

# LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN

INAKI GALDÓS IBÁÑEZ DE OPACUA

Director General de OSALAN

---

## ABSTRACT

■ *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 establece la aplicación de sus mandatos a las personas que prestan sus servicios para la Administración Pública, con algunas excepciones y matizaciones para algunos colectivos y la exclusión absoluta de los funcionarios militares. Después de recordar las obligaciones de seguridad de los empresarios en relación con los asalariados, el estudio se ocupa de examinar las peculiaridades de la Administración respecto a los trabajadores a su servicio, a cuyo efecto se relacionan y analizan los mandatos de la Ley que deben ser adaptados, así como alguna norma que no es de aplicación, concretamente la relativa a las sanciones pecuniarias. Una vez señalados estas especificidades, el estudio se ocupa de exponer la organización de la actividad preventiva en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y en las Administraciones Local y Foral, detallándose los índices de incidencia de la Administración Local en relación con el del conjunto de los sectores de la Comunidad Autónoma. Finalmente, se exponen detalladamente las obligaciones de la Administración en su calidad de promotora de las obras de las que son titulares.*

■ *Laneko Arriskuen Aurrearretari buruzko 1995eko Legearen manuak Herri Administrazioan lan egiten duten pertsonen aplikatzen zaizkie; hala ere, badira sal-*

*buespen eta ñabardura batzuk zenbait talderi dagokienez, eta manupe horretatik erabat baztertzen dira funtzionario militarrek. Enpresariak beren soldatapekoekin segurtasun arloan dituzten betebeharrak gogorarazi ondorik, Administrazioak bere langileekiko dituen ezaugarri bereziak jorratzen ditu azterlanak, eta horretarako, Legean egokitu beharrekoak diren manuak zerrendatzen eta aztertzen dira, bai eta aplikatzekoa ez den arauen bat ere, zehazkiago, diruzko zehapenei dagokien manua. Ezaugarri berezi horiek adierazi ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta Toki eta Foru Administrazioan aurrearretazko jarduerak nola antolatu jorratzen da azterlanean; era berean, Toki Administrazioaren eragin-adierazkariak xebeztatzen dira, Autonomia Erkidegoaren sektore guztiekiko. Azkenik, zehatz-mehatz azaltzen dira Administrazioaren betebeharrak, beren titulartasuneko obren sustatzailea den aldetik.*

■ *The Law for the Prevention of Danger at Work of 1995 establishes the application of its mandates to the people who offer their services to the Public Administration, with some exceptions and small changes for some groups and the absolute exclusion of military functionaries. After reminding businessmen of their safety obligations in relation to their employees, the study concerns itself with the characteristics of the Administration as regards the workers at its service; to this end, the mandates of the Law which must be adapted are related and analysed, as well as a rule which is not to be applied, specifically that which relates to financial sanctions. Once these specific matters are indicated, the study concerns itself with explaining the organisation of the preventive activity in the General Administration of the Autonomous Community of the Basque Country and in the Local and Regional Administrations, specifying the incidence rates of the Local Administration in relation to those of the total number of sectors in the Autonomous Community. Finally, the obligations of the Administration are explained in detail in the capacity which it holds of promoter of the work.*

## Antecedentes

Tradicionalmente ha existido una clara diferenciación entre el trabajo por cuenta ajena prestado dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominado empresario y la relación prestada para una Administración pública, la primera de las relaciones era objeto de tutela por las normas del Derecho Laboral convirtiendo a la persona obligada a realizar la prestación física o intelectual en trabajador o trabajadora, mientras que aquella misma prestación física o intelectual realizada para una administración pública era convertida en una relación administrativa o estatutaria estando regulada por el Derecho Administrativo.

La condición de prestar el trabajo para una administración pública o para un empresario privado hacían que la relación jurídica que vinculaba a las partes viniese regulada, bien por el Derecho Administrativo bien por el Derecho laboral, diferencia que no solamente afectaba al derecho sustantivo regulador de la relación sino también al derecho adjetivo e incluso al derecho que establece la protección frente a las situaciones de necesidad por invalidez, enfermedad, viudedad, vejez, etc.

El funcionario mantenía una estabilidad en su empleo de la que no disfrutaba el trabajador por cuenta ajena, pero paulatinamente la relación del funcionario con su empleadora, la administración, ha ido «privatizándose» y así se ha producido una integración de ciertos colectivos de funcionarios en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>1</sup>. Actualmente, parece una evidencia que la esta-

---

<sup>1</sup> Los funcionarios de la Administración Local se integrarán en el Régimen General mediante R.D. 480/1993 y la Orden Ministerial de desarrollo de 7 de abril de 1993.

Asimismo están incluidas en el campo de aplicación del Régimen General los funcionarios interinos y de empleo de la Administración de Justicia. (R.D. 960/1990 y O.M. 18 de junio de 1992).

Funcionarios interinos y de empleo y altos cargos no funcionarios. (L.G.S.S. disposición adicional 5ª).

Funcionarios internacionales o empleados de la administración pública en el extranjero. (R.D. 2805/1997; R.D. 22345/1981 y Orden Ministerial 27 de enero de 1982).

De la misma opinión es el Profesor D. Leodegario Fernández Marcos en su obra “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Reglamentaria”, Ediciones DYKINSON, segunda edición pág. 34.

bilidad en el empleo de la cual gozaban los funcionarios ha ido deteriorándose, es un hecho constatable la cantidad de funcionarios interinos que perviven en todas las administraciones, no siendo tampoco desdeñable la aportación realizada desde los Tribunales de Justicia<sup>2</sup> con la doctrina ya consolidada de diferenciar entre la relación indefinida y la fijeza en la relación de tal forma y manera que esa fijeza en la relación queda únicamente reservada para aquellas personas que hayan accedido a la función pública a través de la consabida oposición convocada con las garantías establecidas en el artículo 103 de la C.E.<sup>3</sup>

Retomando la idea antes expuesta, la paulatina privatización, o si se quiere laboralización de la relación de trabajo del funcionario, resulta forzoso concluir que la Ley 31/95 de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y su Reglamento, R.D. 39/97 de Servicios de Prevención (R.S.P.), no son sino un claro exponente de la anteriormente referida tesis, en tanto que la L.P.R.L. y sus normas de desarrollo, R.S.P. entre otras varias, se aplican tanto al ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, si bien hay que matizar lo anterior con la circunstancia de que no a todas las relaciones de los funcionarios con la administración se aplica las normas para la prevención de los riesgos laborales puesto que la propia L.P.R.L. en su artículo 3.2. establece una serie de colectivos a los que no se aplicará, estas son:

- Policía y seguridad.
- Resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil.
- Peritajes forenses.

