establecido no artigo 2.2.da LPRL e interpretar que as prescricións da LPRL ó respecto teñen carácter de dereito necesario mínimo, polo que se poderán modificar dende o punto de vista de melloralas pero non de empeoralas.

A composición do Comité de seguridade e saúde, polo tanto, será a seguinte:

<ul style="list-style-type: none"><li>- Composición:<ul style="list-style-type: none"><li>• Os Delegados de Prevención.</li><li>• O empresario e/ou os seus representantes.</li></ul></li><li>- O mesmo número duns ou outros. O número total de integrantes do Comité está en función do tamaño da empresa ou centro de trabalo e do número de Delegados de prevención que teña a empresa.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Xunto ós membros do Comité ás súas reunións poden asistir outras persoas, con voz pero sen voto:<ul style="list-style-type: none"><li>• Os Delegados sindicais.</li><li>• Os responsabres técnicos da prevención na empresa.</li></ul></li><li>- Aqueles traballadores da empresa que conten cunha especial cualificación ou información así como “os técnicos en prevención alleos á empresa”, “sempre que o solicite algunha das representacións no Comité”</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- O Comité de Seguridade e saúde Laboral ten competencia para dictar o seu propio reglamento de funcionamento.</li></ul>

Esta posibilidade de constituir un Comité de Seguridade e Saúde pode ter sentido en empresas de menos de 50 traballadores pola perigosidade da actividade á que se adica a empresa. Aínda que se se ten en conta o número de Delegados de prevención que establece a LPRL para as empresas de menos de 50 traballadores, parece que o Comité de Seguridade e Saúde vai estar composto polo Delegado de Prevención e o empresario salvo que, como xa se indicou, por negociación colectiva se incrementa o número de Delegados de prevención para as empresas desta dimensión.

Habería que analizar ata qué punto ten sentido a creación do Comité de Seguridade e Saúde nestos casos, sobre todo cando se trata de empresas moi pequenas (por exemplo 6 ou 8 traballadores); o certo é que a LPRL reduciu con respecto ó antigo Comité de Seguridade e Hixiene o número de traballadores a partir do cal era obrigatoria a súa constitución (pasouse de 100 a 50 traballadores). É dicir, a intención do lexislador non é que estas pequenas empresas contengan co mencionado Comité, xa que se fora así, non se houbera establecido unha restricción da obrigação en relación ó número de traballadores, ou ó menos se fixera referencia expresa a súa creación pola vía da negociación colectiva (ó marxe da posibilidade que o lexislador ofrece no artigo 2.2 da LPRL) introducindo algún tipo de peculiaridade ó respecto.

Quizais a alternativa máis adecuada sexa a de establecer na negociación colectiva que os Delegados de prevención asuman as competencias e facultades que tería un Comité de Seguridade e Saúde, incluso ampliadas. Tamén é posible e, sobre todo, aconsellable, en relación co previsto no artigo 35.4 LPRL, crear a través da negociación colectiva (incluído o acordo entre empresario e traballadores) un órgano concreto como pode ser, por exemplo, o Delegado de Seguridade, o Encargado de Seguridade, (ou calquera outra denominación que desexen darlle os suxeitos negociadores) ó que lle atribuirían, como mínimo, tanto as competencias e facultades que a LPRL contempla para os Delegados de prevención, como as que indica para o Comité de seguridade e Saúde.

Estos órganos non hai que confundilos en ningún caso coa antiga figura do Vixiante de seguridade prevista no artigo 9 da OGSHT, derogada na actualidade, que era designado polo empresario en empresas de cinco ou máis traballadores non obrigadas a constituir Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo. Así, aínda no caso en que os suxeitos negociadores denominen ó novo órgano Vixiante de Seguridade é un órgano totalmente distinto, xa que sempre e como mínimo, tal e como sinala o artigo 35.4 LPRL, vai ter as competencias dos Delegados de prevención, é dicir, é un auténtico órgano de representación dos traballadores ó que, á súa vez, lle puideron ser otorgadas as competencias previstas para o Comité de Seguridade e Saúde.

As competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde creado a través da negociación colectiva ou atribuídas por este medio ó delegado de prevención ou ó órgano que se creara para empresas de menos de 50 traballadores son as mesmas que as establecidas no artigo 39 da LPRL para que empresas de máis de 50 traballadores que teñen obrigação de constituir un Comité de Seguridade e Saúde.

No relativo ás competencias, pódese sinalar a xeneralidade das mesmas, en concreto, o artigo 39 da LPRL só cita dúas.

<b>Competencias</b>
- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos proponendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

En canto ás facultades, o Comité de Seguridade e Saúde dispón en concreto de catro para poder levar a cabo as súas competencias, todas elas teñen como obxectivo común “coñecer determinadas informacións sobre certas cuestións:

<b>Facultades</b>
- “Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo”.
- “Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións”.
- “Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores”.
- “Coñecer e informa-la memoria e programación do Servicio de Prevención” (no suposto pouco habitual de que se constituira na pequena empresa.

En xeral, **o novo Comité de Seguridade e Saúde laboral carece das competencias e facultades que posuía o antigo Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo**, entre as que destacaban as de vixilancia e control, as de informe e consulta, investigación e formación, a maioría das mesmas atribuídas xunto con outras ós Delegados de Prevención, configurados pola LPRL como protagonistas da mesma, membros incluso do Comité de seguridade e Saúde, polo que parece que queda este Comité en segunda posición. Aínda que na pequena empresa (como nas demais) sempre queda a posibilidade de otorgarlle as mencionadas competencias e facultades pola vía da negociación colectiva.

## **AS RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS NA PEQUENA EMPRESA**

### **1. Introducción**

Os incumprimentos empresariais en materia de seguridade e saúde laboral xeran todo un elenco de responsabilidades de distinta natureza. O presente apartado estudia de

xeito pormenorizado cales son as condutas que o ordeamento xurídico considera ilícitas e qué consecuencias xurídicas se derivan da realización das mesmas. En todo caso, hai que empezar afirmando que son poucas as peculiaridades que se poidan reseñar nesta materia con respecto a empresa de menos de 50 traballadores xa que o cadro xeral de responsabilidades non teñen en conta a dimensión da empresa. Soamente no caso da graduación da sanción (na responsabilidade administrativa porque estes criterios non son os utilizados para o outro tipo de responsabilidade, civil, penal, de seguridade social, etc.) faise referencia ó número de traballadores afectados con respecto ó total da plantilla, o que, en todo caso, non constituía ningunha modulación en relación ás responsabilidades que se xeneran.

Non obstante, non se trata sin máis de realizar un esquema sistemático das condutas e das responsabilidades en materia de prevención de riscos senón que, ademáis é preciso contempla-lo análise das compatibilidades entre as distintas responsabilidades que se xeneran á súa vez nos distintos ámbitos do ordenamento: civil, penal, administrativo, de seguridade social. Elo nos obriga ó uso non so da LPRL senón; entre outras; tamén do Código Civil, o Código Penal, a Lei Xeral de Seguridade Social, a Lei de empresas de Traballo Temporal, etc. Por último, expondráanse os problemas que xurden en materia empresarial cando existen varios empresarios (o caso das contratas e subcontratas), así como o estudo do xogo de responsabilidades en materia de prevención nos casos de Empresas de Traballo Temporal. Ambos supostos regulados expresamente na LPRL.

## **2. Os distintos tipos de responsabilidades empresariais**

sendo as obrigacións en materia de seguridade e saúde laboral imputables na súa maioría ó empresario, as responsabilidades neste ámbito refírense sobre todo á empresa. Estas responsabilidades caracterízanse por ser variadas e, por regra xeral, compatibles entre sí. A gama está constituída pola responsabilidade administrativa, penal, civil e de seguridade social; ás que hai que engadir a especial de seguridade social como é o recargo de prestacións. Cada unha está dotada dun réxime xurídico propio, se ben todas teñen un punto de partida común o que indica o artigo 42 da LPRL: “o incumprimento polos empresarios das súas obrigacións en materia de prevención de riscos laborais”.

A partires do feito do incumprimento, as reaccións de cada parte do ordeamento son diferentes dando así orixe a esas, tamén diversas, responsabilidades, que cumpren unha función distinta. Así, para a responsabilidade administrativa é a defensa do interés xeral en que a convivencia se desenrole respetando normas que garanticen un medio de traballo seguro e saudable, para a responsabilidade penal é a tutela do ben xurídico básico da vida, a saúde e a integridade dos traballadores, buscando que a imposición dunha pena ós infractores incentive ós individuos ó seu respecto; para a responsabilidade civil é unha indemnización do dano sufrido polo traballador; para a de seguridade social é atribuír ó empresario a carga das consecuencias dun accidente ou enfermidade que no debeu producirse se se observaran certas medidas de seguridade, ou melloras as prestacións a quenes non deberon sufrir ese accidente ou soportar dita enfermidade profesional si o empresario cumprira correctamente os seus deberes. Esta diferenza de fundamentos é o que fai compatibles as distintas responsabilidades.

