

## TEMA 28

### **LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: NORMATIVA BÁSICA Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS. LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ASPECTOS DIFERENCIALES BÁSICOS Y NORMATIVA APLICABLE**

El presente tema aborda en el primer apartado, la normativa básica y obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el personal trabajador autónomo.

Al personal trabajador autónomo sin personas trabajadoras a su cargo no le es de aplicación, con carácter general, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), ni su normativa de desarrollo, a excepción de lo relativo a la coordinación de actividades empresariales, en los casos de concurrencia de su actividad con la de otras empresas, y las obligaciones expresas al personal trabajador autónomo en el sector de la construcción.

En el caso de trabajador/a autónomo/a con personas trabajadoras a su cargo, es responsabilidad del empresario/a, respecto de su personal, cumplir con todas las obligaciones recogidas en la normativa de prevención de riesgos laborales para garantizar su seguridad y salud.

El segundo apartado del tema aborda la pequeña y mediana empresa (PYME) indicando cuales son los aspectos diferenciales básicos y normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, tienen la obligación de garantizar la seguridad y salud de su personal.

El tamaño de la empresa es un factor clave a la hora gestionar los riesgos laborales de manera eficaz. De hecho, cuanto más pequeña es la empresa, mayores son los retos a los que se enfrenta en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Nuestra legislación, teniendo en cuenta estos elementos, ha tratado de adaptarse a la realidad de nuestro sistema empresarial estableciendo diferencias respecto a las formas y procedimientos a aplicar por las PYME.

#### **1. LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: NORMATIVA BÁSICA Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**

El artículo 1 de la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**, considera personas trabajadoras autónomas a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena.

También se considerarán personas trabajadoras autónomas a familiares de las personas antes referidas que no tengan la condición de personas trabajadoras por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos anteriormente expuestos, los siguientes sujetos:

- Los/as socios/as industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los/as comuneros/as de las comunidades de bienes y los/as socios/as de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero/a o administrador/a, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima de la Ley General de la Seguridad Social.
- Las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.
- Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

El artículo 2 de la citada norma no considera trabajadores/as autónomos/as las siguientes personas:

- Los/as trabajadores/as por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del ET.
- Los/as trabajadores/as que desarrollen actividades que se limiten pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el ET y sus disposiciones complementarias.

Los artículos 4 y 5 del Estatuto del trabajo autónomo regulan respectivamente los derechos profesionales y los deberes profesionales básicos, y el artículo 8 los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Hasta la promulgación de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, las personas trabajadoras autónomas habían estado fuera de la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales.

El artículo 3 de la LPRL recoge, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, que las disposiciones contenidas en la misma, serían de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, así como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para las personas trabajadoras autónomas.

En su artículo 15.5, reconoce la posibilidad de concertar seguros de responsabilidad civil que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de su personal, **las personas trabajadoras autónomas** respecto a ellas mismas y las sociedades cooperativas respecto a sus socios/as cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Por su parte el artículo 24.5 de la citada Ley, establece que los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los artículos 24.1 y 24.2, serán de aplicación respecto de las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

En desarrollo de dichas previsiones, el artículo 4.1 del **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales**, determinó que el deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas.

Previsión que se complementó con lo dispuesto en su artículo 9.4 al establecer, en relación con las obligaciones que deben adoptar los/as empresarios/as concurrentes, que las medidas serán de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario/a titular y ellas.

Como se ha indicado anteriormente, los artículos 4 y 5 de la **Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo**, regulan respectivamente los derechos profesionales y los deberes profesionales básicos, y el artículo 8 los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El artículo 4, reconoce el derecho de las personas trabajadoras autónomas a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 5, recoge, entre los deberes profesionales básicos, que las personas trabajadoras autónomas deben cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan presentes les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

El artículo 8, establece que, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades de personas trabajadoras autónomas y personas trabajadoras de otra u otras empresas, así como cuando las personas trabajadoras autónomas ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todas ellas los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL.