Empero lo anterior, la propia norma no quiere excluir totalmente a estos colectivos, en tanto que sólo lo son cuando concurren determinadas circunstancias en las actividades (grave riesgo catástrofe y calamidad pública) que impidan la aplicación de los mandatos conferidos por la L.P.R.L., ordenando el propio artículo 3.2 en su párrafo segundo que la L.P.R.L. inspirará la normativa

---

<sup>2</sup> En la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1987 (Art. 4331) ha manifestado que no existen diferencias sensibles de contenido esencial entre el régimen administrativo y laboral aunque se admite que la autonomía colectiva quede limitada en cuanto a los incrementos salariales por las leyes anuales de presupuestos, Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de abril de 1995 (Art. 3260) o de fecha 8 de junio de 1995 (Art. 4772).

<sup>3</sup> El Art. 103.3 de la Constitución Española dice:

«La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio del derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones».

específica que se dicte para regular la protección y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las antedichas actividades.

Destacar que en la prestación de trabajo realizada en centros militares y establecimientos penitenciarios, los preceptos de la L.P.R.L. también se aplican pero de una forma matizada en tanto que la regulación de las normas de prevención no entren en contradicción con tan peculiares prestaciones de trabajo.

La única exclusión completa de un colectivo de funcionarios en relación a la aplicación de los mandatos de la L.P.R.L. es la de los militares<sup>4</sup>.

De todo lo anterior, forzoso resulta concluir que la extensión de los mandatos de la L.P.R.L. a las personas que prestan sus servicios para las Administración Públicas es prácticamente total, quedando a salvo las exclusiones relativas y matizaciones en la aplicación para determinados colectivos y existiendo una única exclusión absoluta para los funcionarios militares.

## Concepto de trabajador

De lo anteriormente expuesto el concepto de trabajador que utiliza la L.P.R.L. es mucho más amplio que el utilizado en el E.T., incluyéndose dentro del mismo, prácticamente a todas las personas físicas que prestan sus servicios para a otra persona física, jurídica o administración, a cambio de un salario o retribución.

Este concepto expansivo de trabajador, que se proyecta a todas aquellas personas que prestan sus servicios para una tercera persona, sea ésta pública o privada, sea persona individual o mercantil, está claramente reflejado en el numeral 1,1 de Art. 3 de la L.P.R.L. que expresamente indica que cuando la Ley se refiera al término trabajador se entenderá también comprendido en dicho concepto al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario, constituyendo lo anterior una de las novedades esenciales de la nueva normativa de prevención en la relación a la anterior legislación contenida en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En este punto hay que resaltar que en la aplicación de ciertos preceptos de la L.P.R.L. (Disposición Adicional Tercera) el personal civil al servicio de las Administraciones Públicas lo será como norma básica en el sentido previsto en el Artículo 149.1.18 de la vigente Constitución, siendo los restantes preceptos

---

<sup>4</sup> Antonio V. Sampere Navarro y otros en la pág. 73 de la obra *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Ediciones Cuitas, 3.<sup>a</sup> edición indica que: «Sin ser nombrados expresamente en el artículo 3 de la L.P.R.L. los militares están excluidos de la normativa de la L.P.R.L.»

aplicables a la relación de los funcionarios como normativa general en defecto de los preceptos que con carácter específico puedan dictar las Administraciones Públicas (ver R.D. 1488/1998).

El concepto expansivo de trabajador, que se deriva de lo establecido por el Artículo 3.1 párrafo 2.º de la L.P.R.L. tiene su causa en el Artículo 3 b de la parte I del Convenio 155 de la O.I.T.<sup>5</sup> que expresamente indica, como a los efectos del meritado convenio, el término trabajadores abarca a todas las personas empleadas, incluidas los empleados públicos.

En la Directiva 89/391 (D.M.) la inclusión de los funcionarios en el grupo de personas llamadas a ser protegidas no aparece tan claramente definido pero acudiendo al Artículo 2.1.<sup>6</sup> de la citada directiva la conclusión no puede ser otra que considerar dentro del concepto trabajador que utiliza la D.M. también a los funcionarios.

### **Obligaciones derivadas de la L.P.R.L. que asume la Administración frente a los asalariados**

El Artículo 14 de la L.P.R.L. se constituye en mandato regulador fundamental para establecer la obligación del empresario como deudor de seguridad frente al trabajador, constituyendo el núcleo esencial de la deuda «el deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales».

El sistema de protección que establece la L.P.R.L. descansa sobre un pilar básico, el empresario, a quien se impone la obligación básica de dar seguridad a todos los trabajadores que están bajo su poder de organización en la empresa.

La deuda de seguridad que contrae el empresario frente a los trabajadores, no sólo afecta a aquellos que prestan la relación laboral para el propio empleador, sino que se extiende la obligación a otros trabajadores que estén laborando ocasionalmente para el empresario aunque no mantengan con él ningún tipo de relación contractual de trabajo, supuestos paradigmáticos de lo anterior están los contenidos en el Artículo 24.2 y 3 de la L.P.R.L.<sup>7</sup> o la obligación que impone al

<sup>5</sup> El artículo 3 b de la parte I del Convenio 155 O.I.T. dice: «A los efectos del presente convenio el término trabajadores abarca a todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos».

<sup>6</sup> El artículo 2.1. de la Directiva 89/391 dispone en cuanto al ámbito de aplicación de la misma que:

«La presente directiva se aplicará a todos los sectores de actividades públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.)».

<sup>7</sup> Ver artículo 24 numerales 2 y 3 de la L.P.R.L. Ley 31/1995.

empresario de la empresa usuaria frente al trabajador puesto a su disposición, numeral 5 del Artículo 28<sup>8</sup>.

