



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

GRADO EN INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

PROYECTO FINAL DE GRADO

MODALIDAD CIENTIFICO-TÉCNICO

RESPONSABILIDADES DEL INGENIERO DE  
EDIFICACIÓN SURGIDAS DE LA LEY DE  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ALUMNO: SHEILA GARCÍA SÁNCHEZ

DIRECTOR DEL PFG: CARLOS GARCÍA GÓMEZ



ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR  
INGENIERÍA DE  
EDIFICACIÓN

JUNIO 2012

**Responsabilidades del Ingeniero de Edificación surgidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

<b>CAPÍTULO 1:INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 2. LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL ARQUITECTO TÉCNICO/INGENIERO DE LA EDIFICACIÓN ...</b>	<b>9</b>
<b>1.- EJERCICIO LIBRE DE LA PROFESIÓN .....</b>	<b>14</b>
1.1.- Los colegios profesionales.....	14
1.1.1.Trámites de un arquitecto técnico para colegiarse.....	16
1.1.2.Sociedades Profesionales .....	16
1.1.3.Pre-colegiación .....	17
1.2. Contrato de arrendamiento de servicios.....	17
<b>2. FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN. ....</b>	<b>19</b>
2.1 Funcionarios de carrera.....	19
2.2. Funcionarios interinos. ....	19
2.3. Personal laboral al servicio de la Administración Pública .....	20
2.4. Personal eventual.....	21
<b>3. EMPRESARIO.....</b>	<b>21</b>
3.1.Empresario individual.....	21
3.2.Empresario social .....	22
3.2.1 Sociedad de Responsabilidad limitada .....	23
3.2.2 Sociedad anónima .....	23
3.2.3 Otros tipos de Sociedades .....	24
3.2.3.1. Sociedad comanditaria por acciones.....	24
3.2.3.2. Sociedad comanditaria simple.....	25
3.2.3.3. Sociedad colectiva .....	25
3.2.3.4. Sociedad limitada laboral .....	26
3.2.3.5. Cooperativas:.....	26

3.2.4. Constitución de esas Sociedades.....	27
<b>4. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.....</b>	<b>29</b>
4.1. El contrato de trabajo.....	29
4.1.1. Concepto y características del contrato de trabajo .....	29
4.1.2. Criterios de existencia del contrato de trabajo .....	29
4.1.3. Formalización del contrato de trabajo .....	30
4.1.4. Contenido del contrato de trabajo .....	31
4.1.5. Obligaciones del empresario .....	31
4.2. Tipos de Contrato de trabajo.....	35
4.2.1. Contrato Indefinido .....	35
4.2.1.1. Contrato Para El Fomento De La Contratación Indefinida .....	35
4.2.1.2. Nuevo Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (Reforma Laboral).....	36
4.2.2. -Contratos temporales .....	37
4.2.2.1. Contrato De Obra O Servicio Determinado.....	37
4.2.2.2. Contrato Eventual Por Circunstancias De La Producción .....	38
4.2.2.3. Contrato De Interinidad.....	38
4.2.3.- Contratos En Prácticas.....	41
4.2.4.- Contrato A Tiempo Parcial .....	42
2.4.5. Otros tipos de contratos:.....	42
2.4.5.1. Contrato Indefinido De Fijos-Discontinuos .....	42
2.4.5.2. Contrato Para La Formación.....	43
2.4.5.3. Contratación De Minusválidos .....	43
2.4.5.4. Contrato De Relevó .....	44
2.4.5.5. Contrato de trabajo de grupo.....	44
2.4.5.6. Contrato de trabajo a domicilio .....	44
<b>CAPÍTULO 3 : OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL .....</b>	<b>45</b>

<b>1. NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>48</b>
1.1.Marco Normativo internacional y europeo.....	48
1.2.Marco Normativo estatal .....	49
1.3. Constitución.....	49
1.4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales .....	50
<b>2. DEBERES DEL EMPRESARIO. DEBER GENERAL DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN .....</b>	<b>50</b>
2.1. Caracteres del deber general de prevención .....	50
2.2. Principios inspiradores del deber general de prevención .....	51
2.3. Obligaciones específicas del empresario.....	52
2.4.- Integración de la prevención: el plan de prevención de riesgos laborales.....	55
2.4.1. Evaluación inicial de los riesgos.....	57
2.4.2. Actualización y revisión de la evaluación inicial .....	60
2.4.3. Criterios de evaluación de los riesgos laborales.....	61
2.4.4. Obligaciones documentales .....	63
2.4.5. Elaboración de la evaluación de riesgos.....	63
2.4.6. Planificación de la actividad preventiva .....	65
2.5. Deber de coordinación de actividades empresariales .....	68
2.5.1. Situaciones de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo.....	68
2.5.2. Concurrencia de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo .....	68
2.5.3. Concurrencia en el centro de trabajo del que un empresario es titular .....	69
2.5.4. Contratas y subcontratas de la propia actividad del empresario principal.....	70
<b>3. OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.....</b>	<b>71</b>
3.1. Promotor. ....	71
3.2. Proyectista.....	72
3.3. Contratista.....	73
3.4. Subcontratista. ....	74

3.5. Coordinador en materia de seguridad y salud.....	75
3.6. Coordinador de seguridad del proyecto.....	76
3.7. Director facultativo.....	77
3.8 Libro de incidencias.....	77
<b>4. EXIGENCIAS TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA EDIFICACIÓN SEGÚN LA LOE.....</b>	<b>78</b>
4.1. Requisitos básicos de la edificación.....	78
4.2. Licencias y autorizaciones administrativas.....	80
4.3 Recepción de la obra.....	80
4.4. Documentación de la obra ejecutada.....	81
<b>CAPÍTULO 4: RESPONSABILIDADES QUE SURGEN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.....</b>	<b>82</b>
<b>1. TIPOS DE RESPONSABILIDAD.....</b>	<b>84</b>
<b>2. RESPONSABILIDAD CIVIL.....</b>	<b>84</b>
2.1.- Concepto y características.....	84
2.2.- Tipos de responsabilidad civil.....	89
2.2.1.- Responsabilidad contractual.....	89
2.2.2.- Responsabilidad extracontractual.....	89
<b>3. RESPONSABILIDAD PENAL.....</b>	<b>92</b>
3.1.- Concepto y principios aplicables.....	92
3.2. Conductas delictivas previstas por el Código Penal.....	93
3.2.1. Concepto de infracción penal.....	93
3.2.2. Delitos en particular.....	94
3.3 El delito de Homicidio.....	94
a.1. Delito de homicidio imprudente grave.....	95
a.2. Falta de homicidio imprudente leve.....	95
3.4. Lesiones.....	96
a.1. lesiones por imprudencia grave.....	96

a.2. Faltas de lesiones por imprudencia leve. ....	97
3.5 Los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo. ....	98
a.1. Una modalidad dolosa .....	98
a.2. Una modalidad imprudente. ....	98
<b>4. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.....</b>	<b>99</b>
4.1. La inspección de trabajo y de la seguridad social. Concepto .....	99
4.2. La función inspectora .....	100
4.3. Facultades de los inspectores.....	102
4.4. Medios de investigación .....	104
4.5. Reglas de actuación .....	105
4.6. El Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	106
4.7. El procedimiento sancionador.....	110
4.8. El requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales .....	112
4.9. Paralización de trabajos .....	114
4.10. Sanciones.....	117
4.11. Propuesta de recargo de prestaciones.....	120
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>122</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>128</b>

# **CAPÍTULO 1:INTRODUCCIÓN**



Con este trabajo se pretende aclarar e informar las distintas actividades profesionales que puede desempeñar el arquitecto técnico. La actividad profesional puede desempeñarse como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Otras de las actividades que pueden desempeñar el arquitecto técnico, son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Otras actividad es la de empresario; que son actividades empresariales o profesionales las que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción material y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios

También existe el trabajador por cuenta ajena, donde en la relación laboral se entiende por trabajador a aquella persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta ajena y bajo dependencia ajenas, denominada empleador o empresario.

Se hablará también de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Arquitecto Técnico, así como las responsabilidades surgidas del mismo tanto civil, penal como administrativa.

Los objetivos son analizar las responsabilidades jurídicas del arquitecto técnico en el ejercicio de su profesión en cualquiera de las modalidades que existen para ejercerla.

El objeto específico:

- 1.- Análisis de las distintas formas de ejercer la profesión.
- 2.- Análisis de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Análisis de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tanto del empresario en general, como del arquitecto técnico en particular.

4.- Responsabilidad civil del arquitecto técnico en la materia con estudio de sentencias.

5.- Responsabilidad penal del arquitecto técnico en la materia con estudio de sentencias.

6.- Responsabilidad administrativa del arquitecto técnico en la materia.

En cuanto a la metodología para la realización de este trabajo se basa en el estudio de manuales, estudio y textos legales: Ley prevención de riesgos laborales, información de internet, estudio sentencias del Tribunal Supremo

## **CAPÍTULO 2. LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL ARQUITECTO TÉCNICO/INGENIERO DE LA EDIFICACIÓN**



El Aparejador es el nombre de un oficio de la construcción en España correspondiente a lo que históricamente se denominaba maestro de obras y posteriormente se denominó arquitectura técnica. Su nombre, aparejador, indica que se trata del agente que conoce los aparejos de las fábricas, técnicas y medios para su ejecución.

Durante toda su historia, incluso hoy en día, la profesión guarda una estrecha relación con la construcción física de la obra. Distinguiéndose plenamente del arquitecto, encargado de labores más humanistas.

El Arquitecto Técnico ocupa hoy, por razón de los conocimientos adquiridos en su carrera, un papel muy importante en el sector de la edificación. Como técnico generalista que conoce y aplica las técnicas al proceso constructivo, es una figura estrechamente emparentada con la de los Ingenieros Civiles que desarrollan esta función en otros países, especialmente de la Unión Europea, así como en Estados Unidos y Canadá.

Su intervención no se limita al diseño y aplicación de las técnicas constructivas, sino que ocupa un papel cada vez más preponderante en lo que es la gestión del proceso inmobiliario, desarrollando cometidos tales como los de asesoramiento en la contratación y en la selección y compra de productos, materiales e instalaciones; o la obtención de autorizaciones y licencias administrativas; o la realización de los estudios y programación financiera de la promoción; o el seguimiento del cumplimiento del contrato de obras y de los contratos de suministro... Es la función propia del denominado project management, o gestor de proyecto.

Todo ello es con independencia de la gestión económica de la construcción, que incluye los tradicionales aspectos de mediciones y valoraciones económicas de unidades de obra, consecuencia de la dirección de su ejecución material, función esta última que constituye rasgo característico de la profesión.

A ello se suma una creciente intervención, en ocasiones impuesta por la Normativa propia de las Comunidades Autónomas, en materia de programación y control de calidad, con todo lo que lleva implícito.

Existe una faceta del ejercicio profesional que progresivamente adquirirá mayor relieve e importancia, por razón del creciente proceso de industrialización que afecta a la actividad constructiva, y que se refiere a la intervención en los procesos de fabricación de materiales y elementos para la construcción, y especialmente al control de su producción, que es previsible vaya sustituyendo paulatinamente al control de recepción.

Otras funciones, tales como las peritaciones y valoraciones inmobiliarias, especialmente en el mercado hipotecario; el levantamiento de planos de solares y edificios; la elaboración de informes sobre el estado de conservación y uso de edificios construidos; las peritaciones judiciales, entre otras, suponen un espectro también importante de actividad. Y no debemos olvidar la jefatura de obras, otra faceta destacable en el ejercicio profesional, especialmente en las grandes promociones y que se verá fuertemente impulsada después de la promulgación de la LOE.

Al margen de todo ello queda la actividad proyectual, especialmente importante en el ámbito de las obras de rehabilitación, reparación y consolidación de edificios construidos y en acondicionamiento y decoración de locales comerciales, que generalmente llevan además consigo la dirección de las propias obras, en los servicios percibidos en la vigente legislación.

La seguridad y salud es un tema de actualidad en el que el Arquitecto Técnico tienen una serie de atribuciones fundamentales tanto en la fase de proyecto como en la ejecución de la obra realizando actividades imprescindibles desde el punto de vista de la legislación como son la de redacción del Estudio de Seguridad y Salud y de coordinación. El Arquitecto Técnico tiene la preparación más idónea para desempeñar estas actividades.

Es competencia del Arquitecto Técnico la tramitación de expedientes y licencias de apertura.

El campo de la docencia y el ejercicio de la función pública, incluso con las restricciones que impone la legislación española en cuanto a la clasificación del título, es un ámbito muy importante de intervención profesional. No se puede olvidar que en gran parte de los más de 8.000 Municipios españoles los servicios técnicos los desempeñan Arquitectos Técnicos. Su implantación es considerable en las Administraciones Autonómicas, y también en la Administración Central.

Por las características de su formación, los Arquitectos Técnicos poseen una gran versatilidad, que les permite adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo, con la consecuencia de que por lo general el índice de paro en la profesión es de los más reducidos.

Diversas normas administrativas y disposiciones legales regulan la actividad profesional del Arquitecto Técnico, entre ellas y singularmente la Ley 12 /1986, que ha regulado sus atribuciones subrayando el carácter independiente y autónomo y la plena responsabilidad de su ejercicio profesional. Entre las atribuciones que la Ley reconoce a los Arquitectos Técnicos se incluyen las que eran propias de la anterior titulación de Aparejador, y entre ellas es de destacar la que determina que "por su condición de especialistas en materiales, control de calidad, construcción y seguridad e salud, toda obra de arquitectura requiere la intervención de un Arquitecto Técnico en la dirección de su ejecución material".

Especial relevancia merece el reconocimiento que la Ley 38/99, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación (LOE) realiza a la figura del Arquitecto Técnico, donde en su artículo 13, establece claramente las atribuciones que tiene el director de ejecución de obra<sup>1</sup> (arquitecto técnico): 1. Estar en posesión de la titulación académica y profesional habilitante y cumplir las condiciones exigibles para el ejercicio de la profesión. 2. Verificar la recepción en obra de los productos de construcción, ordenando la realización de ensayos y pruebas precisas. 3. Dirigir la ejecución material de la obra comprobando los replanteos, los materiales, la correcta ejecución y disposición de los elementos constructivos y de las instalaciones, de acuerdo con el proyecto y con las instrucciones del director de obra. 4. Consignar en el Libro de Órdenes y Asistencias las instrucciones precisas. 5. Suscribir el acta de replanteo o de comienzo de obra y el certificado final de obra, así como elaborar y suscribir las certificaciones parciales y la liquidación final de las unidades de obra ejecutadas. 6. Colaborar con los restantes agentes en la elaboración de la documentación de la obra ejecutada, aportando los resultados del control realizado.

En estos momentos los estudios de Arquitecto técnico están desapareciendo para ceder su lugar a la nueva carrera Ingeniería de Edificación, actual ingeniero de edificación, cumpliendo con el Proceso de Bolonia. Nace por parte del Gobierno de España, con la voluntad de homogeneizar los planes de estudios, a nivel nacional, de la formación universitaria habilitante para la profesión de

Arquitecto Técnico, y responde a la necesidad de hacer estos estudios, equiparables a los existentes en el entorno educativo universitario europeo y de los países pertenecientes al EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) del proceso de Bolonia, así como para darle prestigio a nivel europeo. Por otra parte, la creación de estudios universitarios en ingeniería de la edificación, abre la puerta para que España se modernice y adopte una titulación universitaria que regule toda su actividad profesional de una forma plena, de cinco años de duración entre el Grado y el Máster, y similar al resto de países europeos de su entorno como Italia, Francia o Reino Unido, y por tanto asimilable a la Building Engineering existente en Europa.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado un Auto, el día 9 de febrero de 2011, resolviendo acceder a la suspensión cautelar de la Resolución de 26 de julio de 2010, de la Universidad Politécnica de Valencia.

La actividad profesional puede desempeñarse como trabajador por cuenta propia o autónomo <sup>2</sup>, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Pueden ser autónomos:

- Las personas mayores de edad que tengan la libre disposición de sus bienes
- Los menores de edad emancipados, con las limitaciones que establece el artículo 323 del Código Civil
- Los menores de edad y los incapacitados, a través de sus representantes legales

La responsabilidad del autónomo es ilimitada, respondiendo de las actividades del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, de forma que no hay separación entre el patrimonio personal y el de la empresa.

---

<sup>2</sup> Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA)

Otras de las actividades que pueden desempeñar el arquitecto técnico, son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales<sup>3</sup>.

Otras actividad es la de empresario; que son actividades empresariales o profesionales las que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción material y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios<sup>4</sup>.

No obstante, no tendrán la consideración de empresarios o profesionales quienes realicen exclusivamente entregas de bienes o prestaciones de servicios a título gratuito.

También existe el trabajador por cuenta ajena, donde en la relación laboral se entiende por trabajador a aquella persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta ajena y bajo dependencia ajenas, denominada empleador o empresario<sup>5</sup>.

## **1.- EJERCICIO LIBRE DE LA PROFESIÓN**

### **1.1.- Los colegios profesionales.**

Es actividad profesional aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional<sup>6</sup>.

Corresponde al Colegio el ejercicio de las siguientes funciones:

Ordenar en el ámbito de su competencia la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética, dignidad e independencia profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares y ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial.

Intervenir, en su ámbito territorial y de competencia, en la redacción y modificación de las normas reguladoras de la profesión.

<sup>3</sup> Definido artículo 8, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>4</sup> Definido En la Ley 37/1992, con su última actualización el 2/3/2010.

<sup>5</sup> Definido en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo en el artículo 1, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

<sup>6</sup> Ley 2/2007, de 15 Marzo, B.O.E nº 65, del viernes 16 Marzo.

Establecer los baremos orientativos de honorarios profesionales, aplicando e interpretando las normas a que hayan de sujetarse los mismos.

Redactar el Estatuto Particular y someterlo a la aprobación de la Junta General de Colegiados. Redactar y publicar los Reglamentos, que deberán ser aprobados por la Junta General de Colegiados, así como las normas que se consideren oportunas para su correcta interpretación, desarrollo y aplicación.

Velar por el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en las convocatorias de pruebas para acceso y/o provisión de puestos de trabajo, en los que se exija la titulación de Arquitecto Técnico, en las Administraciones Públicas dentro de su demarcación.

Además el colegio ejerce funciones de control de la actividad profesional, tales como:

Velar por el estricto cumplimiento de las normas profesionales de actuación; por la observancia de las incompatibilidades legales; por el mantenimiento fiel de los principios de deontología profesional; por el respeto debido a los legítimos derechos de los receptores de los servicios profesionales; y por cuantas obligaciones impongan las disposiciones vigentes que regulen las funciones y competencias de los Aparejadores y Arquitectos Técnicos, todo dentro del ámbito de su competencia.

Cumplir y hacer cumplir a los colegiados El Estatuto y Reglamentos Colegiales, así como las normas y decisiones adoptadas por los Órganos colegiales en materia de su competencia.

Denunciar ante la Administración y perseguir ante los Tribunales de Justicia los casos de intrusismo profesional y de competencia desleal de que tenga conocimiento, de conformidad con la legislación vigente.

Procurar la armonía y colaboración entre los colegiados, impidiendo la competencia desleal entre ellos.

Intervenir en vía de conciliación o arbitral, cuando para ello fuere requerido, en los conflictos suscitados entre colegiados o entre colegiados y contratantes de sus servicios profesionales.

Resolver por laudo, a instancia de las partes interesadas, las discrepancias que puedan surgir sobre el incumplimiento de las obligaciones dimanantes de los trabajos realizados por los colegiados en el ejercicio de la profesión.

Imponer sanciones y correcciones disciplinarias a los colegiados cuando hubiere lugar a ello, mediante el procedimiento regulado en el presente Estatuto.

En relación con las funciones de gestión administrativa, pueden citarse las siguientes:

Visar las comunicaciones de encargos profesionales recibidas por los colegiados y la documentación técnica en que aquéllos se materialicen. La comunicación se documentará por medio de la nota-encargo y presupuesto requerida por la Ley establecida con arreglo a las directrices de los Consejos, General y Autonómico.

Establecer los servicios administrativos y regular el régimen de la gestión voluntaria de cobro de honorarios que se devenguen por los trabajos profesionales, así como interpretar las normas colegiales orientadoras sobre honorarios.

Fijar y percibir las cuotas y aportaciones económicas de los colegiados que sean necesarias para el adecuado funcionamiento y sostenimiento de la estructura colegial, dentro de los límites establecidos por el Consejo General en el ámbito de su competencia.

Recaudar y administrar los fondos elaborando los presupuestos anuales de ingresos y gastos, así como su liquidación y balance, sometiéndolos a conocimiento de la Junta General de Colegiados para su sanción.

Prestar su colaboración para llevar a cabo todas las gestiones en relación con los órganos de previsión social, la responsabilidad civil, y de cualesquiera otras relacionadas con la organización de la profesión.

#### 1.1.1.Trámites de un arquitecto técnico para colegiarse.

La documentación necesaria es:

-2 fotografías tamaño carnet.

-Fotocopia del DNI o NIF

-Título o en su caso Certificado extendido por la Escuela.

### 1.1.2.Sociedades Profesionales

Para la inscripción de una Sociedad Profesional en el Registro de Sociedades Profesionales de CAAT Valencia, deberá aportar lo siguiente: Solicitud de Inscripción con los documentos que se indican, ficha de Sociedad Profesional y domiciliación bancaria.

Los derechos colegiales son efectivos al ingreso de 250 euros y derechos de mantenimiento correspondiente al bimestre en curso.

Los derechos de mantenimiento son de 24 euros al mes.

Para cualquier baja debe estar al corriente de las obligaciones económicas , no tener ningún encargo profesional pendiente y aportar solicitud por escrito en la que haga constar explícitamente su deseo de causar baja en el registro profesional de CAAT Valencia indicando el motivo y presentándola documentación acreditativa del mismo.

Cuando una Sociedad profesional desee trasladarse a otro colegio deberá cumplimentar una solicitud indicando el Colegio destino, para que el colegio confeccione la certificación correspondiente.

### 1.1.3.Pre-colegiación

Con el fin de acercar CAAT Valencia a los estudiantes de Arquitectura Técnica e Ingeniería de Edificación y facilitar a estos a la vida colegial, nace la figura del pre-colegiado, mediante la cual, aquellos estudiantes que lo soliciten y cumplan con los requisitos que se detallan puedan beneficiarse de una serie de ventajas y servicios de especial interés.

Los requisitos son estar en L a Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación de Valencia que tengan el 25% de los créditos aprobados.

La documentación a presentar sería un impreso solicitud de pre-colegiación , disponible en la página web de CAAT Valencia, un certificado específico, también disponible en la página web, una fotografía tamaño carnet y fotocopia del DNI.

## 1.2. Contrato de arrendamiento de servicios

En el contrato de prestación de servicios se debe una actividad, sin tener directamente en cuenta el resultado del servicio, mientras que en el de ejecución de obra el objeto de la prestación debida es el resultado final, con independencia del trabajo necesario para lograrlo.

El arrendamiento puede ser de cosas, o de obras o servicios.

Se llama arrendador al que se obliga a ceder el uso de la cosa, ejecutar la obra o prestar el servicio; y arrendatario al que adquiere el uso de la cosa o el derecho a la obra o servicio que se obliga a pagar<sup>7</sup>.

El contrato de obra es definido, al tiempo que el de prestación de servicios, como aquel por el que una de las partes se obliga a ejecutar una obra por precio cierto<sup>8</sup>.

