

**Esta obra colectiva ha sido realizada a iniciativa y bajo la coordinación editorial de
Francis Lefebvre**

**Coordinador:
Fernando Villalobos Cabrera**

Han colaborado en esta obra:

Pedro Aguiló Crespi
Catalina Barceló Esquena
Juan Ramón Bres García
Javier Cabal Sánchez
Luis Carro Santa-María
Virginia Gálvez Pérez
Mariano Gallo Fernández
Jesús Mercader Uguina
Macarena Montalbán Gordón
Alejandro Morales Aragón
Luis Pérez Capitán
Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano
Ángel Luis Sánchez Iglesias
Pablo Segado Rodríguez
Carmen Toril Velasco
Manuel Velázquez Fernández

© FRANCIS LEFEBVRE, S.A.
LEFEBVRE-EL DERECHO, S.A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid.
www.efl.es
Precio: 105,04 € (IVA incluido)

ISBN: 978-84-17985-27-1
Depósito legal: M-36520-2019

Impreso en España
por Printing '94
c/ Orense, nº 4 - 2º. 28020 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO **PRÁCTICO**
FRANCIS LEFEBVRE

Prevención de Riesgos Laborales

2020-2021

Fecha de edición: 15 de noviembre de 2019



Plan general

nº

Abreviaturas (pág. 7)

PARTE I. NORMATIVA Y COMPETENCIAS

- 200 Normativa
- 400 Distribución de competencias entre el Estado y las CCAA
- 500 Principios de la acción preventiva
- 600 Organismos competentes
- 700 Organismos de control

PARTE II. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- 1100 Obligaciones generales
- 2900 Obligaciones en función del lugar de trabajo
- 4700 Obligaciones en función de las características del trabajo
- 5300 Casos particulares: empleados públicos, autónomos y desplazados (EEE)
- 6000 Obligaciones en función de riesgos específicos
- 6700 Obligaciones en función de las características de determinados grupos de trabajadores
- 7400 Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores

7600 PARTE III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

7800 PARTE IV. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

8300 PARTE V. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS

9100 Anexos

Tabla alfabética

Índice analítico

Abreviaturas

AAPP:	Administraciones Públicas
AEPD:	Agencia Española de Protección de Datos
AENC:	Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva
art:	artículo/s
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CA:	Comunidad Autónoma
CC:	Código Civil
CCAA:	Comunidades Autónomas
CCNCC:	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CE:	Comunidad Europea
CEE:	Comunidad Económica Europea
Circ:	Circular
CCol:	Convenio Colectivo
CISNS:	Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud
CNSST:	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Const:	Constitución Española
CP:	Código Penal
CTM 2006:	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
D:	Decreto
DGE:	Dirección General de Empleo
DGITSS:	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
DGOAS:	Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria
DGOJEC:	Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras
DGOSS:	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGTr:	Dirección General de Trabajo
Dir:	Directiva
disp.adic.:	disposición adicional
disp.derog.:	disposición derogatoria
disp.final:	disposición final
disp.trans.:	disposición transitoria
DL:	Decreto Ley
DOCE:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE:	Diario Oficial de la Unión Europea (desde 1-2-03)
DPD:	Delegado de Protección de Datos
EBEP:	Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)
EBSS:	Estudio Básico de Seguridad y Salud
EDJ:	El Derecho Jurisprudencia
EEE:	Espacio Económico Europeo
EPI:	Equipo de Protección Individual
ESS:	Estudio de Seguridad y Salud
ET:	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETT:	Empresas de Trabajo Temporal
FLC:	Fundación Laboral de la Construcción
GT:	Guía Técnica del INSHT

IG:	Intervención General
INGESA:	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST:	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Instr:	Instrucción
IPC:	Índice de Precios al Consumo
ISM:	Instituto Social de la Marina
IT:	Incapacidad Temporal
ITC:	Instrucciones Técnicas Complementarias
ITSS:	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
JS:	Juzgado de lo Social
L:	Ley
LETT:	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LEP:	Límite de Exposición Profesional
LGS:	Ley General de Sanidad (L 14/1986)
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
LO:	Ley Orgánica
LOPD:	Ley Orgánica de Protección de Datos (LO 3/2018)
LPAC:	Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRJSP:	Ley del Régimen Jurídico del Sector Público (L 40/2015)
MCSS:	Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
modif:	modificado/a
MINT:	Ministerio del Interior
MTMSS:	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
NTP:	Nota Técnica de Prevención
OC:	Ordenanza de la Construcción Vidrio y Cerámica
OGSHT:	Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OM 9-3-71)
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial
PSS:	Plan de Seguridad y Salud
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
RDLeg:	Real Decreto Legislativo
Rec:	Recurso
redacc:	redacción
RERA:	Registro de Empresas con Riesgo de Amianto
Resol:	Resolución
Rgto:	Reglamento
RGNBSM:	Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera (RD 863/1985)
RGPD:	Reglamento General de Protección de Datos (Rgto UE/2016/679)
RSP:	Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RD 39/1997)
SE:	Secretaría de Estado
SESS:	Secretaría de Estado de la Seguridad Social
SG:	Secretaría General
SGSS:	Secretaría General de la Seguridad Social
SGPRL:	Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales
SP:	Servicio de Prevención
SPA:	Servicio de Prevención Ajeno
SPP:	Servicio de Prevención Propio
SS:	Seguridad Social