Colorario de lo anterior es que en la relación de trabajo vamos a encontrarlos con una obligación básica y esencial en materia de seguridad y salud en el trabajo. En esta relación cualquier empresario ocupa la posición de deudor y el trabajador la de acreedor de seguridad. En definitiva el artículo 14 de la L.P.R.L. no es sino la manifestación concreta del mandato contenido en el artículo 40.2<sup>9</sup> de la vigente Constitución.

Anteriormente se había dicho que el Artículo 3.1 de la L.P.R.L. indicaba que en el término trabajador estaban incluidos el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario, pero también el mismo precepto establece que en el concepto empresario se debe entender incluidos a la Administración Pública.

Despejada cualquier duda sobre la inclusión de los funcionarios y funcionarias entre los colectivos que van a gozar de la protección más eficaz frente a las condiciones peligrosas de sus trabajos, quedaría por resolver la cuestión relacionada con el alcance de la deuda asumida por la administración al actuar como empresario.

Para lograr el anterior objetivo parece forzoso partir del artículo 14.1, al establecer que *«Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio»*.

Desde el anterior mandato legal, es el examen del contenido íntegro del artículo 14 L.P.R.L., lo que nos va a permitir determinar el alcance de la deuda que asume la Administración frente a sus trabajadores y trabajadoras. Así pues, de una exégesis del mencionado precepto se puede concluir que la deuda que asume la administración consiste en:

1. Un deber genérico expresado en el Artículo 14.2 de la L.P.R.L. que textualmente dice *«En cumplimiento del deber de protección, el empresario de-*

---

<sup>8</sup> Ver numeral 5 del Artículo 28 de la L.P.R.L. Ley 39/1995.

<sup>9</sup> El artículo 40.2 de la Constitución ordena dentro del Capítulo III de los Principios Rectores de la política Social y Económica que: «Los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...»

Según el artículo 53.3 de la Constitución «el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que las desarrollen».

La exposición de motivos de la L.P.R.L. indica que el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 se configura en uno de los soportes básicos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

*berá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo».*

2. Unas obligaciones secundarias de aquella obligación principal, que como indica María Teresa Igartua Miro se pueden calificar como instrumentales. Son las siguientes:

- Evaluar los riesgos (Art. 16 L.P.R.L.).
- Informar y consultar a los trabajadores (Art. 18 L.P.R.L.).
- Formar a los trabajadores (Art. 19 L.P.R.L.).
- Actuación en caso de emergencia (Art. 20 L.P.R.L.).
- Actuación en casos de riesgos graves e inminentes (Art. 21 L.P.R.L.).
- Vigilancia de la salud (Art. 22 L.P.R.L.).
- Constitución de un modelo organizativo de la actividad preventiva (Art. 30 y 31 L.P.R.L.).

3. Por último, el mayor grado de concreción de aquel deber principal de seguridad que asume la administración, está reflejado en el numeral 3 del artículo 14 de la L.P.R.L., del cual resulta:

- Obligación de adecuar los equipos de trabajos (Art. 17.1 L.P.R.L.).
- Obligación de proporcionar equipos de protección individual adecuados (Art. 17.2 L.P.R.L.).
- Obligación de mantener cierta documentación a disposición de la autoridad laboral (Art. 23.1 L.P.R.L.)
- Obligación de notificar los daños a la salud tanto a la autoridad laboral como a la sanitaria (Art. 23.3 y 4 L.P.R.L.).
- Obligación en relación con los trabajadores no propios y empresas ajenas que desarrollen su trabajo en el centro de trabajo del empresario o con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal (Art. 24.3 y 4 L.P.R.L. y Art. 28 L.P.R.L.).
- Obligación de protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por:
  - Sus características personales (Art. 25 L.P.R.L.)
  - Su estado biológico (Art. 25 L.P.R.L.)
  - Su situación de embarazo (Art. 26 L.P.R.L.)
  - Su minoría de edad (Art. 27 L.P.R.L.)
- Obligación de planificar la prevención (Art. 15.1 g L.P.R.L.)

La naturaleza jurídica de las obligaciones que asume el empresario-administración pública frente a sus trabajadores y trabajadoras se trata de una obligación de naturaleza contractual en este sentido la Sentencia del T.S. del País Vasco de



fecha 4 de julio de 1995 (AS3131/1995) dice que «... tales obligaciones le incumben respecto a las personas físicas ligadas al empresario por una relación de trabajo de que a la luz de los artículos 15 y 40 C.E. , 4.2 d y 19.1 y 2 del E. T. queda fuera de toda duda su naturaleza contractual»

Hay quien ha defendido la naturaleza de obligación pública pero la aparición de la L.P.R.L. lo que ha hecho ha sido, a través del capítulo III de la misma, llenar el contenido de la obligación de seguridad que surge de todo contrato de trabajo y que vincula a un trabajador o trabajadora con un empresario, entendidos ambos con el alcance establecido en el art. 3 de la L.P.R.L.<sup>10</sup>.

Esta obligación de carácter contractual es eminentemente dinámica, dinámico mismo que tiene su plasmación positiva en el numeral 1 del artículo 6 de la L.P.R.L. al establecer tanto la actualización de la evaluación de riesgos cada vez cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca un daño a la salud de un trabajador, como la obligación para el empresario de realizar controles periódicos tanto de las condiciones de trabajo con la actividad de los trabajadores y de estos controles surge la necesidad para el empresario de modificar las actividades preventivas existentes en la empresa.

Es también una obligación de tracto sucesivo y permanente, entendiendo lo anterior como una obligación que se va a mantener durante toda la vigencia del contrato de trabajo del que trae causa.

Y es en fin una obligación de resultado, en tanto que lo que se mandaba al empresario es que adopte las medidas necesarias que sean para alcanzar un único objetivo, la evitación de cualquier daño derivado del trabajo (Art.4.1 L.P.R.L.)<sup>11</sup>.