La obra puede consistir en la creación (una casa) o modificación (rehabilitación) de una cosa o en cualquier otro resultado producto de la actividad humana (proyecto de un arquitecto).

Ciertamente, por este contrato se obtiene el trabajo de una persona, pero no tanto el trabajo en sí mismo como en cuanto es incorporado a la obra. Lo que interesa es el resultado obtenido y es éste el objeto de pago o retribución.

Por tanto, la función del contrato de obra no es tanto la actividad conducente a ello, sino el resultado de la misma: la prestación de servicio no es debida como tal, sino sólo como medio para el resultado a obtener, que es la obra.

Puede pensarse en una semejanza en la compraventa (te compro lo que te encargo construir). Pero la diferencia teórica y práctica es esencial: mientras en la compraventa la causa radica en el cambio de cosa por precio, en el contrato de obra, por precio se adquiere el derecho a un resultado de la actividad humana. Hay que advertir que es la intención de las partes la que decidirá si han querido un contrato u otro: piénsese en una persona que quiera una cosa (quiere tener una casa para vivir, por ejemplo, y calcula gastarse tanto dinero), puede comprarla, o bien, celebrar una compraventa de cosa futura, o bien, adquirir una opción de compra, o, por último, celebrar un contrato de obra, encargando que la hagan bajo régimen de dicho contrato. Habrá casos en que sólo quepa

---

<sup>7</sup> Artículo 1546 del Código Civil.

<sup>8</sup> Artículo 1544 del Código civil

compraventa (si uno quiere un coche, por ejemplo) o sólo contrato de obra (si interesa un dictamen).

Admite dos variedades del contrato de obra: puede contratarse la ejecución de una obra conviniendo (puro contrato de obra) en que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o industria, o (contrato de obra con suministro de material) que también suministre el material<sup>9</sup>.

Este último es el que puede resultar problemático, en ocasiones, distinguir si se ha querido el contrato de obra o una compraventa; en nuestro Código civil se configura, en todo caso, como contrato de obra y sólo tiene una especial consecuencia en orden a los riesgos, perecimiento de la obra<sup>10</sup>.

En esos artículos pone expresamente, 1589: *“Si el que contrato la obra se obligó a poner material, debe sufrir la pérdida en el caso de destruirla obra antes de ser entregada, salvo si hubiese morosidad en recibirla”*.

1590: *“El que se ha obligado a poner solo su trabajo o industria, no puede reclamar ningún estipendio si se destruye la obra antes de haber sido entregada, a no ser que haya habido morosidad para recibirla, o que la destrucción haya provenido de la mala calidad de los materiales, con tal que haya advertido oportunamente esta circunstancia al dueño”*.

En todo caso como se ha dicho, será decisivo averiguar la voluntad de los contratantes para calificar el contrato de compraventa o de obra.

En el contrato de servicios la remuneración acostumbrada debe ser proporcional al tiempo de duración de los servicios contratados, por contra en el contrato de obra es normal fijar la retribución en proporción al número o medida de la obra.

## **2. FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN.**

### **2.1 Funcionarios de carrera.**

---

<sup>9</sup> Artículo 1588 en El Código Civil

<sup>10</sup> Artículos 1589 y 1590 en El Código Civil

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca, establecido en el Real Decreto Ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo nº9.

## 2.2. Funcionarios interinos.

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, establecido en el Real Decreto Ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo nº10.

### 2.3. Personal laboral al servicio de la Administración Pública

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2, establecido en el Real Decreto Ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo nº11.

### 2.4. Personal eventual.

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, establecido en el Real Decreto Ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo nº12.

En conclusión el arquitecto técnico, puede desempeñar cualquier función de cada uno de los puestos existentes en la Administración Pública.

### **3. EMPRESARIO**

#### **3.1. Empresario individual**

##### **-Concepto**

Empresario individual es aquella persona física que, disponiendo de la capacidad legal necesaria, ejerce de forma habitual y por cuenta propia una actividad comercial, industrial o profesional. También se le conoce como autónomo. Deberá hacer frente a un conjunto de obligaciones como son, el cumplimiento de los contratos y la reparación de daños varios y en el caso de un posible incumplimiento deberá responder con todo su patrimonio personal de forma ilimitada.

##### **-Capacidad legal**

Para ser empresario se necesita ser mayor de edad y disponer libremente de los bienes propios, los menores de edad emancipados que tengan libre disposición de sus bienes y los menores o incapacitados a través de sus representantes legales.

Dentro de su patrimonio no habrá distinción entre bienes afectos y no afectos a la actividad empresarial, respondiendo con todos sus bienes de las obligaciones contraídas con ocasión de su actividad empresarial (así, por ejemplo, se puede embargar y subastar el domicilio familiar de un empresario sin necesidad de embargar previamente los bienes que se encuentren en la empresa).

#### **3.2. Empresario social**

##### **- Concepto**

Cuando quien ejerce la actividad empresarial es una persona jurídica<sup>11</sup>, se trata de un empresario Social o Sociedad.

---

<sup>11</sup> Persona jurídica: el ser humano, en su actividad social y política da lugar a ciertas realidades que, sin ser personas naturales, se constituyen en sujeto del Derecho, por cuanto de su actividad se desprenden importantes consecuencias jurídicas. De aquí su denominación : persona jurídica porque es el derecho quien le confiere la cualidad de persona.

Se define como sociedad, el contrato por el que dos o más personas se obligan a poner en común dinero o bienes, para realizar una actividad económica y obtener un lucro que sea repartible entre todos.

#### -Características

a– *Persona jurídica*: Sus pactos son públicos y se constituye formalmente mediante escritura pública e inscripción en el registro mercantil.

b– *Autonomía patrimonial*: A la sociedad se le atribuye un patrimonio que le es propio a pesar de que esté constituido por capitales aportados por socios, generalmente este patrimonio es con el que se responde ante las deudas contraídas por la sociedad, salvo excepciones que estarán en función de ciertas circunstancias contempladas por la ley.

c– *Ánimo de lucro*: Este es un aspecto importante que diferencia a la sociedad de otras asociaciones que no persiguen el lucro económico. (Ejemplo: asociaciones.)

d– *Pluralidad de personas*: El número de socios dependerá del tipo de sociedad y así por ejemplo, existen sociedades con un solo socio como es el caso de la SL. Y la S.A. unipersonal, y otras que se necesita un mínimo de 150 como es el caso de las sociedades de capital de riesgo (S.C.R.).

e– *Organización*: La sociedad es siempre una organización entendida como coordinación de esfuerzos individuales, dirigidos a una finalidad concreta y determinada.

Son sociedades de capital la sociedad de responsabilidad limitada, la sociedad

Anónima y la sociedad Comanditaria por Acciones<sup>12</sup>.

Existen otros tipos de Sociedades que explicaremos después de explicar estos tres tipos de Sociedades.

#### 3.2.1 Sociedad de Responsabilidad limitada

En la sociedad de responsabilidad limitada, el capital, que estará dividido en participaciones sociales, se integrará por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

---

<sup>12</sup> Según Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

El capital de la sociedad de responsabilidad limitada no podrá ser inferior a tres mil euros y se expresará precisamente en esa moneda.

En la denominación de la sociedad de responsabilidad limitada deberá figurar necesariamente la indicación «Sociedad de Responsabilidad Limitada», «Sociedad Limitada» o sus abreviaturas «S.R.L.» o «S.L.».<sup>13</sup>

### 3.2.2 Sociedad anónima

En la sociedad anónima el capital, que estará dividido en acciones, se integrará por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

El capital social de la sociedad anónima no podrá ser inferior a sesenta mil euros y se expresará precisamente en esa moneda.

En la denominación de la sociedad anónima deberá figurar necesariamente la indicación «Sociedad Anónima» o su abreviatura «S.A.»<sup>14</sup>.

En el plano teórico la distinción entre las sociedades anónimas y las sociedades de Responsabilidad limitada descansa en una doble característica: mientras que las primeras son sociedades naturalmente abiertas, las sociedades de responsabilidad limitada son sociedades esencialmente cerradas; mientras que las primeras son sociedades con un rígido sistema de defensa del capital social, cifra de retención y, por ende, de garantía para los acreedores sociales, las segundas, en ocasiones, sustituyen esos mecanismos de defensa –a veces más formales que efectivos– por regímenes de responsabilidad, con la consiguiente mayor flexibilidad de la normativa

### 3.2.3 Otros tipos de Sociedades

#### 3.2.3.1. Sociedad comanditaria por acciones

En la sociedad comanditaria por acciones, el capital, que estará dividido en acciones, se integrará por las aportaciones de todos los socios, uno de los cuales, al menos, responderá personalmente de las deudas sociales como socio colectivo.

---

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, artículo 6,

<sup>14</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, artículo 6.

La sociedad comanditaria por acciones podrá utilizar una razón social, con el nombre de todos los socios colectivos, de alguno de ellos o de uno solo, o bien una denominación objetiva, con la necesaria indicación de «Sociedad comanditaria por acciones» o su abreviatura «S. Com. por A.»<sup>15</sup>.

Todas estas sociedades tendrán una serie de requisitos a cumplir como:

- Las sociedades de capital no podrán adoptar una denominación idéntica a la de cualquier otra sociedad preexistente<sup>16</sup>.

- Serán españolas y se registrarán por la presente ley todas las sociedades de capital que tengan su domicilio en territorio español, cualquiera que sea el lugar en que se hubieran constituido.

- Las sociedades de capital fijarán su domicilio dentro del territorio español en el lugar en que se halle el centro de su efectiva administración y dirección, o en el que radique su principal establecimiento o explotación.

-Las sociedades de capital cuyo principal establecimiento o explotación radique dentro del territorio español deberán tener su domicilio en España.

-En caso de discordancia entre el domicilio registral y el que correspondería según el artículo anterior, los terceros podrán considerar como domicilio cualquiera de ellos<sup>17</sup>.

Existen varios tipos de sociedades más como:

#### 3.2.3.2. Sociedad comanditaria simple

Este tipo de sociedad se caracteriza por tener dos tipos de socios:

1.- Los colectivos, que administran y representan a la sociedad, y que responden por las pérdidas de la misma.

2.- Los socios comanditarios, que responden de las pérdidas de la sociedad, quedando limitada la responsabilidad a la aportación realizada. Si no realizan estas aportaciones, pueden salir de la sociedad. Estos socios carecen de todo derecho a participar de la gestión social, incluso en el caso de tener poderes de los socios colectivos. Tienen derecho a que se les comunique el balance de la

<sup>15</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, artículo 6.

<sup>16</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, artículo 7.

<sup>17</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, artículo 10.

sociedad a final de año salvo que un socio incluyese su nombre en la razón social, en cuyo caso la responsabilidad por las pérdidas de la sociedad es solidaria e ilimitada.

En la escritura fundacional, ante notario, hay que indicar el nombre de los socios comanditarios, la aportaciones que cada socio haga o se obligue a hacer, la forma de adoptar acuerdos sociales, y el nombre, que deberá formarse por el de uno de los socios, el de todos, el de algunos, añadiendo "sociedad en comandita".

#### 3.2.3.3. Sociedad colectiva

En este tipo de sociedad, los socios responden con su patrimonio de las deudas sociales<sup>18</sup>.

La creación es similar a la de las demás sociedades. No puede haber dos sociedades con la misma denominación, pero aquí tenemos la particularidad de que la sociedad girará con el nombre de todos sus socios, o el de alguno de ellos, al que se añadirá la coletilla "y Cia".

Hay que hacer escritura pública e inscribir en el Registro Mercantil.

Hay que identificar en la escritura a todos los socios, con nombre y domicilio, indicar domicilio social, objeto social, y capital social. También el órgano de administración, etc.

Los socios pueden aportar dinero, pero también trabajo. El socio industrial tiene en los estatutos que indicar el trabajo a que se ha comprometido, así como la participación en las pérdidas y en las ganancias.

Para modificar la escritura, lo normal es que haga falta unanimidad en los acuerdos.

#### 3.2.3.4. Sociedad limitada laboral

Las sociedades limitadas laborales, son un tipo de sociedad que está entre las cooperativas y las sociedades limitadas. Tienen personalidad jurídica propia. Tienen un capital mínimo de 3000 Euros. Frente a terceros, la responsabilidad de los socios solo alcanza al nominal de las participaciones, es decir, nada, pues la aportación se hace al entrar en la sociedad.

Los socios de una Sociedad Limitada Laboral son siempre trabajadores, y el régimen de la seguridad social es diferente de las sociedades limitadas. Un socio solo puede ser autónomo, si entre varios

---

<sup>18</sup> Se regula por el artículo 125 del Código de Comercio.

con parentesco alcanzan la mitad del capital social. No rigen aquí las normas de encuadramiento de las sociedades limitadas normales. Así que los socios estarán encuadrados en el régimen general, salvo que entre varios con parentesco alcancen el límite de más de la mitad, entonces esos estarán en autónomos.

El órgano de administración es igual que en las sociedades limitadas.

Los socios pueden ser capitalistas (no trabajan en la sociedad), y trabajadores (trabajan en la sociedad). Los capitalistas no cobran nómina y no pagan a la seguridad social, al revés que los socios trabajadores, que siempre tendrán nómina y cotizarán a la seguridad social. El número de socios es como mínimo, 3, de los cuales 2 mínimo serán socios trabajadores. Ningún socio podrá tener más de 33% de capital.

Los impuestos son iguales a las sociedades limitadas normales.

#### 3.2.3.5. Cooperativas:

Las cooperativas son empresas formadas por personas que explotan una empresa sobre la base de la ayuda mutua, creación de un patrimonio común, y atribución de resultados de la actividad a los socios en función de su aportación en la actividad.

Las cooperativas tienen personalidad jurídica propia. Tienen un capital mínimo de 3000 Euros. en los estatutos, los socios deben indicar si se van a encuadrar en el régimen general o en autónomos. Frente a terceros, la responsabilidad de los socios solo alcanza al nominal de las participaciones, es decir, nada, pues la aportación se hace al entrar en la cooperativa.

El órgano de administración de las cooperativas, es el consejo rector, que es elegido por los cooperativistas.

El número de socios es como mínimo, 5, salvo en las cooperativas de trabajo asociado, que es de 3.

Las cooperativas pagan como impuesto de beneficios, el 20%, y además tienen importantes bonificaciones en el impuesto de sociedades. Las cooperativas de crédito pagan el 26% de los beneficios.

Las decisiones que se toman en la cooperativa, se toman por mayoría, y la regla general, es de una persona, un voto.

### 3.2.3.6. Comunidad de bienes

La comunidad de bienes no tiene personalidad jurídica.

Para fundar una comunidad de bienes, no es necesario ir al notario, bastará con que dos o más personas hagan un escrito en un folio, indiquen que tal cantidad la destinan a la comunidad de bienes, y la pasen por hacienda, que les dará un CIF.

Los socios o comuneros, responden con su propio patrimonio personal de las deudas de la comunidad de bienes.

El IVA y el IAE irán a nombre de la comunidad, El IRPF, lo calculamos de la forma siguiente: al finalizar el año, sacamos las cuentas, y los ingresos y los gastos los imputamos a cada socio en el porcentaje que pone en los estatutos de la comunidad (normalmente el 50%). Esa parte la ponemos en rendimientos de la actividad económica.

De todas formas, si no se paga el IVA, o el IAE, o cualquier otro tributo, hacienda lo requiere a los dos socios, y si uno de ellos tiene dinero y el otro no, hacienda lo cobra todo al primero que puede, pues el pago es solidario. Igual sucede con la Seguridad Social, y con las deudas a los trabajadores y a los deudores.

Cuando se demanda a una comunidad de bienes, hay que demandar, simultáneamente, a todos y cada uno de los comuneros. Si no, no hacemos nada, al no existir personalidad jurídica.

### 3.2.4. Constitución de esas Sociedades

La forma de constituirla es la siguiente:

- 1.- Necesitamos un certificado de que no hay otra cooperativa o sociedad con el mismo nombre. Se pide en el registro de cooperativas de la entidad autonómica, que lo socilitará al registro central de cooperativas.
- 2.- Se va a la notaría y se firma la constitución de la cooperativa o sociedad, tienen que estar todos los socios fundadores.
- 3.- Se pide el CIF en hacienda. Modelo 037.

4.- Se pide la exención del impuesto de transmisiones en hacienda, normalmente este impuesto está descentralizado, así que habrá que ir a la hacienda autonómica.

En cuanto a la sociedad limitada laboral, la única diferencia con las limitadas normales, es que no se paga el 1% del capital suscrito, sino que no se paga nada.

5.- Se lleva la escritura al registro de cooperativas, que suele estar descentralizado y depende de la junta autonómica o generalitat. Cuando se inscribe ahí la cooperativa, ya tiene personalidad jurídica.

Si fuese una Sociedad, se lleva la escritura al registro mercantil, con este trámite, una vez la sociedad está inscrita, tiene personalidad jurídica propia.

Cuadro emitido por la Secretaría General de Industria y de la pequeña y mediana empresa

**Tipos de sociedades**

En España existen diferentes formas jurídicas para la creación de empresas. A continuación se muestra el cuadro comparativo de todas ellas:

PERSONALIDAD	FORMA	Nº DE SOCIOS	CAPITAL	RESPONSABILIDAD	FISCALIDAD DIRECTA
PERSONAS FÍSICAS	Empresario individual	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	Comunidad de bienes	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	Sociedad civil	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
PERSONALIDAD	FORMA	Nº DE SOCIOS	CAPITAL	RESPONSABILIDAD	FISCALIDAD DIRECTA
PERSONAS JURÍDICAS	Sociedad colectiva	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto de sociedades
	Sociedad de responsabilidad limitada	Mínimo 1	Mínimo 3.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedades Mercantiles Sociedad Limitada Nueva Empresa	Máximo 5	Mínimo 3.012 € Máximo 120.202 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad anónima	Mínimo 1	Mínimo 60.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad comanditaria por acciones	Mínimo 2	Mínimo 60.000 €	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto de sociedades
	Sociedad comanditaria simple	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto de sociedades
	Sociedad laboral	Mínimo 3	Mínimo 60.000 € (SAL) Mínimo 3.000 € (SLL)	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedades mercantiles especiales Sociedad cooperativa	Mínimo 3	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades (Régimen especial)
	Agrupación de interés económico	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad de inversión mobiliaria		Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada	Impuesto de sociedades

**4. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA**

**4.1. El contrato de trabajo**

**4.1.1. Concepto y características del contrato de trabajo**

El derecho del trabajo se aplica desde el momento en que se inicia una relación laboral, es decir, desde el momento en que existe un contrato de trabajo entre dos personas.

*Se considera contrato de trabajo al acuerdo entre dos personas por el que una de ellas presta voluntariamente unos servicios retribuidos por cuenta ajena para otra persona, denominada empresario o empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de ésta que asume los riesgos de ese trabajo.*

De esta definición se desprenden las tres características esenciales del contrato de trabajo:

- **DEPENDENCIA.** Significa que solo existe el contrato de trabajo cuando una persona presta unos servicios para otra sometida a la organización y dirección de esta (el contrato de trabajo implica relación de subordinación)
- **AJENIDAD.** Significa que solo existe contrato de trabajo si el que presta los servicios lo hace a cambio de una remuneración y además tiene derecho a esta remuneración con independencia de la marcha de la empresa.
- **VOLUNTARIEDAD.** Significa que para que exista contrato de trabajo se prestan unos servicios sin que sea obligatorio por ley.

#### 4.1.2. Criterios de existencia del contrato de trabajo

La definición de contrato de trabajo debe servir para cualquier actividad o profesión, por lo tanto es muy general y ambigua. En los casos concretos en que existan dudas sobre la existencia o no de un contrato de trabajo es necesario concretar una serie de reglas o criterios que permitan decidir si el contrato es laboral o civil.

La jurisprudencia ha establecido a lo largo del tiempo tres criterios para determinar si existe contrato de trabajo o no en un caso concreto.

- Es irrelevante la forma en que las partes denominan al contrato.
- Cómo se demuestra que el contrato es laboral.

Para demostrar la existencia del contrato de trabajo se sigue un sistema de indicios, es decir, a partir de una situación concreta la persona que tenga interés por demostrar que existe el contrato

de trabajo, reunirá los datos que indiquen que existe dependencia y/o ajenidad. Lo mismo hará el que quiera demostrar que el contrato es civil. Todos los indicios se valorarán conjuntamente por el juez que decide si el contrato es civil o laboral.

- En caso de que existan dudas sobre si el contrato es civil o laboral, el ET establece presunción de laboralidad, por lo que mientras no se demuestre lo contrario, el contrato se considera laboral.

#### 4.1.3. Formalización del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra.

Pero cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Si el contrato es verbal el empresario, deberá informar al trabajador sobre:

- los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

-No será necesario facilitar nuevamente la información que ya figure en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador.

La información incluirá, o indicará de forma precisa y concreta, la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable, siempre que ésta permita al trabajador la información correspondiente. Los aspectos que deben recogerse son los siguientes:

-La identidad de las partes del contrato de trabajo.

-La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

-El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.

-La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

-La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:
  - La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
  - La moneda en que se pagará el salario.
  - Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
  - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador. Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

#### 4.1.4. Contenido del contrato de trabajo

El contenido del contrato hace referencia al conjunto de derechos y obligaciones que tiene el empresario y el trabajador desde el momento en que ese contrato se celebra.

#### 4.1.5. Obligaciones del empresario

- Respeto a la *dignidad* del trabajador.

Hace referencia al conjunto de derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Estos derechos se aplican día a día en la empresa pero no tienen carácter absoluto, ya que están limitados por el derecho al honor del empresario y por el correcto funcionamiento de la empresa. Ej: derecho a la libertad de expresión, derecho a la propia imagen, derecho a la intimidad...

- *Igualdad y no discriminación* por razones de edad, sexo, raza, ideas políticas o religiosas,...

No se puede tratar situaciones idénticas de forma distinta basándonos exclusivamente en razones de edad, raza, sexo,...Al mismo tiempo sería injusto tratar de forma idéntica situaciones objetivamente distinta.

- Derecho a la *seguridad y salud* de los trabajadores.

El empresario debe proteger y garantizar la vida y la integridad física de sus trabajadores. La vida y la integridad física son derechos fundamentales.

- Derecho a la *ocupación efectiva*.

El empresario debe dar la posibilidad a sus trabajadores de prestar un servicio, si no lo hiciese estaría perjudicando al trabajador por ir en contra de su formación o capacitación profesional, además de poder ocasionarle algún daño psicológico.

- Derecho de *ocupación adecuada*.

El trabajador tiene derecho a prestar el servicio para el que fue contratado. Existen tres formas de determinar cuáles son las funciones que corresponden a cada trabajador: estableciendo la categoría profesional en el contrato (las funciones están indicadas en el Convenio), estableciendo la categoría profesional en el contrato y desarrollando en éste la funciones concretas del trabajador, y asignando en el contrato funciones que correspondan a más de una categoría profesional (al trabajador se le asigna la categoría en la que desarrolle más funciones).

El empresario puede modificar las funciones de sus trabajadores pactadas inicialmente (movilidad funcional) en tres supuestos:

- Cambio de categoría profesional dentro del mismo grupo: el empresario puede realizar este cambio sin que exista una razón objetiva que lo justifique y sin límite de tiempo.

- Cambio de las funciones fuera del grupo profesional pero por un tiempo estrictamente necesario: el empresario podrá hacerlo si lo justifica objetivamente por razones técnicas u objetivas.