Del examen de los citados preceptos, puede inferirse que las personas trabajadoras autónomas tienen, en materia de coordinación de actividades empresariales, las siguientes **obligaciones específicas** establecidas en el **Real Decreto 171/2004**:

### **Deber de cooperación**

La persona trabajadora autónoma deberá cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo (artículo 4.1).

En cumplimiento de esta obligación, la persona trabajadora autónoma deberá:

- Proporcionar al resto de empresas concurrentes información sobre los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades (artículo 4.2).
- Informar al resto de empresas concurrentes de los accidentes que se produzcan como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes (artículo 4.2).

- Comunicar de inmediato al resto de empresas concurrentes toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de las personas trabajadoras de las empresas presentes en el centro de trabajo (artículo 4.3).
- La información recíproca contemplará aspectos de prevención, protección y emergencia. Deberá ser suficiente, facilitarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia. Tendrá que entregarse por escrito en el caso de riesgos graves o muy graves (artículo 4.2).

### **Medidas que se deben adoptar**

Las instrucciones a que se refiere el artículo 8 dadas por la empresa titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por la persona trabajadora autónoma concurrente (artículo 9.2).

Por otro lado, las personas trabajadoras autónomas tienen, en materia de coordinación de actividades empresariales, los siguientes **derechos** establecidos en el **Real Decreto 171/2004**:

#### **Recibir información del resto de empresas concurrentes**

En cumplimiento de las obligaciones en materia de información de los sujetos concurrentes, la persona trabajadora autónoma tendrá derecho a recibir información indicada de acuerdo a los artículos 4.2 y 4.3.

#### **Recibir información del/de la empresario/a titular**

El artículo 7 regula que el/la empresario/a titular del centro de trabajo deberá informar a las otras empresas concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellas desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

#### **Recibir las instrucciones del/de la empresario/a titular**

El artículo 8 establece que, recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el/la empresario/a titular, cuando su personal desarrolle actividades en él, dará al resto de empresas concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.

Tendrán que facilitarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia. Deberán entregarse por escrito en el caso de riesgos graves o muy graves.

En relación con las obligaciones y derechos anteriormente indicados relativos al **Real Decreto 171/2004**, en general, la empresa titular debe cumplir también con sus obligaciones como empresa concurrente (artículo 6); de igual modo, la empresa principal debe cumplir, respecto a las empresas que contrate y subcontrate, con las obligaciones establecidas para la empresa titular y para la concurrente (artículo 10).

La **Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo** establece, en su artículo 8, los siguientes derechos para las personas trabajadoras autónomas:

#### **Recibir información específica sobre el uso de máquinas, equipos de trabajo, útiles y herramientas**

El apartado 5 establece que cuando las personas trabajadoras autónomas deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 LPRL.

El artículo 41 de la LPRL, establece en el último párrafo de su apartado 1 que, quienes fabrican, importan y suministran deberán proporcionar a los/las empresarios/as , y éstos/éstas recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así como para que los/las empresarios/as puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de las personas trabajadoras.

#### **Situaciones de riesgo grave e inminente**

El apartado 7 reconoce a las personas trabajadoras por cuenta propia, un derecho equiparable al que el artículo 21.2 LPRL contempla para las personas trabajadoras por cuenta ajena, al establecer que tendrán derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Respecto de las obras de construcción, el artículo 12 del **Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción**, establece una serie de deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de este mandato, las personas trabajadoras autónomas están obligados a:

- Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el **artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.
- Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.

- Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para las personas trabajadoras el **artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.
- Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el **artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.
- Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por las personas trabajadoras de los equipos de trabajo.
- Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual.
- Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.
- Las personas trabajadoras autónomas deberán cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud.

Tendrán derecho de acceso al Libro de Incidencias, según se establece en el artículo 13 del **Real Decreto 1627/1997**.