Hay quien ha entendido que la obligación que tiene el empresario no es la de evitar el daño sino que únicamente alcanza a la obligación de establecer todas las medidas humanas y materiales necesarias para evitar o disminuir el riesgo y por ende para minimizar los daños convirtiendo así a la obligación de seguridad en una obligación de mera actividad<sup>12</sup>. Parece más correcto encuadrar a la obligación como una de resultado. Como indica la profesora M.<sup>a</sup> Teresa Igartua Miró (pag. 115 Compendio de Prevención de Riesgos Laborales), se debe entender que la obligación es de resultado en cuanto que se impone al empresario la obligación de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, garantía que no puede reconducirse a la sola adecuación diligente del deudor sin incluir el

---

<sup>10</sup> Ver artículo 3 de la Ley 31/1995.

<sup>11</sup> Profesora María Teresa Igartua Miró *Compendio de Prevención de Riesgos Laborales*, Ediciones Laborum, pág. 114 y 115.

<sup>12</sup> Entre otras, S. Ortega y J. Aparicio Tovar, *Comentario a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996 pág. 107.

resultado perseguido, la eliminación del riesgo, encaminado a la total ausencia de daños.

### **Peculiaridades de la Administración respecto a los mandatos contenidos en la L.P.R.L.**

Dada la extensión que realiza el art. 3.1 de los mandatos contenidos en la L.P.R.L. a todas las administraciones y sus trabajadores, con las limitaciones y matizaciones a que hace referencia los numerales 2 y 3 del art. 3 de la propia norma, parece poco arriesgado entender que las obligaciones básicas y esenciales, así como su concretización en ciertas conductas y mandatos, contenidas todas en el Artículo 14 de la L.P.R.L., son plenamente aplicables a las administraciones públicas, convirtiendo a los trabajadores y trabajadoras del sector público en acreedores del deber de seguridad (Art. 14.1 párrafo 3). No obstante lo anterior, se hace necesario la adaptación de ciertos mandatos de la L.P.R.L. a la realidad de la administración como empleadora.

Para la Administración General del Estado la norma adoptativa de la legislación de prevención de riesgos laborales está contenida en el R.D. 1488/1998 de 10 de julio (B.O.E. de 17 de julio).

Conforme la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2001 hay que manifestar que el Real Decreto 1488/1998 no es de aplicación a las C.C.A.A.

Llegado este punto parece oportuno preguntarse acerca de aquellos mandatos de la L.P.R.L. que deben ser adaptados y éstos son:

- Establecimiento de los servicios de prevención (Art. 31.1 L.P.R.L.).
- Derecho de participación de los trabajadores (Art. 34.3 L.P.R.L.).
- Designación de los delegados de prevención y competencias de los mismos (Art. 35.4 L.P.R. L.).
- Obligaciones en materia de auditorías de los servicios de prevención (Disposición Adicional Cuarta en relación con el Capítulo V del R.D. 39/1997).

Frente a los mandatos que deben ser adecuados a la realidad de la administración como empleadora nos encontramos con algún precepto de la L.P.R.L. que no va a ser de aplicación, el más llamativo es el contenido en el Artículo 45.1 conforme al cual, las sanciones pecuniarias contenidas en el Artículo 49 de la L.P.R.L. en ningún caso podrán ser impuestas a las administraciones públicas, sustituyéndose la sanción pecuniaria por otra en forma de resolución en la que se requiere a la administración para que adopte las medidas correctoras que subsanen los defectos e incumplimientos detectados, Artículo 45.1 párrafo tercero.

Lo anterior constituye en palabras de Fernández-Marcos, una auténtica inmunidad para la administración, sin embargo Roquetas Buj considera que nada impide imponer a la administración pública sanciones pecuniarias por infracciones a las normas de prevención cuando la conducta sancionable afecta al ámbito de relaciones de carácter laboral.

## **Adaptación realizada para la Administración General del Estado**

Como ya se decía anteriormente la adaptación de ciertos aspectos de la L.P.R.L. a la administración general del estado se ha producido mediante el R.D. 1488/1996. La filosofía de la citada norma es la de integrar la prevención en el conjunto de actividades y decisiones de la administración de tal forma y manera que debe considerarse a la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciado, y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos. De esta forma se hace efectivo el mandato integrador de la actividad preventiva contenida en los Artículo 1 y 2 del R.D. 39/1997.

Como ya se dijo anteriormente, el alcance de la adaptación afecta a unos escasos mandatos de la L.P.R.L. Concretamente a la organización de los servicios de prevención, participación y representación de los trabajadores públicos y a las auditorías.

Forzosamente tienen que ser pocos los mandatos necesitados de adaptado dado el tenor con que está redactado el Artículo 3.1 de la L.P.R.L. y el mandato dispuesto en<sup>13</sup> la Disposición Adicional Tercera de la L.P.R.L. al considerar como legislación básica lo preceptuado por los artículos de la L.P.R.L. reseñados en la antedicha Disposición Adicional<sup>14</sup>.

## **Servicios de prevención**

En lo referente a los servicios de prevención, a diferencia de los preceptuados en el Artículo 31 L.P.R.L. en relación con el Artículo 10.1 del R.D. 39/1997, la administración no puede en ningún caso asumir personalmente la prevención. Podrá optar por las otras tres modalidades.

---

<sup>13</sup> Ver Disposición Adicional Tercera de la Ley 31/95, así como la Disposición Adicional Primera del R.D. 39/97 de 17 de enero (B.O.E. nº 27).

<sup>14</sup> Ver artículo 149.1.18 de la vigente Constitución, que regula competencias exclusivas del Estado.

El Artículo 6 del R.D. 1488/1998 regula adaptación y del tenor del mismo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Preferencia por la constitución de un Servicio de Prevención propio frente al resto de modalidades (Art. 6.3 R.D. 1488/1998)
- La asunción de la actividad preventiva por un S.P. ajeno está subordinada siempre a que exista un S. P. Propio (Art. 6.3 R. D. 1488/1998)
- El recurso a los trabajadores designados es simplemente residual y complementario de las otras formas de desarrollo de la actividad preventiva (Art. 6.4. 1488198)
- Posibilidad de constituir servicios de prevención mancomunados entre departamentos y organismos que desarrollen actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada (Art. 6.6. R.D. 1488/1998)
- El recurso al S.P. Ajeno, es residual y complementario de otros modelos, y necesita informe de las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Seguridad y Salud del ámbito en el que vaya a actuar el Servicio de Prevención (Art. 6.5 R.D. 1488/1998)

## Auditorías

El control del funcionamiento adecuado de la actividad preventiva de la administración general del estado está regulado en el Artículo 8 del R.D. 1488/1998.

