TEMA 12

DERECHOS Y DEBERES: EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. EL DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN. SITUACIONES DE RIESGO GRAVE E INMINENTE. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A RIESGOS. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. REAL DECRETO 171/2004, DE 30 DE ENERO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

INTRODUCCIÓN

Este tema se divide en dos bloques fundamentales. De un lado, desarrolla aspectos claves del Capítulo III. Derechos y Deberes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y, de otro lado, contempla el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales, que constituye el desarrollo normativo del artículo 24 de la LPRL.

El Capítulo III. Derechos y Deberes de la LPRL abarca desde los artículos 14 a 29. Este tema se centra en el desarrollo de los artículos 14 y 15, así como en el artículo 21, sobre Riesgo grave e inminente, el artículo 25 sobre Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y el artículo 29 sobre Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El segundo bloque del tema se centra en el desarrollo del contenido del Real Decreto 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales, haciendo referencia a su origen normativo, aspectos fundamentales del Real Decreto y cuestiones de utilidad para su aplicación.

1. DERECHOS Y DEBERES: EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

El derecho de las personas trabajadoras a la protección frente a los riesgos laborales se encuentra garantizado en el ordenamiento jurídico español en diferentes normas legales:

- *Constitución Española (1978) (CE)*: El **artículo 40.2** de la CE de 1978 sienta las bases, dirigidas a los poderes públicos, en relación con sus obligaciones para con la seguridad e higiene en el trabajo. De este modo, el artículo 40.2 establece que:

  "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la **seguridad e higiene en el trabajo** y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

- *Estatuto de los Trabajadores (ET)* (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores):

  Esta ley será de aplicación a las personas trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos **por cuenta ajena** y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

En sus **artículos 4 y 5** se recogen, respectivamente, los Derechos y Deberes Laborales básicos.

Así, el **artículo 4. Derechos Laborales**, **apartado 2**, establece que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

"d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales".

Además, el **artículo 19. Seguridad y Salud en el Trabajo**, establece lo siguiente:

"1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente".

- *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*: el **Capítulo III. Derechos y Deberes** de la LPRL abarca desde los artículos 14 a 29. En concreto, es el **artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales,** el que desarrolla los derechos que asisten a las personas trabajadoras en materia de riesgos laborales, y establece lo siguiente:

  "1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

  El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

  Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

  Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

  Además, conforme a la disposición adicional decimoctava de la LPRL, se establece a su vez el derecho a una protección eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Cabe mencionar en este punto el **derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable,** el cual fue incluido dentro de los **Principios y derechos fundamentales en el trabajo** en una decisión histórica de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, celebrada en Ginebra, y clausurada el 11 de junio de 2022.

En el documento *"Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ILC.110/Informe VII), 2022"* publicado por la OIT, se recogen los aspectos fundamentales que dieron lugar a esta decisión, y sus repercusiones.

Por último, cabe destacar la "**Disposición final quinta. Protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del cambio climático y las catástrofes naturales",** del **Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre,** que establece que, en el plazo de doce meses, el Gobierno aprobará, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía

Social, un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

2. EL DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN

Tal como se cita en el mencionado **artículo 14 de la LPRL**, el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone la existencia de un correlativo **deber de la empresa de protección** de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

De este modo, el **artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales** de la LPRL establece lo siguiente:

"2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

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

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores".

Además, el **artículo 15. Principios de la acción preventiva**, de la LPRL, constituye la **clave fundamental** de esta LPRL, junto con el artículo 14, en relación con el deber empresarial de protección, donde se recoge que:

"1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

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

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

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

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal".

Cabe señalar que parte de este deber empresarial encuentra asimismo amparo en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde en su **artículo 19**. **Seguridad y Salud en el Trabajo**, establece lo siguiente:

"4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo".