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) cuyos aspectos específicos se regulan en el **Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**, no será de obligación para las personas trabajadoras autónomas sin asalariados. Según se establece en la **Ley 32/2006**, en su artículo 5 Régimen de subcontratación, apartado 2.e), con carácter general la persona trabajadora autónoma no podrá subcontratar los trabajos a ella encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otras personas trabajadoras autónomas.

En cuanto al régimen de responsabilidades previsto en la normativa de prevención de riesgos laborales cabe destacar que el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, en sus artículos 12.13 y 13.7, contiene dos infracciones específicas para las personas trabajadoras autónomas, calificadas respectivamente como graves y muy graves, consistentes en la no adopción de las medidas de cooperación y coordinación, a que se refiere el artículo 24 de la LPRL.

Cabe subrayar también que el artículo 24.3 de la **LPRL**, el artículo 10 del **Real Decreto 171/2004** y el artículo 8.4 de la **Ley 20/2007**, establecen la responsabilidad solidaria del/de la empresario/a principal con respecto a los subcontratistas, entre los que se incluyen las personas trabajadoras autónomas, siempre que se trate de la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolle en sus propios centros de trabajo.

En relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el artículo 26.1 de **Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo**, establece que esta cobertura estará comprendida en la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de las Personas Trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomas, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas.

El **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**, establece en su Título IV Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, artículo 316, que la cobertura de las contingencias profesionales será obligatoria y se llevará a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal y determinará la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en esta Ley.

Se entenderá como accidente de trabajo de la persona trabajadora autónoma el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al **Real Decreto 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**.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde la persona trabajadora autónoma ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

Lo previsto en este artículo 316 de la LGSS se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 317, respecto de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas económicamente dependientes, en el artículo 326 respecto de las personas trabajadoras del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en la disposición adicional vigésima octava, respecto de los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

Hay que mencionar también que la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)** acordó en el año 2005 la creación de un Grupo de Trabajo de carácter estable para el estudio y el análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en relación con las personas trabajadoras autónomas.

La **Disposición adicional duodécima de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo**, modificada por la **Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo**, establece que "con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de las personas trabajadoras autónomas intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes

en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones intersectoriales de personas trabajadoras autónomas, tanto de nivel estatal como autonómico, podrán participar, con voz y sin voto, en los grupos correspondientes creados en el seno de dicha Comisión cuando se aborden las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras autónomas, en los supuestos de planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras autónomas”.

Respecto a la **política institucional** de apoyo a las personas trabajadoras autónomas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, establece en su “Objetivo 4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad”, la línea de actuación “Mejora de la protección de las personas trabajadoras autónomas”.

## **2. LA PEQUEÑA Y LA MEDIANA EMPRESA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ASPECTOS DIFERENCIALES BÁSICOS Y NORMATIVA APLICABLE.**

El Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión define los tipos de pequeña y mediana empresa (PYME), y establece varias categorías en función de la facturación y del número de personas trabajadoras. Según esta normativa, las PYME se pueden clasificar como:

- **Microempresas:** aquellas que tienen una plantilla inferior a diez personas trabajadoras y un volumen de negocio menor o igual a dos millones de euros.
- **Pequeñas empresas:** las que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras y un volumen de negocio menor o igual a diez millones de euros.
- **Empresas medianas:** tienen hasta doscientos cincuenta personas trabajadoras y un volumen de negocio menor o igual a cincuenta millones de euros.

Las PYME desempeñan un papel fundamental en el crecimiento económico, la innovación y la integración social tanto en el ámbito nacional como europeo. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) y en base a los datos del año 2023, si atendemos únicamente al criterio del tamaño de su plantilla, en España el 99,8% de las empresas pueden considerarse PYME ya que tienen una plantilla inferior a las 250 personas trabajadoras.