Las diferencias con lo regulado en el Artículo 29 y ss. del R.D. 39/1997<sup>15</sup> se encuentran en:

- La auditoría se debe realizar necesariamente cuando se finalice el proceso de evaluación de riesgos, lo cual puede significar que debe repetirse cada vez que haya que repetirse la evaluación en los casos previstos en el Artículo 4.2 del R.D. 39/1997 o cuando deba de revisarse conforme a los supuestos previstos en el Artículo 6 numerales 1 y 2 del R.D. 39/1997.
- La repetición de la auditoría no se establece en función del transcurso de un periodo de tiempo, cada 5 años conforme al Art. 29 R.D. 39/1997, sino en función de que deba revisarse o repetirse la evaluación inicial, como se ha indicado en el numeral anterior.

---

<sup>15</sup> De los artículos 29 y ss. del R.D. 39/97 se colige que en empresas que no sean administración pública la auditoría se debe realizar tras la constitución del modelo de organización de la prevención dispuesto por el empresario en su empresa.

- Parece que no están excluidos de la auditoría aquellos organismos o ministerios que tengan constituidos S.P. Ajenos<sup>16</sup>.
- El resultado de la auditoría debe de entregarse a los representantes de los trabajadores<sup>17</sup>.
- El organismo específico para realizar las auditorías es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>18</sup>.

El derecho de participación y representación de los trabajadores y trabajadoras del sector público, en lo referente a la materia de prevención de la salud y seguridad, está regulado en el Artículo 34.2 de la L.P.R.L., siendo el numeral 3 del mismo precepto el que se encarga de anunciar la necesaria adaptación del derecho de participación y representación al ámbito de la administración pública, necesaria adaptación que es consecuencia de la diversidad de actividades, la complejidad y la dispersión de la estructura de la administración pública.

Los criterios conforme a los cuales se pretende la adaptación se encuentran establecidos en los apartados a, b, e y d del párrafo 2 numeral 3 del artículo 34 de la L.P.R.L. Llegado este punto, es necesario hacer una llamada de atención en cuanto que del tenor literal del párrafo 2 numeral 3 del artículo 34 de la L.P.R.L. los criterios adaptativos establecidos en los apartados a, b, c y d sólo van a afectar a la administración general del estado no vinculando al resto de administraciones públicas autonómicas, forales o locales.

La adaptación en la materia tuvo su plasmación legal en el tenor del artículo 3 y ss. del R.D. 1488/1998. Lo característico de la adaptación está en:

- El artículo 4 del R.D. 1488/1998 que establece que los delegados de prevención son designados por los representantes de personal con presencia en los órganos de representación del personal entre:
  - Los funcionarios miembros de la Junta de personal correspondiente
  - Los representantes del personal laboral miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Estos representantes son elegidos por cada uno de los dos grupos de personal existente en la administración conforme al tipo de relación. Así, unos delegados de prevención son elegidos entre el colectivo del personal

---

<sup>16</sup> El artículo 29.2 del R.D. 39/97, no prevé la Auditoría en empresas que hayan acordado su modelo de organización de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno.

<sup>17</sup> El artículo 31 del R.D. 39/97 en relación a empresas que no sean de la administración contempla que los resultados de la auditoría se entregarán a la empresa, la cual las “mantendrá a disposición de los trabajadores”.

<sup>18</sup> En empresas que no sean administración las Auditorías serán realizadas por las entidades especializadas previstas en el Artículo 32 del R.D. 39/97.

laboral y otros delegados de prevención entre el grupo de personal funcionario.

El número de delegados de prevención que se deberán elegir por cada grupo de trabajadores y trabajadoras será el resultado de aplicar la escala prevista en el R.D. 1488/1998<sup>19</sup>.

—El artículo 5 del R.D. 1488/1998 regula que el Comité de Seguridad y Salud se ha de constituir uno en cada provincia, frente al criterio del Artículo 38 de la L.P.R.L. de creación de un comité por empresa o centro de trabajo con más de 50 trabajadores.

También contempla el R.D. 1488/1998 la posibilidad excepcional de constituir un comité de seguridad y salud en:

- Un organismo público o en un departamento ministerial por motivos de tipo, complejidad y dispersión tanto de la estructura organizativa como de la actividad.
- Edificios que alberguen servicios administrativos múltiples.

Así mismo el R.D. 1488/1998 posibilita que cuando en un mismo departamento ministerial existan varios centros de trabajo con Comité de Seguridad y Salud será posible acordar la creación de un Comité Intercentros.

## **Organización de la actividad preventiva en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco**

La Comunidad Autónoma de Euskadi decidió organizar su actividad preventiva como consecuencia del acuerdo de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos celebrada el día 15 de abril de 1999, por el que se aprobó los aspectos estratégicos y organizativos básicos del Sistema de Gestión Integrada de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos (en adelante Administración Vasca). El cumplimiento de dichos acuerdos se plasmó en el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención Propio de la Administración General de la C.A. de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Desde el punto de vista de su estructura el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, se articula en una exposición de motivos, cinco capítulos, dieciséis artículos, cinco disposiciones adicionales y una final.

La C.A. de Euskadi decide mediante el Decreto 78/2000 constituir un Servicio de Prevención Propio como instrumento fundamental de implantación del sistema de gestión de riesgos (Art. 1 del Decreto 78/2000).

<sup>19</sup> Ver artículo 4 del R.D. 1488/1998, de 10 de julio, B.O.E. del día 17 de julio de 1998.

Conforme al Artículo 2 del Decreto 78/2000 al ámbito de actuación del Servicio de Prevención Propio de la administración vasca se extiende a todos los empleados públicos de la misma, quedando excluidos totalmente dos colectivos de trabajadores:

- Ertzaintza y personal de sus servicios auxiliares.
- Personal docente del Departamento de Educación.