Pueden modificarse las funciones del trabajador cambiándole de grupo profesional de forma permanente cuando se justifique por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción: modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### 4.1.6.Obligaciones del trabajador

Las obligaciones del trabajador en cualquier contrato de trabajo son las siguientes:

- Buena fe contractual: el trabajador tiene la obligación de actuar correctamente según las normas jurídicas y morales vigentes, es decir, se prohíbe que el trabajador abuse de la confianza del empresario. Ej. Simulación de enfermedades, hurtos, competencia desleal (revelar secretos de la empresa).

Las cláusulas para evitar la competencia desleal son:

-Pacto de plena dedicación: obliga al trabajador a trabajar en exclusiva para su empresa, si incumple deberá indemnizar a la empresa. El trabajador que quiera dimitir deberá avisar con 30 días de antelación.

-Pacto de no conveniencia post-contractual: impide que el empleado pueda prestar sus servicios para las empresas de la competencia durante un máximo de 2 años desde la finalización de su contrato. Si el trabajador incumple deberá indemnizar por los daños y perjuicios producidos.

-Pacto de permanencia en la empresa: obliga al empleado a permanecer como máximo dos años desde la finalización de una formación específica que le ofrece la empresa para ejercer en ella un puesto de trabajo especializado. Si el trabajador incumple deberá indemnizar a la empresa.

-Obediencia: significa que el trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones del empresario siempre que sean legítimas, es decir, que sean resultado del ejercicio normal del poder de dirección del empresario. Cuando el empleado recibe una orden cuya legitimidad es dudosa puede hacer dos cosas:

- Negarse a cumplir la orden y arriesgarse a una sanción.

- Puede cumplir la orden y recurrirla ante el juzgado para evitar que se repita.

-Deber del rendimiento mínimo normal: hace referencia a la cantidad de trabajo que debe prestar el empleado para su empresa. Es importante concretar un rendimiento mínimo porque si el trabajador supera el rendimiento mínimo puede recibir una compensación económica, y si de forma habitual no alcanza el rendimiento mínimo podrá ser sancionado.

Para concretar el rendimiento mínimo se siguen los siguientes sistemas:

- Consultar el convenio y el contrato de trabajo
- Si en los anteriores no se indica, se acudirá a la costumbre
- Si no hay costumbre aplicable se tendrá en cuenta las órdenes e instrucciones legítimas y habituales del empresario.
- Se puede tener en cuenta de forma complementaria el rendimiento medio del sector.

-Sometimiento a la potestad disciplinaria del empresario: significa que el empresario tiene la facultad de sancionar a los trabajadores que incumplan el contrato de trabajo. Para sancionar, se aplicará el convenio colectivo correspondiente, lo que constituye una garantía para el trabajador.

El Convenio distingue las posibles infracciones que puede cometer el trabajador y las clasifica según su gravedad en faltas leves, graves y muy graves. A cada infracción se le asigna una sanción leve, grave o muy grave.

-Movilidad geográfica: hace referencia a la posibilidad que tiene el empresario de modificar el lugar de trabajo de sus empleados. Se distinguen dos supuestos:

- El cambio de centro de trabajo implica objetivamente un cambio de residencia, en este caso hablaremos de traslado.
- El cambio de centro de trabajo no implica objetivamente cambio de residencia. En este caso el empresario tiene plena libertad de hacer los cambios.

Un traslado implica un cambio de centro de trabajo de forma permanente (más de 12 meses en un periodo de 3 años), y solo lo puede exigir el empresario cuando esté justificado por razones objetivas establecidas en el ET (razones técnicas, económicas, organizativas o de producción).

El traslado produce los siguientes efectos:

- Que el trabajador lo acepte, en ese caso la empresa paga los gastos y se produce el traslado.
- El trabajador se opone al traslado y extingue el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.
- El trabajador recurre el traslado, es decir pone en duda los motivos que dan lugar al traslado con la intención de permanecer en el puesto de trabajo.

#### 4.2. Tipos de Contrato de trabajo.

##### 4.2.1. Contrato Indefinido

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado. Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc.

Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

##### 4.2.1.1. Contrato Para El Fomento De La Contratación Indefinida

Tiene como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal. El contrato se concertará por tiempo indefinido.

Pueden ser objeto de este tipo de contrato los siguientes:

- Trabajadores desempleados inscritos en INEM y que ostenten alguna de las siguientes condiciones:
  - Tener entre 16 y 30 años, ambos inclusive.
  - Ser mujeres desempleadas, y contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados de larga duración, con más de seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Ser minusválido.

-Trabajadores que, en la fecha de inicio del contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

No podrán concertar este tipo de contrato las empresas que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos, salvo que el despido sea por Expediente de Regulación de Empleo.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y se declare improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

#### 4.2.1.2. Nuevo Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (Reforma Laboral).

Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos el 99,23% de las empresas españolas. La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo.

Nuevo contrato indefinido para PYMES y Autónomos de menos de 50 trabajadores, con las siguientes características:

-Periodo de prueba de 1 año

-Deducción fiscal de 3.000 euros del primer trabajador, menor de 30 años.

-Emprendedores que contraten a un trabajador en paro, deducción del 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año. Además, el trabajador podrá cobrar, además de su salario, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.

-Se establece un régimen de bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:

-Bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

-1er Año: 1.000 euros

-2o Año: 1.100 euros

-3er Año: 1.200 euros

-100 euros más si es mujer en sector donde ellas estén poco representadas.

-Bonificación en la cuota de la Seguridad Social para parados de larga duración de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (en desempleo 12 de los 18 meses anteriores):

-1er Año: 1.300 euros

-2o Año: 1.300 euros

-3er Año: 1.300 euros

-Mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado, las bonificaciones podrán elevarse a los 1.500 euros.

#### 4.2.2. -Contratos temporales

##### 4.2.2.1. Contrato De Obra O Servicio Determinado

Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta.

En convenios se podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

La duración vendrá marcada en función del tiempo estipulado para la realización de una obra o servicio. Si se trata de un tiempo superior a un año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Esta tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de Ley.

La duración del contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado. Y se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

#### 4.2.2.2. Contrato Eventual Por Circunstancias De La Producción

Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.

Los contratos en fraude de Ley.

La jornada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

#### 4.2.2.3. Contrato De Interinidad

Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

-Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

-Por falta de forma escrita.

-Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

-El contrato celebrado en fraude de Ley.

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto:

-Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.

-Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Este tipo de contratos deben formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando, además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

Contrato	Causa	Duración	Forma	Prórroga	Jornada	Extinción
<b>OBRA O SERVICIO DETERMINADO O</b>	Ejecución de una obra o un servicio con autonomía y sustantividad propias	Incierta (lo que dure la obra o el servicio)	Escrita: Indicándose con precisión la obra o el servicio concreto.	No caben prórrogas	A tiempo completo o parcial	- Se exige denuncia  - Indemnización 8 días de salario/año
<b>INTERINOS</b>	<u>Por sustitución:</u> Sustitución de un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto de trabajo	Mientras dure la ausencia del trabajador sustituido o <u>el derecho de reserva</u> del puesto de trabajo.	Escrita: Indicándose la causa de la sustitución, el trabajador sustituido y las funciones del interino.	No caben prórrogas	A tiempo completo (salvo que el sustituido lo sea a tiempo parcial)	- Se exige denuncia
<b>EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b>	Atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.	Máximo 6 meses dentro de un periodo de 12 meses (puede ampliarse por convenio colectivo)	Escrita (salvo contratos de menos de cuatro semanas): Indicándose la causa de la eventualidad y la duración	Una sola prórroga (por escrito) sin superar el límite de duración máxima	A tiempo completo o parcial	- Se exige denuncia  -Indemnización 8 días de salario/año

			concreta			
--	--	--	----------	--	--	--

#### 4.2.3.- Contratos En Prácticas

Sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos, siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La Retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que, pueda ser inferior al 60% el primer año y el segundo año del 75% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

#### 4.2.4.- Contrato A Tiempo Parcial

Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Y los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas complementarias, salvo para casos extraordinarios y urgentes.

En cualquier caso, el número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas. Ni tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada.

#### 2.4.5. Otros tipos de contratos:

##### 2.4.5.1. Contrato Indefinido De Fijos-Discontinuos

Es el que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo. Imprescindible es que figure:

-La jornada estimada y su distribución horaria

-La duración prevista para la actividad.

-La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se regirán por el convenio colectivo que le corresponda. En convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

#### 2.4.5.2. Contrato Para La Formación

Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

-No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.

-No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.

#### 2.4.5.3. Contratación De Minusválidos

Esta modalidad fue creada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 o más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

La contratación para los trabajadores con alguna discapacidad puede tener distintas modalidades, tales como:

- Indefinida

Este tipo de contratación se realiza a trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.

- Temporal

Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

#### 2.4.5.4. Contrato De Relevo

Se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial, ya que simultáneamente trabaja a tiempo parcial en la empresa, además de estar jubilado.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

#### 2.4.5.5. Contrato de trabajo de grupo

Se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el Jefe de Grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

#### 2.4.5.6. Contrato de trabajo a domicilio

Este tipo de contrato se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.

## **CAPÍTULO 3 : OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL**

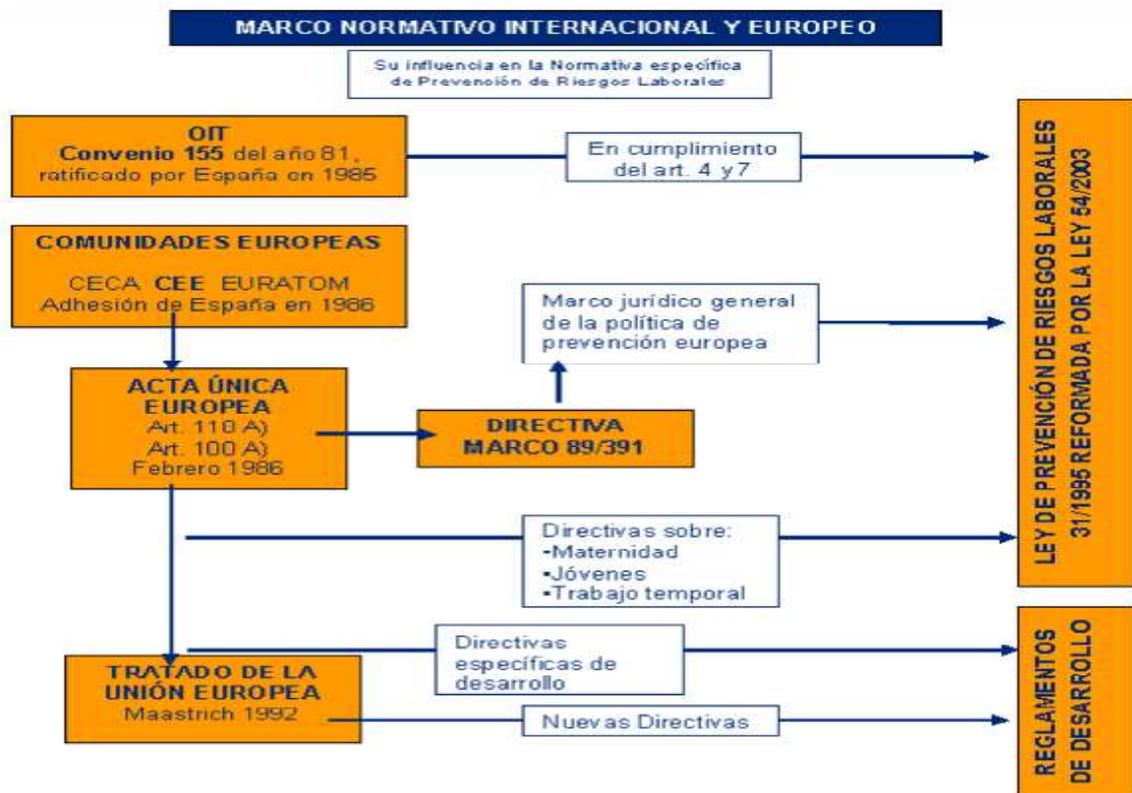


## 1. NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 1.1. Marco Normativo internacional y europeo

La legislación española, en materia de prevención de riesgos laborales, es una de las consecuencias de la adhesión del Estado Español a distintos tratados internacionales:

- El Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1981, ratificado por España en 1985 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del trabajo.
- La adhesión de España en 1986 a las Comunidades Europeas (del Carbón y del Acero, de La Energía Atómica y de la Comunidad Económica Europea)
- Firma del Acta Única Europea por la que se incorporan nuevos artículos al Tratado Constitutivo de la CEE.



## 1.2. Marco Normativo estatal

De otra parte, en el ámbito estatal, la Constitución Española (CE) encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 40.2 del Capítulo III del Título I de la CE); en este sentido la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales supone el cumplimiento de este mandato constitucional.



## 1.3. Constitución

La CE garantiza un genérico derecho a la protección de la salud ( art. 43.1 CE), a la vez que establece un compromiso específico para los poderes públicos de «velar por la seguridad e higiene en el trabajo» ( art. 40.2 CE). Este último compromiso parece perseguir un doble objetivo: de un lado, destacar la necesidad de una política preventiva de daños, no sólo a la salud, sino también a la integridad física en el ámbito productivo; de otro, poner de manifiesto las limitaciones que una política de protección de este tipo supone para las facultades empresariales de organización de la producción que derivan del principio de libertad de empresa ( art. 38 CE). La seguridad e higiene

resulta, de este modo, un instrumento de limitación al poder de dirección y organización del empresario.

#### 1.4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Recogiendo el mandato contenido en la CE (art. 40.2 CE), la LPRL viene a establecer el cuadro general al que habrá de ajustarse la normativa en materia de salud laboral. La misma responde a la necesidad de configurar una regulación unitaria de la protección de la salud de los trabajadores, al tiempo que lleva a cabo la adaptación al Derecho español de las Directivas comunitarias y normas internacionales en esta materia.

Los principios básicos que informan la misma son:

- a) **Carácter mínimo.** Según reconoce textualmente la LPRL, las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicho texto tendrán en todo caso el «carácter de derecho necesario mínimo indisponible» ( art. 2.2 LPRL). Ello supone que no puede dejarse al arbitrio de las partes del contrato la decisión sobre el cumplimiento de ninguna de las medidas que lo componen.
- b) **Competencia estatal.** La normativa de Seguridad y Salud en el trabajo, en cuanto se dirige a riesgos advertidos en el seno de relaciones laborales, constituye una competencia exclusiva del Estado; en el ámbito funcional y estatutario también se puede predicar esa característica de la mayor parte del contenido de la LPRL y su eventual desarrollo, pues se califica como normativa básica ( art. 149.1.8 CE) un elenco que prácticamente sólo excluye aquellos preceptos que regulan cuestiones extrañas a la Administración Pública ( disp. adic. 3 LPRL).
- c) **Vocación de universalidad.** El ámbito de aplicación de la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales se extiende no sólo a los trabajadores vinculados por una relación laboral, sino también el personal al servicio de las administraciones públicas sujeto a relaciones administrativas o estatutarias, a los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas (art. 3.1 LPRL) e incluso a los penados en ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

## **2. DEBERES DEL EMPRESARIO. DEBER GENERAL DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

### **2.1. Caracteres del deber general de prevención**

El derecho constitucional de que goza el trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo ( art. 14.1 LPRL) tiene su correlativo en el deber del empresario de «protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales», lo que implica el deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a su servicio «en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores» ( art. 14.2 LPRL).

Como señala el Tribunal Constitucional, una de las proyecciones constitucionales del derecho del trabajador a la protección y prevención de su salud se encuentra en el art. 15 de la CE que garantiza la «incolumidad corporal» frente a las injerencias o agresiones de terceros y, en particular, frente a los riesgos del trabajo; de manera que se lesiona este derecho si no se respeta el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos del art. 14 LPRL.

Los caracteres que definen al deber de seguridad son los siguientes:

–Se trata de un deber genérico, que abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, y que adquiere concreción a través de cuantas obligaciones específicas aparecen en la LPRL y normativa de desarrollo.

–Es un deber permanente, es decir, el empresario deberá ir interpretando el contenido de este deber en relación con el contexto técnico y normativo que exista, y adaptando las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

–Es una obligación de medios, de realizar la actividad preventiva: el empresario debe haber actuado con toda la diligencia exigible, y en este sentido será a él a quien corresponda la prueba de la acción diligente.

–Es un deber personalísimo del empresario que no es trasladable al trabajador ni a terceros, aunque el cumplimiento del mismo pueda instrumentarse en coordinación con otras entidades.

–Tiene como objetivo la protección «eficaz», lo que implica la adopción del mayor nivel de protección posible.

## 2.2. Principios inspiradores del deber general de prevención

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales (art. 15 LPRL):

–Evitarlos riesgos.

–Evaluarlos riesgos que no se puedan evitar.

–Combatirlos riesgos en su origen.

–Adaptar el trabajo a la persona, lo que se lleva a cabo a través de la Ergonomía en sus distintos aspectos: a) a la hora de concebir y diseñar los puestos de trabajo; b) al elegir los equipos y métodos de trabajo y de producción con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud; c) tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas (art. 15.2 LPRL); d) garantizar que sólo los trabajadores con información adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico ( art. 15.3 LPRL).

–Tener en cuenta la evolución de la técnica.

–Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

–Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

–Anteponer la protección colectiva a la individual.

–Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

## 2.3. Obligaciones específicas del empresario

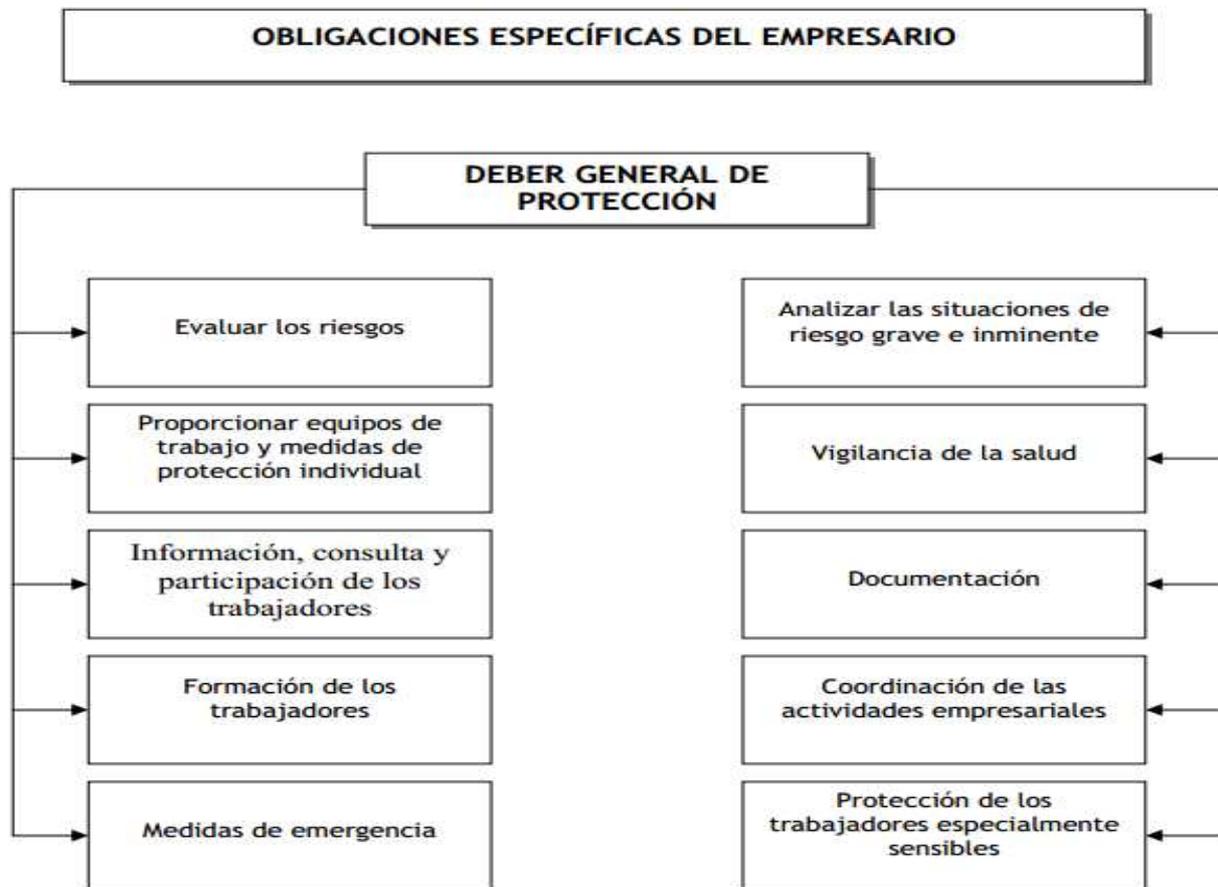
El deber genérico de seguridad se concreta en una serie de obligaciones en las que el mismo se traduce ( arts. 16 y ss. LPRL). Estas obligaciones son concretas, en cuanto que especifican el deber

genérico, e instrumentales, porque están subordinadas a la consecución del fin último: lograr el máximo nivel de protección para los trabajadores.

El deber objetivo de cuidado, puede concretarse en los siguientes deberes específicos del empresario:

- Deber de no emplear aquellos instrumentos o procesos o maquinas de los cuales, aun agotadas todas las posibilidades técnicas de aseguramiento de los mismos y de protección de las personas expuestas a ellos, emanen graves riesgos susceptibles de plasmarse con elevada probabilidad en resultados lesivos.
- Deber de instalar los centros y los puestos de trabajo, las maquinas, herramientas, etc., de tal forma o con las medidas necesarias de seguridad, que se excluyan los riesgos que puedan derivar de los mismos.
- Deber de organizar el trabajo de modo que siempre sea posible el ejercicio de una adecuada dirección y control sobre la actividad laboral.
- Deber de instalar los dispositivos de salvamento y socorro para aminorar la gravedad del resultado en los supuestos de producción de accidentes, cualquiera que sea la causa. (servicios de contra incendios).
- Deber de proporcionar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que se realicen.
- Deber de seleccionar a las personas, a quienes el empresario encomiende funciones de dirección de trabajo, conforme a criterios de competencia profesional, capacidad y responsabilidad, y determinar en los niveles jerárquicos definidos en el correspondiente reglamento de régimen interior de la empresa, o en su defecto, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedio, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Deber de selección de los trabajadores para cada puesto de trabajo conformar a su adecuación al mismo, en base a sus especiales condiciones físicas, edad, sexo, salud, experiencia laboral, etc.

- Deber de instrucción al personal, fundamentalmente a los trabajadores, pero también a los encargados, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en el puedan observarse para preverlos o evitarlos. La infracción de este deber, hace surgir la responsabilidad por imprudencia. Ahora bien, no en todo supuesto en que un superior ordene a un subordinado la realización de un trabajo es obligado a instruir a este: debe excluirse en principio los casos en los que los trabajadores especialistas y experimentados en el trabajo arriesgado, es decir, cuando el empresario ha seleccionado adecuadamente el trabajador para el trabajo peligrosos.
- Deber de vigilancia sobre la evolución de seguridad en el trabajo. Este deber de vigilancia se deriva materialmente del hecho de que solamente si el empresario está en posición de reconocer la evolución de los peligros existentes y el surgimiento de otros nuevos, es decir, solamente si el empresario mantiene una vigilancia adecuada sobre la evolución de las condiciones de trabajo, podrá estar en condiciones de adoptar las medidas necesarias para mantener la máxima seguridad posible.
- La responsabilidad de los empresarios por infracciones de seguridad e higiene no excluirá la de las personas que trabajen a su servicio en funciones directivas, técnicas o subalternas, siempre que a cualquier de ellas pueda serle imputada la infracción cometida por acción u omisión.
- Deber de hacer cumplir las normas de seguridad, incluso coactiva o imperativamente. El empresario no solamente viene obligado a cumplir personalmente con las normas de seguridad establecidas, sino que debe también hacer cumplir con las normas a sus subordinados, tanto encargados, con o simple trabajadores.
- Deber de adoptar cuantas medidas sean necesarias para reducir o neutralizar los riesgos en la hipótesis de que se incremente su grado por cualquier causa.