### 3. A responsabilidade administrativa

A regulación da responsabilidade empresarial contida na LPRL está centrada na de tipo administrativo. A esta responsabilidade adócanse os moi extensos artigos 46, 47 e 48 (que establecen as listas de infraccións leves, graves e moi graves en materia de pervención de riscos laborais), e os artigos 49, 50, 51 e 52 (que recollen as sancións a impoñer en relación coas infraccións descritas, os criterios de graduación e a cuantía das mesmas, a súa agravación no caso de reincidencia, os prazos de prescripción e a identificación da autoridade administrativa competente para impoñelas).

#### A) Calificación das infraccións

A calificación das infraccións en leves, graves ou moi graves é necesaria tanto para unha correcta tipificación, como para a imposición da sanción axeitada. Califícanse así “ en atención a natureza do deber infrinxido e a entidade de dereito afectado” (artigo 45.2) trala instrucción dun expediente sancionador que se inicia a proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

##### a) Infraccións leves.

Para esta calificación recorre a LPRL a diversos criterios como son : a escasa entidade dos deberes incumpridos ou dos dereitos violados, ou o que o resultado da infracción non produza un risco grave para a saúde e seguridade dos traballadores. A este último xuízo chégase mediante o uso do criterio da escasa probabilidade de que se produza o dano ou o que a severidade ou gravidade do mesmo, caso de producirse, puidera ser pequena.

O pequeno empresario debe estar atento e ter os libros esixidos conforme á normativa laboral, entre eles, o libro de matrícula e de visitas de forma que sempre estén a disposición da Inspección de Traballo e da Seguridade Social nunha eventual visita da mesma. Dende logo se non tivera as instalacións idóneas para ter dita documentación ou calquera outra (baste citar toda aquela referida á vixiancia da saúde), debería ter a disposición en calquera momento e á maior prontitude posible aínda que estivera fora do centro de traballo. A importancia de archivar e ter todos estes documentos é que o non cumprir con estas obrigacións non so xeneran responsabilidades en materia de prevención de riscos laborais senón tamén en outros ámbitos sancionadores como o laboral.

As infraccións que se consideran leves son:

- a) A falta de limpeza do centro de traballo.
- b) O incumprimento das obrigacións instrumentais do empresario de dar comunicación dos accidentes e enfermidades profesionais sempre que teñan a calificación de leves, da apertura dun centro de traballo o da modificación dos que están xa abertos.
- c) Calquera incumprimento da normativa de prevención, “sempre que careza de transcendencia grave para a integridade ou a saúde dos traballadores”.

## b) Infraccións graves

Estas infraccións son moi numerosas, ata o extremo de se-lo referente central da actividade sancionadora da Administración no terreo da Saúde Laboral debido ó aumento da enumeración descriptiva das condutas infractoras; o que non é senón unha máis intensa tipificación das infraccións que hai que saudar como un beneficio para a seguridade xurídica. Dende un punto de vista das obrigacións incumpridas poden agruparse as infraccións graves da seguinte maneira:

- a) Da obrigación de adoptar certas medidas de seguridade na empresa: Avaliación de riscos, recoñecementos, vixiancia da saúde, etc.
- b) Das obrigacións que inciden de forma directa sobre a saúde ou a seguridade do traballador.
- c) Dos deberes de información, documentación e conservación desta última.
- d) Do deber de adopción das medidas de prevención axeitadas.
- e) Dos deberes de coordinación e información mutua cando existan varios empresarios.
- f) Do deber de formación.
- g) Do deber de informar, consultar e permiti-la participación dos traballadores.
- h) Do deber máis xeral de prevención con creación de risco grava para a saúde dos traballadores.

a) Da obrigación de adoptar certas medidas de seguridade na empresa tales como a avaliación de riscos, a inclusión da seguridade no plan organizativo da empresa, ou a realización de recoñecementos médicos e probas de vixiancia da saúde.

b) Das obrigacións que inciden de forma directa sobre a saúde ou seguridade do traballador como a de non sobrepasa-los límites de exposición a axentes nocivos, ou a de non adscribir ós traballadores a postos incompatibles coas súas condicións persoais.

c) Dos deberes de información, documentación e conservación desta última, incluíndo aquí comportamentos como os de: non informar á autoridade laboral dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais que teñan a condición de graves ou moi graves; faltas de rexistro ou de arquivo dos datos obtidos en avaliacións, controis, recoñecementos, etc; non comunicar á autoridade laboral a apertura ou os cambios nunha industria se é perigosa, insalubre ou nociva; non informar ó servizo de prevención ou ós traballadores designados para estas tarefas, etc.

d) Do deber de adopción das medidas de prevención adecuadas, como é o caso das que deben estar previstas para situacións de emerxencia ou de risco grave ou inminente, ou non someter ó servizo de prevención ó control ou auditoría externa, non designar ós traballadores que deban ocuparse das materias de prevención ou non organizar un servizo de prevención cando sexa necesario.

e) Dos deberes de coordinación e información mutua cando existan varios empresarios implicados pola coincidencia nun mesmo centro de traballo.

f) Do deber de formación: ós traballadores, ós membros do servizo de prevención, ós representantes dos traballadores con funcións no terreo da saúde laboral.

g) Do deber de informar, consultar e permiti-la participación dos traballadores a través dos seus representantes tanto específicos como xerais.

h) Do deber máis xeral de prevención, materializado no “incumprimento da normativa de prevención de riscos laborais, sempre que dito incumprimento cree un risco grave para a saúde dos traballadores afectados”, mencionando a LPRL especificamente materias como: deseño, utilización e ubicación de equipos de traballo, sinalización de seguridade, rexistro de niveis de exposición a axentes físicos, químicos ou biolóxicos, etc.

A Lei 50/1998, de Medidas Fiscais, Administrativas e do Orde Social, incorporou novos tipos de infracción graves entre os que cabe citar: o incumprimento da obrigación de planifica-la actividade preventiva que se derive da necesaria avaliación de riscos; a falta de limpeza do centro ou lugar de traballo cando esta supoña risco para os traballadores; a comunicación inexacta ou errónea de datos á Administración ou que o servicios de prevención alleos incumpran as obrigacións que se deriven do concerto firmado cos empresarios correspondentes.

Aínda cando nos queda por sinalar cales son as infraccións moi graves, unha vez expostas cales son as infraccións graves que como xa comentamos son as máis numerosas e o referente da actividade sancionadora da Administración, é o momento de facer unha chamada de atención ó pequeno empresario.o consello máis adecuado que dende estas liñas débese de dar consiste en que o pequeno empresario non sepode despistar. Son moitas e a veces difíciles de concreta-las infraccións. Normalmente, o empresario non soe ter infraestrutura suficiente para estar ó día de tódalas obrigacións,pero non por elo vai quedar exonerado da súa responsabilidade se as incumpre. Ó revés, o deber de dilixencia que se lle esixe ó empresaro (sexa grande ou pequeno) e que debe de observar mídese por criterios absolutos, é dicir, **a ignorancia das obrigacións non exime do seu cumprimento** porque o empresario debe coñecer todas e cada unha das obrigacións e, ademáis, en toda a súa amplitude.

Desta forma **é aconsellable que o pequeno empresario debера contratar ou pedir asesoramento externo que o teña informado dos seus deberes e dereitos de xeito que cumpra co seu estándar de dilixencia.**

c) Infraccións moi graves

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>a) Afectan gravemente á integridade física ou á vida dos traballadores.</li><li>b) O seu incumprimento incide sobre colectivos de traballadores especialmente sensibres ós riscos.</li><li>c) Afectan ó deber de confidencialidade no uso dos datos relativos á vixiancia da saúde.</li><li>d) Refírense á obstrucción do medio de autodefensa que os traballadores teñen, xa sexa individual ou colectivamente.</li><li>e) Derivan dun risco grave e inminente para a seguridade e a saúde dos traballadores.</li></ul> |
|--|

Definen conductas que:

a) Son así calificables porque afectan moi gravemente á vida e integridade física dos traballadores; é dicir, son incumprimentos que xeneran unha ameaza para a seguridade e saúde “grave e inminente”, xa se refiran á desobediencia fronte á orde de paralización da actividade na empresa, á adscripción prohibida dos traballadores a determinados postos, ou á superación dos límites máximos de exposición.

b) Os incumprimentos que inciden, un tanto ó marxe da súa gravidade, sobre colectivos de traballadores especialmente sensíbles ós riscos, tales as traballadoras en situación de maternidade, os menores...

c) Trátase de incumprimentos que afectan a un ben fundamental como é a intimidade (aínda que a LPRL chámalo “deber de confidencialidade no uso dos datos relativos á vixiancia da saúde”), anque a consecuencia delo non se soen xerar riscos para a integridade dos traballadores.

d) Refírese á obstrución do medio de autodefensa que os traballadores teñen, xa sexa individual ou colectivamente, como é o de decidir “paraliza-la actividade”.

e) Trátase, tipo cláusula xeral ou de peche, da non adopción de “calesquera outras medidas preventivas aplicables ás condicións de traballo (...) da que se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde dos traballadores”.