Contempla el numeral 3 del citado artículo 2 del Decreto 78/2000 una exclusión parcial de los mandatos de la norma a cualquier funcionario cuando desempeña funciones públicas de seguridad, protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

El Servicio de Prevención diseñado por el Decreto 78/2000 se organiza en tres áreas. La primera es la sanitaria a la que se encomienda la realización de las tareas de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la administración (Art. 4 Decreto 78/2000). Una segunda área, denominada técnica, que va a ejercer las funciones de las especialidades propias de las disciplinas preventivas de Seguridad, Ergonomía y Psicología e Higiene (Art. 6.2 Decreto 78/2000) y una tercera área denominada jurídica, cuyas misiones son el asesoramiento jurídico al Servicio de Prevención y la custodia y mantenimiento de los registros de delegados de prevención y de accidente e incidentes (Art. 7 Decreto 78/2000).

El área técnica tiene establecidos sus objetivos en el artículo 6 numeral 1 del Decreto 78/2000 siendo destacables entre sus funciones las de realizar la evaluación de riesgos de los centros de trabajo de la Administración, establecer los planes de prevención, investigar los accidentes y elaborar estadísticas en materia de salud y seguridad.

En el decreto de organización y funcionamiento del S.P.P. de la administración vasca no se contempla la posibilidad de acudir al recurso de servicios de prevención ajeno para la gestión de aspectos concretos de la actividad preventiva o la gestión de alguna de las cuatro especialidades (vigilancia de la salud, higiene, seguridad, ergonomía y psicología).

La administración vasca ha pretendido diseñar e implantar un modelo de gestión de la actividad preventiva basado en un Servicio de Prevención Propio que desea ser autosuficiente en la organización de la actividad preventiva, contemplándose dos únicas excepciones a este principio de autosuficiencia, estas son el posible recurso a entidades externas para la realización de pruebas médicas que trasciendan la actividad básica del servicio de vigilancia de la salud (Art. 4.2 Decreto 78/2000) así como cuando se deban realizar ensayos, análisis o mediciones especializadas (Art. 6.3 Decreto 78/2000).

El Decreto 78/2000 desea que los trabajadores y trabajadoras de la administración participen de una forma activa en las actividades de seguridad y salud y

para ello, junto con las figuras de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud propios de la L.P.R.L., crea un instrumento totalmente novedoso como son las Unidades de Seguridad y Salud (U.S.S.) dedicándolas enteramente el capítulo 14 del Decreto 78/2000, así como los artículos 11, 12 y 13 de dicho Real Decreto<sup>20</sup>.

Las U.S.S. se conforman en cada uno de los departamentos y organismos autónomos de la administración general de la C.A. estando compuestos por el Director de Servicios y un número de hasta tres trabajadores y trabajadoras, también se integran en estas U.S.S. los Delegados de Prevención.

La función esencial que se otorga a las U.S.S. es la de extender la responsabilidad de la actividad preventiva a toda la organización de la administración y para ello el artículo 13 del Decreto 78/2000 otorga, a las U.S.S., las funciones de poner en práctica los programas y sistemas elaborados por el Servicio de Prevención, resolver las quejas y peticiones de los empleados de los respectivos departamentos donde se constituyen las U.S.S., trasladar las quejas, peticiones y sugerencias al S.P.P. e informar al S.P.P. sobre las necesidades de formación en materia preventiva del personal de cada departamento y organismo autónomo.

Además las U.S.S. tienen establecidas competencias como son las de informar al S.P.P. sobre los accidentes en materia de seguridad, enviar un informe con cadencia trimestral al S.P.P. así como elaborar una memoria anual de las actividades preventivas llevadas a cabo en el departamento u organismo autónomo.

La administración vasca también ha reforzado las competencias de los Comités de Seguridad y Salud a los cuales, además de las competencias y funciones establecidas en el Art. 39 L.P.R.L., les ha atribuido otras cuatro funciones más señaladas en el Art. 14 numeral 1 del Decreto 78/2000.

El control del sistema de prevención se atribuye a la Auditoría conforme se establece en el artículo 16.1 del Decreto 78/2000. En esta materia la regulación del decreto autonómico es muy parca limitándose a remitirse a la aplicación en bloque de lo establecido en el capítulo V del R.D. 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención<sup>21</sup>.

Como novedad establece el artículo 16.2 que los resultados de la Auditoría quedarán a disposición de todos los empleados públicos.

---

<sup>20</sup> Ver el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, dictado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Euskadi y publicado en el B.O.P.V. de 19 de junio de 2000.

<sup>21</sup> Ver artículos 29 a 33 del R.D. 39/97.



## Administración Foral y Local

Los mandatos contenidos en la L.P.R.L. y el R.D. 39/1997, así como el resto de normas dictadas en su desarrollo son de plena aplicación a las actividades preventivas que en materia de seguridad y salud están obligados a desarrollar la administración foral y local.

El artículo 2.2. de la L.P.R.L., Ley 31/1995, a la vez que considera a los preceptos de la ley y de sus normas reglamentarias como normas de Derecho necesario y por tanto son normas mínimas y de contenido indispensable para las partes, atribuye al convenio colectivo la posibilidad de modificar los mandatos contenidos en la norma para mejorarlas y desarrollarlas.

El anterior mandato ha sido desarrollado por las administraciones forales y locales de la C.A. del País Vasco a través del denominado ARCEPAFE o acuerdo de condiciones de empleo del personal al servicio de las administraciones locales y forales.

El ARCEPAFE dedica el título quinto, los capítulos I y II para establecer normas en materia de prevención, afectando las mismas a las siguientes materias:

- a) Composición del comité de seguridad y salud. (Art. 106 ARCEPAFE).
- b) Delegados de prevención. (Art. 108 ARCEPAFE).
- c) Establecimiento de la figura de los vigilantes de la salud y seguridad. (Art. 109 ARCEPAFE).
- d) Paralización de los trabajos en caso de riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de la salud. (Art. 110 ARCEPAFE).
- e) Competencias y funciones de los comités, subcomités y vigilantes de la salud. (Art. 112 ARCEPAFE).
- f) Composición del comité de seguridad y salud. (Art. 106 ARCEPAFE).