TCo:	Tribunal Constitucional
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE:	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TR:	Texto Refundido
TRADE:	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
Tratado FUE:	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
UE:	Unión Europea



CAPÍTULO I

Normativa

A. Fuentes de la normativa preventiva	210	200
1. Normas internacionales	215	
2. Normativa europea	225	
3. Normativa básica en España	240	
B. Naturaleza y carácter de la normativa de prevención de riesgos	260	
1. Ámbito de aplicación	265	
2. Actividades excluidas	270	
C. Normas técnicas	280	

A. Fuentes de la normativa preventiva

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por numerosas disposiciones emanadas de acuerdos alcanzados en organismos internacionales ratificados por España, por los convenios de la OIT, por la normativa comunitaria, principalmente, a través de Directivas, y por la normativa interna española, constituida tanto por normas legales, como por normas convencionales.

Junto a las normas, que directamente incluyen la regulación en materia preventiva, hay que considerar también otras que regulan materias que pueden tener relación y efectos con la prevención de riesgos laborales, como son algunas normas laborales, de Seguridad Social, o de carácter técnico e industrial.

Por ello, de manera muy esquemática, en una primera aproximación, pueden clasificarse de la siguiente manera:

- normas internacionales;
- normativa europea;
- normas estatales;
- normativa jurídico-técnica;
- normas convencionales.

1. Normas internacionales

Distintas normas internacionales, aunque algunas de forma muy genérica se refieren a la seguridad y salud en el trabajo.

Consejo de Europa La Carta Social Europea de 18-10-1961 (Instrumento ratificación por España de 29-4-1980), incluye el **derecho genérico** a la seguridad e higiene en el trabajo, y el **específico** para las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras en los casos procedentes, que tienen derecho a una protección especial en el trabajo.

La Carta establece, entre otras, la obligación de los Estados miembros de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno de trabajo, de promulgar reglamentos de seguridad e higiene, a controlar su aplicación y a consultar a las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas (Carta Social Europea art.3) y reconoce amplios derechos relacionados con la maternidad y periodos de lactancia (Carta Social Europea art.8).

Precisiones 1) La **Carta Social Europea revisada** de 1996 actualiza el contenido de la Carta de 1961. Hasta la fecha la han ratificado 34 países. España la firmó el 23-10-2000, pero posponiendo su ratificación. El 1-2-2019 el Consejo de Ministros aprobó un Acuerdo por el que se disponía la remisión a las Cortes Generales de la Carta Social Europea revisada, autorizándose la manifestación del consentimiento de España para obligarse por la misma.

2) La Carta Social Europea también establece el **compromiso** de los **Estados firmantes** para eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres y cuando no sea posible eliminar o reducir suficientemente estos riesgos, asegurar a los trabajadores empleados en dichas ocupaciones, una reducción de las horas de trabajo, o días de descansos pagados suplementarios (Carta Social Europea art.2.4).

Organización de Naciones Unidas La **Declaración Universal de Derechos Humanos** reconoce el derecho de toda persona al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Declaración ONU 10-12-1948 art.23.1).

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 19-12-1966 (Instrumento ratificación por España de 13-4-1977), reconoce el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, y el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene en el trabajo y del medio ambiente y la prevención y el tratamiento, entre otras, de las enfermedades profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales art.7 y 12.2.b).

221 Organización Internacional del Trabajo La OIT se ocupa de todos los aspectos técnicos y biológicos que intervienen en la protección y promoción de la salud de los trabajadores, considerando que la seguridad y salud de los trabajadores son dos aspectos de un único problema. Su **estructura** es tripartita agrupando a representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores. Los acuerdos de la OIT revisten tres modalidades: Convenios, Recomendaciones y Resoluciones. En materia de Seguridad Laboral se han desarrollado un elevado número de Convenios y Recomendaciones.

Los **Convenios** exigen, como regla general, ser aprobados por 2/3 de los votos de los delegados a la asamblea plenaria de la OIT, denominada Conferencia Internacional de Trabajo. Aunque sus delegados hayan votado en contra, la aprobación del Convenio obliga a cada Estado a someter su ratificación a la Autoridad estatal competente. Si se ratifica, el Convenio se transforma en un Tratado que obliga a este Estado a dictar las normas estatales necesarias para su ejecución.