De novo tense que sinalar que na Lei se introducen como infraccións moi graves aquelas que se refiren a: a falta de cooperación, coordinación e información en materia de prevención de riscos laborais dos empresarios ou dos traballadores por conta propia que desenrolen actividades no mesmo centro de traballo en actividades regramentariamente perigosas; ou que os servicios de prevención alleos ou as Mutuas que exerzan como tales realicen as súas funcións sen estar acreditados así comomanter as empresas (calquera que sexa o seu tamaño) vinculacións comerciais ou financeiras cos servicios de prevención alleos distintas ás finalidades da súa colaboración.

Por último, debemos advertir a necesidade de que o pequeno empresario reciba a información necesaria se é que el non ten posibilidades materiais ou recursos suficientes para coñecer tódalas súas obrigacións (xerais ou específicas, dependendo do tipo de actividade á que se adique) de entidades externas de asesoramento. A realidade é que **non vai poder nunca alegar descoñecemento ou falta de recursos para estar informado dos seus deberes como xeito de atenuar ou exonera-la súa responsabilidade.**

## **B) As sancións**

a) PARA AS INFRACCIÓNS LEVES:

- Grado mínimo: ata 50.000 pesetas.
- Grado medio: de 50.001 a 100.000 pesetas
- Grado máximo: de 100.001 a 250.000 pesetas

b) PARA AS INFRACCIÓNS GRAVES:

- Grado mínimo: de 250.001 a 1.000.000 pesetas.
- Grado medio: de 1.000.001 a 2.500.000 pesetas.
- Grado máximo: de 2.500.001 a 5.000.000 pesetas.

c) PARA AS INFRACCIÓNS MOI GRAVES:

- Grado mínimo: de 5.000.001 a 20.000.000 pesetas.
- Grado medio: de 20.000.001 a 50.000.000 pesetas.
- Grado máximo: de 50.000.0001 a 100.000.000 pesetas.

As sancións Administrativas consisten en multas que se fan recaer sobre o patrimonio do empresario en razón da súa previa conducta infractora; multas que teñen un carácter aflictivo e son unha maneira de expresa-la reacción contra a inobservancia do ordenamento. O feito de que existe un cadro sancionador separado para as infraccións en materia de prevención de riscos trouxo consigo un importante aumento da cuantía das multas. Esta maior cuantía fronte ás xenerales aplicables ó resto das infraccións laborais é debida á importancia dos valores en xogo: a vida, saúde e integridade dos traballadores.

A calificación das infraccións en leves, graves ou moi graves fai que a cuantía da multa teña que moverse dentro dos límites que para cada tipo de infracción están fixados pola graduación que se fai no artigo 49.4 da LPRL; sen opción algunha do órgano sancionador para impoñer sanción algunha fora desos máximos. Agora ben, cada un dos tres escalóns (leve, grave e moi grave) divídese á súa vez, en tres grados (mínimo, medio e máximo) o que, dentro desos límites, permite ó órgano sancionador valorar en cada caso a conducta infractora do empresario. É dicir, que para determinar finalmente a cuantía da multa, débese proceder a unha especie de segunda tipificación: primeiro, se leve, grave ou moi grave; e dentro de cada unha delas, se de nivel mínimo, medio ou máximo.

A este resultado chégase utilizando os criterios contidos no artigo 49.1 que deberán manifestarse na acta de infracción realizada polo Inspector de Traballo e na resolución final da autoridade laboral, como unha maneira de motiva-la fixación da cuantía da sanción. Esos criterios son :

- a) A perigosidade das actividades da empresa ou a gravidade dos danos producidos ou que se puideran producir.
- b) Onúmero de traballadores afectados.
- c) A natureza permanente ou transitoria dos riscos inherentes a tales actividades.
- d) Incumprimento de advertencias ou requerimentos, inobservancia de propostas dos representantes dos traballadores ou dos servicios de prevención.
- e) A conducta xeral seguida en orden á estricta observancia das normas de prevención de riscos laborais.

En todo caso, como pode apreciarse, ningún dos criterios que se establecen na LPRL ten en conta a dimensión da empresa, polo que o empresario non vai a ver atenuada ou agravada a sanción porque se trate dunha empresa de menos de 50

traballadores ou de máis. Isto ten o seu significado por canto pode haber empresas de dimensión pequena que, nembargantes, realizan actividades de risco ou perigosas polo que o grado de dilixencia esixible ó pequeno empresario é moito maior e a sanción non pode estar condicionada como criterio de atenuación á plantilla total de traballadores. Por elo, é necesario un asesoramento para que o pequeno empresario coñeza cales son as obrigacións incumplidas e como van xogalos criterios de graduación da sanción. Baste sinalar a modo de exemplo o seguinte: unha pequena empresa adicada á fabricación de adoquíns de cemento que conta con 15 traballadores e que non facilitou botas especiais (EPI) para a realización das tarefas correspondentes ós traballadores. Ó producirse a caída dun bloque de cemento de 40 Kg pilla a catro traballadores que o estaban manipulando ocasionándolles fracturas en xeonllos e pes. O empresario desta pequena empresa non coñecía a existencia deste tipo de protección especial (EPI) e ésta era a razón pola que non a proporcionou ós seus empregados. non obstante, non podería alegar esta razón como causa de atenuación ou exoneración da responsabilidade senón, ó contrario, vería agravada a sanción polas seguintes razóns:

1. Por tratarse dunha actividade perigosa.
2. Por non facilitalos medios de protección axeitados ó momento tecnolóxico.
3. Porque o número de traballadores afectdos polo accidente respecto ó total da plantilla é moi alto, polo que incidiría este criterio como agravatorio da sanción.

O abanico de sancións abarca dende 5.000 pesetas as leves no seu grado mínimo, ata 100.000.000 de pesetas as moi graves no seu grado máximo. Competente para impoñela sanción é a Administración Laboral xa sexa a nivel provincial (Dirección Provincial), nacional (Dirección Xeral do Traballo), o Ministro e o Consello de Ministros, según a cuantía da sanción. Se se produciron transferencias desta potestade sancionadora ás Comunidades Autónomas, serán éstas, por lóxica, as competentes para impoñelas sancións debidas a comportamentos que se produzan no ámbito da respectiva Comunidade. Se hai varios órganos competentes, o será, pola totalidade das infraccións, o que poida impoñela sanción de maior cuantía.

As competencias sancionadoras no ámbito das competencias do Estado corresponden a:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Dirección Provincial do Traballo: ata 5.000.000 pesetas.</li><li>2. Dirección Xeral do Traballo: ata 15.000.000 pesetas.</li><li>3. Ministro de Traballo: ata 50.000.000 pesetas.</li><li>4. Consello de Ministros: ata 100.000.000 pesetas.</li></ol> |
|---|

A nivel de Comunidade Autónoma cando se transferiron as competencias en materia de potestade sancionadora corresponden a:

Ás Autoridades Laborais das Comunidades Autónomas con competencias en materia de execución da Lexislación Laboral, que efectuarase de acordo coa súa lexislación, nos termos e cos límites previstos nos seus respectivos Estatutos de Autonomía e disposicións de desenrolo e aplicación.
--

En todo caso é significativo sinalar que, menos no Principado de Asturias, tódalas Comunidades Autónomas recibiron as transferencias en materia de imposición de sancións polo que serán éstas as que terán competencia de dictar resolución definitiva sancionatoria e o empresario deberá presentar ante o órgano competente da da Comunidade Autónoma correspondente o recurso ordinario contra a sanción.

As cuantías poden experimentar un incremento, nos casos de reincidencia, que poden chegar “ata o duplo do grado da sanción correspondente á infracción cometida”, sen exceder dos 100.000.000 de pesetas. Para que se aprecie reincidencia é necesaria a concurrencia de dous elementos. Por unha parte, debe darse a identidade non xa do suxeito infractor que se da como presuposto, senón da infracción á que se refire, entendida como identidade de tipo (ou conducta) e de calificación da mesma. Por outra parte, a reincidencia so se ten en conta no prazo dun ano a partires do momento en que a anterior infracción idéntica foi castigada cunha sanción que adquirira firmeza en vía administrativa.

### **C) Prescripción e procedemento sancionador**

**As infraccións administrativas, no ámbito da pequena empresa, ten como único suxeito pasivo ó empresario** (de novo tense que sinalar que a Lei preve como suxeitos responsabres administrativamente, ademáis do empresario, ós servicios de prevención alleos, ás entidades auditoras, formativas, os promotores e propietarios de obra e os traballadores por conta propia ou autónomos), teñen fixado un prazo de prescripción distinto ó que rexe para o resto das infraccións laborais e que está en función da súa calificación. Esta opción implica que, sen proceder a dita calificación, non é posible saber se unha concreta infracción prescribiu ou non; o que é o mesmo que establecer que a apreciación da prescripción ten que facer a través do procedemento sancionador, pois é nel cando se procede tanto á tipificación como á calificación. En outros termos, o pequeno empresario que cometera presuntamente unha infracción so vai coñecer se prescribiu, é dicir, que xa non se lle vai sancionar, unha vez que iniciara o procedemento sancionador e é, nese momento (sobre todo en fase de alegacións), cando se determinará a prescripción da infracción. Na fase de alegacións o pequeno empresario terá que desvirtuar a veracidade da acta de infracción e proposta de sanción do Inspector de Traballo e da Seguridade Social sinalando e demostrando que a infracción non pode ser sancionada por prescripción e solicitando o arquivo do expediente sancionador.