Establece dos mejoras importantes en relación al Art. 38 de la L.P.R.L., en primer lugar en cuanto que de una lectura del mismo no parece ser necesario que concurra la condición de ser Delegado de Prevención para formar parte del Comité de Seguridad y Salud y en segundo lugar al garantizar que la elección de los representantes de los sindicatos en el comité de seguridad y salud sean elegidos siguiendo criterios de proporcionalidad y garantizando la representación en el comité de seguridad y salud de todos los sindicatos. En lo referente a este último extremo es claramente superior a los criterios de representación establecidos en el Art. 38 de la L.P.R.L. en la cual no están garantizada la representación proporcional, conforme tiene declarado el Tribunal Supremo en su Sentencia de fecha 14 de junio de 1999 (R.Ar. 6007).

g) Delegados de Prevención. (Art. 108 ARCEPAFE)

Supera la regulación del contenido en el Art. 35.2 de la L.P.R.L., en tanto que en la administración foral y local, a diferencia de la L.P.R.L., no es necesario que concurra en los designados la condición de representantes de personal o miembros de las juntas de personal.

h) El vigilante de la salud y seguridad<sup>22</sup>. (Art. 109 ARCEPAFE)

Es una figura inexistente en la regulación de la L.P.R.L. en cuanto a la organización por el empresario de la representación de los trabajadores en materia de seguridad y prevención. Esta figura, cuyo origen está en la Ordenanza Laboral de la construcción, vidrio y cerámica<sup>23</sup>, se incorporó en el derogado Decreto 555/1986, de 21 de febrero<sup>24</sup>, y a la que se hace referencia todavía en algunos convenios, tiene que ser asimilado, a la luz de la legislación actual, al trabajador designado y debe tener la formación básica impartida con una duración no inferior a 50 horas conforme establece el artículo 35.2 «a» del R.D. 39/1997.

i) Paralización de los trabajos en caso de riesgo inmediato de accidente o quebrando grave de la salud. (Art. 110 ARCEPAFE)

Claramente establece el ARCEPAFE una mejora en relación al contenido del artículo 21 de la L.P.R.L., en tanto que en la administración local y foral se puede proceder a paralizar la actividad sólo cuando concurra la posibilidad de que suceda un riesgo de inmediatez de un accidente sin que sea necesario, como exige la L.P.R.L. art. 21 en relación con el artículo 4.3. de la antedicha norma, que el accidente posible vaya a producir un daño grave a la salud del trabajador.

Así mientras la L.P.R.L. exige para la paralización de la actividad la concurrencia simultánea de la inmediatez del accidente y de la gravedad del daño que va a producir el accidente en la salud del trabajador, ARCEPAFE en su artículo 110 posibilita la paralización del trabajo cuando exista la posibilidad de producirse un siniestro, abstracción hecha de la

---

<sup>22</sup> M.A. Sánchez de la Arena, obra *Seguridad y Salud en las obras de construcción* Ediciones La Ley, en su pág. 143 considera que los vigilantes de salud allí donde existan se deben equiparar a los Trabajadores Designados para realizar la Actividad Preventiva previsto en los Artículos 12 y 13 del R.D. 39/97.

<sup>23</sup> La figura del vigilante de seguridad estaba regulada en el artículo 171 de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de construcción, vidrio y cerámica aprobada por Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970 (B.O.E. de 5 al 9 de setiembre de 1970).

<sup>24</sup> Ver artículo 4, numeral 3, último párrafo del R.D. 555/1986, de 21 de febrero (B.O.E. 21 de marzo de 1986).

inmediatez o no de la producción del accidente y de que éste pueda producir un quebranto grave para la salud del trabajador.

Otra mejora introducida por el ARCEPAFE, en relación a la L.P.R.L. en su artículo 21.3, estriba en la posibilidad de que la paralización de los trabajos pueda ser decidida además de por los miembros del comité de empresa o junta de personal, también por los vigilantes de la salud.

Hay que entender que también tienen atribuida esta facultad los Delegados de Prevención en las condiciones reguladas en el párrafo segundo del numeral 3 del artículo 21 de la L.P.R.L.

- j) Competencias y funciones de los comités, subcomités y vigilantes de seguridad y salud que tienen atribuidas por el Art. 112 ARCEPAFE superan las establecidas en los artículos 36 y 39 de la L.P.R.L.

El artículo 112 ARCEPAFE atribuye a todos los órganos a que hace referencia las mismas competencias. De esta forma se rompe con la diferenciación establecida por la L.P.R.L. en el artículo 36 (Competencias de los Delegados de Prevención) y artículo 39 (Competencias de los Comités de Seguridad y Salud); además de la unificación de funciones, se les atribuye la facultad de investigar, tanto los accidentes de trabajo, como las enfermedades profesionales producidas, también les atribuye la labor de información de los trabajadores y trabajadoras mediante el desarrollo de las actividades concretas señaladas en el apartado a del Art. 112 del ARCEPAFE.

En el capítulo II se hace una reseña a condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores.

## Siniestralidad en la Administración Local

Según datos de OSALAN en la administración local, en sus organismos autónomos y sociedades públicas trabajan durante 1991 la cifra de 20.538 empleados y empleadas de los cuales 9.057 eran funcionarios y 11.481 laborales.

En este colectivo durante el año 2001 se han producido los siguientes accidentes:

Leves	Graves/Muy graves	Mortales	Total
933	11	2	946

Lo que arroja un índice de incidencia de 46,06 durante el año 2001.

El índice de incidencia mide el número de accidentes por cada mil trabajadores y trabajadoras.

Durante el año 2001 el número total de trabajadores y trabajadoras en la C.A. de Euskadi fue de 676.405 personas.

Y durante el año 2001 el número total de accidentes, sin incluir los accidentes in itinere, han sido:

Leves	Graves/Muy graves	Mortales	Total
51.112	472	67	51.651

El índice de incidencia total ha sido durante el año 2001 de 76,36.

### **Administración Pública como promotora de obras. Aplicación de los mandatos del R.D. 1627/1997 a la Administración**

El artículo 2 apartado «a» del R.D. 1627/1997<sup>25</sup> considera como otro a efectos del citado Real Decreto tanto las públicas como las privadas, en el apartado «c» del mismo precepto se considera promotor a cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza una obra.