Las **Recomendaciones**, no tienen el carácter imperativo de los Convenios. Establecen orientaciones que no son obligatorias para los Estados, pero que sí pueden tener efectos indirectos. Las **Resoluciones** tampoco tienen fuerza vinculante, y se adoptan por simple mayoría, lo que les confiere una menor entidad.

Para la relación de **convenios ratificados por España** ver Anexo nº 9250.

Precisiones 1) El contenido de los convenios de la OIT pueden ser **citados jurisprudencialmente**. Así, el TS ha señalado que «semejantes prescripciones en esta materia de seguridad aparecen recogidas en el artículo 16 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 22 de junio de 1981, que impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, la obligación de garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud y seguridad de los trabajadores» (TS 1-6-16, EDJ 88739; 12-6-13, EDJ 127617). En sentido similar, TSJ Galicia 22-3-19, EDJ 556936.

2) La OIT dispone de dos bases de datos relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo: **INTEROSH**, que relaciona todas las agencias, instituciones y organizaciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales, y **LEGOSH**, de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

223 Organización mundial de la salud La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Gestiona el **Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017**, aprobado por la 60.ª Asamblea mundial de la salud, de 23-5-2007. Los objetivos del plan son elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores, proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, mejorar el funcionamiento y el acceso a los servicios de salud ocupacional, proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas e integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Precisiones 1) La OMS define la **salud laboral** como el concepto básico que brota en el conflicto que se produce entre condiciones de trabajo y salud del trabajador, con el objetivo de adquirir el máximo bienestar físico, psíquico y social de este último.

2) Las **directrices de la OMS** pueden invocarse por los tribunales (TSJ Galicia cont-adm 24-7-08, EDJ 136204).

2. Normativa europea

225 Los tres tratados constitutivos del llamado Derecho originario comunitario, el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), el Tratado de la Comunidad Europea (CEE), y el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), contienen referencias en materia de seguridad y salud laboral. En cuanto a la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo ver nº 612.

227 Clasificación (Tratado FUE art.288) Las normas jurídicas comunitarias, se clasifican en:

Reglamentos.
Directivas.
Decisiones.
Dictámenes.
Recomendaciones.

Reglamento El reglamento es de alcance general, obligatorio en todos los elementos y directamente aplicable en todo Estado miembro, prevaleciendo sobre su normativa interna. En general, los reglamentos son adoptados por el Consejo a propuesta de la Comisión y previa consulta del Parlamento. Se establecen en las lenguas oficiales de la Comunidad, se publican en el DOUE y entran en vigor en la fecha que fijan o bien 20 días después de su publicación, que es una condición necesaria para obligar a los sujetos al derecho comunitario: Estados miembros y particulares. **228**

Directiva La directiva **vincula** a todo Estado miembro destinatario en lo referente al resultado a alcanzar, dejando a las instancias nacionales la competencia en cuanto a la forma y a los medios. Es un medio de legislación indirecta, puesto que sólo se fijan los principios que se desarrollarán por los procedimientos de la legislación nacional. **Entra en vigor** con su notificación al Estado miembro destinatario y se redacta en la lengua del o de los destinatarios. Se publica en el Diario Oficial «para información». Las directivas, igual que los reglamentos, son adoptadas por el Consejo a propuesta de la Comisión y previa consulta del Parlamento. Constituye el medio de acción exclusivo de las instituciones en materia de armonización de las legislaciones. **229**

Decisión La decisión es un acto que vincula al destinatario al que se notifica, ya sea Estado miembro o particular. Es un acto individual, no normativo, y es obligatoria en todos sus elementos. Las Decisiones pueden ser adoptadas por el Consejo o la Comisión y su efectividad empieza en el momento de su notificación al destinatario. **230**

Dictámenes y Recomendaciones Los dictámenes y recomendaciones no son de carácter vinculante y pueden emanar del Consejo, de la Comisión, de los Comités de Gestión, del Comité Económico y Social o del Parlamento. La **distinción** entre Dictámenes y Recomendaciones no resulta siempre clara. Sin embargo, se puede decir que el Dictamen es más bien la expresión de una opinión sobre una cuestión que suele proceder de la iniciativa de una institución comunitarias y ofrece pautas para actuar de acuerdo a lo que en él se expresa. La Recomendación, por su parte, es un instrumento de acción indirecta para armonizar las legislaciones, que difiere de la directiva sólo por la falta de obligatoriedad. **231**

Proceso normativo en seguridad y salud laboral (Tratado UE art.1 y 2; Tratado FUE art.151 y 153) La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los indicados en la Carta Social Europea (Turín 18-10-1961) y en la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales (9-12-1989), tiene entre otros objetivos la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y una protección social adecuada. Para ello, se propone emprender acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular, en el ámbito de las relaciones contractuales. **233**

En cuanto a la aproximación de las legislaciones se establece que salvo que los Tratados dispongan otra cosa deben aplicarse las disposiciones correspondientes conforme a las medidas que se establezcan por el Parlamento y el Consejo, si bien teniendo en cuenta que sus propuestas en materia de salud deben basarse en un nivel de protección adecuado.