Confederación de empresarios la Coruña

#### 2.4.- Integración de la prevención: el plan de prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales tiene que integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, de tal modo que ha de implicar a todos los niveles jerárquicos de la misma y extenderse al conjunto de actividades del proceso productivo. Esta integración, que en la redacción inicial de la LPRL tan sólo se apuntaba como uno de los principios programáticos de la acción preventiva ( art. 15.1.g LPRL), ha sido elevada al rango de primera y esencial concreción del deber genérico de seguridad tras la reforma del texto legal efectuada por la Ley 54/2003, de la que ha sido uno de los ejes fundamentales y motivo de diversas modificaciones que introduce en el articulado de aquélla ( arts. 14.2 , 16.1 , 23.1 y 31.3 LPRL).

Esa preocupación por la integración de la prevención en la empresa aflora de nuevo en el RD 604/2006, de 19 de mayo, de modificación del RD 39/1997. El art. 1 RSP exige, desde entonces, que la prevención de riesgos laborales se integre en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos. En consecuencia, la prevención debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, de modo que la prevención de riesgos ha de incluirse en cualquier actividad que se realice y en todas las decisiones que se adopten, cualquiera que sea el nivel jerárquico. La integración de la prevención en la empresa requiere desde luego la implicación de todos los trabajadores, que están obligados a cumplir las medidas preventivas, y también de sus representantes (art. 1 RD 39/1997).

La integración entraña que la prevención de riesgos laborales no es un asunto que concierna únicamente a los especialistas en la materia, sino que debe impregnar a todo el ámbito empresarial. Existe, ciertamente, la obligación de contar en la empresa con algún medio organizado –en cualquiera de las modalidades previstas– que se ocupe específicamente de la seguridad y salud de los trabajadores, pero sin que con ello se permita a los demás estamentos empresariales desentenderse de la prevención de riesgos laborales, pues ésta debe estar integrada en todas las estructuras organizativas de la empresa y manifestarse a lo largo de todo el proceso productivo. Ambas líneas de acción, la especialización, de un lado y la integración, del otro, son por lo tanto, no sólo compatibles sino exigibles legalmente.

La integración de la actividad preventiva en la empresa se configura en la LPRL, no sólo como una obligación de hacer, que ha de materializarse mediante su efectiva puesta en práctica, sino también como un compromiso programático y documental, que conlleva la elaboración y aplicación de lo que ha dado en denominarse plan de prevención de riesgos laborales, que se define como la «herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales» (art. 2.1 RD 39/1997).

El plan de prevención de riesgos laborales, distinto y previo a la planificación de la actividad preventiva, con la que no debe confundirse, se incorpora así a la documentación que el empresario

está obligado a elaborar y conservar [ art. 23.1.a) LPRL], aunque el «diseño, implantación y aplicación» del mismo se atribuye al Servicio de prevención de la empresa [ art. 31.3.a) LPRL].

El plan de prevención «deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa» [art. 16.1 LPRL]. Es decir, la definición y vertebración de toda la acción preventiva en la empresa.

El plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores. Ha de plasmarse documentalmente, y ese documento debe estar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores (art. 2.1 RSP).

En cuanto a su contenido, el plan de prevención debe incluir toda la información pertinente en materia preventiva, y en concreto (art. 2.2 RSP):

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Además, el plan constituye el punto de partida de las acciones concretas y efectivas de prevención, a través de lo que en la LPRL se califica como «los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación» del mismo [ art. 16.2 LPRL], que son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

#### 2.4.1. Evaluación inicial de los riesgos

El empresario debe planificar su actividad preventiva partiendo de «una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores», en la que se tomen en consideración todos los elementos relevantes (equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, lugares de trabajo, etc.), para, tras dicha evaluación, poder adoptar las actividades de prevención, así como los métodos de trabajo y producción aplicados a fin de «garantizar el mayor nivel de seguridad y salud de los trabajadores, integrándolas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos», bien eliminando totalmente aquellos riesgos que sea posible, bien evitando al máximo sus consecuencias. Con este objetivo, el empresario debe organizar la actividad productiva disponiendo al efecto de análisis estadísticos, auditorías de seguridad y/o encuestas higiénicas y, en especial, de los denominados «mapas de riesgos» que permitan garantizar la seguridad integrada en sus centros de trabajo ( art. 16.1 LPRL; arts. 3 , 4 , 5 y 6 RSP, que concretan y amplían el mandato genérico del art. 6.3 Directiva Marco 89/391/CEE sobre Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo).

Desde el punto de vista de la gestión empresarial, el fin último es la fabricación del producto o la prestación del servicio, por lo que es prácticamente imposible compatibilizar el desarrollo normal de la actividad con el logro de un nivel de seguridad absoluta, el llamado «riesgo cero». Por ello, debe analizarse el conjunto de la actividad empresarial para determinar, a partir de la identificación, gradación de probabilidades y consecuencias, cuál es el máximo nivel de prevención y protección que es posible realizar en cada caso. La evaluación de los riesgos laborales es un «proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse» [ art. 15.1.b) LPRL; art. 3.1 RSP].

La LPRL (RCL 1995, 3053) recoge distintos momentos o situaciones en los que ha de llevarse a cabo la evaluación de riesgos, partiendo de una evaluación inicial, que deberá realizarse en el momento mismo del diseño del proyecto empresarial o, si éste fue anterior a la entrada en vigor de la LPRL, con ocasión de la entrada en vigor de la misma, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad de la empresa y la exposición de los trabajadores a los riesgos especiales( art. 16 LPRL). La evaluación inicial equivale al primer proceso de evaluación que tiene lugar en la empresa, bien por tratarse de una empresa de nueva creación, bien porque, tras la entrada en vigor de la LPRL y RSP , ambas disposiciones conllevan la obligación de efectuar la evaluación por vez primera en la empresa. Esta evaluación inicial se actualizará y revisará posteriormente, bien porque cambien las condiciones de trabajo, bien cuando se originen daños para la salud de los trabajadores.

El contenido general de la primera evaluación que se realiza en la empresa deberá contener los siguientes elementos:

a) Será de carácter general «la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos» ( art. 4.1 RSP). La referencia a cada puesto de trabajo deberá entenderse efectuada apuesto de trabajo «tipo», no a todos y cada uno de los puestos de la empresa, aunque correspondan a iguales categorías y actividad y se expongan a idénticos riesgos.

b) La evaluación impone obtener una información precisa sobre las condiciones de trabajo existentes o previstas, para lo que se tendrá en cuenta ( art. 4.7 LPRL):

–Las características de la actividad laboral que pueda tener una influencia significativa en la creación de riesgos, incluyéndose las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y útiles.

–La naturaleza de agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

–Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de tales riesgos.

–Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Deberán tomarse en cuenta a la hora de efectuar la correspondiente evaluación aspectos tales como las tareas a realizar por el trabajador que ocupe o vaya a ocupar el puesto de trabajo valorado, esto es, duración y frecuencia de su actividad, lugares donde se realiza, formación recibida, instalaciones, máquinas y equipos utilizados, herramientas manuales, organización del trabajo, tamaño, forma y peso de los materiales que maneja, sustancias y productos utilizados, medidas de control existentes, etcétera.

c) La evaluación deberá hacerse «teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad»; esto es, de una forma adaptada a las características de cada actividad y medio de trabajo, así como al perfil del trabajador que ocupa dicho puesto. En particular, la LPRL establece la necesidad de tener en especial consideración la evaluación que se haga respecto de los trabajadores «que estén expuestos a riesgos especiales» ( art. 16.1 LPRL), y el RSP concreta tal exigencia al tomar en consideración en la evaluación inicial «la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones» [ art. 4.1.b) RSP]. Tal imposición conecta, aunque no la agota, con los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, a la protección de la maternidad, de los menores, o de los trabajadores temporales, supuestos en los que la LPRL subraya la obligación empresarial de evaluación ( arts. 25 , 26 , 27 y 28 LPRL).

En cuanto al procedimiento, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, debe procederse a ( art. 5 RSP):

–La determinación de los elementos peligrosos,

–La identificación de los trabajadores expuestos a los mismos,

–La valoración del riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

### 2.4.2. Actualización y revisión de la evaluación inicial

La LPRL establece que «el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención (...) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo» ( art. 14.2 LPRL).

La aplicación de esta exigencia al ámbito de la evaluación aparece concretada en la LPRL, al exigir una evaluación inicial, previa al comienzo de la actividad en la empresa o al desempeño del trabajo, e imponer una evaluación sucesiva («deberán volver a evaluarse» [ art. 4.2 RSP]) con ocasión de ( art. 16 LPRL):

- a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos.
- b) La introducción de nuevas tecnologías.

La modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo; así c) como con ocasión del cambio en las condiciones de trabajo, o de la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

La incorporación de un trabajador afectado por una especial sensibilidad a d) las condiciones del puesto de trabajo, a causa de sus especiales características personales o estado biológico conocido.

La LPRL establece, y el RSP concreta, los supuestos de revisión de la evaluación inicial. Las situaciones que dan lugar a la revisión de la evaluación efectuada son las siguientes (art. 6 RSP):

- a) En primer lugar, la revisión procederá cuando así lo establezca una disposición específica (ley, reglamento, convenio colectivo o disposiciones técnicas específicas relativas a riesgos concretos).
- b) Cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores.

En ausencia de criterios que permitan precisar cuándo tales daños pueden ser considerados como indicio de evaluación incorrecta, pudiera utilizarse la OM 22-4-1997, relativa a la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo en materia preventiva, que señala como empresas de actuación prioritaria aquellas cuyo índice medio de incidencia en materia de accidentes durante los tres años anteriores supere el 30 por 100 de su correspondiente sector.

c) Cuando se haya apreciado que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

–La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

–Las actividades para la reducción de los riesgos [ art. 3.1.a) RSP].

–Las actividades para el control de los riesgos [ art. 3.1.b) RSP].

–El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

d) Cuando y con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

#### 2.4.3. Criterios de evaluación de los riesgos laborales

Los criterios de evaluación son las pautas, reglas o principios a seguir para valorar los riesgos existentes y poder llegar a una conclusión acerca de la necesidad de evitar, controlar o reducir el riesgo. El RSP establece que tales criterios deberán ser objetivos, esto es, que no sean unilateralmente establecidos por el empresario ( art. 5 RSP). Igualmente, «el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención» ( art. 5.2 RSP); esta confianza puede provenir de la corrección técnica de los criterios, de tratarse de un procedimiento técnico contrastado o de la obtención de unos resultados razonables y compatibles con la evaluación realizada.

El RSP recoge tres posibles fórmulas para la adopción de los criterios de evaluación ( art. 5 RSP):

a) Los que vengan establecidos por las normativas específicas de aplicación al caso. Dentro de las mismas es posible integrar los métodos para la evaluación de riesgos exigibles por determinadas disposiciones tales como la Directriz Básica para la elaboración y homologación de los Planes Especiales del Sector Químico; o aquellas que aparecen impuestas por reglamentaciones específicas industriales, tales como la reglamentación de aparatos a presión, protección de maquinaria,

carretillas elevadoras, protección contra incendios, etc., o laborales, como en el caso de la protección de trabajadores frente a riesgos derivados de la exposición al ruido; evaluación de riesgos que precisan medios especiales de análisis.

b) Criterios objetivos de experimentación según los conocimientos técnicos existentes, para lo que se tomará en consideración la información recibida de los trabajadores.

c) El consenso con los trabajadores sobre la valoración efectiva de riesgos, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

En todo caso, está previsto por la LPRL que el Gobierno promulgue un Reglamento con los procedimientos de evaluación, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva [art. 6.1.d) LPRL].

La evaluación debe incluir la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos.

Para aquellos casos en los que la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios siguientes ( art. 5.3 RSP):

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

b) Normas internacionales (ISO [International Organisation for Standardisation], CEI [Comisión Electrotécnica Internacional], ETSI [Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación], etc.).

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia (criterios TLVs de la ACGIH para evaluación de riesgo higiénico por contaminantes químicos y físicos, las normas UNE para la evaluación del estrés térmico, vibraciones, etc.) u otros métodos o

criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen un nivel de confianza equivalente.

#### 2.4.4. Obligaciones documentales

Los resultados de la evaluación constituyen una información relevante para identificar, actualizar y reforzar la acción preventiva. Por ello, el empresario debe conservar la documentación relativa a esta materia, que constituye una pieza esencial del plan de prevención. En la documentación relativa a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y planificación de la acción preventiva deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos [ art. 23.1.a) LPRL; art. 7 RSP]:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes (art. 3 RSP).
- d) En los casos en que la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique qué métodos debe emplearse o cuando los criterios de evaluación deban ser interpretados, se hará referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados ( art. 5.3 RSP).

La finalidad básica de este deber accesorio es la de facilitar el control del cumplimiento de los demás deberes empresariales en materia de seguridad por parte de la autoridad competente y de los representantes de los trabajadores.

#### 2.4.5. Elaboración de la evaluación de riesgos

El sujeto obligado a realizar la evaluación de los riesgos es el empresario [arts. 15.1.a) y 16 LPRL], que es, a su vez, también sujeto responsable (art. 42 LPRL; art. 12.1 TRLISOS). Pero la obligación empresarial consiste en hacer que se elabore tal evaluación, no en confeccionarla personalmente, aunque podría hacerlo si cumple con los requisitos reglamentariamente exigidos. Dicha evaluación deberá efectuarse atendiendo a las siguientes exigencias:

a) La evaluación de riesgos debe ser realizada por personal competente, es decir, que las personas encargadas de esta actuación deben disponer de una formación, medios y conocimientos suficientes y adecuados para realizar la evaluación de riesgos que éstos les permita (art. 4.3 y arts. 34, 35, 36 y 37 RSP).

b) La evaluación deberá efectuarse bajo alguna de las siguientes modalidades (art. 10 RSP):

–Personalmente por el empresario.

–Por el trabajador o trabajadores designados para desarrollar las tareas preventivas en la empresa.

–Por el servicio de prevención propio de la empresa.

–Por el servicio de prevención ajeno.

El proceso de evaluación se caracteriza por su carácter participado o consensual. La participación de los trabajadores en la actividad preventiva de la empresa se materializa en:

a) El derecho a ser consultados sobre la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el derecho de acceso de éstos a la documentación correspondiente (arts. 33 y 36 LPRL; art. 1.2 RSP).

b) Procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo (art. 3.2 RSP).

c) Exigencia esta última que se completa con la posibilidad de establecer pactos sobre futuras revisiones entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 6.2 RSP).

d) Facultad de los delegados de prevención de acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas [ art. 36.2.a) LPRL].

e) Los delegados de prevención tienen acceso, con las limitaciones legalmente previstas (art. 22.4 LPRL), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la que afecte a los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores [ art. 18.1.a) LPRL] y a la documentación referente a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo [art. 24.1 LPRL].

La consulta acerca de la evaluación de riesgos deberá llevarse a cabo con los delegados de prevención, en el caso de que existan en la empresa. En caso contrario, la consulta deberá efectuarse a través de un procedimiento que permita conocer por el empresario el criterio de los trabajadores.

La petición de consulta por escrito por parte de la dirección de la empresa y la respuesta igualmente por escrito por los trabajadores o sus representantes puede resultar la opción más aconsejable. En todo caso, y si la contestación a la consulta se formalizase por escrito por los delegados de prevención, su informe habrá de elaborarse «en un plazo de quince días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes», transcurrido el cual sin haberse formulando, «el empresario podrá poner en práctica su decisión» (art. 36.3 LPRL).

#### 2.4.6. Planificación de la actividad preventiva

La acción preventiva debe planificarse por el empresario a partir de la evaluación inicial de los riesgos (art. 16 LPRL). Constatada por la evaluación la existencia de riesgos, el empresario se encuentra obligado a planificar la actividad preventiva que proceda «con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos» (art. 8 RSP).

La planificación de la acción preventiva debe incluir los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso (art. 16.2.b LPRL y art. 9 RSP):

- a) La designación de responsables y el plazo para llevar a cabo cada actividad preventiva, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- b) Las medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores) (art. 20 LPRL).
- c) La forma de realizar la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL).

d) Información y la formación de los trabajadores en materia preventiva

e) Coordinación de todos estos aspectos

Dicha actividad preventiva deberá, en todo caso, planificarse para un período determinado estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos. En caso de que el período fijado para desarrollar la actividad preventiva sea superior al año, deberá establecerse un programa anual de actividades. La necesidad de que la actividad preventiva se ajuste a un determinado «orden de prioridades» (art. 8.1 RSP), plantea el condicionante de que el empresario efectúe una cierta opción a la hora de establecer el programa de actuación frente a los riesgos observados en la evaluación.

El carácter prioritario queda, en todo caso, condicionado tanto por la magnitud del riesgo existente como por el número de trabajadores expuestos al mismo. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (art. 9.3 RSP). El plan de prevención resultante deberá ser debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud [art. 39.1.a) LPRL].

Por otra parte, la planificación preventiva no puede reducirse a un mero formalismo documental, sino que debe aplicarse realmente, y por ello se dispone en la LPRL que «el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma» [art. 16.2.b LPRL]. Esta preocupación por combatir los cumplimientos meramente formales o documentales de las obligaciones preventivas y asegurar el cumplimiento efectivo de las mismas ha sido uno de los motivos inspiradores de la reforma de la LPRL acometida por la Ley 54/2003, que en este punto se manifiesta, no sólo mediante la nueva formulación del deber empresarial en los términos expuestos, sino también en las modificaciones introducidas en la LISOS para tipificar como infracción grave no realizar el seguimiento de la planificación preventiva ( art. 12.6 TRLISOS).



Secretaría de Formación Sindical y Acción Cultural (Gabinete de Salud Laboral)

## 2.5. Deber de coordinación de actividades empresariales

### 2.5.1. Situaciones de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo

Este tipo de situaciones, especialmente comprometidas para la seguridad y salud de los trabajadores, fueron inicialmente reguladas a través del art. 24 de la LPRL, posteriormente desarrollado reglamentariamente mediante el RD 171/2004, de 30 de enero.

Podemos distinguir tres tipos de situaciones diferentes, que conllevan distintas obligaciones y responsabilidades:

### 2.5.2. Concurrencia de distintas empresas en un mismo lugar de trabajo

Todas las empresas y trabajadores autónomos que coincidan realizando actividades productivas en un mismo centro de trabajo (entendido éste en sentido amplio, como «cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo»: art. 2.a RD 171/2004), viene obligadas a cooperar en la aplicación de la normativa preventiva.

Dicho deber de cooperación implica la exigencia de dar cumplimiento a una serie de obligaciones específicas:

–En primer lugar, la de informarse recíprocamente sobre los riesgos que pudieran afectar a los trabajadores de las demás empresas concurrentes. Esta información, que deberá ser suficiente, tendrá que facilitarse con carácter previo al inicio de las actividades concurrentes y actualizarse cuando se produzcan cambios relevantes en las mismas o situaciones de emergencia. Constará necesariamente por escrito cuando los riesgos generados por alguna de las empresas implicadas fueran de carácter grave o muy grave. Los empresarios afectados deberán asimismo comunicarse toda situación de emergencia y los accidentes de trabajo relacionados con las actividades concurrentes.

–La información así recibida por cada empresario deberá ser incorporada a su correspondiente evaluación de riesgos y planificación preventiva, de modo que no sólo habrá que tomar en

consideración los riesgos propios sino también los que surjan o se agraven por la situación de concurrencia.

–La información que cada empresario está obligado a proporcionar a sus trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el art. 18.1 LPRL, se verá acrecentada con la relativa a los riesgos derivados de las actividades concurrentes.

–Finalmente, los empresarios concurrentes vienen obligados a establecer los necesarios medios de coordinación (véase más adelante), en cuya determinación habrá de valorarse la peligrosidad de las actividades a ejecutar, el número de trabajadores presentes y la duración de la situación de concurrencia.

El incumplimiento de los deberes de cooperación y coordinación señalados podrá generar para cada uno de los empresarios transgresores la responsabilidad administrativa correspondiente a la infracción grave descrita en el art. 12.13 de la TRLISOS, salvo que, tratándose de actividades consideradas reglamentariamente peligrosas o con riesgos especiales, la conducta pudiera incardinarse en la infracción muy grave tipificada en el art. 13.7 de la misma TRLISOS.

### 2.5.3. Concurrencia en el centro de trabajo del que un empresario es titular

El empresario titular del centro de trabajo, entendiéndose por tal «la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo» (art. 2.b RD 171/2004), deberá adoptar las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban de él:

–Información sobre los riesgos propios del centro de trabajo que pudieran afectarles, así como sobre las medidas de protección y prevención correspondientes a los mismos y sobre las medidas de emergencia a aplicar.

–Instrucciones adecuadas para la prevención de los riesgos que pudieran afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas a aplicar en caso de emergencia.

Tanto la información como las instrucciones que el empresario titular ha de transmitir a los empresarios concurrentes deberán ser suficientes; previas al inicio de actividades y actualizadas cuando se produzcan cambios relevantes, y documentadas por escrito cuando los riesgos

contemplados fueran de calificados como graves o muy graves (documentación que incrementa la prevista en el art. 23 LPRL, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del RD 171/2004).

El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al empresario titular está tipificado como infracción grave en el art. 12.14 de la TRLISOS, aunque podrá alcanzar la calificación de muy grave cuando se trate de actividades catalogadas como peligrosas o con riesgos especiales, de acuerdo con lo previsto en el art. 13.8 de la misma TRLISOS.

Todos los empresarios y trabajadores autónomos concurrentes vienen obligados, por su parte, a incorporar la información recibida del empresario titular a su evaluación de riesgos y planificación preventiva, así como a cumplir las instrucciones dadas por éste. Asimismo deberán trasladar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular.

#### 2.5.4. Contratas y subcontratas de la propia actividad del empresario principal

Se considera a estos efectos empresario principal a quien «contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo» (art. 2.c RD 171/2004).

Caben en principio dos interpretaciones del concepto de propia actividad: la que entiende que propia actividad es la actividad indispensable, de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo; y la que únicamente integra en el concepto las actividades inherentes, de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán «propia actividad» de ella. En el primer caso, se incluyen como propias las tareas complementarias. En el segundo, estas labores no «nucleares» quedan excluidas del concepto y, en consecuencia, de la regulación del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores. Como señalan las SSTs 18-1-1995 (RJ 1995, 514) y 24-11-1998 (RJ 1998, 10034) ha de acogerse la interpretación que entiende que propia actividad de la empresa es la que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente, entendiendo, que «nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial».

La condición de empresario principal implica, además del deber de ejecutar las medidas establecidas en los demás supuestos de concurrencia de empresarios, la obligación de vigilar que sus contratistas y subcontratistas cumplan las normas sobre prevención de riesgos.

El citado deber de vigilancia consiste en asegurarse de que dichos empresarios cumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos: a) mientras están trabajando en el lugar de trabajo del empresario principal, b) durante la vigencia de la contrata y c) en los trabajos relativos a la propia actividad del empresario principal.