Derivados de las obligaciones recogidas en los artículos 14 y 15 de la LPRL, el Capítulo III de la LPRL recoge a su vez otra serie de obligaciones referentes al deber empresarial de protección:

- Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

- Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.
- Artículo 19. Formación de los trabajadores.
- Artículo 20. Medidas de emergencia.
- Artículo 21. Riesgo grave e inminente.
- Artículo 22. Vigilancia de la salud.
- Artículo 23. Documentación.
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
- Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Artículo 26. Protección de la maternidad.
- Artículo 27. Protección de los menores.
- Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Por su parte, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, viene a dar cumplimiento al artículo 6 de la LPRL, desarrollando normativamente los aspectos recogidos en los mencionados artículos de esta ley.

3. SITUACIONES DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

La normativa en materia de PRL recoge las actuaciones a seguir en caso de detectarse un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y lo define en **el art. 4 de la LPRL** del siguiente modo:

"Se entenderá como «**riesgo laboral grave e inminente**» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a **agentes susceptibles** de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata".

En consecuencia, nos encontramos que el "riesgo grave e inminente" genera obligaciones y derechos para los diferentes agentes implicados en la relación laboral: **la empresa, la persona trabajadora (o representantes legales de las mismas) y la ITSS.** Estas situaciones encuentran su cobertura legal en la siguiente normativa de aplicación:

- *Obligaciones de la empresa en materia de riesgo grave e inminente:*

El **artículo 21. Riesgo grave e inminente** de la LPRL, establece lo siguiente:

"1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, **el empresario estará obligado** a:

> a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro".

- *Obligaciones y derechos de las personas trabajadoras, o sus representantes, en materia de riesgo grave e inminente:*

El mismo **artículo 21. Riesgo grave e inminente** de la LPRL, establece en su **apartado 2** lo siguiente:

"2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del **artículo 14** de la presente Ley, **el trabajador tendrá derecho** a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud **de los trabajadores, los representantes legales** de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave".

También el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, en su **artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo** recoge, en términos similares, las actuaciones a llevar a cabo por parte de las personas trabajadoras en caso de **riesgo grave e inminente**:

"5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad **seria y grave de accidente** por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada".

Es importante destacar en este punto las nuevas situaciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores como consecuencia de la **disposición final segunda del Real Decreto-ley 8/2024**, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo una nueva letra g) al artículo 37.3, referente a los denominados "permisos climáticos":

«g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una **situación de riesgo grave e inminente**, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso".

Además, se introduce una nueva letra e) en el artículo 64.4 que establece que, el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

«e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la **activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.»

- *El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de riesgo grave e inminente:*

El **artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social** de la LPRL, establece:

"1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de **riesgo grave e inminente** para la seguridad o salud de los trabajadores".

Y el **artículo 44** de la LPRL, sobre **Paralización de trabajos**, recoge que:

"1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal

impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía".

En términos similares, la disposición final primera del Real Decreto-ley 4/2023 ya introdujo una modificación del *Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*, añadiendo una nueva disposición adicional, la "Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", que establece que "cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con **fenómenos meteorológicos adversos**, incluyendo **temperaturas extremas**. (…) Las medidas preventivas incluirán la **prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos**, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora".

Para más información, la **Guía Técnica del INSST para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa** recoge, en **su Anexo B.6 Actuaciones frente a emergencias**, que dentro del Sistema de Prevención de la empresa, como actividades preventivas básicas, "deben analizarse las **posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente**, planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias para la correcta realización de las actividades planificadas (teniendo en cuenta la normativa específica que sea de aplicación). Asimismo, deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse lo más rápidamente posible primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los trabajadores accidentados".

4. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A RIESGOS

El **artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos** de la LPRL establece que:

"1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias **características personales o estado biológico conocido**, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren

manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias".