Para la consecución de sus objetivos la Comunidad apoya y completa, en su caso, la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- la mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- las condiciones de trabajo;
- la seguridad social y la protección social de los trabajadores;
- la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato de trabajo;
- la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y empresarios, incluida la cogestión;
- la lucha contra la exclusión social;
- la modernización de los sistemas de protección social;
- la información y la consulta a los trabajadores;
- las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad;
- la integración de las personas excluidas del mercado laboral;
- la igualdad entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

El Consejo puede adoptar mediante directivas, las **disposiciones mínimas** que han de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Las disposiciones adoptadas, no impiden a los Estados miembros mantener o introducir medidas de protección más estrictas compatibles con el Tratado.

- 234 Adopción de Directivas de seguridad y salud en el trabajo** [Tratado FUE art.153] El propio Tratado establece, por tanto, el procedimiento para promover medidas legislativas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, si bien atribuye al Consejo comunitario la facultad de adoptar Directivas en esta materia, flexibilizando el procedimiento de adopción de las mismas, al permitir que no se acuerden por unanimidad, sino por **mayoría cualificada**, circunstancia que motiva que sea muy elevado el número de directivas en esta materia, en contraposición a otras materias sociales.
- 235 Carácter de las disposiciones de las Directivas** Para promover medidas legislativas en materia de **seguridad y salud en el trabajo**, se prevén unas disposiciones mínimas, con un alcance normativo limitado y sin perjuicio de la posibilidad de mantener o adoptar por los Estados miembros medidas de mayor protección de las **condiciones** de trabajo compatibles con el Tratado, pero con respecto a los **productos** se determina un nivel superior, al señalar que las medidas de armonización deben basarse en un nivel de protección elevado. La **diferencia de niveles de protección**, respecto a productos y condiciones, determina que como la libre circulación de los productos debe ser garantizada, las normas nacionales adoptadas como consecuencia de Directivas, fijan valores de protección máxima y las autoridades de los Estados miembros no están autorizadas a exigir una protección superior. Por el contrario, las Directivas relativas a condiciones de trabajo, constituyen un mínimo común de protección del trabajo y cada Estado puede desarrollar sus normas internas en sentido progresivo y con exigencias más severas.
- 236 Aplicación de la norma interna en lugar de la Directiva** [Tratado FUE art.114.5] Si, tras la adopción de una Directiva por mayoría cualificada, un Estado miembro estimara necesario establecer nuevas disposiciones nacionales basadas en novedades científicas relativas a la protección del medio de trabajo, y justificadas por un problema específico de dicho Estado surgido con posterioridad a la Directiva, debe notificar su propósito a la Comisión, que confirmará la propuesta, en un plazo de seis meses, siempre que no aprecie en ella discriminación arbitraria o restricción encubierta de la libertad de comercio entre Estados.
- 237 Transposición de la Directiva al derecho interno** La norma jurídica ordinaria de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo es la Directiva. Es una norma de carácter general y obligatorio, emanada del Consejo, que vincula a los Estados miembros respecto del resultado a alcanzar, aunque no es directamente aplicable, y precisa de la norma nacional de desarrollo. La jurisprudencia del TJUE admite excepcionalmente la aplicabilidad directa de la Directiva cuando contenga una regulación incondicionada autosuficiente y susceptible de ser aplicada por los tribunales, y se haya fijado un plazo para la transposición al ordenamiento interno y el Estado no la haya realizado.
- Precisiones** Si un Estado miembro no transpone una Directiva, la Comisión puede incoar un procedimiento de infracción e instruir un procedimiento contra él ante el TJUE. El incumplimiento de la sentencia que se dicte con este motivo puede derivar en una nueva condena con imposición de multas. En este sentido, el TJUE concede a los particulares la posibilidad de obtener, en determinadas condiciones, una compensación por la transposición incorrecta o con retraso de una directiva (TJUE 19-11-91, Francovich y Bonifaci C-9/1990 y C-6/1990).
- 238 Clases de Directivas Comunitarias en seguridad y salud en el trabajo** Existen dos grandes grupos de Directivas en esta materia:
- Directivas de **mercado interior**, que establecen las condiciones esenciales de seguridad que han de reunir los productos para poderse comercializar, y que afectan a máquinas, equipos de protección individual y productos de construcción.
 - Directivas relativas a la aplicación de **medidas para promover las condiciones de seguridad y salud** de los trabajadores en el trabajo, existiendo una Directiva Marco (Dir 89/391/CEE), y Directivas específicas relativas a sectores o ámbitos determinados.