Os prazos para a prescripción comezan a contar “dende a data da infracción”, indo dende o ano para as leves ata os cinco anos para as moi graves, pasando polos tres anos para as graves.

<b>Prazos de prescripción das infraccións</b> (A contar dende a data da comisión da Infracción)	
Infraccións leves.....	Un ano
Infraccións graves.....	Tres anos
Infraccións moi graves.....	Cinco anos

E se interrumpen por diversas causas como:

<b>Causas da interrupción da prescripción</b>
1. A notificación da acta de infracción
2. A orde de paralización emitida pola Inspección de Traballo.
3. A iniciación do procedemento de oficio ou o traslado pola autoridade laboral do tanto de culpa ó órgano xudicial penal ou ó ministerio fiscal se se entende que o comportamento de empresario puidera ser constitutivo de delito.



As sancións xa impostas tamén prescriben: ós cinco anos a contar dende o día seguinte á data da resolución administrativa pola que a sanción se impón.

Para que os incumprimentos empresariais sexan sancionados é preciso instruír o oportuno expediente sancionador que se inicia sempre de oficio, a proposta da Inspección de Traballo e conforme a un procedemento administrativo especial regulado polo RD 928/1998, de 14 de maio, que aproba o Regramento xeral sobre procedementos para a imposición de sancións por infraccións no orde social e para os expedientes liquidatorios de cuotas da Seguridade Social. Nembargantes, antes de iniciar o expediente, a Inspección de Traballo debe realizar unha serie de actividades previas para comproba-lo grado de cumprimento das obrigacións empresariais. Estas actividades previas realízanse a iniciativa da autoridade laboral, da propia Inspección, por petición razoada de outros órganos públicos ou por denuncia. E consisten nunha información ou comprobación inicial, a visita do centro de traballo, algún tipo de requerimento ó empresario, advertencias para a corrección de certas deficiencias observadas, a paralización do traballo, ou ordear-las medidas provisionais de seguridade que considere necesarias. Nestas actividades previas, a Inspección pode te-la colaboración dos representantes dos traballadores.

Finalizadas estas actividades, a Inspección de Traballo poderá, se entende que existe un incumprimento sancionable por parte do empresario iniciar o expediente sancionador mediante unha acta de infracción na que entre outros datos se reflexan os feitos comprobados polo inspector, valóranse e califícanse as infraccións presuntamente cometidas e faise a proposta de sanción, coa súa graduación a cuantía.

As actas son documentos públicos que gozan de presunción de certeza en relación cos feitos comprobados polo inspector. O que quere dicir que están dotados de valor probatorio; valor que non obstante, pode anularse mediante as probas que podan aporta-los interesados, neste caso o empresario.

Iniciado o expediente, tramítase polo órgano competente para a súa resolución (é dicir, o correspondente en cada Comunidade Autónoma). Se o empresario infractor non presenta alegacións á acta de infracción, emítase a resolución sancionadora correspondente. Se polo contrario, e como é conveniente facer, se presentase escrito de alegacións, iníciase a fase de instrución. O instructor do expediente é o mesmo inspector que levantou a acta que deberá realizar un informe ampliatorio da mesma e débese dar audiencia ó interesado.

Finalmente, eleva proposta de resolución ó órgano competente o cal a dictará de forma motivada. se entende que non existe motivo para a sanción, arquivará o expediente; en caso contrario establecerá a sanción, a cal notificarase ó interesado,

advertíndolle dos recursos, administrativos ou xudiciais, que poida interpoñer, o órgano onde deben presentarse e os prazos para elo. As sancións que poñen fin á vía administrativa (por firmeza directa ou por resolución do recurso ordinario) son inmediatamente executivas e so excepcionalmente é posible a suspensión, se así o decide o xuíz do social que é o competente para coñecer-lo tema de impugnación da sancións.

Unha regra importante é que, dende a data da acta, existe un prazo de caducidade de seis meses, transcurridos os cales sin que se dictara resolución administrativa, o órgano competente deberá archivar-las actuacións cun prazo de 30 días (artigo 43.4 da Lei 30/1992). Non obstante, se a infracción non prescribira, pódese iniciar un novo expediente sancionador conforme o Regramento de sancións. É dicir, a Administración ten seis meses para sancionar se transcurren sen dicta-la resolución correspondente, o expediente caducou e debe archivar-se. Nembargantes, o Regramento de sancións establece que se a infracción non prescribiu aínda se poderá iniciar un novo expediente sancionador sobre aquela. Isto é importante e ímolo ver cun exemplo: un pequeno empresario cunha empresa de barnizado de mobles é obxecto do levantamento dunha acta de infracción con data 2 de xaneiro de 1998 por sobrepassa-los límites máximos de exposición a axentes nocivos e iniciouse un expediente sancionador por unha infracción grave, a resolución sancionadora debe producirse no prazo de seis meses dende a data da acta (se non houbo causas de suspensión) o expediente habería caducado (xuño de 1998). Pero como o prazo de prescripción das infraccións graves é de tres anos e ésta cometeuse o 29 de decembro de 1997, atoparíamonos en data para iniciar un novo procedemento sancionador.

#### **Caducidade**

A) Debe haber resolución administrativa nun prazo de seis meses da data de levantamento da acta e sanción polo Inspector de Traballo e da Seguridade Social.

Excepcións que suspenden a caducidade:

- Causas imputables ós interesados.
- Concurrencia coa orde xurisdiccional penal.
- Iniciación de oficio do procedemento na orde xurisdiccional social.

B) Transcurrido o prazo de caducidade, a Administración, ben de oficio ben a instancia de parte interesada, debe archivar-las actuacións nun prazo de 30 días a contar dende a data de caducidade.

As fases do procedemento sancionador en materia de incumprimentos das obrigación en materia de prevención de riscos laborais son:

<b>FASE 1.-</b> Actuacións.- (Arquivo de actuacións, requerimentos, advertencias. Non por máis de 9 meses.	<b>FASE 2.-</b> Inicio do procedemento: Acta de infracción e proposta de sanción.	<b>FASE 3.-</b> Comunicación da Acta ó interesado (Prazo 10 días hábiles dende a data da Acta de Infracción).
<b>FASE 4.-</b> Alegacións do interesado con aportación dos medios de proba. Deben presentarse ante ó órgano competente para resolver. (Prazo de 15 días dende a notificación).	<b>FASE 5.-</b> Se non se presentan alegacións continúa o procedemento realizando o trámite de audiencia previa, ata que se dicte a resolución definitiva.	<b>FASE 6.-</b> Se hai alegacións o órgano competente para resolver poderá iniciar as dilixencias que estime oportunas. A máis importante é que o inspector de traballo que levanta a acta ampliará o informe e convértese no instructor.
<b>FASE 7.-</b> Audiencia ó interesado en caso de que as dilixencias desprendan novos feitos. (Prazo 8 días). Poderá presentar novo escrito de alegacións no prazo de 3 días).	<b>FASE 8.-</b> O órgano competente para resolver dictará resolución motivada (prazo 10 días dende o momento que finalizou a tramitación do expediente). Confirmará, modificará ou deixará sen efecto a acta	<b>FASE 9.-</b> Notificación ó interesado informándolle dos recursos e órgano administrativo ante quen interpoñelos.
<b>FASE 10.-</b> O interesado poderá interpoñer recurso administrativo ordinario ante o órgano administrativo superior competente por razón da materia no prazo dun mes.	<b>FASE 11.-</b> O órgano administrativo superior ten un prazo de 3 meses para resolve-lo Recurso mediante: a) Resolución desestimatoria do mesmo que agota a vía administrativa b) Por silencio que se entende que desestima o recurso	<b>FASE 12.-</b> Execución da resolución administrativa no momento que adquiren firmeza en vía administrativa.  <b>FASE 13.-</b> Queda aberta a vía xurisdiccional social.

#### **D) Algunhas cuestións relevantes en materia de responsabilidade administrativa**

En torno á responsabilidade administrativa do empresario en materia de saúde laboral, deben abordarse agora algunhas cuestións de relevancia.

A) O respecto do principio de legalidade, no sentido de que debe ser unha norma deste rango a que establezca tanto as infraccións e sancións, como extensión do propio principio de legalidade en termos de tipicidade, se a descripción das condutas é suficientemente precisa e detallada como para garantir a seguridade xurídica do afectado. As normas sancionadoras da LPRL (artigo 45.1) remítense, na fixación dos comportamentos, non só ás normas regramentarias senón tamén a normas técnicas e incluso ás cláusulas normativas dos convenios colectivos, prantexando a cuestión de se o incumprimento de tales normas técnicas poden dar lugar a sancións e se pode falarse

tamén de colaboración entre lei e convenio ós efectos da descripción e tipificación das condutas incumpridoras susceptibles de sanción. a resposta debe ser afirmativa: o pequeno empresario debe saber que aínda que directamente non apareza o seu incumprimento na LPRL, **o incumprimento de obrigacións establecidas nas normas ou cláusulas normativas dos convenios colectivos ó respecto que lle sexan de aplicación pola súa actividade tamén vai a ser sancionado administrativamente a través de cláusulas xerais que conteñen os artigos 46 a 48 da LPRL.**

En todo caso, hai que sinalar que a remisión a outras normas que fixan deberes empresariais non significa que sempre e que todo incumprimento das mesmas sexa susceptible de sanción. Polo contrario, esos incumprimentos (que poden ser numerosos e de moi diversa tipo e entidade) xenerarán, no seu caso, responsabilidades civís por danos (se é que estos se producen) e non necesariamente administrativas. Como tamén pode suceder que existan incumprimentos que non xeneren perigo nin dano e que so permitan unha reclamación de adecuación ás esixencias do ordenamento, sen tampouco xenerar unha responsabilidade de tipo administrativo. Esta so terá lugar, en fin, cando tales incumprimentos poidan encaixarse nas condutas descritas nos artigos 46 a 48 da LPRL.