Diversos estudios, incluida la “Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)” de la EU-OSHA, indican que el tamaño de la empresa es un factor clave a la hora gestionar los riesgos laborales de manera eficaz. De hecho, cuanto más pequeña es la empresa, mayores son los retos a los que se enfrenta en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

El 98% de las empresas españolas cuenta con menos de 50 personas trabajadoras y el 95% menos de 26. Esta atomización en pequeñas empresas no es ajena a su proyección en términos de siniestralidad, pues el 60% de los accidentes graves y de los accidentes mortales se materializan en empresas de hasta 25 trabajadores.

La atomización del tejido empresarial podría verse acentuada por los cambios del mercado laboral y las nuevas formas de organización del trabajo, influenciadas por una economía cada vez más digital y global.

En cuanto a la modalidad de organización de la prevención, y según datos de la Encuesta Anual Laboral 2022 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, prácticamente nueve de cada diez empresas pequeñas recurren a un servicio de prevención ajeno, siendo el grupo de empresas de menor tamaño donde es más frecuente combinar un servicio de prevención ajeno con la asunción por el/la propio/a empresario/a o con personas trabajadoras designadas

Las empresas de mayor tamaño se asocian a una mayor disponibilidad de recursos y medios propios, lo que incide positivamente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Por el contrario, las empresas más pequeñas se encuentran a menudo con los siguientes retos:

- Limitación económica y menor estructura organizativa.
- Multiplicidad de funciones o tareas desarrolladas por una misma persona.
- Falta de vínculo funcional entre la empresa y los servicios externos contratados para la ejecución de actividades preventivas.
- Dificultades en la aplicación de la normativa.
- Insuficiente adecuación de la acción preventiva a los riesgos y a la necesidad de gestión.
- Excesiva carga administrativa y/o documental. Se trata de retos complejos que requieren el apoyo de todos.

Por ello, los objetivos prioritarios de la política en materia de prevención de riesgos laborales se han centrado en desarrollar estrategias y facilitar los medios para que la PYME pueda asumir un mayor compromiso con la prevención de riesgos laborales y conformar sistemas preventivos con los que alcanzar resultados satisfactorios: una baja siniestralidad, unos lugares de trabajo seguros y saludables y unas condiciones de trabajo dignas.

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, tienen la obligación de garantizar la seguridad y salud de su personal. Entre estas obligaciones se encuentran:

- Organizar la prevención.
- Contar con las personas trabajadoras.
- Actuar frente a los riesgos.
- Formar e informar a las personas trabajadoras.
- Anticiparse a los riesgos.
- Cuidar la salud de las personas trabajadoras.
- Investigar los daños para evitar su repetición.
- Prever la actuación frente a emergencias
- Verificar que se están haciendo las cosas bien.
- Gestionar eficazmente la prevención y documentar solo lo necesario.

A continuación, se destacan los aspectos diferenciales básicos de estas obligaciones en relación con las PYME.

La empresa ha de establecer la estructura organizativa de la Prevención de Riesgos Laborales ajustándose a los términos que exige la Ley y determinando las funciones y responsabilidades de toda la organización en esta materia.

Por lo que se refiere a las **modalidades de organización preventiva**, reguladas en los artículos 10 y siguientes del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), el/la empresario/a podrá asumir personalmente la actividad preventiva o designar a una o varias personas trabajadoras.

Según se establece en el artículo 11.1 del RSP, el/la empresario/a podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de hasta diez personas trabajadoras.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

La misma posibilidad se reconoce al/la empresario/a que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 personas trabajadoras, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo, conforme a la redacción dada al artículo 30.5 de la LPRL, por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización.

El artículo 11.2 del RSP establece que, la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el/la empresario/a, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Es decir, la normativa de aplicación permite y fomenta que el/la empresario/a, con los límites establecidos en la misma, gestione directamente la integración y la implantación de la actividad preventiva en las pequeñas y medianas empresas.

El artículo 12 del RSP establece que, el/la empresario/a podrá designar a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de una o varias personas trabajadoras deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP.