En ejecución de dicho deber de vigilancia, el RD 171/2004 impone al empresario principal una serie de obligaciones instrumentales, como son:

–Exigir a sus contratistas y subcontratistas, antes del inicio de la actividad en centro de trabajo, que le acrediten por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación preventiva concernientes a las obras y servicios contratados, así como el cumplimiento de las obligaciones de información y formación respecto de los trabajadores allí destinados.

–Comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido entre ellas los necesarios medios de coordinación.

–Disponer de un libro registro en el que se refleje todas las circunstancias de la contrata o subcontratas, incluidas las medidas previstas para la coordinación desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por el empresario principal de aquella obligación de vigilancia comporta la atribución a éste de una responsabilidad solidaria por las infracciones de la normativa de prevención cometidas por contratistas y subcontratistas que pudieran haberse evitado si realmente hubiera existido una vigilancia suficiente por su parte.

La responsabilidad solidaria sólo puede imponerse cuando pueda establecerse, al menos, una imputación a título de culpa para el presunto responsable.

Cualquier pacto que pudiera suscribirse con la finalidad de eludir la responsabilidad solidaria en fraude de ley será nulo y además de no producir efecto alguno será constitutivo de infracción muy grave en el orden social ( arts. 13.14 y arts. 42.3 TRLISOS).

### **3. OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

#### **3.1. Promotor.**

Cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.

#### **3.2. Proyectista.**

Autor o autores por encargo del promotor de la totalidad o parte del proyecto de obra. Ha de estar colegiado, toda vez que el proyecto ha de ser visado por el Colegio profesional correspondiente. Para que sea visado, el proyecto ha de incluir el preceptivo Estudio de Seguridad y Salud, en su caso, Estudio Básico de Seguridad y Salud que ha de estar suscrito por técnico habilitado, si él mismo no lo está.

La inclusión de uno u otro estudio es, además, requisito para que se expida la correspondiente licencia municipal de obra, así como las demás autorizaciones y trámites que hayan de ser expedidos por las diferentes Administraciones públicas intervinientes

El proyectista ha de tomar en consideración los principios generales de prevención en materia de seguridad y salud en las fases de concepción, estudio y elaboración del proyecto de la obra y, en particular:

- al tomar las decisiones constructivas, técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases del trabajo que se desarrollarán simultánea o sucesivamente.
- al estimar la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases del trabajo.
- igualmente deben de tener en cuenta los estudios de seguridad y salud que pudieran existir y las previsiones e informaciones útiles para efectuar en su día, en las debidas condiciones de seguridad y salud, los previsible trabajos posteriores.

Para la específica actividad de edificación, el proyectista ha de estar en posesión de la titulación académica y profesional habilitante de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico, según corresponda y cumplir las condiciones exigibles para el ejercicio de la profesión.

Esta titulación les habilita para el desempeño de la función de coordinador de seguridad y salud.

Si quien asume la elaboración del proyecto es una sociedad o persona jurídica, ha de designar un técnico redactor que tenga la titulación profesional habilitante.

Junto al autor del proyecto, otros técnicos pueden redactar proyectos parciales o partes que lo complementen, de forma coordinada con aquél, En este caso cada proyectista asumirá la titularidad de su proyecto.

### 3.3. Contratista.

Durante la fase de ejecución de la obra, asume un papel relevante en lo que respecta a la prevención de los riesgos laborales.

En el sector de la construcción no existe como tal la figura del empresario principal de la que trata la LPRL. Su papel, en lo que a seguridad y salud se refiere, es asumido en la fase de elaboración por el promotor, y en la fase de ejecución por el contratista, sin que desaparezca en esta última fase la responsabilidad de aquél, muy especialmente en lo que a coordinación de los contratista se refiere.

El contratista, a efectos de prevención de riesgos laborales, tiene legalmente la consideración de empresario, por lo que tiene las obligaciones generales que para éstos vienen establecidas en la normativa que regula esta materia respecto de sus trabajadores.

Respecto al Plan de Seguridad y Salud, tiene las siguientes obligaciones:

- elaborarlo, sobre la base del Estudio de Seguridad y Salud o, en su caso, del Estudio Básico de Seguridad y Salud.

Es una infracción grave el incumplimiento de la obligación de elaborar el PSS en cada proyecto de edificación y obra pública, así como su incumplimiento en fraude de ley, mediante alteraciones ficticias en el volumen de obra o en el número de trabajadores.

Este plan ha de someterlo a la aprobación de la dirección facultativa de la obra o, caso de existir, del coordinador de seguridad y salud en la fase de ejecución.

- proponer posteriormente las modificaciones que sean procedentes según se desarrolle el curso de la obra.

- mantenerlo y conservarlo en la obra, a disposición de la dirección facultativa, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en las Administraciones Públicas competentes, así como de los demás intervinientes en la ejecución de la obra para que puedan presentar por escrito y de forma razonada las sugerencias y alternativas que estimen oportunas.
- facilitar una copia del mencionado plan de seguridad a los representantes de los trabajadores, a efectos de su conocimiento y seguimiento.
- cumplir y hacer cumplir al personal bajo su control lo establecido en el plan de seguridad y salud.
- comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo, incluyendo en la comunicación el plan de seguridad y salud. Su incumplimiento es falta leve.
- aplicar los principios de la acción preventiva y, en particular, las tareas establecidas para el sector de la construcción.
- en el supuesto de que concurra con otros en la ejecución de la obra, coordinarse para la prevención de los riesgos laborales.
- respecto de los trabajadores autónomos, debe informarles y proporcionarles instrucciones adecuadas sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.
- atender las indicaciones y cumplir las instrucciones de la dirección facultativa o, en su caso, del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

A efectos de la responsabilidad, el contratista responde directamente de sus obligaciones en materia de prevención, así como de las de los trabajadores autónomos por ellos contratados.

En cuanto a la subcontratación para obras o servicios de la propia actividad, el contratista tiene la misma consideración que la LPRL otorga al empresario principal, imponiéndole la obligación de vigilar el cumplimiento por dichos subcontratistas de la normativa de prevención ya que responde solidariamente, durante el tiempo de vigencia de la subcontrata, de las obligaciones impuestas por la ley en relación con los trabajadores que aquellos desplacen a la obra, siempre que la infracción

se produzca en la misma. Y es que las responsabilidades de los coordinadores, de la dirección facultativa y del promotor no les eximen a los contratistas de las suyas.

#### 3.4. Subcontratista.

Persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

Tiene la consideración de empresario a los efectos de la normativa de prevención de riesgos laborales, por lo que es sujeto de las obligaciones y responsabilidades que para los empresarios se derivan de tal normativa.

Los subcontratistas de la construcción tienen las mismas obligaciones de los contratistas de ajustar su actividad y la de sus trabajadores a los principios de la acción preventiva:

- comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo, incluyendo en la comunicación el PSS.
- cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el PSS.
- cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y, particularmente, las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas para el sector de la construcción.
- en el supuesto que concurra con otros en la ejecución de la obra, coordinarse para la prevención de riesgos laborales.
- informar y proporcionar instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.

#### 3.5. Coordinador en materia de seguridad y salud.

##### -Durante la elaboración del proyecto.

Técnico competente designado por el promotor para coordinar, en la fase del proyecto, la aplicación de los principios de acción preventiva derivada de los preceptos de las normas preventivas.

Cuando sean varios los proyectistas que intervengan en la elaboración del proyecto de la obra, al técnico encargado por el promotor de coordinar las tareas de aquellos le corresponde elaborar el Estudio de Seguridad y Salud o, en su caso, Estudio Básico de Seguridad y Salud o bien hacer que se elabore bajo su responsabilidad.

Durante la elaboración del proyecto de obra, ha de coordinar la aplicación de los principios generales de prevención en materia de seguridad y salud, en su concepción, estudio y realización.

En las actividades de edificación el coordinador puede ser uno de los proyectistas, ya que éstos están habilitados para dichas funciones.

#### -Durante la ejecución de la obra.

Técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las obligaciones de organización y coordinación durante la ejecución material de la obra.

Cuando haya varios directores de ejecución material interviniendo en la ejecución de la obra, el promotor, antes del inicio de los trabajos, o tan pronto se constate dicha circunstancia, ha de designar un coordinador en materia de seguridad y salud que debe estar integrado en la dirección facultativa.

En las actividades de edificación el coordinador puede ser uno de los directores de ejecución material, ya que éstos están habilitados para dichas funciones.

- Aprobar el preceptivo Plan de Seguridad y Salud , así como las modificaciones que se introduzcan.
- Coordinar las actividades de la obra para garantizar que el contratista, subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de acción preventiva durante la ejecución de la obra y, en particular, las tareas que para el sector de la construcción están establecidas.
- Coordinar la aplicación de dichos principios cuando se vayan a tomar decisiones técnicas u organizativas sobre la planificación de las actividades o fases de trabajo que vayan a desarrollarse simultáneamente o sucesivamente; así como a la hora de estimar la duración de las mismas.
- Organizar la coordinación de las actividades de las empresas que concurran en el mismo espacio físico o lugar de trabajo.

- Coordinar las acciones y funciones de control sobre la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas tengan acceso a la obra.
- Paralizar los trabajos de ejecución de los tajos o de toda la obra cuando se produzcan circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud.
- Mantener en su poder el libro de incidencia.

### 3.6. Coordinador de seguridad del proyecto.

Cuando sean varios los proyectistas que intervengan en la elaboración del proyecto de la obra, al técnico encargado por el promotor de coordinar las tareas de aquellos le corresponde elaborar el Estudio de Seguridad y Salud o, en su caso, Estudio Básico de Seguridad y Salud, o bien hacer que se elabore bajo su responsabilidad.

Durante la elaboración del proyecto de obra, ha de coordinar la aplicación de los principios generales de prevención en materia de seguridad y salud, en su concepción, estudio y realización.

En las actividades de edificación el coordinador puede ser uno de los proyectistas, ya que éstos están habilitados para dichas funciones.

### 3.7. Director facultativo.

Dirección facultativa: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra. Esta figura es exigible en las obras con proyecto.

En las obras de edificación existe tradicionalmente la figura de la dirección facultativa, que según determina la Ley de Ordenación de la Edificación está formada por el director de obra y el director de la ejecución de la obra.

Se considera conveniente que la dirección facultativa posea conocimientos preventivos, a fin de facilitar un adecuado desarrollo de las obligaciones que se le asignan<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> en el RD 1627/1997.

### 3.8 Libro de incidencias.

En cada centro de trabajo de una obra de construcción, existirá con fines de control y seguimiento del plan de seguridad y salud un libro de incidencias que constará de hojas por duplicado, habilitado al efecto.

El libro de incidencias será facilitado por:

- El Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el plan de seguridad y salud.
- La Oficina de Supervisión de Proyectos u órgano equivalente cuando se trate de obras de las Administraciones públicas.

El libro de incidencias, que deberá mantenerse siempre en la obra, estará en poder del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando no fuera necesaria la designación de coordinador, en poder de la dirección facultativa. A dicho libro tendrán acceso la dirección facultativa de la obra, los contratistas y subcontratistas y los trabajadores autónomos, así como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas intervinientes en la obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Administraciones públicas competentes, quienes podrán hacer anotaciones en el mismo.

Efectuada una anotación en el libro de incidencias, el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, cuando no sea necesaria la designación de coordinador, la dirección facultativa, estarán obligados a remitir, en el plazo de veinticuatro horas, una copia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se realiza la obra. Igualmente deberán notificar las anotaciones en el libro al contratista afectado y a los representantes de los trabajadores de éste.

#### 4. EXIGENCIAS TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA EDIFICACIÓN SEGÚN LA LOE

##### 4.1. Requisitos básicos de la edificación.

1. Con el fin de garantizar la seguridad de las personas, el bienestar de la sociedad y la protección del medio ambiente, los edificios deberán proyectarse, construirse, mantenerse y conservarse de tal forma que se satisfagan los requisitos básicos siguientes:

##### a) Relativos a la funcionalidad:

a.1) Utilización, de tal forma que la disposición y las dimensiones de los espacios y la dotación de las instalaciones faciliten la adecuada realización de las funciones previstas en el edificio.

a.2) Accesibilidad, de tal forma que se permita a las personas con movilidad y comunicación reducidas el acceso y la circulación por el edificio en los términos previstos en su normativa específica.

a.3) Acceso a los servicios de telecomunicación, audiovisuales y de información de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

a.4) Facilitación para el acceso de los servicios postales, mediante la dotación de las instalaciones apropiadas para la entrega de los envíos postales, según lo dispuesto en su normativa específica<sup>20</sup>.

##### b) Relativos a la seguridad:

b.1) Seguridad estructural, de tal forma que no se produzcan en el edificio, o partes del mismo, daños que tengan su origen o afecten a la cimentación, los soportes, las vigas, los forjados, los muros de carga u otros elementos estructurales, y que comprometan directamente la resistencia mecánica y la estabilidad del edificio.

---

<sup>20</sup> [Este último apartado ha sido introducido por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31-12-2001, 50592), art. 82].

b.2) Seguridad en caso de incendio, de tal forma que los ocupantes puedan desalojar el edificio en condiciones seguras, se pueda limitar la extensión del incendio dentro del propio edificio y de los colindantes y se permita la actuación de los equipos de extinción y rescate.

b.3) Seguridad de utilización, de tal forma que el uso normal del edificio no suponga riesgo de accidente para las personas.

c) Relativos a la habitabilidad:

c.1) Higiene, salud y protección del medio ambiente, de tal forma que se alcancen condiciones aceptables de salubridad y estanqueidad en el ambiente interior del edificio y que éste no deteriore el medio ambiente en su entorno inmediato, garantizando una adecuada gestión de toda clase de residuos.

c.2) Protección contra el ruido, de tal forma que el ruido percibido no ponga en peligro la salud de las personas y les permita realizar satisfactoriamente sus actividades.

c.3) Ahorro de energía y aislamiento térmico, de tal forma que se consiga un uso racional de la energía necesaria para la adecuada utilización del edificio.

c.4) Otros aspectos funcionales de los elementos constructivos o de las instalaciones que permitan un uso satisfactorio del edificio.

2. El Código Técnico de la Edificación es el marco normativo que establece las exigencias básicas de calidad de los edificios y de sus instalaciones, de tal forma que permite el cumplimiento de los anteriores requisitos básicos.

Las normas básicas de la edificación y las demás reglamentaciones técnicas de obligado cumplimiento constituyen, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la reglamentación técnica hasta la aprobación del Código Técnico de la Edificación.

El Código podrá completarse con las exigencias de otras normativas dictadas por las Administraciones competentes y se actualizará periódicamente conforme a la evolución de la técnica y la demanda de la sociedad.

#### 4.2. Licencias y autorizaciones administrativas.

La construcción de edificios, la realización de las obras que en ellos se ejecuten y su ocupación precisará las preceptivas licencias y demás autorizaciones administrativas procedentes, de conformidad con la normativa aplicable.

#### 4.3 Recepción de la obra.

1. La recepción de la obra es el acto por el cual el constructor, una vez concluida ésta, hace entrega de la misma al promotor y es aceptada por éste. Podrá realizarse con o sin reservas y deberá abarcar la totalidad de la obra o fases completas y terminadas de la misma, cuando así se acuerde por las partes.

2. La recepción deberá consignarse en un acta firmada, al menos, por el promotor y el constructor, y en la misma se hará constar:

a) Las partes que intervienen.

b) La fecha del certificado final de la totalidad de la obra o de la fase completa y terminada de la misma.

c) El coste final de la ejecución material de la obra.

d) La declaración de la recepción de la obra con o sin reservas, especificando, en su caso, éstas de manera objetiva, y el plazo en que deberán quedar subsanados los defectos observados. Una vez subsanados los mismos, se hará constar en un acta aparte, suscrita por los firmantes de la recepción.

e) Las garantías que, en su caso, se exijan al constructor para asegurar sus responsabilidades.

Asimismo, se adjuntará el certificado final de obra suscrito por el director de obra y el director de la ejecución de la obra.

3. El promotor podrá rechazar la recepción de la obra por considerar que la misma no está terminada o que no se adecua a las condiciones contractuales. En todo caso, el rechazo deberá ser motivado por escrito en el acta, en la que se fijará el nuevo plazo para efectuar la recepción.

4. Salvo pacto expreso en contrario, la recepción de la obra tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su terminación, acreditada en el certificado final de obra, plazo que se contará a partir de la notificación efectuada por escrito al promotor. La recepción se entenderá tácitamente producida si transcurridos treinta días desde la fecha indicada el promotor no hubiera puesto de manifiesto reservas o rechazo motivado por escrito.

5. El cómputo de los plazos de responsabilidad y garantía establecidos en esta Ley se iniciará a partir de la fecha en que se suscriba el acta de recepción, o cuando se entienda ésta tácitamente producida según lo previsto en el apartado anterior.

#### 4.4. Documentación de la obra ejecutada.

Una vez finalizada la obra, el proyecto, con la incorporación, en su caso, de las modificaciones debidamente aprobadas, será facilitado al promotor por el director de obra para la formalización de los correspondientes trámites administrativos.

A dicha documentación se adjuntará, al menos, el acta de recepción, la relación identificativa de los agentes que han intervenido durante el proceso de edificación, así como la relativa a las instrucciones de uso y mantenimiento del edificio y sus instalaciones, de conformidad con la normativa que le sea de aplicación.

Toda la documentación a que hace referencia los apartados anteriores, que constituirá el Libro del Edificio, será entregada a los usuarios finales del edificio.

## **CAPÍTULO 4: RESPONSABILIDADES QUE SURGEN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.**



## **1. TIPOS DE RESPONSABILIDAD.**

La Responsabilidad consiste en la reacción del ordenamiento jurídico provocada por el incumplimiento de una obligación.

Las Responsabilidades en prevención de riesgos laborales:

El deber de protección del empresario es incondicionado y prácticamente ilimitado. En él se integran tanto una dimensión individual privada, derivada del derecho del trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud, como una dimensión pública al encomendarse a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y esto hace que sea muy amplio el abanico de exigencia de responsabilidades que pueden tener la naturaleza siguiente:

- La Responsabilidad penal, consiste en una sanción pública que impone el estado y cuya justificación es la reacción ante la lesión de un bien jurídicamente protegido en el Código penal español.
- La Responsabilidad administrativa, consiste en una sanción pública que tiene como finalidad sancionar aquellas conductas que la ley considera conveniente. La sanción se limita a aquellas conductas a las que no se les concede una relevancia social tan significativa que justifique su inclusión en alguno de los tipos del Código penal. En el ámbito del derecho del trabajo (y en particular de la PRL) la ley que establece responsabilidades administrativas es la LISOS.
- La Responsabilidad civil, consiste en la obligación de reparar el daño causado a otro. No se le considera una sanción.

## **2. RESPONSABILIDAD CIVIL**

### **2.1.- Concepto y características.**

El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales puede dar lugar a la aparición de la responsabilidad civil de la empresa si de dicho incumplimiento se derivan daños en la persona o en los bienes de alguno de sus empleados; o en ciertos casos, en los empleados de empresas contratistas o en los trabajadores autónomos que presten sus servicios en las

instalaciones de la empresa (Recuérdese al respecto lo dicho en el capítulo 3 de este trabajo final de carrera).

La responsabilidad civil consiste en esencia en la obligación de reparar los daños producidos a otro (en su persona o en sus bienes) como consecuencia de haber llevado a cabo un comportamiento negligente (o doloso).

En este sentido se pronuncia el artículo 1902 del Código Civil según el cual “el que por acción u omisión causare daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, deberá reparar el daño causado”.

De la lectura de este precepto la jurisprudencia ha extraído los tres requisitos esenciales para que pueda exigirse la responsabilidad civil. Son los siguientes:

1º.- Es necesaria la producción de un daño.

En efecto, dado que la responsabilidad civil consiste en la reparación de los daños causados a otro, no podrá exigirse si no hay nada que reparar.

En cuanto al tipo de daños cuya reparación se pretende, la jurisprudencia admite que pueda exigirse la reparación de cualquier daño o perjuicio que quede debidamente acreditado (lógicamente por quien pretenda dicha reparación). En este sentido, tendrían cabida a efectos de pedirse su compensación, tanto daños físicos o psíquicos en las personas, como daños materiales, así como los daños morales o incluso el denominado lucro cesante.

En materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta que lo que se procura proteger es la vida y la integridad física de las personas que prestan unos servicios por cuenta ajena, la responsabilidad civil de la empresa irá más bien encaminada a compensar económicamente los daños físicos que se hubieran producido en la persona del trabajador por haberse incumplido por parte de la empresa con alguna de sus obligaciones en dicha materia.

En cuanto a la reparación de estos daños, es obvio que en muchas ocasiones resulta materialmente imposible llevarla a cabo, por lo que la responsabilidad civil de la empresa consistirá en una compensación económica o indemnización de los daños producidos.

El problema principal que plantea la indemnización es el de la valoración económica de los daños. En particular, si se trata de daños físicos o de daños morales. Como regla general, la valoración de la

responsabilidad civil se llevará a cabo (salvo acuerdo entre las partes) discrecionalmente por el juez atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso. Es decir, en cada supuesto el juez decidirá de forma motivada cual será el montante de la indemnización según las lesiones sufridas por el trabajador, su edad, su situación personal y familiar, las circunstancias en que se produjo el accidente, etc. De este modo, el componente subjetivo en la valoración de cualquier indemnización de este tipo es considerable.

Una aproximación más objetiva a la valoración económica de los daños viene dada por el Real Decreto Legislativo de 11 de Julio 2007, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor. En esta ley se establecen unos procedimientos, de carácter objetivo, para calcular el valor de las lesiones producidas como consecuencia de los accidentes de tráfico. Conviene aclarar que este precepto se aplica únicamente con carácter obligatorio al supuesto citado (accidentes de circulación) y no para valorar las lesiones producidas en el resto de actividades (por ejemplo las derivadas de accidente de trabajo). Sin embargo, cada vez es más frecuente que para todo tipo de indemnizaciones que tengan por objeto la compensación de lesiones o daños físicos en cualquier actividad se tomen con carácter orientativo los criterios de valoración previstos en la citada ley.

El procedimiento para valorar los daños personales previsto en la ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor consiste básicamente en otorgar una puntuación numérica a cada una de las posibles lesiones existentes, para a continuación asignar según el número de puntos una cantidad económica establecida en esta ley. La indemnización total vendrá dada por la suma de los puntos de cada una de las lesiones por las cantidades económicas asignadas, que por otro lado, se actualizan según el IPC todos los años.

Así, tomando como base dichos criterios puede estimarse de forma aproximada cada una de las lesiones que puede padecer un trabajador como consecuencia de los servicios que presta por cuenta ajena.

2º.- Es necesario que concurra culpa o negligencia por parte del causante de los daños.

Es necesario, para que pueda exigirse la responsabilidad civil, que se lleve a cabo una conducta negligente por parte del causante del hecho dañoso. Dicho de otro modo, la víctima de los daños

deberá demostrar que estos se han producido por un incumplimiento de alguna norma jurídica. Es decir debe demostrarse la culpa del causante de los daños.