Si bien el **artículo 25 de la LPRL no especifica en detalle los colectivos de personas trabajadoras que se pueden considerar especialmente sensibles**, podemos incluir los siguientes:

- *Personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos*: como pueden ser aquellas que desarrollen determinada sensibilidad a agentes químicos, físicos y/o biológicos presentes en el puesto de trabajo que ocupan, o en su entorno.
- *Personas trabajadoras con discapacidad:* incluye personas trabajadoras con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, siempre que esta discapacidad le haga especialmente sensible a los riesgos concretos del puesto de trabajo.
- *Personas trabajadoras menores de edad:* cuya protección específica se recoge en el artículo 27 de la LPRL.
- *Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia:* cuya protección específica se contempla en el artículo 26 de la LPRL.
- *Personas trabajadoras mayores:* la edad provoca que determinadas características psicofísicas del trabajador (sobre todo de carácter físico y sensorial) puedan verse reducidas, limitando su capacidad de respuesta a las distintas exigencias del puesto de trabajo que ocupan. Si esta situación no se gestiona adecuadamente, se puede incrementar la probabilidad de sufrir daños derivados del trabajo.

En el apartado de normativa nacional para Colectivos: Trabajadores especialmente sensibles de la web del INSST, se puede encontrar información adicional sobre la regulación específica destinada a la protección de estos colectivos.

5. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras, como sujetos susceptibles de sufrir daños derivados del trabajo y elementos fundamentales en la relación laboral, también tienen asignadas una serie de obligaciones que les impone la normativa de aplicación y, sin cuyo obligado cumplimiento, no sería posible el éxito en materia preventiva dentro de la organización.

Así pues, nuevamente debemos remitirnos al Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores** donde, en **su artículo 5. Deberes laborales**, se establece que:

"Los trabajadores tienen como deberes básicos:

> a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
>
> b) **Observar las medidas de prevención de riesgos laborales** que se adopten.
>
> c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo".

Y el **artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo** del ET recoge que:

"2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo".

Por su parte, la **LPRL** establece en su **artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos** lo siguiente:

"1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

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

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

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

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

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

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de **incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el **artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores** o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno".

Con todo ello, deberán además considerarse las responsabilidades penales y civiles que pudieran darse y que se contemplan en los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal.

6. REAL DECRETO 171/2004, DE 30 DE ENERO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

El **artículo 24. Coordinación de actividades empresariales** de la LPRL, establece que:

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

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo **deberán vigilar** el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de **los trabajadores autónomos** que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. **Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente**".

En consecuencia, este real decreto viene a dar cumplimiento al mandato de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la LPRL, y toma como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales. **El real decreto se estructura en seis capítulos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.**

Para su correcta aplicación es fundamental conocer y distinguir adecuadamente la figura del **empresario titular** frente a la figura del **empresario principal**.

El **artículo 2. Definiciones, recoge,** entre otras**, las siguientes**:

- b) *Empresario titular del centro de trabajo*: "la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo".

  Es decir: quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla. Le corresponden diferentes obligaciones **en función de si dispone o no de trabajadores en el centro.**

- c) *Empresario principal*: "el empresario que 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". Como veremos, puede ser a su vez el empresario titular.

Las Notas Técnicas de Prevención **NTP 918 y 919,** elaboradas por el INSST y que se pueden consultar en la web del INSST, resultan de gran ayuda para la interpretación de este real decreto, recogiendo cuadros resumen con las obligaciones del empresario titular y del empresario principal, y profundizando en dichos conceptos.

Por su parte, las **NTP 1.052 y 1.053** complementan las anteriores NTP mencionadas, y de especial utilidad la **NTP 1.053,** que recoge un supuesto práctico muy útil. Otras NTP de interés en la materia son la: **1.133 y 1.144.**

Además, el documento publicado por el INSST "Directrices para una eficaz coordinación de actividades empresariales"(2024), establece unas directrices básicas que permiten llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales (CAE) de forma eficiente, de manera que se controlen realmente los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales. Se recomienda su lectura para una mejor comprensión de los conceptos aquí contemplados.

Cabe mencionar, de otro lado, la ***Guía Técnica*** *para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción*, que desarrolla el Real Decreto 1627/1997, elaborada por el INSST, la cual incluye el **Apéndice 1. Coordinación de actividades empresariales y recurso preventivo en las obras de construcción**, que contempla las particularidades referentes a la aplicación del Real Decreto 171/2004 en este sector.