El número de personas trabajadoras designadas, así como los medios que el/la empresario/a ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Es importante que, aunque se haya elegido la modalidad de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), aparezca en la organización la figura de **un/una coordinador/a** que haga de interlocutor/a con el mismo, ejerza labores preventivas a tiempo parciales y dé apoyo logístico.

En relación con la **consulta y participación de las personas trabajadoras**, la empresa deberá consultar a su personal y hacerles partícipes de todos los aspectos que afecten a su seguridad y salud en el trabajo. Además de una obligación legal, la consulta y participación se convierten en una importante fuente de información sobre los riesgos existentes, de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La LPRL establece en su artículo 33 que la empresa deberá **consultar a las personas trabajadoras** de todos los aspectos que afecten a su seguridad y salud en el trabajo. En las empresas que cuenten con representación de personal, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

El artículo 34 de la LPRL establece que las personas trabajadoras tienen **derecho a participar** en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el capítulo V de esta Ley.

Según se establece en el artículo 35 de la LPRL, las/los Delegadas/os de Prevención son la representación de personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las/los Delegadas/os de Prevención serán designados/as por y entre los/las representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala y en el caso de las PYME:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegadas/os de Prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 Delegadas/os de Prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras, la/el Delegada/o de Prevención será la/el Delegada/o de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá una/un Delegada/o de Prevención que será elegida/o por y entre las/los Delegadas/os de Personal.

La LPRL establece en su artículo 38, que en empresas y centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud (CSS), órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las/los Delegadas/os de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de las/los Delegadas/os de Prevención, de la otra.

Por lo que respecta al **sistema de auditorías**, ésta es una herramienta que permite verificar de manera objetiva y sistemática cómo se está gestionando e integrando la prevención en la empresa, a través de un análisis detallado y documentado de la misma.

Si en la empresa se ha optado por una organización preventiva con medios propios (asunción por parte del/de la empresario/a, persona trabajadora designada, Servicio de Prevención Propio o Servicio de Prevención Mancomunado), deberá someter su sistema de gestión de la prevención a una auditoría.

El artículo 29.3 del RSP prevé que las empresas de hasta 50 personas trabajadoras cuyas actividades no estén incluidas en su anexo I, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de personas trabajadoras y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación, de acuerdo al anexo II del RSP, sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

Todas aquellas actividades preventivas concertadas con un SPA no deben auditarse reglamentariamente. No obstante, el SPA valorará el nivel de integración del sistema de prevención en el sistema general de gestión y contemplará los resultados obtenidos en la memoria anual que entregará a la empresa.

En relación con la **documentación**, la empresa deberá elaborar y mantener a disposición de la autoridad laboral será, como mínimo, la siguiente:

- Plan de prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la acción preventiva, incluyendo las medidas de prevención y protección a adoptar.
- Resultados del seguimiento y control siempre que la gravedad de los riesgos lo determine (por ejemplo: en máquinas, tareas peligrosas, etc.).
- Práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras.
- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con incapacidad superior a un día (además de ser debidamente notificados a través del sistema Delt@ a la autoridad laboral)

Adicionalmente, según la actividad que desarrolle la empresa, podrá serle requerida al/ a la empresario/a otra documentación. El/la empresario/a deberá asegurarse de conocer la normativa específica y sus requerimientos documentales.

El artículo 2 del RSP establece que las empresas de hasta 50 personas trabajadoras que no desarrollen actividades especialmente peligrosas (las incluidas en el anexo I del RSP) podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

Esta documentación se debe elaborar, actualizar y controlar. Además, será accesible a quienes la puedan necesitar y se conservará en la empresa a disposición de la autoridad laboral y la sanitaria.

Hay otros documentos fundamentales para el desarrollo de una gestión eficaz de la actividad preventiva, como son: procedimientos de trabajo, planes de formación, plan de emergencias, revisión de instalaciones y de equipos y lugares de trabajo, registro de entrega de equipos de

protección individual, actas de reuniones con los representantes de las personas trabajadoras, resultados de auditorías, etc., que facilitarán la integración de la prevención de riesgos laborales en las PYME.