En relación con la prevención de riesgos laborales, este proceso es relativamente sencillo para el trabajador accidentado teniendo en cuenta como se configura el sistema de obligaciones empresariales sobre esta materia. En efecto, teniendo en cuenta la amplitud y exigencia con que se configura el deber general de protección en el artículo 14 de la LRL, considerado por la jurisprudencia como un “deber prácticamente ilimitado”, en la práctica no es el trabajador quien debe demostrar el incumplimiento de la empresa sino que es ésta la que debe acreditar que actuó diligentemente. Por ello, en cuanto se produce un accidente laboral, la empresa queda en una posición muy difícil a efectos de demostrar la ausencia de culpa, se dice en este sentido que su responsabilidad es cuasi-objetiva. (Véase, en relación con el contenido y el alcance del deber general de protección, lo dicho en el capítulo 3 de este trabajo).

En relación con lo anterior debe aclararse que la persona responsable civilmente es la que contrata a los trabajadores, y por lo tanto la obligada a protegerlos. De modo que si quien contrata es una entidad o una sociedad mercantil sobre ella recaerá dicha responsabilidad y no sobre el patrimonio personal de sus gestores o de sus socios.

3º.- Es necesario que exista una relación de causalidad entre el incumplimiento y el accidente de trabajo.

Finalmente, para que exista responsabilidad civil es preciso que se demuestre que el daño cuya indemnización se pretende ha sido causado precisamente por un incumplimiento de la normativa correspondiente. Es decir, no basta con el mero incumplimiento de una norma sino que aquél debe ser causa directa del daño.

De nuevo, hay que hacer referencia a la configuración del deber general de protección que pesa sobre la empresa para valorar este requisito de la responsabilidad civil en materia de seguridad y salud laboral.

Teniendo en cuenta que las exigencias que recaen sobre la empresa a efectos de proteger la vida y la integridad de sus trabajadores son inmensas (piénsese simplemente en que el empresario tiene

el deber de garantizar estos derechos de sus empleados, en el sentido explicado en el capítulo 3 de este trabajo), cualquier daño que estos padezcan puede considerarse consecuencia de un incumplimiento empresarial en esta materia. Así, conviene recordar que la empresa incurre en responsabilidad incluso cuando el accidente se produzca por imprudencia (no temeraria) del propio accidentado.

Únicamente se considera que se rompe el nexo causal entre incumplimiento y daño, cuando el accidente se produce como consecuencia de un hecho imprevisible e inevitable (la denominada fuerza mayor) y cuando intervenga la imprudencia temeraria del trabajador en los términos explicados en el capítulo 3 del presente trabajo.

En definitiva, la responsabilidad civil en materia de prevención de riesgos laborales consiste en la obligación de la empresa de indemnizar su empleado (o a sus causahabientes) por los daños padecidos como consecuencia de un accidente de trabajo (o de una enfermedad profesional). Teniendo en cuenta que dicha responsabilidad se basa en el incumplimiento del deber general de protección, en los términos tan amplios y exigentes con que se configura en la ley de prevención de riesgos laborales, el trabajador sólo deberá demostrar que se le han producido unos daños como consecuencia de los servicios que presta por cuenta de la empresa, para que dicha responsabilidad se materialice.

Por ello, y en consonancia con el artículo 15.5 de la LPRL, es muy recomendable que la empresa contrate un seguro de responsabilidad civil para hacer frente a las posibles indemnizaciones que pudieran surgir en estos casos. La Responsabilidad civil es la figura legal que permite indemnizar al tercero perjudicado los daños que ha sufrido como consecuencia de la conducta negligente de una persona física o jurídica.

El que causa un perjuicio, pérdida o daño a un tercero, tiene la obligación “de repararlo”, entendiendo por reparar: dejar lo dañado exactamente igual que estaba antes de producirse el mencionado daño o en su caso resarcir al tercero perjudicado por el daño causado, en el artículo 1902 Código Civil.

La responsabilidad civil tiene las en las siguientes características:

1.- Su alcance se limita al resarcimiento de los daños o perjuicios causados.

2.- No existe una acción pública para su exigencia sino que ha de ser instada por el titular del interés lesionado, debiendo acreditarse el daño o perjuicio sufrido.

3.- Puede ser objeto de aseguramiento en paralelo al aseguramiento forzoso del sistema de Seguridad Social.

4.- Es compatible con la responsabilidad penal y con la responsabilidad administrativa.

Los elementos que deben valorarse para exigir la responsabilidad civil son:

1.- Realización de una conducta contraria a las normas.

2.- La producción de daños o perjuicios a otra persona.

3.- Una relación de causalidad entre la conducta del sujeto y la producción del daño.

## 2.2.- Tipos de responsabilidad civil.

### 2.2.1.- Responsabilidad contractual

Se incurre en responsabilidad contractual cuando existe previamente entre las partes un contrato en vigor que les vincula jurídicamente y del que se derivan las obligaciones cuyo incumplimiento genera la responsabilidad. Ser «civilmente responsable» implica la necesidad de asumir las consecuencias derivadas de dicho incumplimiento del contrato, es decir, el deber de reparar el daño y perjuicio causado.

Se expresa en el artículo 1101<sup>21</sup> " *quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados, los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurran en dolo, negligencia o morosidad y los que de cualquier forma contravinieran al tenor de aquéllas*".

La responsabilidad preinscribirá transcurridos 15 años.

### 2.2.2.- Responsabilidad extracontractual

Se entiende como responsabilidad extracontractual, aquella que no tiene su origen en un contrato previo entre los sujetos implicados y cuyas obligaciones son incumplidas, sino más bien en una acción u omisión de una persona (sujeto agente) que ocasiona un daño a otra (víctima o perjudicado), habiéndose producido el daño por aquella persona, ya concurriendo culpa o

---

<sup>21</sup> Código Civil

negligencia. La actividad de un profesional es una responsabilidad asegurable y afecta, al "quantum" económico con el que el Ingeniero o su aseguradora deban responder. La responsabilidad implica asimismo la obligación de reparar todo el daño causado que se pueda objetivamente demostrar.

Se expresa en el artículo 1902<sup>22</sup>: *"El que por acción u omisión causa daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"*.

En el artículo 1903<sup>23</sup>: *"La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no solo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquéllas personas de quienes se debe responder"*.

La responsabilidad preinscribirá cuando haya transcurrido un año.

Por ejemplo, sería el caso de cualquier daño causado a terceras personas derivado de una obra en construcción (caída de elementos constructivos, daños a fincas colindantes o a bienes de dominio público, etc.).

La responsabilidad civil profesional se encuadra en mayor medida dentro de la responsabilidad civil extracontractual por los siguientes motivos:

- Los daños pueden afectar a terceros que no tienen ninguna relación con el ingeniero; es decir pueden verse afectados por daños o perjuicios derivados de la actividad profesional del ingeniero sin ser clientes o sin tener relación alguna con el profesional.
- En algunas ocasiones las obligaciones por las que debe responder el ingeniero son genéricas y no se recogen en ningún contrato: "realizar de forma adecuada los cálculos estructurales, dar las instrucciones correctas en una dirección de obra.....etc), en definitiva pueden resumirse estas obligaciones genéricas por las que debe responder el ingeniero en "Obrar con la diligencia debida de un Buen Profesional"

Un aspecto muy importante a reseñar y a tener en cuenta en un proceso de determinación de una posible responsabilidad profesional de un ingeniero, es que si la Responsabilidad Civil Profesional, se encuentra encuadrada en mayor medida en el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual, ante un perjuicio o daño causado a un tercero ¿sería necesario probar la

---

<sup>22</sup> Código Civil

<sup>23</sup> Código Civil

existencia de culpa o negligencia del ingeniero afectado para apreciar la existencia responsabilidad del ingeniero?:

La teoría parece ser que así lo indica; pero la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (podríamos decir “ la práctica”), y aún más en lo referente a Accidentes de Trabajo, determina la *existencia de lo que se denomina “INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA”*: esto quiere decir que es el profesional, que en teoría han causado el daño o perjuicio, el que debe probar que adoptó las medidas necesarias para evitar el daño, es decir que mantuvo la diligencia debida según las personas, tiempo y lugar, en definitiva, existe una *PRESUNCION DE CULPA* del profesional salvo que pueda demostrar lo contrario (*DILEGENCIA DEBIDA*).



Este aspecto de la responsabilidad civil profesional anteriormente reseñado, ya de por si preocupante para los profesionales, se agudiza en mayor medida, con la tendencia actual de la **OBJETIVIZACIÓN DEL DAÑO – RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA-** , “*la obligación de reparar el daño sin entrar en consideración de culpa o negligencia*”, lo cual poco a poco se está instaurando en la

jurisprudencia en asuntos de CONSTRUCCION y otros campos laborales (Indemnizar al perjudicado en cualquier caso).

### **3. RESPONSABILIDAD PENAL**

#### **3.1.- Concepto y principios aplicables.**

Es aquella responsabilidad de carácter público, exigible por el Estado a los ciudadanos que tiene como finalidad la sanción de las conductas, por ejemplo en materia de prevención de riesgos laborales, considerados como delitos en el Código Penal y el castigo de las personas físicas responsables de aquellas conductas con penas que, en algunos casos, pueden llegar a ser de prisión.

De esta definición se derivan 2 características esenciales de la responsabilidad penal:

- 1.- La responsabilidad penal consiste en una sanción pública del Estado. Es decir, se trata de una responsabilidad en la que no existe un interés particular en que se lleve a cabo, sino que dicho interés es público, del conjunto de la sociedad.
- 2.- la responsabilidad penal es la sanción máxima que puede imponer el Estado (la privación de libertad). Esto implica que todos los ciudadanos tengan reconocidas una serie de garantías para evitar abusos en la aplicación de dicha responsabilidad.

Para estas garantías cabe distinguir:

- El Principio de Legalidad: No pueden sancionarse conductas que no estén recogidas en el Código Penal como delito o falta. De este modo, todos los ciudadanos pueden conocer a priori si sus conductas constituyen delito o falta y pueden conocer las penas que en su caso se aplican a dichas conductas.
- Principio de Irretroactividad de las Normas Penales. Significa que sólo pueden aplicarse las normas penales vigentes en cada momento. Es decir, si una norma penal es sustituida por otra posterior, esta sólo se aplicará a aquellas conductas que se lleven a cabo a partir de la entrada en vigor de la nueva norma penal. Este principio se complementa con el **principio de retroactividad de la norma penal más favorable**, que constituye una excepción al principio anterior ya que se permite que la

nueva norma se aplique a conductas anteriores siempre que resulten más favorables para el ciudadano.

- Principio "Non bis in idem". Significa que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho.
- Individualización de la pena. Significa que sólo puede condenarse por un delito a quien haya participado en su comisión, es decir nadie tiene responsabilidad penal si no ha intervenido en la comisión de un delito (al contrario de lo que pasa con la responsabilidad civil y la administrativa). Por otro lado el responsable penal es siempre una persona física, es decir las personas jurídicas (entidades, empresas, administraciones...) no tienen responsabilidad penal sino que esta debe atribuirse a las personas físicas que a través de aquellas realizan las conductas delictivas.
- La presunción de inocencia. Todos se consideran inocentes hasta que se demuestre lo contrario.

En cuanto a la responsabilidad penal en prevención de riesgos laborales podríamos considerar que:

- Está prevista para aquellas conductas consideradas más graves para la vida e integridad física de los trabajadores.
- Implica consecuencias más graves para las personas responsables, ya que se pueden imponer sanciones que consisten en penas de prisión.
- Puede comportar también la reparación patrimonial de los daños y perjuicios causados a la víctima.

### 3.2. Conductas delictivas previstas por el Código Penal

#### 3.2.1. Concepto de infracción penal

La infracción penal es toda conducta que aparezca descrita (tipificada) en el código penal como delito o falta.

Existen dos tipos de infracción penal:

- a.- Los delitos, son infracciones penales castigadas con penas graves (pena de privación de libertad).
- b.- Las faltas, son infracciones penales castigadas con penas menos graves (pena de multa)

La gravedad de la pena de cualquier infracción penal depende de dos factores:

1.- Del resultado de la acción. Esto implica que se aplica una pena mayor cuanto más grave sea el daño producido por la conducta realizada. Así, por ejemplo, si la conducta tiene como resultado la muerte de una persona, en principio la pena será mayor que si únicamente se causan lesiones a dicha persona.

2.- La actitud del autor de la infracción penal. En este sentido, hay que distinguir entre las infracciones que se cometen voluntariamente (con dolo) y las infracciones cometidas por imprudencia. Lógicamente, aquellos delitos producidos con dolo serán castigados más severamente que los cometidos por imprudencia.

El Concepto de imprudencia se define como la falta del deber objetivo de cuidado que debe exigirse a cada persona en cada caso.

Este deber objetivo de cuidado viene establecido por las distintas obligaciones contenidas en las normas jurídicas, y varía en función de la posición que ocupe el sujeto en cada situación o en un contexto determinado. Así, por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales, el deber de cuidado que se exige a un arquitecto técnico es mayor que el que se exige de cualquier trabajador dado que a aquel se le suponen en el contexto de una obra de construcción unos conocimientos específicos que debe aplicar en esta situación concreta. Por lo tanto, su responsabilidad será mayor.

Por otro lado, hay que distinguir entre dos tipos de imprudencia: la imprudencia grave (o temeraria) y la imprudencia leve (o simple).

Se considera imprudencia grave, el absoluto desprecio por el deber objetivo de cuidado, es decir cuando la persona se desentiende absolutamente de sus obligaciones.

La imprudencia leve implica que la persona no se desentiende del todo de sus obligaciones sino que lo hace parcialmente.

### 3.2.2. Delitos en particular.

Delitos de resultado lesivo para la vida o integridad física de los trabajadores, en aquellos casos en los que además del peligro creado con el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales se haya causado un resultado lesivo para la vida o la integridad física de los trabajadores:

### 3.3 El delito de Homicidio.

El código penal distingue tres supuestos para el homicidio:

- a.- Homicidio doloso (CP art.138) pena de prisión de diez a quince años
- b.- Homicidio por imprudencia grave (CP art.142) uno a cuatro años de prisión
- c.- Homicidio por imprudencia leve. Este caso no se considera delito sino falta (CP art.621.2) y se castiga con multa de uno a dos meses.

En materia de prevención de riesgos laborales serán de aplicación tanto el homicidio por imprudencia grave como el producido por imprudencia leve, cuando como consecuencia de la imprudencia grave o leve del empresario o de cualquier otra persona de la empresa con obligaciones en materia de PRL se produzca un accidente con resultado de muerte para algún (o algunos) trabajador.

Artículo 138.

*“El que matare a otro será castigado, como reo de homicidio, con la pena de prisión de diez a quince años.”*

#### a.1. Delito de homicidio imprudente grave

Artículo 142.1

*“El que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años.”*

Artículo 142.3

*“Cuando el homicidio fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años.”*

### a.2.Falta de homicidio imprudente leve

Artículo 621.2

*“Los que por imprudencia leve causaren la muerte de otra persona, serán castigados con la pena de multa de uno a dos meses.”*

El código penal distingue tres supuestos para el homicidio:

a.- Homicidio doloso (CP art.138) pena de prisión de diez a quince años

b.- Homicidio por imprudencia grave (CP art.142) uno a cuatro años de prisión

c.- Homicidio por imprudencia leve. Este caso no se considera delito sino falta (CP art.621.2) y se castiga con multa de uno a dos meses.

En materia de prevención de riesgos laborales serán de aplicación tanto el homicidio por imprudencia grave como el producido por imprudencia leve, cuando como consecuencia de la imprudencia grave o leve del empresario o de cualquier otra persona de la empresa con obligaciones en materia de PRL se produzca un accidente con resultado de muerte para algún (o algunos) trabajador.

### 3.4. Lesiones

El código penal distingue tres supuestos para las lesiones:

Lesiones dolosas (CP art.147-149) de arresto de siete fines de semana hasta tres años de prisión dependiendo de la gravedad de las lesiones y la duración del tratamiento.

Lesiones por imprudencia grave (CP art.152) sancionando además de con las penas señaladas, con inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un periodo de uno a cuatro años

Lesiones por imprudencia leve con resultado de lesiones constitutivas de delito (CP art.621.3) multa de quince a treinta días

Artículo 147.

*“1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.*

#### a.1. lesiones por imprudencia grave

##### Artículo 152.1

*“Aquel que por imprudencia grave cause alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores debe ser castigado”:*

1.- Con la pena de prisión de tres a seis meses si se trata de las lesiones previstas en el artículo 147.1., lesiones que requieren más de una primera asistencia facultativa tratamiento médico o quirúrgico.

2. Con la pena de prisión de uno a tres años si se trata de las lesiones del artículo 149 [Con menoscabo esencial de la integridad corporal], lesiones que supongan la pérdida o inutilización de un órgano o un miembro principal, de un sentido, de esterilidad, la impotencia, una deformación grave o una enfermedad somática o psíquica grave.

3. Con la pena de prisión de seis meses a dos años si se trata de las lesiones del artículo 150, lesiones que supongan la pérdida o la inutilización de un órgano o de un miembro no principal o la deformidad.

##### Artículo 152.3

*“Cuando las lesiones fueren cometidas por imprudencia profesional se impondrá asimismo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a cuatro años.”*

##### Artículo 617.

*“1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causara a otro una lesión no definida como delito en este Código será castigado con la pena de localización permanente de seis a 12 días o multa de uno a dos meses.*

*2. El que golpear o maltratare de obra a otro sin causarle lesión será castigado con la pena de localización permanente de dos a seis días o multa de 10 a 30 días.”*

#### a.2. Faltas de lesiones por imprudencia leve.

##### Artículo 621.1

*“Los que por imprudencia grave causaren alguna de las lesiones previstas en el apartado 2 del artículo 147, serán castigados con la pena de multa de uno a dos meses “(lesiones que requieran para su curación de más de una primera asistencia facultativa tratamiento médico o quirúrgico cuando sean de menor gravedad en atención al medio utilizado o al resultado producido).*

##### Artículo 621.3

*“Los que por imprudencia leve causaran lesión constitutiva de delito serán castigados con pena de multa de 10 a 30 días.”*

#### 3.5 Los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo.

Delito de riesgo contra la seguridad y la salud de los trabajadores previstas en el código penal artículos 316 y 317 distingue dos modalidades:

##### a.1. Una modalidad dolosa

##### Artículo 316

*“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”*

- La pena prevista por el código civil según, la modalidad dolosa<sup>24</sup> está castigada con una pena de prisión de 6 meses a 3 años y una multa de 6 a 12 meses.

##### a.2. Una modalidad imprudente.

##### Artículo 317

---

<sup>24</sup> Artículo 316

*“Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”*

-La pena prevista por el código civil según la modalidad imprudente<sup>25</sup> está sancionada con una pena inferior en grado, es decir, pena de prisión de 3 a 6 meses y una multa de 3 a 6 meses.

Cuando la pena de prisión impuesta sea inferior a dos años existe la previsión legal de que el juez conceda la posibilidad de evitar el ingreso a cárcel si lo estima conveniente, acordando la suspensión de la ejecución de la pena siempre que se den determinados requisitos:

- Que el sujeto haya delinquido por primera vez.
- Que haya satisfecho las responsabilidades civiles que se hayan declarado en sentencia pagando las indemnizaciones correspondientes a los perjudicados.

En todo caso, esta suspensión quedará condicionada al hecho que el condenado no vuelva a delinquir en el periodo indicado por el juez (entre 2 y 5 años) y, opcionalmente, también puede condicionarla al hecho que se someta a la realización de programas o cursos formativos que guarden relación con el delito cometido.

La pena de multa se determina siguiendo el sistema de días/multa, con el máximo de días que indique el Código Penal por cada modalidad delictiva y con cuotas diarias que oscilan entre 2 y 400 euros y que fijará el juez teniendo en cuenta la capacidad económica del condenado.

En el caso de que no se pague el importe de la multa, el condenado quedará sometido a una responsabilidad personal subsidiaria de un día de prisión por cada dos cuotas de multa no satisfechas. De esta manera, la condena consistente en pena de multa que se puede convertir en pena de prisión.

En estos casos, el artículo 318 del Código Penal prevé también que la autoridad judicial pueda decretar, además de las penas citadas anteriormente, cualquiera de las medidas preventivas incluidas en el artículo 129 del Código Penal, consistentes en medidas como la clausura de la empresa de manera temporal o definitiva, la suspensión de la actividad, la disolución, etc., las cuales tienen la finalidad de prevenir la continuidad de la actividad delictiva.

---

<sup>25</sup> Artículo 317

#### **4. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES**

##### **4.1. La inspección de trabajo y de la seguridad social. Concepto**

La inspección de trabajo es un órgano de la administración de estado cuya finalidad principal consiste en controlar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integra por:

- a) Los funcionarios que desarrollan tareas de inspección (inspectores y subinspectores) y
- b) El personal de apoyo (que se encarga del funcionamiento de los distintos servicios asumiendo las tareas de asistencia técnica y gestión administrativa).

Los cometidos atribuidos a los funcionarios de los Cuerpos del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requieren un alto nivel exigencia y diversidad de conocimientos y de aptitudes necesarios para su desempeño de la función inspectora. Para alcanzar este nivel se ha creado la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como unidad especializada en materia de formación y estudios del sistema de la ITSS, adscrita a la Dirección General del sistema, con nivel de subdirección General, que permitirá perfeccionar el sistema de reclutamiento y selección tradicional -oposición de base memorística- con una fase de formación teórica y práctica, así como mantener un sistema de formación y actualización permanente de estos funcionarios y su especialización en áreas y materias concretas (RD 1223/2009, de 17 de julio)

Los inspectores del Cuerpo superior desarrollan la totalidad de las competencias que las leyes encomiendan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Son funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional que, en sus actuaciones, gozan de autonomía técnica y funcional y a los que se les garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida. Tienen el carácter de autoridad pública y de «autoridad competente» a los efectos de la Ley Orgánica 1/1982 (RCL 1982, 1197), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

La especialización de los inspectores no les impide, en su caso, ejercer todas las competencias propias del Servicio.

#### 4.2. La función inspectora

La labor de fiscalización sobre el cumplimiento de la normativa social es el cometido más característico (aunque no el único) de la Inspección de Trabajo. Así se contempla en los Convenios de la OIT sobre esta institución, en los que se erige como una de sus misiones básicas, y por ello común a todos los sistemas de Inspección de Trabajo que en el mundo existen, la de «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión» (art. 3.1 Convenio Nº. 81 OIT; art. 6.1 Convenio Nº. 129 OIT).

Esta función fiscalizadora se acota en nuestro ordenamiento mediante, de un lado, la definición del tipo de normativa que puede ser objeto de semejante actividad, y, de otro, la delimitación del ámbito funcional de la actuación inspectora (art. 3 LIT; art. 2.1 RIT).

La clase de disposiciones sobre las que la Inspección de Trabajo puede extender su capacidad de control son:

- Normas legales.
- Normas reglamentarias.
- Cláusulas normativas de los convenios colectivos.

Esta tipología normativa confiere a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una amplia capacidad de actuación, aunque debe repararse en que no se hace atribución expresa a la misma de facultad alguna de fiscalización sobre el contenido de lo acordado en los contratos individuales de trabajo, ni en los pactos colectivos de carácter no normativo (convenios extra-estatutarios y cláusulas obligacionales de los convenios estatutarios).

Pero, además, existe un condicionante de orden funcional sobre el tipo de disposiciones indicado, ya que, para que las mismas puedan ser objeto de atención de la Inspección de Trabajo, deben versar sobre alguna de las materias cuyo conocimiento tiene ésta atribuido.