3. Normativa básica en España

[Const art.15 y 40.2; LPRL]

- 240 Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL) La normativa básica fundamental en esta materia está constituida por la LPRL, que se erige en columna vertebral de la seguridad y salud en el trabajo en España. Tiene por **objeto** establecer el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para conseguir un adecuado nivel de protección de la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. Se determina por la misma el marco jurídico general en el que han de desarrollarse las distintas **acciones preventivas**, configuradas y definidas en dicha Ley.

Mediante la LPRL, además de dar desarrollo legislativo a lo preceptuado por la Constitución -que 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-, se traspuso al Derecho español la Dir 89/391/CEE, al tiempo que incorporó al cuerpo básico en esta materia otras disposiciones como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes, así como al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional y la comunidad jurídica establecida por la UE en esta materia, configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la **Organización Internacional del Trabajo** a partir de la ratificación del Convenio OIT núm 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

Finalmente, la adaptación de la LPRL a la Ley sobre el **libre acceso a las actividades de servicios** y su ejercicio, ha supuesto la modificación de distintos preceptos relativos a los objetivos de la política de prevención de riesgos, plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, servicios de prevención, protección y prevención de riesgos profesionales, y competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral (L 25/2009). A su vez, debe tenerse en cuenta la actuación preventiva de las **Mutuas** (nº 1780).

Normativa de prevención de riesgos laborales (LPRL art.1) La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida tanto por la LPRL como por sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. La definición del cuerpo normativo determina una **concepción unitaria y global** de la materia, e incluye tanto las normas legales o convencionales que directa o indirectamente la desarrollan, como cualquier norma, aunque no sea laboral, que por su objeto y contenido establezca directamente medidas preventivas en el ámbito laboral, o bien que indirectamente sea susceptible de adoptarlas. Así se incluyen normas de industria o sanidad, lo que determina la inclusión de numerosas **normas técnicas y jurídicas** que contengan dichas medidas.

Por ello, con relación a la responsabilidad administrativa por incumplimiento de la normativa de PRL, también pueden ser objeto de responsabilidad los motivados por el incumplimiento de estas normas jurídico-técnicas aunque no tengan la calificación directa de normativa laboral.

242

Normativa de prevención de riesgos laborales

LPRL (L 31/1995).

Normas de desarrollo de la LPRL.

Normas complementarias de la LPRL.

Normas legales o convencionales que contengan directamente medidas preventivas en el ámbito laboral.

Normas legales o convencionales que contengan indirectamente medidas preventivas susceptibles de aplicación al ámbito laboral.

Normas reglamentarias de la LPRL (LPRL art.6) Corresponde al Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regular las siguientes **materias**:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las **condiciones de trabajo** para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) **Limitaciones o prohibiciones** que afectan a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente puede establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o **requisitos especiales** para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de **evaluación de los riesgos** para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los **servicios de prevención**, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o **medidas preventivas específicas** en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

244

g) Procedimiento de calificación de las **enfermedades profesionales**, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

246 En virtud de dichas previsiones, se han publicado las siguientes **normas reglamentarias**:

Reglamentos LPRL
RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de Servicios de Prevención.
RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
RD 486/1997, de 14 de abril, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
RD 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
RD 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en actividades mineras.
RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
RD 1932/1998, de 11 de septiembre, adaptación capítulos III y V de la Ley 31/1995, a los centros y establecimientos militares.
RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
RD 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
RD 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
RD 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
RD 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (*).
RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
RD 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

Reglamentos LPRL
RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
RD 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos

(*) Aunque es una norma fundamentalmente de Seguridad Social, regula aspectos de notificación y registro, materia incluida en la LPRL art.6.1.g.

Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT) (OM 9-3-1971) 248

De la OGSHT permanecen vigentes los capítulos I, II, III, IV, V y VII del título II, en tanto en cuanto no se aprueben las normativas específicas correspondientes para los lugares de trabajo excluidos del ámbito de aplicación del RD 486/1997, que son:

- a) Los **medios de transporte** utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- b) Los **buques de pesca**. No son aplicables los citados capítulos respecto de los buques de pesca nuevos de más de 15 metros de eslora o antiguos de más de 18 metros (los contemplados en el RD 1216/1997); pero serían residualmente aplicables dichos capítulos de la OGSHT para buques de eslora menor no incluidos en la regulación del citado Real Decreto.
- c) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de **trabajo agrícola o forestal** pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

Otras normas jurídico-técnicas con incidencia en esta materia Existen en nuestro ordenamiento jurídico distintas normas que regulan materias relacionadas y con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales. Pueden destacarse las siguientes: 250