En este sentido, la **disposición adicional primera del Real Decreto 171/2004** establece que:

"Las obras incluidas en el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se regirán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido **en este real decreto,** se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La información del artículo 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

Las instrucciones del artículo 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.

b) Las medidas establecidas en el capítulo IV para el empresario principal corresponden al contratista definido en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

c) Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra".

En cuanto a los **trabajadores autónomos**, es de destacar el **artículo 12** del **Real Decreto 1627/1997**, que establece la obligación de estos, en el apartado d), de ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales recogidos en el artículo 24 de la LPRL, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido. Se puede consultar a su vez el documento elaborado por la Comisión

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), y disponible en la web del INSST, "Trabajadores autónomos. Coordinación de actividades preventivas".

En resumen, en la coordinación de actividades empresariales hay que tener presente que intervienen diferentes empresas con sus correspondientes obligaciones, en función de la condición que ostenten o posición que ocupen en el proceso, lo que genera diferentes situaciones posibles que se analizan en los siguientes apartados. Como veremos, las obligaciones se van incrementando y no son excluyentes.

a) Empresas concurrentes. Capítulos II y V del Real Decreto 171/2004

El **artículo 4. Deber de Cooperación**, establece que:

"1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la forma que se establece en este capítulo.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos".

Por tanto, todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son empresarios concurrentes y **les aplica a todos el artículo 4 y 5** del Real Decreto 171/2004, así como los medios de coordinación recogidos en su **Capítulo V**.

El deber de cooperación se canaliza, de este modo, a través de la obligación de la información, tal como se recoge en las tablas explicativas que pueden consultarse en la NTP 918 del INSST.

b) Empresario Titular. Capítulos II, III y V del Real Decreto 171/2004

Recordemos que el empresario titular es la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla. Le corresponden **diferentes obligaciones en función de si dispone o no de trabajadores** en el centro. Además de las obligaciones descritas en el apartado a) anterior, cuando el empresario ostenta la titularidad del centro, pero sin aportar trabajadores, las obligaciones en este caso se limitan únicamente a **informar** a los empresarios concurrentes de los riesgos de su centro (**artículo 7 del Real Decreto 171/2004**) y que puedan afectar a las actividades desarrolladas en este por las empresas contratadas y subcontratadas, así como de las medidas necesarias para la prevención de estos. Se informará, además, de las actuaciones a seguir en caso de emergencia, que habrán previsto de acuerdo con el artículo 20 de la LPRL, y cualquier otra normativa en esta materia que pudiera resultarles de aplicación.

Cuando el empresario dispone de trabajadores en el centro el nivel de obligaciones resulta más exigente y, por tanto, además de la obligación de información le corresponde la obligación de **facilitar instrucciones**, según los establecido en el **artículo 8 del Real Decreto 171/2004**.

Se aconseja la consulta de las figuras explicativas recogidas en la NTP 918 del INSST.

Por su parte, los empresarios concurrentes deberán adoptar las medidas que se recogen en el **artículo 9** en relación con la información e instrucciones recibidas por parte del empresario titular.

c) Empresario Principal. Capítulos II, III, IV y V del Real Decreto 171/2004

Recordemos que el empresario principal es aquel que contrata o subcontrata a otras empresas para realizar un trabajo o un servicio en su centro de trabajo que sea de su **propia actividad**.

La dificultad estriba en determinar qué se considera "propia actividad", cuestión no aclarada en el Real Decreto 171/2004. En la NTP 918 se discute este asunto, de tal manera que podemos encontrarnos con dos interpretaciones:

- Teoría de la indispensabilidad: se integran en el concepto de propia actividad tanto las actividades que constituyen el ciclo de producción de la empresa principal como aquellas complementarias o no nucleares, es decir, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo o el fin productivo empresarial.
- Teoría de la inherencia: propia actividad será únicamente la que es inherente al ciclo productivo, de modo que sólo incluye las tareas que corresponden a dicho ciclo de la empresa principal, en sentido estricto.