El ámbito funcional de nuestra Inspección de Trabajo es sumamente amplio –el mayor de los países de nuestro entorno–, pues comprende prácticamente todos los campos relacionados con el ordenamiento social, que se agrupan habitualmente en cuatro grandes áreas de actuación:

- a) Relaciones laborales. En materia estrictamente laboral, la competencia de los inspectores (los subinspectores carecen de ella) se extiende sobre el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, comprendiendo todo lo concerniente a la ordenación del trabajo, así como los asuntos relativos a derechos sindicales y de representación de los trabajadores.
- b) Prevención de riesgos laborales. En el ámbito de la seguridad y salud laboral, la capacidad fiscalizadora de los inspectores (tampoco tienen competencia los subinspectores en este campo) abarca toda la normativa sobre prevención de riesgos laborales, con la amplitud que a ésta se le otorga en la LPRL (comprendiendo, por tanto, cuantas normas «contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito» [art. 1 LPRL]), e incluyendo también las «normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral», a tenor de la atribución expresa que la propia LPRL realiza en favor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [art. 9.1.a) LPRL].
- c) Seguridad Social. El campo de la Seguridad Social tiene una gran amplitud y la capacidad de actuación de inspectores y subinspectores se extiende sobre la normativa reguladora de sus diversas facetas: campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas, obtención y disfrute de prestaciones, colaboración en la gestión, etc.
- d) Empleo y migraciones. Se incluyen en este apartado las funciones de inspectores y subinspectores relativas a la vigilancia de la normativa aplicable en materia de colocación, promoción y fomento del empleo, bonificaciones y subvenciones, obtención y percepción de las prestaciones y subsidio por desempleo, así como la reguladora del trabajo de los extranjeros en España. Otras materias de este mismo ámbito, como emigración y movimientos migratorios, formación profesional ocupacional y continua, así como empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo, competen también a los inspectores, pero no están contempladas expresamente entre las funciones que el art. 8 de la LIT atribuye a los subinspectores, aunque ciertamente podrían comprenderse sin dificultad entre aquellas otras de

«similar nivel y naturaleza» que el propio precepto (art. 8.2.6 LIT) permite que les sean encomendadas a los mismos por parte de los responsables de la Inspección.

### 4.3. Facultades de los inspectores

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, con el carácter de autoridad pública, está investido de una serie de facultades para el ejercicio de sus funciones.

Estas facultades son: las facilidades para acceder a los lugares de trabajo, la potestad de los inspectores (no reconocida formalmente a los subinspectores) de hacerse acompañar en el curso de las visitas de inspección por las personas que determinen, la capacidad para practicar las pruebas y diligencias de investigación que estimen necesarias, y la posibilidad de adoptar determinadas medidas cautelares con el fin de salvaguardar la integridad de los medios de prueba procurados.

Los inspectores están facultados, en primer lugar, para entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección, y a permanecer en ellos. El RIT hace extensiva esta facultad a cuantos funcionarios públicos acompañen al inspector actuante en su gestión comprobatoria (art. 7.1.1 RIT).

La libre entrada encuentra, sin embargo, un límite infranqueable en el respeto a la inviolabilidad del domicilio particular, de tal modo que cuando el centro de trabajo a inspeccionar coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, habrá de obtenerse el consentimiento expreso de la misma o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

En cuanto a la capacidad para no preavisar, debe tenerse en cuenta que, como ya se señaló anteriormente, no rige para las visitas a empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares, para las que se exige la comunicación previa, con 24 horas de antelación, de la actuación inspectora a quien se encuentre al frente de los mismos.

En cualquier caso, aunque no haya aviso previo de la visita, sí resulta obligada la comunicación de la presencia del funcionario actuante al empresario o a su representante una vez iniciada la inspección, salvo que se considere que puede perjudicar el éxito de la misma. Esta comunicación podrá efectuarse al inicio de la visita o, si se estimara más conveniente, en un momento posterior.

Cuando la finalidad de la inspección sea la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la visita del inspector al centro de trabajo se ve condicionada al cumplimiento de otros requisitos adicionales, pues, a tenor de lo establecido en la LPRL (RCL 1995, 3053), deberá comunicar además su presencia al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores (art. 40 LPRL). Esta comunicación, que podrá también eludirse si el inspector considera que podría peligrar el éxito de su actuación, no es de mera cortesía, sino que tiene como finalidad permitir que los sujetos advertidos puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas. Al término de la visita, habrá de informarse a los Delegados de Prevención sobre los resultados obtenidos y las medidas adoptadas.

Entre las facultades reconocidas a los inspectores se encuentra la de hacerse acompañar en las visitas de inspección por quienes estimen necesario para el mejor desarrollo de su función, de entre los siguientes:

- a) Trabajadores. El personal de la empresa, además de estar obligado a prestar a los funcionarios del sistema de Inspección la colaboración, podrá ser convocado por los inspectores para que les acompañen en el curso de las visitas de inspección, si lo consideraran oportuno.
- b) Representantes de los trabajadores. Es práctica habitual que los inspectores se hagan acompañar en sus visitas de los representantes de los trabajadores, ya sean integrantes del órgano de representación unitaria (delegados de personal o miembros del comité de empresa), o bien de la representación sindical (delegados sindicales), pero tal llamamiento sólo resulta obligado en el ámbito del Convenio Nº. 129 de la OIT (art. 16.3 Convenio Nº. 129 OIT), sobre inspección del trabajo en la agricultura, así como para las inspecciones que se practiquen en materia de prevención de riesgos laborales, siendo potestativo del inspector convocarlos en las visitas que tengan otro ámbito o finalidad distintos.
- c) Peritos y técnicos de la empresa. El personal técnicamente cualificado de la empresa objeto de inspección posee de ordinario un conocimiento sobre la misma que puede ser muy ilustrativo y revelador para el inspector actuante, estando éste, capacitado para recabar su presencia en el transcurso de la visita de inspección.

d) Peritos y técnicos habilitados oficialmente. La función inspectora requiere frecuentemente una colaboración pericial o asesoramiento técnico, especialmente en el campo de la seguridad y salud laboral, donde a menudo debe recurrirse a la práctica de verificaciones técnicas o a la aplicación de parámetros científicos, que desbordan la capacidad del inspector. Las Administraciones Públicas vienen obligadas a garantizar este apoyo pericial a la Inspección, que se encomienda a los servicios técnicos de prevención de riesgos laborales dependientes de las Comunidades Autónomas con carácter general, y al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el ámbito de la Administración General del Estado [ art. 2.3 LIT; arts. 8.1.c) y 9.2 LPRL; art. 10.2 RIS]. Los técnicos de estos organismos habilitados oficialmente (no, por tanto, los que pudieran contemplarse en la negociación colectiva) pueden ser convocados por los inspectores y acompañarles en sus visitas.

#### 4.4. Medios de investigación

Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social están facultados para practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren pertinente en orden a sus misiones comprobatorias. La normativa de aplicación (arts. 5.3 y 8.3 LIT; arts. 7.1.4 y 8.1.3 RIT) detalla concretamente las siguientes:

- a) Identificación e interrogatorio al personal de la empresa. Los inspectores está capacitado para exigir la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo visitado, o la razón de su presencia en el mismo si no fueran trabajadores, así como para requerir información, solo o ante testigos, sobre los asuntos objeto de investigación, tanto al empresario como al personal de la empresa.
- b) Requerimiento de comparecencia, en el centro visitado o en las oficinas de la Inspección, del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualquier otro sujeto comprendido en el ámbito de la actuación inspectora.
- c) Examen de documentación. Los inspectores y subinspectores están facultados para examinar, ya sea en el propio centro visitado o en las oficinas de la Inspección, toda la documentación que pueda tener trascendencia en la función fiscalizadora del cumplimiento de la legislación de orden social, como puede ser, entre otros: libros, registros, programas informáticos, archivos en soporte

magnético, declaraciones oficiales, contabilidad, recibos de salarios, documentación en materia de Seguridad Social (justificantes de inscripción, afiliación, alta, baja y del abono de cuotas o prestaciones), documentación preceptiva en materia de prevención de riesgos laborales.

d) Práctica de pruebas. Se reconoce asimismo a los inspectores (no, sin embargo, a los subinspectores) la capacidad para practicar las pruebas siguientes, tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el centro de trabajo, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes, levantar croquis y planos, obtener copias y extractos de la documentación a la que tienen derecho a acceder.

#### 4.5. Reglas de actuación

Las amplias facultades de intervención que se reconocen a los funcionarios de la Inspección no deben ser utilizadas, en perjuicio de los sujetos inspeccionados, más allá de lo que resulte estrictamente imprescindible para la eficacia de la función fiscalizadora, ni están reñidas con el empleo de un trato cortés en la relación con los administrados, y por ello resulta afortunado que se recojan en el RIT una serie de reglas de actuación, a través de las cuales se pretende encauzar el comportamiento de los actuarios lejos de actitudes perturbadoras o prepotentes. Son las siguientes (art. 9 RIT):

- a) Los inspectores y subinspectores deberán comunicar su presencia en el centro de trabajo al empresario o su representante, salvo que pudiera perjudicarse el éxito de la inspección, en los términos ya señalados.
- b) Habrán de observar la máxima corrección en el trato con los ciudadanos.
- c) Procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados.
- d) Prestarán la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los representantes de los trabajadores.

Además los inspectores están obligados a guardar sigilo profesional, que se concreta en las obligaciones siguientes:

- Considerar confidencial el origen de cualquier queja sobre el incumplimiento de las disposiciones legales.
- Observar secreto y no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

#### 4.6. El Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La LIT establece que «de cada actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el funcionario actuante extenderá diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo a disposición de la misma con sujeción a lo que disponga la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social» (art. 14.3 LIT).

El Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una de las herramientas más vetustas de esta institución. El modelo vigente en la actualidad es el aprobado por Resolución de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 11 de abril de 2006, aunque las empresas y autónomos que están obligados a disponer en sus centros de trabajo de un ejemplar pueden obtener la autorización para sustituirlo por el alta en la aplicación informática del Libro de Visitas Electrónico, siempre que el centro de trabajo disponga de un ordenador personal con dispositivo de lector de tarjetas inteligentes (smartcard) y acceso habilitado, a través de internet.

La solicitud de alta en el Libro de Visitas Electrónico debe formularse en el modelo oficial, disponible en la Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde esté ubicado el domicilio social de la empresa o ante la Dirección Especial de la Inspección, adscrita a la Autoridad Central, cuando se trate de órganos de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En la solicitud se identificará a la persona física que tendrá la condición de administrador de la aplicación respecto de la empresa o trabajador autónomo y que estará autorizado para gestionar el alta, baja o mantenimiento de los usuarios a los que se permita el acceso a la aplicación. Dichos administradores, como representantes del sujeto responsable, podrán autorizar a su vez en la aplicación del Libro de Visitas electrónico a otros usuarios administradores lo que determinará la presunción de validez de la representación de éstos últimos.

La autorización de alta de la empresa en el Libro de Visitas electrónico corresponderá, por delegación de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al Jefe/a de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o al titular de la Dirección Especial. Una vez obtenida la autorización, y a través de la propia aplicación, los interesados deben solicitar la asignación de libros de Visita Electrónicos a sus centros de trabajo, realizar el mantenimiento de la información de los usuarios y la consulta del contenido de las diligencias practicadas, así como la solicitud de la baja en el libro de Visitas Electrónico.

Las empresas que cuenten con centros de trabajo con permanencia inferior a treinta días en los que empleen seis o menos trabajadores, que se encuentren acogidas a esta aplicación electrónica, no estarán obligadas a disponer en cada centro de un Libro de Visitas propio sino que utilizarán un único Libro que se generará de forma automática al solicitar el alta del Libro de Visitas electrónico del primer centro de trabajo, y que tendrá asociadas exclusivamente las diligencias relativas a tales centros de trabajo no permanentes.

La baja en el libro de Visitas Electrónico se producirá automáticamente, al solicitar la baja del último Libro de Visitas electrónico que tuviera.

El Libro de Visitas se configura actualmente, no sólo como medio de acreditar las actuaciones inspectoras, constituyendo a estos efectos el soporte documental de las actuaciones previas a los resultados que pudieran finalmente adoptarse, sino también como medio de documentar la comunicación de determinadas medidas que pueden acordarse, jugando al mismo tiempo como garantía de la seguridad jurídica del sujeto inspeccionado. Por otro lado, también deben reflejarse las actuaciones comprobatorias de seguridad y salud en las empresas adscritas a los funcionarios técnicos habilitados, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas, para ejercer labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 9.2 Ley 31/1995 y 67 del RD 138/2000, de 14 febrero, modificado por RD 689/2005).

Conforme a lo dispuesto en la citada Resolución de 11-4-2006 (RCL 2006, 814) , deberá existir un Libro de Visitas en cada centro de trabajo, a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya sean inspectores de Trabajo y Seguridad Social o subinspectores de Empleo y Seguridad Social, y de los funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de funciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales. Esta obligación alcanza tanto a las

empresas como a los trabajadores por cuenta propia y a los titulares de centros o establecimientos, aun cuando no empleen a trabajadores por cuenta ajena e independientemente del Régimen de Seguridad Social aplicable. Los centros de trabajo con permanencia inferior a 30 días y en los que se emplee a 6 o menos trabajadores podrán no disponer de Libro de Visitas propio, utilizando entonces el correspondiente al domicilio de la empresa en la provincia de que se trate. También podrá exonerar de la obligación el Jefe de la Inspección Provincial a quienes justifiquen la imposibilidad o extrema dificultad objetivas para disponer de Libro de Visitas propio en cada centro de trabajo. A los efectos de esta obligación, en las Administraciones Públicas se entiende por centro de trabajo el ámbito funcional con entidad orgánica y operativa propia en los niveles territoriales estatal, autonómico, provincial y municipal.

Cada ejemplar del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será habilitado por el Jefe de la Inspección de la provincia donde radique el centro de trabajo. Los de las dependencias centrales de la Administración General del Estado lo serán por el Director Especial de la Inspección, adscrita a la Autoridad Central. En caso de pérdida o destrucción del Libro de Visitas, deberá presentarse declaración escrita al respecto del representante legal de la empresa, con las pruebas de que disponga, para obtener la habilitación de otro nuevo. Los Libros de Visita agotados deberán presentarse en las oficinas de la Inspección para obtener la habilitación del que haya de sustituirle y conservarse posteriormente en la empresa durante un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de la última diligencia.

En las Comunidades Autónomas con dos lenguas oficiales, se editará en versión bilingüe.

La anotación de diligencias en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios actuantes atrae la atención de la normativa reguladora de la función inspectora, pues no sólo se contempla en las disposiciones ya citadas (art. 14.3 LIT), sino también en los Reglamentos de organización y funcionamiento (arts. 15.1 , 17.2 y 4 , 19.2 y 20 RIT) y de procedimiento sancionador (arts. 11.2, 3 y 5 y 35.3 RIS). Incluso se dictó un Criterio Técnico dedicado específicamente a esta materia: «CT-26/00: Utilización del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por los funcionarios del sistema».

A tenor de dicha regulación cabe señalar lo siguiente:

- 1) Se extenderá una diligencia por cada visita o comprobación.
- 2) Cumplimentando los espacios destinados al efecto en el modelo oficial, se dejará constancia de la identidad del funcionario actuante, Cuerpo al que pertenece, fecha de la actuación y forma de practicarse (visita o comprobación). En las diligencias extendidas por los técnicos habilitados, se hará constar la mención «Técnico habilitado». Si la actuación se realizase por más de un funcionario, incluyendo entre estos a los técnicos habilitados, la diligencia se extenderá por el inspector que dirija las actuaciones, haciendo referencia a los demás funcionarios intervinientes.
- 3) La diligencia reflejará las materias o aspectos examinados y cualquier incidencia que pudiera concurrir.
- 4) No es preceptivo dejar constancia en la diligencia del Libro de Visitas de si se extienden o no actas de infracción o de liquidación.
- 5) La copia de la diligencia efectuada se incorporará a los archivos de la Inspección.
- 6) En las visitas en materia de prevención de riesgos laborales, se deberán reflejar las circunstancias relativas a la participación de los representantes de los trabajadores en su desarrollo.

También podrá utilizarse el Libro de Visitas como cauce de notificación de determinadas medidas acordadas por el funcionario actuante en el curso o como resultado de su intervención, debiendo en este caso hacerse referencia en la diligencia a los requisitos exigibles al acto notificado (plazos, condiciones de impugnación si procediera, etc.). Pueden de este modo practicarse a través del Libro de Visitas las notificaciones relativas a:

- 1) Requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales (tanto los formulados por inspectores de Trabajo y Seguridad Social como por los funcionarios públicos habilitados oficialmente para ejercer funciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales).
- 2) Paralización o suspensión de trabajos en caso de riesgo laboral grave e inminente. En este caso la diligencia contendrá los datos suficientes para determinar el alcance y condiciones de la paralización decretada, así como los necesarios para poder impugnarlos.
- 3) Medidas de advertencia, recomendación o requerimiento para la subsanación de incumplimientos alternativos al procedimiento sancionador.

- 4) Requerimiento de pago de cuotas a la Seguridad Social.
- 5) Adopción de las medidas cautelares destinadas a salvaguardar la integridad de los medios de prueba.

Dada la trascendencia que los plazos tienen en la actuación inspectora, como seguidamente se expondrá, la diligencia en el Libro de Visitas resulta un instrumento idóneo para dejar constancia de las diferentes circunstancias significativas a efectos de señalar el inicio, interrupción o finalización de los períodos computables (art. 17 RIT).

La carencia del Libro de Visitas en el centro de trabajo está tipificada como una infracción por obstrucción a la labor inspectora de carácter leve [art. 50.3.b) LISOS], sancionable con multa de 60 a 625 euros (art. 40.1 LISOS y RD 306/2007, de 2 marzo).

#### 4.7. El procedimiento sancionador.

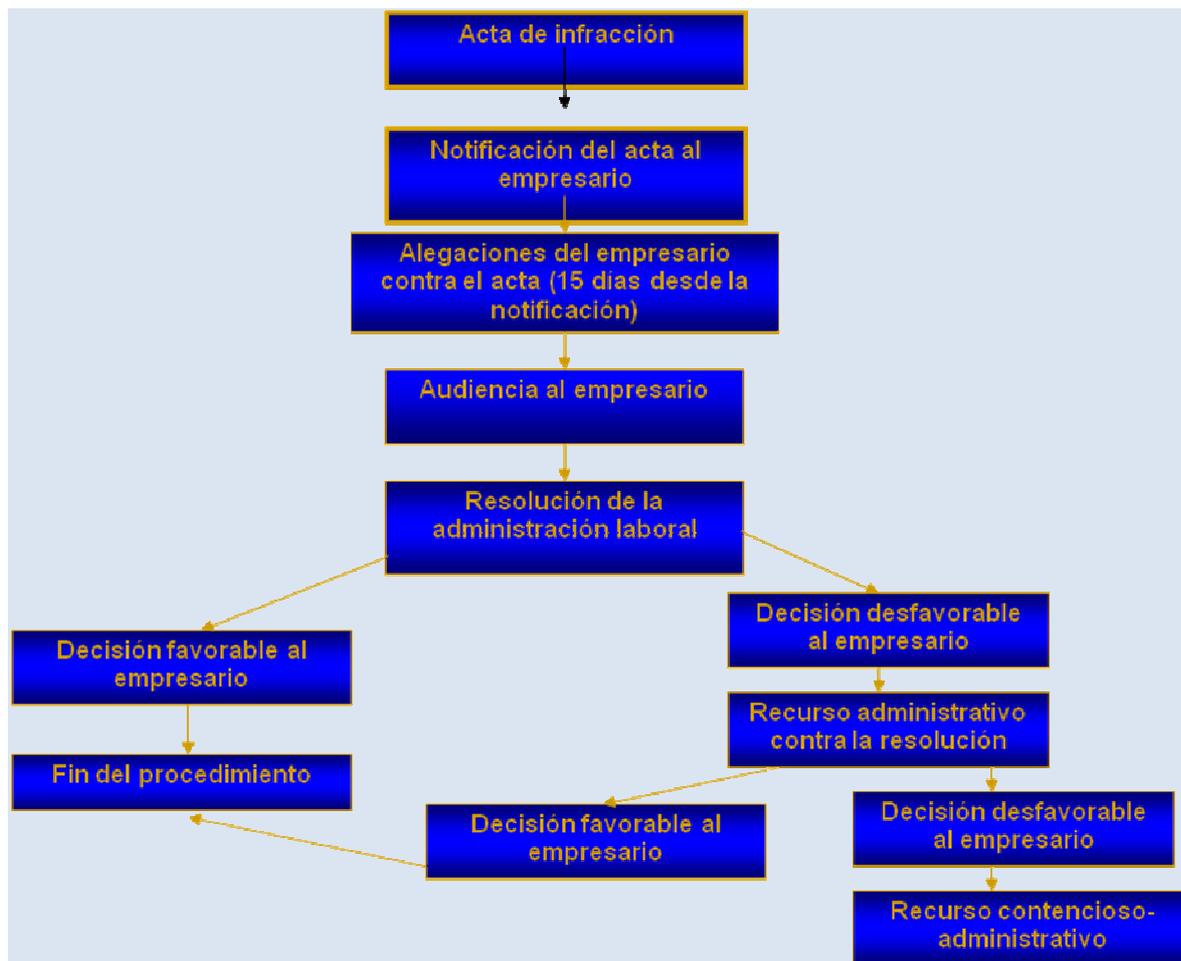
El procedimiento administrativo sancionador se inicia de oficio con la extensión del acta de infracción por parte del inspector de Trabajo y Seguridad Social que debe ser notificada al presunto o presuntos responsables de la infracción administrativa en el plazo de 10 días hábiles a contar desde la fecha que conste en el acta de infracción. Frente a dicha infracción podrá formular el imputado las alegaciones que a su derecho convenga, acompañado de los medios probatorios que estime conveniente en el plazo de 15 días, ante el órgano administrativo competente.

Las actas han de reflejar: la identificación de hechos y circunstancias concurrentes, la calificación jurídica o tipificación, el número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, la propuesta de sanción, su graduación y cuantificación

Si el sujeto imputado formula alegaciones contra el acta de infracción, el órgano que deba resolver podrá requerir informe ampliatorio del inspector que extendió el acta, quien deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días. Dicho informe es preceptivo si el imputado alega hechos distintos de los que constan en el acta de infracción, e insuficiencia del relato de hechos o indefensión. Finalizada la instrucción del expediente, si el presunto infractor hubiera formulado ya alegaciones puede formular nuevas alegaciones en el plazo de tres días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la innovación o concurrencia de hechos distintos de los reflejados por el inspector en el acta de infracción.

El órgano competente dictará resolución motivada, en el plazo de diez días desde el momento de finalización de la tramitación del expediente, confirmando, modificando o dejando sin efecto la propuesta de sanción contenida en el acta levantada por el inspector de Trabajo y Seguridad Social. La resolución se notificará al sujeto infractor y, si es confirmatoria, también a los trabajadores afectados o a sus derechos habientes y, en su caso, a las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En todo caso, si transcurren seis meses desde la fecha que conste en el acta de infracción, sin computar las interrupciones legalmente previstas o imputables al presunto infractor, sin que se dicte por el órgano competente la resolución que pone fin al procedimiento sancionador, éste habrá caducado, procediéndose al archivo de las actuaciones, y el interesado podrá solicitar certificación en este sentido. Frente a la resolución administrativa que pone fin al procedimiento sancionador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior competente en el plazo de un mes. Transcurridos tres meses desde la interposición de dicho recurso sin que recaiga resolución, se puede entender desestimado y queda abierta la vía jurisdiccional contencioso-administrativa.