Norma	Materias
ET	Derechos y deberes en los que se incluye la seguridad y salud laboral (ET art.4.2.d, 5.b, y 19). Condiciones de trabajo que tienen incidencia en la PRL, como son las relativas a: - tiempo de trabajo (ET art.34 -redacc RDL 8/2019-, 37 -redacc RDL 6/2019- y 38); - protección del embarazo, la maternidad y la lactancia natural (ET art.37.4, 45.1.d y e, 48.4 y 48.8 redacc RDL 6/2019).
LGSS	Incorpora dentro de la regulación de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social las siguientes cuestiones: - el concepto legal de accidente trabajo y enfermedad profesional (LGSS art.156 y 157); - recargo de prestaciones económicas (LGSS art.164); - protección de la maternidad (LGSS art.177 a 182 redacc RDL 6/2019); - riesgo durante el embarazo (LGSS art.186 y 187), riesgo durante la lactancia natural (LGSS art.188 y 189); - disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo (LGSS art.242 a 244).
LETT	Regulación específica en esta materia respecto a la prohibición de formalizar de contratos de puesta a disposición en determinadas actividades (LETT art.8.b), y de regulación de esta materia para los trabajadores cedidos a las empresas usuarias (LETT art.12.3 y 16.2) y trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo (LETT disp.adic.2ª).
L 23/2015	Actuaciones de la ITSS en relación a la prevención de riesgos laborales (inspectores y subinspectores de la escala de seguridad y salud laboral).
L 45/1999	Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional (L 45/1999 art.3.1.e).
LISOS	Infracciones y sanciones en el orden social (LISOS art.11 al 13); Criterios de graduación e importes sanciones (LISOS art.39 y 40 -redacc RDL28/2018-); Responsabilidades específicas empresariales en materia de prevención de riesgos (LISOS art.42).
L 32/2006	Regulación de la subcontratación en el sector de la construcción. Regula entre los requisitos de las empresas contratistas o subcontratistas, los de formación en prevención y disposición de una organización preventiva adecuada (L 32/2006 art.4.2), y establece los mecanismos de acreditación de la formación preventiva de los trabajadores (L 32/2006 art.10).
L 20/2007	Medidas de prevención de riesgos laborales para los trabajadores autónomos (L 20/2007 art.8).
LO 3/2007	Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Determina modificaciones respecto a la protección del riesgo durante la lactancia natural.
L 33/2011	General de Salud Pública

252 Negociación colectiva (LPRL art.1; ET art.82 a 92; EBEP art.31 a 38; L7/1990) Dentro la normativa sobre prevención de riesgos laborales, **se incluyen** expresamente las normas convencionales que contienen prescripciones relativas con la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o que puedan suponer su adopción. Esta referencia se debe considerar realizada tanto a los convenios colectivos regulados en el ET Título III, como a la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de la **Administración Pública** en virtud de la Ley sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (L7/1990).

Por el contrario, **se excluyen** los acuerdos o pactos colectivos (extraestatutarios) ya que no reúnen la condición de norma al no cumplir con los requisitos del ET, ya que su eficacia entre las partes es únicamente contractual.

Dentro del **contenido de los convenios colectivos** (ET art.85.1), debe entenderse que las medidas de prevención se incluyen dentro de las de índole laboral, de las que afectan a las condiciones de empleo y del ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Únicamente forman parte de la normativa preventiva aquellas cláusulas normativas del convenio a las que remite la Ley de infracciones y sanciones (LISOS art.5.2) al conceptuar las infracciones en esta materia. En materia de salud laboral sigue teniendo prioridad de aplicación el **convenio colectivo sectorial estatal**, ya que esta materia no está entre aquellas sobre las que está permitido inaplicar este convenio. Lo mismo ocurre con la prioridad de aplicación del convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal.

La función de la negociación colectiva, según la jerarquía de las fuentes de la relación laboral (ET art.3), es mejorar y desarrollar las disposiciones de derecho necesario **mínimo indisponible** como son la LPRL y sus normas reglamentarias de desarrollo, aunque en ocasiones el objetivo de la negociación colectiva ha sido establecer una regulación contractual, lo más detallada posible, obviando cualquier otro aspecto (III CCol de Baloncesto Profesional ACB, DGE Resol 6-10-14).

Dentro de los ámbitos de negociación, la prevención se regula tradicionalmente a través de los **convenios y acuerdos sectoriales** que, salvo excepciones, reiteran la regulación legal existente y no aportan novedad alguna. En algunas ocasiones, incluso, se incluyen como seguridad e higiene materias no vinculadas a la prevención, como lo relacionado con la ropa de trabajo.