B) Responsabilidade obxectiva ou por culpa na determinación da responsabilidade empresarial no ámbito administrativo. Aínda que a LPRL non se pronuncia en forma expresa neste sentido, todo indica que a atribución de responsabilidade prodúcese directamente á empresa polo feito en sí da transgresión da norma e a realización das condutas descritas. A propia obxectividade da infracción, como dato de feito, determina a responsabilidade empresarial ó entenderse que non rixe o principio de personalidade e por tanto a imposibilidade de determinalo alcance da responsabilidade en razón de elementos como o grado de dilixencia desenrolada. so directamente esos factores poden influir na graduación da sanción, non na determinación da sanción mesma. Isto fai ademáis que sexa irrelevante, salvo casos extremos de imprudencia grave, o comportamento do traballador. En síntese, é o non axustalo comportamento ó tipo obxectivo do empresario dilixente o que determina a negligencia ou a culpa e fai posible a sanción. Tendo en conta o anterior, o pequeno empresario que traballa nun centro comercial con outros compartindo o mesmo lugar físico debe saber que o incumprimento destes últimos das súas obrigacións, dalgunha maneira pode salpicarlle a el xa que a responsabilidade está moi obxectivizada. Nestos casos as actividades de colaboración e coordinación son moi importantes á hora de de determinalas infraccións e, sobre todo, á hora de depurar responsabilidades. De tal xeito que cada pequena empresa responda do incumprimento das súas obrigacións e no caso de que os deberes foran compartidos cada un responda en maior ou menor medida dependendo do grado de dilixencia que observara.

Hai que suliñar que a existencia de infracción administrativa e responsabilidade do empresario non require a produción de dano algún, nin sequera accidente ou enfermidade. Basta co incumprimento da norma que impón unha obrigación, xa que a infracción consiste simplemente na violación dunha norma que contén unha obrigación.

Por último, a Lei 50/1998 ampliou o ámbito subxectivo de responsabilidade, non circunscibíndoo so ós empresarios senón tamén ós servizos de prevención alleos, ás entidades auditoras, ás entidades de formación, ós traballadores por conta propia e ós promotores e propietario de obra.

## E) Outras medidas de carácter administrativo

1. Paralización.
2. Suspensión ou peche.
3. Limitacións para contratar coa Administración.

Trátase dunha serie de actuacións administrativas en conexión ou a consecuencia de comportamentos empresariais de incumprimento das normas de prevención. Non teñen propiamente natureza sancionadora xa que perseguen outros obxectivos como, por exemplo, no caso da publicidade das sancións, o dun maior incentivo ó cumprimento correcto polos empresarios das súas obrigacións fronte ó temor a unha mala fama, e as súas repercusións no mercado empresarial, que pode ser en ocasións mellor acicate de conductas exemplares que o que pode producir a sanción económica espida e máis ou menos desapercibida.

Noutros casos, o que se persegue é evita-la produción de danos á saúde e á vida, cando haia unha situación de “risco grave ou inminente”, ou cando concurren “circunstancias de excepcional gravidade nas infraccións en materia de seguridade e saúde no traballo”. Para ambas hipóteses, a LPRL prevé a posibilidade de orde-la paralización dos traballos (o que poderá facer dende o inspector de traballo á autoridade laboral e a sanitaria, según os casos), ou a suspensión e incluso peche do centro de traballo:

### a) Paralización

A súa razón de ser está na compatibilidade entre as condicións en que o traballo se presta e os niveis esixibles de protección da seguridade e saúde dos traballadores, por elo a reanudación da actividade productiva non sepode producir ata tanto non se eliminen as causas que motivaron a paralización.

A orde de paralización xenera non so a obrigación de cumprir-las prescripcións contidas nas normas violadas, obrigación que xa existía antes, senón outra nova obrigación cuio incumprimento xenera á súa vez, novas e distintas infraccións. As novas obrigacións son, ante todo, cumprir coa orde de paralización de xeito inmediato, o que quere dicir no instante en que se ten coñecemento por escrito da decisión do inspector. En segundo lugar, pero ó mesmo tempo, debe o empresario poñelo en coñecemento dos traballadores afectados e dos seus representantes en materia de seguridade; comunicación que debe facerse ó tempo que dáse cumprimento á orde mediante o traslado da propia comunicación de paralización.

O lóxico é que para reanudarse a actividade se esixira unha comprobación de que se subsanaron as causas que provocaron a orde de paralización, comprobación feita pola mesma autoridade que a decretou. Pese a elo, permítese que sexa o propio empresario quen levante a paralización ó estimar por sí mesmo que coas melloras que introduciuse eliminaron as causas que moveron ó inspector a paralizar. En calquera caso, a paralización non afecta ós dereitos salariais dos traballadores (quenes os conservarán sin necesidade de presta-lo traballo noutro momento xa que a non realización do mesmo impútase ó empresario) e a súa inobservancia xenerará a responsabilidade empresarial engadida polas prestacións de Seguridade Social que se orixinaran como consecuencia dos accidentes de traballo que puideran ter lugar (artigo

195 da LGSS), así como a responsabilidade administrativa correspondente polo feito da desobediencia á orde de paralización.

#### b) Suspensión ou peche

Con estas medidas a autoridade laboral non busca a imposición dunha medida aflictiva de defensa do ordenamento senón forzar unha conducta de abstención a un suxeito determinado, o empresario, na creación de situacións de perigo que non deberon nunca producirse. Cando estas situacións se poidan calificar como circunstancias de excepcional gravidade para a seguridade e saúde no traballo, o Goberno, ou o órgano correspondente das Comunidades Autónomas, pode decretar que, ante a falta de aquelas condicións, o empresario non cumpre cos requisitos previos para o goce dun dereito, cal é poñer en marcha as actividades productivas nun determinado centro de traballo.

Non se trata, polo tanto, dunha sanción, senón dunha medida cautelar. A suspensión ou peche, serían a resposta fronte a incumprimentos masivos que poden alcanzar certos grados. Se, pese a importantes, é posible subsanalos en prazo prudencial, o que se impondría sería a suspensión por un tempo determinado da actividade no centro de traballo, durante o cal se deberían correxir esas deficiencias. Se, polo contrario, son máis importantes, isto é, dunha gravidade excepcional levada ó caso extremo, habería que decreta-lo peche; o que suporía, eguramente, o peche definitivo da actividade productiva.

Outra medida posible se prevé no artigo 54 da LPRL e consiste nas chamadas “limitacións para contratar coa Administración”. Trátase de medidas disuasorias de primeiro orde dos incumprimentos á normativa de prevención de riscos no traballo para numerosas empresas cuia actividade está moi condicionada polos contratos coa Administración. Empresas que na súa maioría teñen menos de 50 traballadores.

O réxime xeral das prohibicións de contratar está contido nos artigos 20, 21, 22, e 34 da Lei 13/1995, de 18 de maio, de Contratos coas Administracións Públicas (modificados pola Lei 9/1996 de 15 de xaneiro). Un dos motivos que da lugar á prohibición para contratar non so é a condea “por sentenza firme por delitos contra a seguridade e hixiene no traballo”, senón pola comisión de infraccións administrativas moi graves nesta materia, sempre que a sanción administrativa adquirira firmeza en vía administrativa (non basta a eventual sentenza do tribunal do social).

Respecto do primeiro, a sanción penal ós administradores ou representantes so inhabilitará para a contratación á empresa se os mesmos continúan nos seus cargos, erguéndose a prohibición ás empresa persoas xurídicas que cesen ou destitúan a tales cargos. Mito máis difícil é eludí-la prohibición se o sancionado penalmente é un empresario persoa física o que sucede na maioría das pequenas empresas. Respecto da sanción firme por infracción administrativa moi grave, o alcance de prohibición de contratación deberá estabrecerse nun procedemento especial, no que, no seu caso, deberá terse en conta o estabrecido ó respecto na sentenza ou na resolución administrativa firme que se aplicarán de xeito automático. A prohibición, de acordo, co artigo 21.2 da citada Lei 13/1995, ten un alcance temporal de cinco anos como máximo, en caso de infraccións administrativas, e de oito, en caso de condea mediante sentenza firme.