La conclusión es que las administraciones públicas tienen la consideración de promotores de las obras de las cuales son titulares, todo ello conforme a lo previsto en el R.D. 1627/1997, cuyos mandatos son de total aplicación a las administraciones públicas.

### **Obligaciones de la Administración – Promotora frente a los contratistas. En especial los mandatos del artículo 24 L.P.R.L.**

Normalmente, el promotor-administración pública, no tiene ningún trabajador propio en la obra sino que se limita a diseñar el proyecto realizando la ejecución del mismo mediante el recurso a la contratación con uno o varios contratistas, que son las personas físicas o jurídicas que realmente realizan la obra mediante, la aportación de la organización, medios humanos y materiales necesarios para cumplir el contrato constructivo establecido.

El promotor es el titular del lugar o espacio donde físicamente se va a ejecutar la obra ideada por él, es quien corre con el coste económico de la obra y la

<sup>25</sup> Ver R.D. 1627/1997 de 24 de octubre publicado en el B.O.E. de fecha 25 de octubre.

recibe para aprovecharse de la misma, pero, normalmente, no aporta ningún trabajador ni ningún material para la ejecución.

La exposición de motivos del R.D. 1627/1997 y el numeral 2 del Art. 2 del mismo coinciden en señalar como empresarios, a los efectos de lo previsto en la L.P.R.L., tanto a los contratistas como a los subcontratistas, a los que obliga el artículo 11.1 «c» del R.D. 1627/1997 cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y expresamente atribuye el citado precepto a los contratistas y subcontratistas las obligaciones sobre coordinación de actividades empresariales previstas en el artículo 24 de la L.P.R.L.

Con los anteriores antecedentes parece correcto tener que preguntarse si en una obra de construcción una administración de pública titular de la misma, asume, o por el contrario, no asume, alguna obligación de las establecidas en el artículo 24 de la L.P.R.L.

Hay quien ha sostenido que ninguna obligación de las ínsitas en el artículo 24 son exigibles al promotor. Para llegar a tal conclusión se ha realizado un argumento doble, por un lado al no tener el promotor trabajadores por cuenta ajena y por tanto no concurrir la consideración de empresario conforme a la remisión que se hace al artículo 3 de la L.P.R.L. desde el numeral 2 del Artículo 2 del R.D. 1627/1997. Una segunda línea de argumentos ha centrado la exclusión de la aplicación del Artículo 24 de la L.P.R.L. al promotor-administración pública al ser aquel un precepto dirigido de forma exclusiva al titular de una empresa con trabajadores y con centro de trabajo propio.

Los anteriores argumentos deben ser rechazados de plano y considerar que a la administración pública cuando actúa como promotora de una obra le es de aplicación las obligaciones que nacen de los numerales 2 y 3 del artículo 24 de la L.P.R.L., esto es, el promotor asume frente a los contratistas las obligaciones de:

- informar a los contratistas de los riesgos existentes en la obra proyectada. (Art. 24.2 L.P.R.L.)
- vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 24.3 L.P.R.L.)

Las anteriores obligaciones son asumidas por la administración-promotora, en primer lugar por el mandato contenido en el artículo 9 apartado «d» del R.D. 1627/1997 que atribuye al coordinador en materia de seguridad y salud la función de organizar la coordinación de las actividades previstas en el Artículo 24 de la L.P.R.L. durante la ejecución de la obra.

El coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra es un técnico designado por el promotor, como prescribe el Artículo 3.2 R.D. 1627/1997.

La finalidad que tiene el nombramiento del coordinador es la de desarrollar aquellas funciones, competencias y obligaciones que le son atribuibles en exclusiva al promotor de la obra, de una lectura reposada del artículo 9 del R.D. 16627/1997 se deduce que las funciones ejercitadas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, son todas ellas obligaciones propias del empresario, en este caso del propietario de la obra y que son ejercidas a través de una persona física contratada o designada en palabras del R.D. 1627/1997 por el promotor.

En caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del coordinador, será responsable el empresario propietario de la obra.

Entre las funciones y actividades propias de las administraciones públicas está la de realizar obras.

De todo lo anterior se tiene que concluir que la administración-promotora tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los contratistas y subcontratistas de la obra.

En segundo lugar la obligación de informar a los contratistas de los riesgos existentes en la obra definida en el numeral 2 del Art. 24 tiene su refrendo en el apartado «d» del Artículo 9 del R.D. 1627/1997 y en lo referente al incumplimiento de dicha obligación por el promotor está tipificada en el apartado 14 del Artículo 47 y en el apartado 10 del Artículo 48, ambos preceptos de la L.P.R.L.

### **Obligación de notificar el inicio de las obras**

Una obligación específica que asume el promotor-administración pública (Art. 18 R.D. 1627/1997) es la de avisar a la autoridad laboral el inicio de los trabajos, esta notificación debe ser anterior al arranque, aviso previo en palabras del R.D. 1627/1997, de las obras y se deberá realizar conforme al modelo contenido en el Anexo III del R.D. 1627/1997.

Junto al aviso previo se deberá entregar el plan de seguridad y salud definido en el artículo 7 del R.D. 1627/1997. La duda surge si habrán de comunicarse también las posibles modificaciones que se realicen al mismo conforme al numeral 4 del artículo 7 del R.D. 1627/1997.

### **Obligación de aprobar el plan de seguridad y salud en el trabajo**

Una especial obligación tiene la administración derivada del numeral 2 del Artículo 7 del R.D. 1627/1997 en cuanto que, a diferencia del promotor priva-

do no es el coordinador de seguridad el competente para aprobar el plan de seguridad y salud que han de elaborar los contratistas, sino que es la propia Administración Pública adjudicataria de la obra quien es la competente para la aprobación quedando relegado el coordinador a la función de emitir un informe en relación al plan de seguridad y salud.

### **Otras obligaciones que asume el promotor-Administración pública**

- Designación de un proyectista para la redacción del proyecto de obra. (Art. 2.1.d R.D. 1627/1997)
- Designación de la dirección facultativa. (Art. 2.1. g R.D. 1627/1997)
- Designación del coordinador de seguridad y salud en fase de proyecto. (Art. 3.1. R.D. 1627/1997)