Precisiones 1) La **Guía de Negociación Colectiva 2018**, publicada por la CCNCC, ofrece una orientación sobre los aspectos negociables en materia de seguridad y salud laboral a través de la negociación colectiva. Distingue los diferentes tipos de normas:

a) Normas de carácter **imperativo absoluto**. Las siguientes materias quedan excluidas de la negociación colectiva:

- normas preventivas que no se refieren a las obligaciones de los empresarios y trabajadores: lo referido a las instituciones públicas en materia de seguridad y salud laboral (INSSBT, la CNSST o la Fundación adscrita a esta última);

- normas preventivas referidas a las obligaciones de los empresarios y trabajadores que por razones de orden público poseen carácter imperativo absoluto: régimen de responsabilidades y sanciones penales, administrativas o civiles por incumplimiento de las normas preventivas.

b) Tienen carácter de **derecho imperativo mínimo** todas las disposiciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales. Esto significa que todo lo regulado en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo que se refiera a las obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad y salud puede ser mejorado a favor de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

c) Normas de **carácter dispositivo**. Se pueden negociar con total y absoluta libertad para las partes:

- los sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación de los mismos corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores (LPRL art.35.4).

- la creación de órganos específicos con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales) (LPRL art.35.4).

d) **Negociación complementaria** de ciertas disposiciones legales o reglamentarias. En algunos casos la LPRL o sus reglamentos de aplicación resultan incompletos en su regulación, y puede ser completada por la negociación colectiva. Así, se establece que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas pueden establecer (RSP art.21.1 y disp.adic.7ª):

- criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios;

- criterios para la determinación del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el desempeño de su actividad;

- criterios en materia de planificación de la actividad preventiva;

- criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención;
- la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo o que desarrollen sus actividades en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención.

2) Además de las materias reguladas en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo, es posible que la negociación colectiva incida en **otras materias** como, por ejemplo, el tratamiento del alcoholismo y la drogadicción o en el régimen disciplinario por incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

3) Para negociar las materias relativas a la prevención de los riesgos laborales, es preciso utilizar la **negociación colectiva estatutaria**. No es posible utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada.

Acuerdos para la negociación colectiva (III AENC DGE Resol 15-6-15; IV AENC DGE Resol 17-7-18)

254

Aunque los convenios colectivos constituyen elemento esencial de la negociación colectiva, han sido de especial importancia los acuerdos de ámbito estatal alcanzados entre las organizaciones sindicales y empresariales con la finalidad de establecer criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva [ET art.83 y 90].

Periódicamente, se han alcanzado diversos acuerdos, el último de los cuales, el **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020**, prorroga el III AENC salvo en los contenidos que se opongan al IV Acuerdo en medidas sobre incremento salarial, negociación colectiva, etc. El AENC prorrogado expresa el compromiso de las partes para contribuir a la prevención de riesgos laborales y, como pautas concretas a tener en cuenta en los convenios que se firmen, establece las siguientes **recomendaciones**:

- a) Evitar la adopción en los convenios de compromisos relativos a **pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad** vinculados a determinados riesgos laborales.
- b) En materia de **vigilancia de la salud**, que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos por exámenes de salud específicos para favorecer la detección de enfermedades profesionales y la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.
- c) En materia de **formación**, que los convenios sectoriales o de empresa incluyan -de forma orientativa- el contenido y la duración de la formación específica y de los delegados de prevención.
- d) Permitir, mediante acuerdo, que se designen los **delegados de prevención** en los ámbitos sectoriales mediante un procedimiento distinto del previsto legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los trabajadores o a sus representantes.
- e) Incluir en el convenio los criterios y las formas en las que los delegados de Prevención deben **colaborar con la dirección de la empresa** en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.
- f) Abordar los procedimientos de información y consulta relativos a la **elaboración de los planes de prevención**, y a las evaluaciones de riesgos.
- g) Abordar la problemática que se deriva del consumo de **alcohol, drogas y otras sustancias** y establecer instrumentos para, el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.
- h) Incluir disposiciones sobre los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la **conurrencia de actividades empresariales** y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, y fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

B. Naturaleza y carácter de la normativa de prevención de riesgos laborales

La LPRL tiene una doble naturaleza laboral y administrativa, estableciendo una **concepción unitaria y global** en la materia, en la medida que además de abordar la regulación del régimen jurídico general de la prevención de riesgos, procede a la definición del propio cuerpo normativo, de su alcance y contenido. En tal sentido, destaca que las **disposiciones de carácter laboral** contenidas en la LPRL y en sus normas reglamentarias tienen, en todo caso, el carácter de **derecho necesario** mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (LPRL art.2.2), lo que determina la irrenunciabilidad de sus disposiciones, dado que los trabajadores, no pueden disponer válidamente, antes o después de su

260

adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario [ET art.3.5]. La condición de **norma mínima** de las disposiciones laborales de la normativa de prevención de riesgos implica que en la aplicación de la jerarquía de fuentes reguladoras, el acuerdo colectivo o individual solamente es válido si mejora las condiciones mínimas establecidas por las normas legales. Ello motiva, como en el resto de fuentes de la relación laboral, que se aplique en materia de prevención de riesgos, no la fuente de mayor rango jerárquico, sino la que resulte más beneficiosa para el trabajador apreciada en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables [ET art.3.3].