Por outra parte, o artigo 34 d) da Lei 13/1995 refírese á suspensión da clasificación (que é unha especie de habilitación para contratar) a empresas que foran sancionadas por “infracción moi grave, que ocasionara danos á saúde dos traballadores como consecuencia do incumprimento de obrigacións en materia de seguridade e saúde laboral, previstas na normativa sobre prevención de riscos laborais”. A este efecto, o Ministerio de Economía e Facenda, a proposta da Xunta Consultiva de Contratación Administrativa, e previa información do expediente administrativo con audiencia do interesado, poderá dispoñer a suspensión das clasificacións acordadas por un tempo nonsuperior a cinco anos. Para esta suspensión, pois non basta que exista infracción moi grave, sancionada por resolución administrativa firme, tamén se require que se producira un dano á saúde dos traballadores.

Esta medida administrativa ten moita relevancia no caso da pequena empresa. Certamente hai moitas destas cuia actividade principal é contratar coa Administración. Delo depende en moitos casos a propia viabilidade económica e existencia da empresa. Por elo, o pequeno empresario debe estar atento a todas as súas obrigacións e sobre toda a aquelas cuio incumprimento lle poida ocasionar a imposición dunha sanción pola comisión dunha infracción moi grave ou ben, unha condena pola comisión dun delito en materia de seguridade e saúde laboral. Neste suposto o grado de dilixencia debe extremarse e evitar na medida do posible que sucedan estes feitos.

#### **4. Responsabilidade penal, civil e de seguridade social**

##### **A) Responsabilidade penal**

1. Delito por incumprimento das medidas de seguridade no Traballo (artigo 316 e 317 do CP).
2. Imprudencia:
  - a) grave (delito) (artigo 152 CP):
  - b) simple (falta) (artigo 621 CP):
3. Delito de fabricación ou manipulación de substancias perigosas prohibidas (artigo 348 CP).
4. Delito de incumprimento de medidas na construción (artigo 350 CP):
5. Delito de elaboración e despacho de substancias nocivas prohibidas (artigo 349 CP).

Xustifícase tanto este tipo de responsabilidade pola entidade dos bens xurídicos protexidos (vida, integridade persoal). En consecuencia, o ordenamento reacciona fronte os comportamentos que os poñen en perigo non só mediante sancións económicas (esto é, a responsabilidade de tipo administrativo) senón tamén, aínda que alternativamente con esta, mediante sancións de tipo penal que poden levar á privación de liberdade dos suxeitos responsábeis. A imputación de responsabilidade penal prodúcese en dous niveis: a partir do resultado lesivo en termos de morte ou lesións, ou a partir da mera existencia dunha situación de perigo de que tales consecuencias lesivas teñan lugar.

No primeiro caso, a imputación penal prodúcese cando ten lugar o resultado de morte ou lesións ó traballador como consecuencia do incumprimento empresarial das

súas obrigacións en materia de saúde laboral. Nun ou noutro caso producirase un delito ou falta de homicidio ou de lesións que require para á súa concreción que exista ben dolo (delito cometido co propósito consciente de provoca-la morte ou lesión, o que non é habitual en materia de seguridade e saúde laboral) ou, cando menos imprudencia grave ou leve (é dicir, unha comisión de delito na que o seu autor ignora ou non pon en práctica un deber de dilixencia ó que está obrigado). **Tanto a imprudencia como a súa gravidade mídense en razón da previsibilidade do resultado, o tipo de deber infrinxido e a dilixencia esibible así como as características subxectivas de quen o comete.**

Como consecuencia do anterior, un empresario persoa física (ou os directivos, administradores ou encargados do servizo, se se trata dunha persoa xurídica) poden ser sancionados penalmente por un delito ou falta, doloso ou imprudente, tanto de homicidio como de lesións. E as penas oscilan entre os dez e os quince anos de prisión para o homicidio doloso, ós quince a trinta días de multa no caso das lesións causadas por imprudencia leve, pasando polos de un a catro anos de prisión no homicidio imprudente grave ou o arresto de fins de semana ou a prisión de menor duración se as lesións se causaron debido a imprudencia.

O vixente Código Penal tamén recolle un delito de mero perigo ou de xeración dunha situación de risco. Trátase do suposto en que, con infracción das normas de prevención de riscos, quenes estén legalmente obrigados, non faciliten os medios necesarios para que os traballadores desempeñen o seu traballo con garantías de seguridade, creando un perigo grave para a vida, a saúde ou a integridade física de tales traballadores. A pena pola comisión deste delito de perigo, que debe ser cometido con dolo por parte do empresario, é de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce meses. A viabilidade práctica deste tipo de responsabilidade penal é moi dudosa dada a absoluta falta de aplicación dunha norma semellante contida no anterior Código Penal.

## **B) A responsabilidade civil**

### CLASES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

1. Contractual (derivada do contrato de traballo).
2. Extracontractual (derivada de culpa).

Non regula a LPRL a responsabilidade civil senón que so menciona a súa existencia no artigo 42, conectándoa coa reparación dos danos e perxuízos que o incumprimento das obrigacións empresariais no terreo da prevención pode ocasionar. O seu réxime xurídico é o común e atópase nos artigos 1.101 e seguintes e 1.902 e seguintes do Código Civil (según se afronte como unha responsabilidade contractual ou extracontractual) e artigos 109 a 122 do Código Penal (según sexa a responsabilidade civil derivada de delito).

A responsabilidade será contractual se se considera que é a derivada do incumprimento por parte do empresario dos deberes de seguridade que forman parte do contido do contrato de traballo. Esta responsabilidade impútase ó empresario xa se trate do incumprimento doloso ou intencional ou culposo ou negligente. Para medi-la

dilixencia do empresario recúrrese, tamén aquí, a un estándar de empresario tipo adecuadamente dilixente. De forma que so existirá responsabilidade se o dano ó traballador produciuse como consecuencia dun caso fortuito, é dicir, fora do ámbito de control do empresario, non razoablemente previsible e inevitable, por canto contractual, esíxese ante a xurisdicción social.

A responsabilidade extracontractual é a que se esixe, conforme a súa propia lóxica, normalmente a persoas alleas ó empresario que puideran ser causantes do dano á saúde e a seguridade do traballador. Non obstante, non é extraña a esixencia deste tipo de responsabilidade ó propio empresario en base á obrigaición xeral de reparación do dano inxustamente causado. Con esixencias semellantes respecto do dolo ou a culpa, esta responsabilidade esíxese ante a xurisdicción ordinaria e soe prantexarse fronte ó empresario polos danos e perxuizos que puideron causar os traballadores ó seu servicio (mandos, directivos, encargados, responsabres internos).

A responsabilidade civil tamén pode esixirse a partir da responsabilidade penal, se é que se produciron danos ó traballador. Como sinala o artigo 116 do Código Penal, “toda persoa responsabre dun delito ou falta o é tamén civilmente se de feito se derivaron danos e perxuizos”. Esixencia que pode facerse de xeito simultáneo á da responsabilidade penal (e ante a xurisdicción) ou independentemente ante a xurisdicción civil.

A responsabilidade civil, calquera que sexa a súa modalidade, é asegurable xa que así o permite expresamente o artigo 15.5 da LPRL. Non sucede o mesmo, dende logo, coas responsabilidades administrativas nin penais nin tampouco coas de seguridade social, incluído o recargo de prestacións.

### **C) A responsabilidade en materia de Seguridade Social. O recargo de prestacións.**

A responsabilidade en materia de Seguridade Social conéctase con: a) os accidentes que poidan ter lugar polo incumprimento empresarial da orde de paralización, da Inspección de Traballo ou da autoridade laboral, dos traballos que non cumpran as normas de seguridade (artigo 195); b) pola non realización dos perceptivos recoñecementos médicos previos ou periódicos para a prevención das enfermidades profesionais, se éstas chegaran finalmente a producirse (artigos 196 e 197). En ambos casos, o empresario faise responsabre das prestacións de seguridade social á que pode ter dereito o traballador cuxo coste non é asumido, en principio, polo sistema público de protección. Os artigos citados o son da Lei Xeral de Seguridade Social e para nada fan mención a eles, nin a responsabilidade que regulan, a LPRL, salvo, de pasada, na Disposición Adicional Primeira.

A responsabilidade por recargo de prestacións se regula polo artigo 123 do RD Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño, Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social. Trátase de incremento das prestacións de seguridade social ás que pode ter dereito o traballador enfermo ou accidentado, sempre que esa enfermidade ou accidente derive dun risco profesional; o que sucederá sempre que unha ou outro sexan debidos a un incumprimento empresarial das medidas de seguridade e saúde no traballo. Non fai mención desta responsabilidade a LPRL, de xeito directo, salvo en dous puntos, un, para recordala súa compatibilidade con outras responsabilidades, sobre todo coa

administrativa; outro para, aínda que de forma un tanto escura, fixa-la súa natureza indemnizatoria civil, alonxándoa do cariz sancionador de que sempre se lle quixo dotar.