Por lo que se refiere a la **política institucional** de apoyo a las PYME en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto el Plan de actuación para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes de trabajo, aprobado por el Gobierno en el año 2005, como las Estrategias Españolas de Seguridad y Salud aprobadas por Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para los periodos 2007-2012, 2015-2020 y 2023-2027, contienen medidas específicas para fomentar la prevención en las pequeñas y medianas empresas.

La EESST 2023-2027 establece como “Objetivo 3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes: una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales”.

Las líneas de actuación definidas en la estrategia en relación con este objetivo son:

1. Revisión del marco normativo con el objetivo de mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención.
2. Mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas.
3. Medidas para potenciar la formación y los recursos propios en las pymes.
4. Apoyo a las pymes, con especial atención a las pequeñas empresas, para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la EESST 2023-2027 también considera de forma particular a las PYME en los siguientes objetivos:

- “Objetivo 2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptima preventiva”, estableciendo entre sus líneas de actuación, el desarrollo de criterios y herramientas que faciliten a las empresas, especialmente a las pymes, la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la digitalización y de las nuevas formas del trabajo.
- “Objetivo 6. Fortalecer el Sistema Nacional de Seguridad y Salud para afrontar con éxito futuras crisis”, estableciendo como una de las líneas de actuación, el reforzamiento del papel de los interlocutores sociales, promoviendo la integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes con mayor implicación de las empresas y de las personas trabajadoras.

Por último, hay que indicar que, de acuerdo a la **disposición adicional decimoséptima de la LPRL**, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco personas trabajadoras.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al/a la empresario/a el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

En este sentido cabe destacar la importante labor de apoyo realizada por el INSST destinada a elaborar documentos y Guías Técnicas para la Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa que tiene como objetivo facilitar el apoyo y la asistencia técnica a las microempresas y simplificar los procedimientos para la gestión de la integración e implantación de la actividad preventiva.

Asimismo, mencionar también **Prevención 10.es**, servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales, impulsado y financiado por la Seguridad Social y desarrollado por el INSST en colaboración con las Comunidades Autónomas y el asesoramiento de la Inspección de Trabajo.

El objetivo principal de **Prevencion10.es** es facilitar la aplicación de la legislación de seguridad y salud en el trabajo poniendo un especial interés en todos aquellos trabajadores autónomos y pequeñas empresas que han optado por gestionar la prevención con medios propios.

**Prevencion10.es** está dirigido a:

- Empresarios/as que deseen asumir personalmente la actividad preventiva en el marco establecido por el artículo 11 del RSP.
- Personas trabajadoras designadas por su empresa para desarrollar labores preventivas, según lo dispuesto en el artículo 12 del RSP.
- Personas trabajadoras por cuenta propia que deseen informarse acerca de los riesgos específicos de su actividad o que, necesiten comunicar sus riesgos dentro del contexto de la coordinación de actividades empresariales.
- Personas interesadas en ampliar sus conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

La aplicación dispone de las siguientes herramientas:

**Evalu-a-t.** Esta herramienta permite realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la empresa a través de una serie de cuestionarios específicos para cada una de las actividades incluidas en esta funcionalidad.

**Instruye-t.** Es una plataforma que permite realizar de forma gratuita el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales cuyo contenido se ajusta a lo recogido en el capítulo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención y que permite asumir la gestión preventiva (artículo 35.1 del RSP) con la ayuda de **evalua-t**.

**Autopreven-t.** Esta herramienta está dirigida a los trabajadores por cuenta propia sin asalariados. Su finalidad es satisfacer dos de las necesidades básicas de este colectivo:

- La primera, conocer los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores autónomos en función de su actividad y cuáles son las medidas preventivas más adecuadas para evitarlos.
- La segunda, facilitarles el cumplimiento de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales cuando son contratados por una empresa titular o principal.