El Tribunal Supremo, en los últimos tiempos, se ha venido inclinando por la segunda teoría, es decir, en términos generales, se considera **propia actividad** cuando coincide con la actividad nuclear del empresario (la imprescindible para conseguir en el objeto jurídico que da lugar a la actividad de la empresa principal). No obstante, a la hora de calificar una actividad como propia o no, debe efectuarse un análisis específico y pormenorizado de la situación existente para cada caso concreto.

Atendiendo a lo establecido en el capítulo IV, además de las obligaciones que les atribuye los capítulos II, III y V del Real Decreto 171/2004, al **empresario principal** le corresponden las obligaciones recogidas en **el artículo 10, sobre el Deber de Vigilancia.**

Se debe tener en cuenta que en la coordinación de actividades pueden darse ocasiones en las que no coincida la figura del empresario principal y empresario titular del centro de trabajo. Este sería el caso de una empresa que contrata la realización de una obra o servicio que no es de su propia actividad y esta a su vez, subcontrata con otra la realización de dicha obra o servicio. Es decir, la primera empresa actúa como empresario titular y la segunda como empresario principal respecto a la subcontrata, por el hecho de subcontratar su propia actividad.

Por tanto, una **empresa pasará a ser empresario principal** (correspondiéndole por ello el deber de vigilancia del artículo 10 del Real Decreto 171/2004), cuando haya sido contratada por un empresario titular para realizar una obra o servicio que no sea de su propia actividad, y dicha empresa, a su vez, subcontrata su propia actividad con otra y se encuentra presente durante la realización de estos trabajos en el centro de trabajo.

Del mismo modo, cuando una empresa contrata la realización de varias obras o servicios que no sean de su propia actividad de forma simultánea con varias empresas, si estas empresas contratistas a su vez subcontratan parte de estas actividades con otras empresas, pasan a ser empresarios principales de las respectivas subcontratas (se aconseja consultar el gráfico explicativo recogido en la NTP 918 del INSST).

Cuando se trata de la coordinación de actividades en el **sector de la construcción**, las medidas establecidas en el capítulo IV del Real Decreto 171/2004 para el empresario principal, de acuerdo con la disposición adicional primera (DA 1ª) del mismo reglamento, corresponden al contratista definido en el artículo 2.1.h del Real Decreto 1627/1997.

En relación con el **capítulo V del Real Decreto 171/2004**, sobre **medios de coordinación**, comprende todos los recursos que pueden emplearse en el centro de trabajo para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales y, concretamente, el **artículo 11,** recoge una lista no exhaustiva de posibles medios de coordinación, que se resumen en la NTP 919 del INSST.

El **artículo 12** incluye especificaciones en relación con la determinación de los medios de coordinación, y los **artículos 13 y 14** determinan respectivamente cómo llevar a cabo la designación de las personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, y cuáles son las funciones de estas personas:

- Artículo 13 sobre **designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas:**

  "1. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará **medio de coordinación preferente** cuando **concurran dos o más de las siguientes condiciones:**

  a) Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.

  b) Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

  c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

  d) Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

  2. Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

a) Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.

c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.

d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores

designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.

f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

4. Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a) a d) del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas".

En cuanto a las **funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, aparecen recogidas en el artículo 14.** Un resumen de estas se puede encontrar en la NTP 919 del INSST.

Por último, el Real Decreto 171/2004 en su Capítulo VI. Derechos de los representantes de los trabajadores, los derechos que asisten a los Delegados de Prevención (artículo 15) y al Comité de Seguridad y Salud (artículo 16) cuando existe concurrencia de empresas.

Para más información, se puede consultar el apartado de Normativa de la web del INSST , así como el vídeo resumen sobre CAE y la documentación técnica relativa a la actividad formativa "Coordinación de actividades empresariales: directrices y ejemplos ilustrativos - Año 2025", ambos del INSST, publicados en su página web.