## **5. A compatibilidade das responsabilidades**

Con carácter xeral, a LPRL establece no seu artigo 42 unha regra de compatibilidade das responsabilidades empresariais, sempre que se trate de responsabilidades de distinta natureza, é dicir, que un empresario pode verse obrigado a responder, simultaneamente e polo mesmo comportamento ou acto, no plano administrativo, o civil e o de seguridade social (incluído o recargo de prestacións). O anterior significa, que se se trata de responsabilidades do mesmo tipo, a regra é a contraria, é dicir, a incompatibilidade; por exemplo, un empresario non está obrigado a responder, polo mesmo acto, civilmente por unha reclamación desta natureza suscitada na orde penal (en canto derivada de delito) e, á vez, por unha reclamación indemnizatoria de tipo contractual suscitada ante a xurisdicción social. Non obstante, estas dúas regras (de compatibilidade de responsabilidades de diferente natureza e incompatibilidade entre as do mesmo tipo) teñen excepcións.

### **A) Incompatibilidade entre a responsabilidade penal e a responsabilidade administrativa.**

Básase na prohibición dunha dobre sanción polo mesmo comportamento ou acto, o que tradicionalmente véñse caracterizando como a aplicación *non bis in idem* como parte, á súa vez, do principio de legalidade recollido na Constitución. Esta prohibición está no artigo 42.4 da LPRL cando sinala que “non poderán sancionarse os feitos que xa foran sancionados penal ou administrativamente, nos casos en que se precie identidade de suxeito, feito e fundamento”.

O que debe interpretarse como unha incompatibilidade da sanción administrativa coa penal, sendo esta prioritaria. De xeito que puidendo ser sancionable un determinado comportamento no ámbito penal, a explotación xurídica desta posibilidade é sempre preferente; so a culminación deste proceso sen sanción penal permitirá iniciar ou proseguir a vía administrativa para investigar se procede ou non a sanción desta natureza. Vía administrativa que queda definitivamente cegada, se polo contrario, estímase a responsabilidade penal; neste caso a existencia da sanción prioritaria (a penal) impide, por incompatibilidade, a sanción administrativa.

A este mecanismo é o que se refire o segundo parágrafo do artigo 42.4 da LPRL cando establece que, “no caso de concurrencia (da responsabilidade administrativa) coa orde xurisdiccional penal será de aplicación o disposto no artigo 3 da Lei 8/1988, de 7 de abril, sobre Infraccións e Sancións na Orde Social (LISOS) e 5 do Regramento Xeral de Sancións.

En ditos artigos, como xa se sabe, establécese (dentro da que denomina “concurrencia coa orde xurisdiccional penal”) que si as infraccións (de tipo administrativo) puideran constituir delito, a Administración Pública deberá paralizalo procedemento de imposición de sancións (a depuración da responsabilidade administrativa) para trasladala información (“pasa-lo tanto de culpa”) ó órgano xudicial (penal) competente ou ó Ministerio Fiscal; so poderá reanudarse o expediente sancionador administrativo cando a autoridade laboral “dicte sentenza firme ou

resolución que poña fin ó procedemento (penal)” e sempre que non se estime a existencia dun delito porque, en caso contrrio, a sanción administrativa xa non será posible por incompatibilidade coa penal xa imposta.

De todas maneiras, para que o principio *non bis in idem* impida unha nova sanción administrativa fronte ó incumprimento xa sancionado pola vía penal, o artigo 42.4 esixe unha triple identidade de “suxeito, feito e fundamento”; se tal triple identidade non existe, o comportamento do empresario xa sancionado penalmente pode novamente selo pola vía administrativa.

É comprensible que, según o rigor co que se interprete e esixa a triple identidade, as posibilidades de exclusión ou bloqueo da segunda sanción (a administrativa) serán maiores ou menores. Pois ben, suposta a identidade dos feitos (o mesmo incumprimento), e, aínda máis dificultades, a identidade de fundamento (o dereito sancionador do Estado para a defensa do interés xeral da comunidade a través da protección da integridade e da vida do traballador), pode haber obstáculos importantes á terceira das identidades (suxeito). En efecto, e salvo que se trate dun empresario persoa física, o infractor no terreo da responsabilidade administrativa é a empresa, como tal persoa xurídica (así o establecen, expresamente, os artigos 2 da LISOS e 3 do Regramento de Sancións), mentres que no penal, o suxeito responsable é unha persoa física, atribuíndoselle a responsabilidade ós directivos ou administradores, no seu caso (artigos 31 e 318 do Código Penal, Lei Orgánica 10/1995).

O anterior atópase recollido, con algunha extensión e detalle e con referencia á potestade sancionadora da Administración laboral en xeral, no Regramento de Sancións; máis concretamente no seu artigo 5 o cal, reitera a obrigaón e paraliza-lo expediente administrativo se se considera que as infraccións poden ser constitutivas de delito; insiste na obrigaón de remitir ó fiscal ou ó xuíz penal a información correspondente, recorda que o expediente sancionador queda en suspenso ata que o fiscal decida non interpoñe-la acción ou sexa firme a sentenza ou o auto de sobreseimento, para elo a autoridade laboral pediralle que lle comunique a decisión final; e reafirma o principio de que a condea por delito en sentenza firme exclúe a imposición dunha sanción administrativa polos mesmos feitos sempre que, ademáis, se de identidade de suxeito e fundamento.

## **B) Compatibilidade entre responsabilidade administrativa e recargo de prestacións**

Estabrece o artigo 42.3 da LPRL que “as responsabilidades administrativas que se deriven do procedemento sancionador serán compatibles coas indemnizacións obxectivos danos e perxuízos causados e de recargo de prestacións económicas do sistema da seguridade Social que poidan ser fixadas polo órgano competente de conformidade co previsto na normativa reguladora de dito sistema”.

O significativo desta norma non é tanto a compatibilidade que declara entre a responsabilidade administrativa e a indemnización (civil) polos danos e perxuízos causados; compatibilidade non problemática por ser de distinta natureza. A novidade da norma reside, en cambio, na compatibilidade expresa entre a responsabilidade administrativa e o recargo de prestacións económicas do sistema de Seguridade Social (artigo 123 da LGSS).

A declaración de compatibilidade entre a sanción administrativa e o recargo pode ter outras consecuencias calificatorias respecto deste último. En efecto, tal e como está expresada a compatibilidade, o que a LPRL establece é que a responsabilidade administrativa é independente e autónoma das responsabilidades de tipo indemnizatorio, que considera plurais: “as responsabilidades administrativas (...) serán compatibles coas indemnizacións por: a) danos e perxuizos causados e b) de recargo de prestacións”. Así pois, a declaración de compatibilidade parece establecer que o recargo é unha indemnización distinta da normal de danos e perxuizos, pero indemnización ó fin de encadrar no xenérico grupo das civís, se ben con rasgos particulares.

### **C) Compatibilidade entre responsabilidades civís**

Tanto do apartado 1 como do 3 do artigo 42 da LPRL despréndese unha certa idea de compatibilidade entre responsabilidades civís, ó ser mencionadas en plural e unindo as indemnizacións polos danos e perxuizos causados ás indemnizacións por recargo de prestacións económicas do sistema da Seguridade Social.

Como xa se dixo antes, as posibles responsabilidades civís conectadas con incumprimentos de obrigacións en materia de seguridade e saúde laboral poden ser de diverso tipo. En primeiro lugar, a chamada responsabilidade civil derivada de delito ou falta (artigos 1092 do Código Civil e 116 do Código Penal: “toda persoa criminalmente responsable dun delito ou falta o é tamén civilmente, se do feito se derivaren danos ou perxuizos”). Exercitada esta acción de reclamación na orde penal, como é lóxico, xa non é posible exercitala acción civil de xeito independente (artigos 112 e 114 da Lei de Enxuízamento Criminal) posto que son incompatibles.

Esta segunda responsabilidade é a civil por danos e perxuizos ocasionados ó traballador, xa sexa porque non se exercitou acción penal algunha ou porque aínda facéndoo, optouse por renunciar ás consecuencias civís de dita acción penal. Indiscutida a posibilidade e existencia deste tipo de responsabilidade, o debate reside na natureza contractual ou extracontractual da mesma. En todo caso, trátase de responsabilidades da mesma natureza e, en consecuencia, tamén incompatibles entre sí.

A excepción aparece respecto do chamado recargo de prestacións, se prospera a afirmación de natureza civil indemnizatoria fronte á estritamente sancionadora. Non é o caso de expoñer agora os argumentos que, aparte os literais da LPRL, facilitan este tese: a percepción do recargo polo suxeito afectado polas consecuencias do incumprimento e non pola Administración, a idea dun plus de reparación (sobre a prestación mesma da Seguridade Social que constitúe o soporte sobre o que se calcula o recargo) para quen sufriu un dano consecuencia dun incumprimento contractual, o feito de que o recargo é esixible cando existe dano á saúde e non so (o que sería máis axeitado á noción de sanción) cando hai incumprimento con independencia das súas consecuencias lesivas, etc. O que aquí interesa é considerar se o recargo adscrito ás responsabilidades civís ou indemnizatorias, é ou non compatible coa responsabilidade civil en sentido propio (sexa derivada de delito, sexa contractual ou extracontractual).