#### 4.8. El requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales

El requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales tiene sustantividad propia, con una regulación específica que se encuentra contenida en los arts. 7.3 LIT y 43 LPRL, en términos no plenamente coincidentes, pero que persiguen idéntica finalidad: la adecuación de las condiciones de seguridad y salud a lo exigido por la normativa preventiva.

Se trata ésta de una actuación que podrán ejecutar, tanto los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, como –a partir de la reforma de la LPRL de 2003 (RCL 2003, 2899) – los funcionarios públicos habilitados oficialmente para ejercer funciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales.

Cuando el requerimiento se formula por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, la diferencia fundamental que existe entre este tipo de actuación y las restantes medidas de advertencia o requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, radica en que el requerimiento en

materia de prevención de riesgos laborales puede no ser alternativo a la vía sancionadora, sino que cabe la compatibilidad y coexistencia entre ambos tipos de procedimientos. El inspector deberá formular el requerimiento siempre que compruebe la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, independientemente de que proceda a levantar acta de infracción, pues lo importante en materia preventiva ha de ser la evitación del riesgo laboral en el plazo más breve posible, lo que no se garantiza eficazmente si se actúa tan sólo a través de la incoación del expediente sancionador.

El procedimiento para la formulación del requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales está regulado en los arts. 43 LPRL y 11.2 RISOS. De sus enunciados cabe destacar:

- 1) La formalización del mismo no resulta potestativa para el inspector actuante, sino obligada («requerirá»), cuando constate la existencia de una infracción preventiva y, debemos añadir, resulte además factible la subsanación de las deficiencias observadas (a nada conduciría el requerimiento sobre una situación ya superada).
- 2) Cuando el riesgo laboral apreciado tuviera la categoría de «grave e inminente», no procederá la adopción de requerimiento sino la paralización inmediata de trabajos, a la que se refiere el epígrafe siguiente.
- 3) Formalmente, el requerimiento debe ser comunicado al empresario presuntamente responsable, mediante escrito o en diligencia en el Libro de Visitas, señalando las anomalías o deficiencias apreciadas y el plazo para la subsanación de mismas. También ha de ponerse en conocimiento de los Delegados de Prevención, se supone que por la propia Inspección, pues no se dice que haya de ser el empresario quien realice esta notificación, como ocurre con la orden de paralización de trabajos.

El incumplimiento del requerimiento permitirá, si persisten los hechos que lo motivaron, que se levante acta de infracción, en el caso de que ésta no se hubiera promovido en el primer momento. Pero además, puesto que el incumplimiento de los requerimientos, al igual que el de las advertencias previas de la Inspección, se contempla expresamente como criterio de graduación – también – para las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales [ art. 39.1.f) LISOS], podrá por dicha circunstancia elevarse el grado de la sanción.

Si, por el contrario, el acta de infracción se hubiera extendido simultáneamente a la notificación del requerimiento, resultará problemático sancionar un posterior incumplimiento de éste, pues, manteniéndose la identidad de sujeto, hecho y fundamento, tal actuación estará vedada por la aplicación del principio «non bis in idem», que se recoge en el art. 3.1 de la propia LISOS, salvo que pudiera apreciarse una persistencia continuada en la infracción, en los términos contemplados en el art. 39.7 LISOS.

Teniendo en cuenta, pues, la débil posición a la que podría conducir la formulación simultánea de requerimiento y sanción, en el caso de persistir el incumplimiento, frente a la fortaleza disuasoria de un requerimiento apuntalado por una posible sanción posterior reforzada, resulta explicable el uso intensivo que se está produciendo de este instrumento por parte de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos habilitados oficialmente para ejercer funciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales, se practicarán con mismos requisitos y efectos, pudiendo asimismo formalizarse a través del Libro de Visitas, pero debe tenerse en cuenta que el informe de estos funcionarios dirigido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al efecto de que, si así procediera, se levante acta de infracción, tan sólo podrá cursarse cuando se hubiera incumplido un requerimiento previo y persistiera la infracción ( art. 9.3 LPRL).

#### 4.9. Paralización de trabajos

Cuando el incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales fuera desencadenante de un riesgo laboral calificable como de grave e inminente, la intervención inspectora destinada a subsanar las deficiencias constatadas no se produce mediante el requerimiento, sino a través del procedimiento, mucho más expeditivo, de la paralización inmediata de trabajos, por el que además se garantiza la no exposición de los trabajadores al riesgo mientras se adoptan las necesarias medidas de corrección.

La situación de riesgo laboral grave e inminente se erige en la LPRL (art. 21 LPRL) como una especie de alerta máxima capaz de desencadenar diversas actuaciones de emergencia, no sólo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sino por parte de los distintos sujetos implicados, pues

genera obligaciones preventivas para el empresario, faculta al propio trabajador afectado a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, y permite también acordar la paralización de la actividad, mediante decisión mayoritaria, a los representantes legales de los trabajadores, o subsidiariamente a los Delegados de Prevención. Además, la concurrencia de este grado máximo de riesgo eleva a la categoría de muy grave la infracción correspondiente al incumplimiento desencadenante, lo que lleva aparejado una sanción pecuniaria de considerable entidad (superior a 30.050,62 euros). Este concepto del «riesgo laboral grave e inminente» pretende ser acotado en la propia LPRL (en cierto modo, pues sigue existiendo un amplio margen para la apreciación personal) al quedar definido como «aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores» (art. 4.4 LPRL).

La facultad de los inspectores de ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando adviertan la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, se recoge en la LPRL entre las funciones que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [art. 9.1.f) LPRL].

Aunque pueda tener importantes repercusiones económicas sobre las empresas afectadas, la paralización formal de trabajos no es una medida estrictamente sancionadora, sino más bien preventiva (y sumamente eficaz a estos efectos), pero lo cierto es que la LPRL la contempla en el capítulo de responsabilidades y sanciones, quizás porque del incumplimiento de esta medida pueden derivar importantes consecuencias sancionadoras (se tipifica como infracción muy grave) e incluso la responsabilidad directa del empresario en materia de Seguridad Social, como más adelante señalaremos.

El procedimiento para la paralización de trabajos por parte de la Inspección tiene las siguientes características (art. 44 LPRL; art. 11 RISOS):

- 1) Se inicia con la comunicación del inspector al empresario responsable de la orden de paralización, que deberá realizarse por escrito, bien mediante notificación formal o a través de diligencia en el Libro de Visitas, expresando el alcance (habrá de limitarse exclusivamente a los trabajos o tareas desencadenantes del riesgo) y causa de la medida.

- 2) El inspector deberá dar cuenta inmediata de la decisión adoptada a la autoridad laboral competente, y el empresario, por su parte, lo pondrá en conocimiento, también de forma inmediata, de los trabajadores afectados y de los representantes de los trabajadores, dando cuenta al inspector actuante del cumplimiento de esta notificación.
- 3) La medida es ejecutiva desde el primer momento, aunque puede ser impugnada ante la autoridad laboral de forma sumarísima (plazo de tres días hábiles para presentar la impugnación ante la autoridad laboral y resolución de ésta en el plazo de veinticuatro horas).
- 4) Si la medida no es revocada por la autoridad laboral finalizará por decisión de la Inspección, pero también podrá ser el propio empresario quien levante la paralización tan pronto se subsanen las causas que lo motivaron, debiendo comunicarlo en este caso inmediatamente a la Inspección.

Condición necesaria para que pueda formularse la orden de paralización de trabajos es que la situación de riesgo laboral grave e inminente derive de una «inobservancia» empresarial de la normativa preventiva, como expresamente señalan tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 44 LPRL), como la Ley Ordenadora de la Inspección (art. 7.10 LIT). Esta conducta transgresora será constitutiva de infracción administrativa –tal como ésta se define actualmente en el art. 5.2 LISOS– en cuanto la misma pueda quedar incardinada en alguno de los tipos sancionables catalogados (arts. 11, 12 y 13 LISOS), lo que siempre será posible, pues, de no resultar aplicable cualquiera de los apartados que describen conductas concretas y específicas, podrá normalmente acudir a alguna de las cláusulas genéricas o de cierre contenidas en dichos preceptos, que habitualmente será la prevista en el apartado 10 del art. 13, ya que la calificación del riesgo generado como grave e inminente se corresponde justamente con la catalogación muy grave de la falta. Por lo tanto, la paralización de trabajos no sólo no resulta incompatible con la incoación del expediente sancionador, sino que irá de ordinario acompañada de éste, habida cuenta de la entidad y trascendencia de la conducta infractora.

A su vez, el incumplimiento de la paralización por parte del empresario está considerado como una infracción muy grave (art. 13.3 LISOS), que recoge también como conducta infractora la de reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización, en concordancia con la facultad de levantar la paralización que se concede al empresario. Pero además, el incumplimiento de la paralización podrá equipararse a la falta de aseguramiento

respecto de los accidentes de trabajo que en tal caso pudieran producirse, generando una responsabilidad directa del empresario infractor sobre las prestaciones que de dicha contingencia pudieran derivarse, compatible con cualquier otra responsabilidad o sanción, a tenor de lo dispuesto la vigente Ley General de la Seguridad Social (art. 195 LGSS).

#### 4.10. Sanciones

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa en el orden social, entre otras, las relativas a la seguridad y de salud laborales<sup>26</sup>.

Las sanciones previstas<sup>27</sup> son, principalmente, de carácter económico y oscilan entre los 40 y los 819.780 euros de multa, según se trate de infracciones leves, graves o muy graves. Dentro de cada una de ellas se gradúan las sanciones en función de la concurrencia de una serie de criterios agravantes o atenuantes.

Por otra parte, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cabrá, asimismo, la sanción consistente en la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el cierre del centro de trabajo correspondiente<sup>28</sup>. Además, podrá limitarse la facultad de contratar con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, o constitutivas de delito<sup>29</sup>, todo ello en los términos contemplados en la legislación específica<sup>30</sup>.

Todo ello sin perjuicio que también pueda exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial.

A pesar de que el empresario es el principal responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores en su empresa, y del cumplimiento para ello de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador no está exento de obligaciones en esta materia. Financiado por:

El incumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención puede conllevar la imposición de una sanción disciplinaria por parte de la dirección de la empresa, ya que la propia Ley 31/1995

---

<sup>26</sup> Artículo 1.1 y 11 LISOS.

<sup>27</sup> Artículo 39 y siguientes de la LISOS

<sup>28</sup> Artículo 53 Ley Prevención Riesgos Laborales

<sup>29</sup> Artículo 54 Ley Prevención Riesgos Laborales

<sup>30</sup> Artículo 20.d de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

establece en su artículo 29.3 que el incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral. La posible sanción se ajustará a lo previsto en el correspondiente Convenio Colectivo en cuanto a faltas disciplinarias y, en su defecto, podrá basarse en el artículo 5.b) del Estatuto de los Trabajadores, que impone como deber específico de los trabajadores, “observar las medidas de seguridad e higiene que se adoptan” .Sin embargo, a pesar de que el trabajador también se ve obligado al cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos laborales, es necesario insistir en que el único a quien la Administración del Estado considera responsable de su cumplimiento, y a quien va a sancionar, (en el plano administrativo), la Inspección de Trabajo en caso de incumplimiento es al empresario, independientemente del grado de intervención que haya tenido el trabajador en el incumplimiento de la norma. En otros tipos de responsabilidades, (civil o penal), sí pueden ser imputados otros trabajadores, como ya hemos hablado anteriormente.

Las sanciones para las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral consisten, como regla general, en multas y se gradúan, también, en leves, graves o muy graves, siendo su cuantía mucho más elevada que las previstas para otras infracciones laborales y de Seguridad Social. En este punto es necesario llamar la atención sobre el hecho de que la Ley 32/2006 sobre Subcontratación en el Sector de la Construcción ha optado, no por crear un régimen de responsabilidades propio sino por incorporar nuevos ilícitos administrativos a los ya tipificados en materia de seguridad y salud laboral en la LISOS<sup>31</sup>. Las multas en esta materia van desde los 40 euros las leves, hasta los 819.780 las muy graves, como muestra la Tabla 1, que están recogidas en el artículo 40.2 de la LISOS.

---

<sup>31</sup> Artículos 11 a 13

Infracción	Grado	Cuantía
Leve	Mínimo	40-405 €
	Medio	406-815 €
	Máximo	816-2.045 €
Grave	Mínimo	2.046-8.195 €
	Medio	8.196-20.490 €
	Máximo	20.491-40.985 €
Muy Grave	Mínimo	40.986-163.955 €
	Medio	163.956-409.890 €
	Máximo	409.891-819.780 €

TABLA 1. Sanciones

Dependiendo de la cuantía de la sanción, éstas serán impuestas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los órganos recogidos en la Tabla 2. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un único expediente sancionador, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para marcar la de mayor cuantía.

Competencia	Cuantía de la sanción
Autoridad laboral competente provincial	Hasta 40.985 €
Director general de Trabajo	Hasta 123.000 €
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales	Hasta 409.900 €
Consejo de Ministros	Hasta 819.780 €

TABLA 2. Competencia y cuantía de la sanción

La propia LISOS<sup>32</sup> contiene unos criterios de graduación que deben tomarse en consideración, tanto por el inspector de Trabajo y Seguridad Social como por la autoridad que dicte la resolución imponiendo la sanción, para graduar la sanción, de modo que si no se consideran relevantes ninguno de los criterios, la sanción se impondrá en su grado mínimo<sup>33</sup>.

Dichos criterios son los siguientes:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.

La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 4.11. Propuesta de recargo de prestaciones

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está facultada para promover la declaración de una responsabilidad sumamente relevante en la siniestralidad laboral: el recargo del 30 al 50 por 100 sobre todas las prestaciones económicas de Seguridad Social que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional producido a consecuencia de una falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, que el empresario infractor deberá abonar a su exclusivo cargo.

---

<sup>32</sup> Artículo 39.3

<sup>33</sup> Artículo 39.6 de la LISOS

El recargo de prestaciones es una peculiar institución de nuestro Ordenamiento, de arraigada tradición (data de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900) y discutida naturaleza jurídica, actualmente regulado en el art. 123 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994, a cuyo análisis se dedica un apartado específico de esta obra. En este epígrafe nos proponemos tan sólo abordar los aspectos concernientes a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el procedimiento que conduce a la declaración del mismo en vía administrativa.

Desde esta perspectiva, debemos primeramente referirnos a la necesaria conexión que debe producirse entre la existencia de infracción administrativa y la fundamentación de la propuesta del recargo. Se refiere el art. 123.2 LGSS, sin ningún género de ambigüedad, al empresario «infractor», y la norma procedimental (art. 27 RISOS) exige señalar en el informe-propuesta de la Inspección las disposiciones infringidas.

Claro es que la necesidad de que concurra infracción administrativa no significa que deba forzosamente existir acta de infracción, pues hay ocasiones en las que mediando infracción no es posible iniciar el procedimiento sancionador. Así sucede cuando la actuación inspectora se produce en el ámbito de las Administraciones públicas, donde, como ya hemos tenido ocasión de analizar, no cabe promover acta de infracción. Lo mismo ocurrirá cuando por concurrencia con el orden jurisdiccional penal haya de paralizarse el expediente sancionador, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 LISOS. Y, finalmente, podremos encontrarnos también ante dicha situación en los supuestos en que la infracción administrativa hubiera sido apreciada por otros órganos competentes por razón de la actividad, como sucede cuando el accidente de trabajo se produce en minas o canteras, etc. Por ello, el RISOS establece que si no se hubiese levantado acta de infracción se justificará razonadamente esta circunstancia en el informe-propuesta, mientras que si se hubiese practicado acta de infracción y hubiese recaído resolución de la autoridad laboral sobre la misma se aportará ésta al expediente ( art. 27 RISOS).

El informe-propuesta de la Inspección de Trabajo debe asimismo recoger los hechos y circunstancias concurrentes en el accidente investigado, señalar la causa concreta de las enumeradas en el art. 123.1 LGSS que motiva la propuesta y concretar el porcentaje de recargo que se considere procedente aplicar (art. 27 RISOS). Esta cuantificación del recargo, entre el 30 y el 50

por 100, se hace depender, en la regulación legal del mismo, de la «gravedad de la falta», por lo que resulta natural que exista cierta correspondencia entre la calificación y graduación que pueda merecer la infracción administrativa en el procedimiento sancionador, si éste se hubiera iniciado, y el porcentaje concreto de recargo que se proponga.

El recargo de prestaciones resulta compatible con todas las demás responsabilidades que pueden concurrir en este terreno (art. 123 LGSS). La LPRL introdujo, no obstante, una vinculación entre, de un lado, la declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo sobre la existencia de infracción a la normativa preventiva, y del otro, el pronunciamiento que sobre el recargo corresponda al orden social de la jurisdicción, precepto trasladado actualmente al art. 42.5 LISOS.

## **CONCLUSIONES**



**PRIMERA.** El Arquitecto Técnico o ingeniero de Edificación puede ejercer su profesión por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas. El contrato que lo unirá a sus clientes será el de contrato de arrendamiento de servicios y el de obra. Para dichas funciones debe estar colegiado en el Colegio Profesional, atendiendo a las prestaciones dadas por el mismo.

También existe el trabajador por cuenta ajena, donde una persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta ajena y bajo dependencia ajenas, denominada empleador o empresario. El tipo de contrato que regula su actividad puede ser de varias modalidades. Los más utilizados en construcción son el contrato indefinido, el contrato por obra y servicio, eventual o en prácticas.

Otras de las actividades que pueden desempeñar el arquitecto técnico, son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Otra actividad es la de empresario, donde a través de Sociedades mercantiles ejercerá su actividad profesional. Siendo las más comunes la Sociedad Limitada, la Sociedad Anónima y las Sociedades laborales, teniendo en cuenta cada requisito de cada una de ellas.

**SEGUNDA.** La ley de prevención de Riesgos laborales tiene dos características esenciales: una regula únicamente los aspectos jurídicos en esta materia y tiene un carácter general, es decir, se aplica a todos los sectores y a todas las actividades con independencia del tipo de riesgo.

Deben entenderse como normas, las normas de desarrollo reglamentario que menciona el art. 6 de la LPRL, las normas jurídico-técnicas que inciden en las condiciones de trabajo en materia de prevención, las disposiciones reglamentarias anteriores a la propia LPRL que sigan vigentes y se ocupen de dicha materia, las normas sobre prevención de riesgos contenidas en los convenios colectivos en cláusulas de eficacia normativa y a las normas sobre prevención de riesgos contenidas en los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la ley 7/1990 de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En general, cualquier otra disposición contenida en las leyes o reglamentos laborales que contuviesen normas específicas sobre protección de riesgos laborales

**TERCERA.** El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales, evitarlos riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen.

Deberá adaptar el trabajo a la persona, a la hora de concebir y diseñar los puestos de trabajo, a tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas y con más importancia, garantizar que sólo los trabajadores con información adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Tener en cuenta la evolución de la técnica y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, anteponer la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores. Y proporcionar los medios de protección necesarios para cada trabajo a realizar.

**CUARTA.** Hay dos tipos de responsabilidad civil pueden ser por responsabilidad contractual cuando existe previamente entre las partes un contrato en vigor que les vincula jurídicamente, prescribe en el transcurso de 15 años.

Y responsabilidad extracontractual aquella que no tiene su origen en un contrato previo entre los sujetos implicados, que prescribe en un año.

La actividad de un profesional es una responsabilidad asegurable y afecta, al “quantum” económico con el que el Ingeniero de Edificación o Arquitecto técnico o su aseguradora deberán responder.

Es compatible con la responsabilidad penal y con la responsabilidad administrativa

**QUINTA.** La responsabilidad penal es aquella que tiene la finalidad de sancionar las conductas, en materia de prevención de riesgos laborales, considerados como delitos en el Código Penal y el castigo de las personas físicas responsables de aquellas conductas con penas que, en algunos casos, pueden llegar a ser de prisión.

Por el incumplimiento de las normas de la ley de Prevención de riesgos laborales, pueden producirse una serie de delitos, tales como el homicidio, lesiones y delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores, donde el arquitecto técnico o Ingeniero de Edificación deberá responder.

En cuanto al homicidio por imprudencia grave, puede ser castigado con pena de prisión de uno a cuatro años y si fuera cometido por imprudencia profesional se impondrá además inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión de de tres a seis años. Si la imprudencia es leve, solo serán castigados con pena de multa de un a dos meses.

En cuanto a las lesiones, pueden ir las penas de prisión desde los seis meses hasta los tres años, si las lesiones se produjesen por imprudencia profesional se impondrá la pena de inhabilitación profesional de uno a cuatro años.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Cuando la pena de prisión impuesta sea inferior a dos años existe la previsión legal de que el juez conceda la posibilidad de evitar el ingreso a cárcel si lo estima conveniente, acordando la suspensión de la ejecución de la pena siempre que se den determinados requisitos:

- Que el sujeto haya delinquido por primera vez.
- Que haya satisfecho las responsabilidades civiles que se hayan declarado en sentencia pagando las indemnizaciones correspondientes a los perjudicados.

En todo caso, esta suspensión quedará condicionada al hecho que el condenado no vuelva a delinquir en el periodo indicado por el juez (entre 2 y 5 años) y, opcionalmente, también puede condicionarla al hecho que se someta a la realización de programas o cursos formativos que guarden relación con el delito cometido.

**SEXTA.** El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa.

Las sanciones previstas son, principalmente, de carácter económico y oscilan entre los 40 y los 819.780 euros de multa, según se trate de infracciones leves, graves o muy graves. Dentro de cada una de ellas se gradúan las sanciones en función de la concurrencia de una serie de criterios agravantes o atenuantes.

Por otra parte, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cabrá, asimismo, la sanción consistente en la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el cierre del centro de trabajo correspondiente. Además, podrá limitarse la facultad de contratar con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, o constitutivas de delito.

A pesar de que el empresario es el principal responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores en su empresa, y del cumplimiento para ello de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador no está exento de obligaciones en esta materia.

El incumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención puede conllevar la imposición de una sanción disciplinaria por parte de la dirección de la empresa.

## **BIBLIOGRAFÍA**



- Reparación e indemnización de los daños; Thomson Aranzadi
- Responsabilidades y garantías de los agentes de la edificación; Celia Martínez Escribano
- Prevención de riesgos laborales. Ley y normas complementarias.
- [www.acsys.es](http://www.acsys.es)
- [www.libros-revistas-derecho.es](http://www.libros-revistas-derecho.es)
- [www.intervencionsocial.com](http://www.intervencionsocial.com)
- [www.revistagestionpracticaderiesgoslaborales.com](http://www.revistagestionpracticaderiesgoslaborales.com)
- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- [www.articulosriesgoslaborale.es](http://www.articulosriesgoslaborale.es)
- Gestión práctica de Riesgos Laborales; Manuel Alegre Nueno.
- [www.indret.com](http://www.indret.com)
- [www.coaatcan.com](http://www.coaatcan.com)
- [www.mtss.es](http://www.mtss.es)
- [www.redceei.com](http://www.redceei.com)
- Manual de Derecho de la construcción; Fernando Díaz Barco
- Responsabilidades administrativas ante las nuevas obligaciones en el sector de la construcción; Miguel Ángel Sánchez de la arena.
- Las responsabilidades en la construcción: Regímenes Jurídicos y Jurisprudencia; Jesús Estruch Estruch.
- Ley de ordenación de la edificación.
- Revistas y documentos para aparejadores, sobre la Responsabilidad Civil, Responsabilidad Penal.