La normativa de prevención de riesgos laborales también tiene **naturaleza administrativa**, al incluirse en su ámbito de aplicación las relaciones administrativas de los funcionarios públicos y del personal estatutario.

Precisiones Los acuerdos que en materia de salud y seguridad en el trabajo alcancen las **organizaciones sindicales y asociaciones empresariales** más representativas a nivel estatal o de comunidad autónoma tienen **prioridad aplicativa** respecto a un convenio de ámbito inferior ya que esta temática no se encuentra en el grupo de materias cuya negociación en estos últimos ámbitos prima sobre los de ámbito superior: cuantía del salario base y de los complementos salariales, horario y distribución del tiempo de trabajo o, entre otras, las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal [ET art.84.2].

1. **Ámbito de aplicación de las normas de prevención de riesgos**

265 La LPRL y sus normas de desarrollo son aplicables tanto en el ámbito de las **relaciones laborales** reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las **administraciones públicas**, con las peculiaridades que, en este caso, se establezcan.

La normativa también resulta de aplicación a las **sociedades cooperativas**, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica (L 27/1999, y normas autonómicas).

Para los **trabajadores autónomos** ver nº 5650 s.

Precisiones De esta manera cuando en la normativa de prevención de riesgos laborales se haga referencia a **trabajadores y empresarios**, se entienden también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y por otra la Administración pública para la que presta servicios. En los mismos términos, también se entienden comprendidos los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

267 **Relaciones laborales especiales** A excepción de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y de las particularidades en la relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias, quedan incluidas en esta normativa:

- a) Personal de alta dirección (RD 1382/1985).
- b) Deportistas profesionales (RD 1006/1985).
- c) Artistas en espectáculos públicos (RD 1435/1985).
- d) Representantes de comercio (RD 1438/1985).
- e) Trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo (RD 1368/1985).
- f) Médicos internos residentes (RD 1146/2006).
- g) Abogados que prestan servicios por cuenta ajena en despachos (RD 1331/2006).

Esta normativa también resulta aplicable a los **fabricantes, importadores y suministradores** (nº 7400 s.).

Respecto a los **empleados públicos** ver nº 5350 s.

Precisiones 1) Aunque esta normativa no es aplicable a la relación laboral de carácter especial del **servicio del hogar familiar**, su titular está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, adoptando medidas eficaces y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico (RD 1620/2011 art.7; TSJ Baleares 3-11-05, EDJ 250748). El incumplimiento grave de estas obligaciones es justa causa de dimisión del empleado (RD 1620/2011 art.7).

2) No siendo aplicable la LPRL a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, tampoco lo es el RD 486/1997 ni el RD 1215/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (TSJ Valladolid 9-1-17, EDJ 2071).

2. Actividades excluidas

(LPRL art.3.2)

Las normas de prevención de riesgos, no resultan de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: **270**

- policía, seguridad y resguardo aduanero;
- servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública;
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

La exclusión no alcanza a la **función administrativa** desarrollada en su conjunto por la policía, seguridad, resguardo aduanero, protección civil y peritaje forense, sino únicamente a las actividades de la misma cuyas particularidades impidan la aplicación de la normativa general. El carácter riguroso y estricto de la exclusión se desprende del texto de la propia LPRL, al exigirse en los supuestos de **servicios operativos** de protección civil y peritaje forense, la concurrencia de una situación de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. La justificación de las exclusiones de estas actividades deriva de la intrínseca e inevitable peligrosidad de las mismas, exclusión que la Dir 89/391/CEE ya había previsto.

No obstante, y sin perjuicio de las exclusiones, la LPRL debe **inspirar la normativa específica** que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades. En desarrollo de ello, se ha regulado la prevención de riesgos en la Guardia Civil (nº 5560 s.) así como la prevención de riesgos de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía (nº 5580 s.).

Precisiones Respecto de las **fuerzas armadas** y la **policía** se ha entendido que la exclusión únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (TJCE 12-1-06, asunto C-132/04).

C. Normas técnicas

Existen organismos de normalización a nivel internacional, europeo y nacional que dictan normas armonizadas (nº 7428). Estas normas no son, en principio, de cumplimiento obligatorio, pero puede exigirse su cumplimiento mediante una ley, decreto o reglamento. **280**

Normas ISO La Organización Internacional de Normalización, conocida como ISO, es una organización privada cuyo **objeto** es la creación y promoción de usos voluntarios de estándares internacionales vinculados, entre otros, a la gestión empresarial. **282**

La ISO publica y elabora **normas internacionales** que definen las exigencias, especificaciones, líneas directrices o características que se deben utilizar sistemáticamente para asegurar el empleo seguro de materiales, productos, procesos y servicios.

Normas UNE La Asociación Española de Normalización (UNE) es la entidad española dedicada a las tareas de normalización en España a través de las normas UNE. También participa en la normalización a nivel internacional a través de las normas EN e ISO. **284**