E, certamente, a LPRL así parece establecerlo, sen incluír regra algunha de incompatibilidade ou de moderación da responsabilidade civil en presenza dun recargo de prestacións que ven a cumprir unha función reparadora similar. Esta consecuencia (o que é un rasgo máis do moi particular réxime xurídico do recargo) seguramente débese a

unha especie de contaxio do recargo pola prestación que lle serve de base e referencia: a da Seguridade Social. Tampouco a existencia desta e a súa cuantía funciona como factor de moderación da responsabilidade civil por danos do empresario. A vecindade do recargo coas prestacións de Seguridade Social seguramente fixo que éste conserve estes rasgos: prestación tasada e ó marxe da responsabilidade civil ordinaria, e, polo tanto, compatíbre plenamente con ela.

## **6. As responsabilidades compartidas**

As obrigacións (e responsabilidades) empresariais compartidas prodúcense, fundamentalmente, nos casos de contratatas e subcontratatas ou no das empresas de traballo temporal.

### **A) Contratatas e subcontratatas**

No caso as contratatas e subcontratatas, a empresa principal responde solidariamente cos contratistas e subcontratistas, sempre que se den os seguintes rasgos:

1. Que as actividades desenroladas pola contratista se fagan no centro de traballo da empresa principal.
2. Que o contratado pola empresa principal coa contratista sexan obras ou servicios correspondentes á propia actividade da empresa principal.

a) Que as actividades desenroladas pola contratista se fagan no centro de traballo da empresa principal. así pois, o centro de traballo ten nesta maneira unha importancia total para xenera-la responsabilidade da empresa principal, de tal maneira que ésta, titular do centro, ten obrigacións en relación a tódolos traballadores que no mesmo prestan os seus servicios, anque o fagan para outro empresario, ademáis das que cada empresario ten sobre os seus.

b) Que o contratado pola empresa principal coa contratista sexan obras ou servicios correspondentes á propia actividade da empresa principal. A referencia á propia actividade debe ser entendida de modo amplo. A este efecto, o Tribunal Supremo considera correspondente á propia actividade da empresa principal todas aquelas actividades ou servicios indispensables para conseguir-lo resultado productivo da empresa principal, de xeito que de non contratalos deberían realizarse inexcusablemente pola empresa principal.

A solidariedade entre ambas empresas alcanza a toda clase ou tipo de responsabilidade que non sexa de carácter persoal, como é a penal. Esta conclusión derívase de que a LPRL non fai distinción neste punto entre as distintas responsabilidades. As responsabilidades civil e por recargo de prestacións así como a administrativa recaen, en definitiva, sobre os patrimonios das empresas, principal e contratistas ou subcontratistas, pois a todas alcanza a obrigación. Hai que ter en conta que o xogo da solidariedade tamén responde a criterios de solvencia económica, é dicir, a Administración quere asegurarse o pago da sanción que corresponda por elo e, normalmente, dirixirase á empresa cuia slvencia económica llo asegure. Eso non quere dicir que a empresa que se fixera cargo do pago non exrza as correspondentes accións de regreso contra a outra empresa tamén responsable. Isto é importante por canto que, si ben a Administración móvese co criterio de reclama-la sanción á empresa maior porque ó mesmo tempo é a máis solvente, é certo que despois as contratatas e

suncontratas que normalmente respondan ó patrón da pequena empresa deberán facer fronte o pago do que lle corresponda. Abondando nesta última afirmación, hai que destacar que moitas pequenas empresas viven da contratación de obras e servicios para empresa de maior dimensión. As multas poden alcanzar cuantías moi elevadas que, ben polo xogo da solidariedade, ben polas accións de regreso, poden repercutir moi desfavorablemente sobre o balance económico da pequena empresa. Por isto, o pequeno empresario debe vixiar e cumprir tódalas obrigacións en materia de prevención de riscos laborais e ademáis asegurarse que a empresa principal o fai tamén. Se isto non ocorriera debería ó menos advertir do seu posible incumprimento para que tomara as medidas correctoras correspondentes e, en todo caso, se o seu incumprimento producira unha situación de risco grave e inminente, decidir paraliza-la actividade dos seus traballadores e que sexa a autoridade laboral competente a que ratifique ou modifique esta decisión. non debemos olvidar que non hai exoneración da responsabilidade e que por tanto é moi importante para o pequeno empresario que mentras se realicen as actividades no centro de traballo da emprea principal se estén observando axeitadamente tódalas medidas preventivas e de protección necesarias.

## **B) Empresas de traballo temporal.**

Nas empresas de traballo temporal a premisa da que se parte é a de que os traballadores destas empresas non poden ter unha protección máis baixa que o resto de traballadores. A referencia que se fai no artigo 42 da LPRL a este tipo de empresas non é moi afortunada porque se declara que a empresa usuaria (que neste caso é a pequena empresa) “será responsable das condicións de execución do traballo en todo o relacionado coa protección da seguridade e saúde dos traballadores”; sobre dita empresa pesa, ademáis, a obrigación de información sobre os riscos a que o traballador vai a estar exposto.

Coa alusión ó artigo 16 da Lei 14/1994 contida no artigo 42 que insiste na obrigación da empresa pequena usuaria de información sobre os riscos do traballo e delaraa responsable dos recargos de prestacións por falta de medidas de seguridade, parece que se intenta facer recaer-lo peso das responsabilidades sobre esta empresa liberando de responsabilidade á empresa de traballo temporal. Pero o que quere dicir, é que, antes da posta a disposición da empresa usuaria, a de traballo temporal debe obter dela a cooperación necesaria en forma de información sobre as características e riscos do posto de traballo que lle impiden desligarse da sorte que podan correr os traballadores cedidos, ata o punto que constúe unha infracción moi grave formaliza-los contratos de posta a disposición que impliquen perigosidade para a seguridade e saúde dos traballadores.

E, de novo, suscítase, como no caso das concontratas, se a solidariedade (ou, eventualmente, a subsidiariedade) afectan non so ás responsasbilidades civís (que parece craro), senón tamén ás administrativas (o que dependerá do grado de obxectivación que se acepte e da relevancia que se de á implicación da empresa pequena usuaria na cesión de traballadores e no uso productivo dos mesmos); quedando, como habitualmnete, a de recargo de prestacións a expensas, previamente, da natureza que se lle asigne (sancionadora ou, como aquí se sostivo, preferentemente civil ou indemnizatoria).

## O APOIO INSTITUCIONAL Á PEQUENA EMPRESA: A FUNDACIÓN

Dentro da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no traballo e como órgano adscrito á mesma, destaca a Fundación, que ten a finalidade de promover a mellora das condicións de seguridade mediante a asistencia ós empresarios, e especialmente nas pequenas empresas, a través de accións de información, asistencia técnica, formación e promoción do cumprimento da normativa de prevención de riscos; ó estar adscrita a dita Comisión Nacional, permitirá a participación das organizacións integradas nesta na execución dos seus plans de actuación.

Para ordear as súas funcións según as prioridades de cada momento, estabrecense como criterios que orientarán a planificación, desenvolvemento e financiación de accións nos distintos ámbitos territoriais, tres parámetros:

- Poboación ocupada.
- Tamaño das empresas.
- Índices de siniestralidade laboral.

A finalidade da Fundación é incentivar actividades destinadas a mellorar as condicións de seguridade e saúde no traballo a través de actuacións capaces de promover o cumprimento da normativa de prevención de riscos, información, asistencia técnica e formación especialmente dirixidas ás pequenas empresas.

Á Comisión Nacional de seguridade e saúde no Traballo encoméndase a redacción e aprobación de estatutos da Fundación, a cuio efecto é necesario un amplo consenso que alcance, canto menos, a dous tercios dos seus membros.

Un rasgo distintivo desta Fundación encóntrase na súa articulación coas Administracións autonómicas, pois aínda que o seu ámbito de actuación refírese a todo o Estado, ó mesmo tempo á Fundación lle corresponderá decidir que plans convén levar a cabo en cada Comunidade Autónoma e o importe da correspondente asignación presupostaria; nembargantes, no caso de Comunidades Autónomas con competencias na execución da lexislación laboral en materia de seguridade e hixiene no traballo, a asignación presupostaria será asignada para a súa xestión ós órganos tripartitos e de participación institucional que existen nas mesmas e teñen natureza similar á Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

Nestos sectores de actividade nos que existen fundacións de ámbito sectorial, constituídas por empresarios e traballadores, que teñan entre os seus fins a promoción de actividades destinadas á mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, se prevé a coordinación con esas eventuais fundacións, co que dalgunha forma desincentívase o seu mantemento, xa que ó non canalizalos medios económicos a través delas, cantos máis fondos dediquen directamente os axentes sociais as súas propias fundacións menores serán as intervencións da nova Fundación, que dirixirá os seus esforzos a sectores productivos máis necesitados e so intervirá nos anteriores de forma subsidiaria.

Se ben a Fundación vai dirixida a tódalas empresas, ten un destinatario preferente ou especial: as pequenas empresas.

Para moitas pequenas empresas con importantes necesidades de accións preventivas é enormemente gravoso tanto utilizar servizos propios como facelo con alleos, razón pola cal, na práctica os únicos recursos preventivos ós que pode ter acceso son os que promove a Fundación.