



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/7986

31/03/2020

19239

AUTOR/A: ALCARAZ MARTOS, Francisco José (GVOX); GIL LÁZARO, Ignacio (GVOX); GESTOSO DE MIGUEL, Luis (GVOX); ORTEGA SMITH-MOLINA, Francisco Javier (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia se indica lo siguiente:

El Ministerio de Trabajo y Economía Social está trabajando en dos fases para las medidas de ayuda a los sectores más afectados: excepcionalidad atenuada, que durará hasta este verano, y normalidad atenuada, que se prolongará hasta final de año.

Desde dicho Ministerio se continúa trabajando para tratar de paliar los efectos de esta situación en el mercado laboral. En este sentido, se abordaron en la Mesa del Diálogo Social las medidas que se podrán poner en marcha para ayudar a los sectores más afectados por esta crisis sanitaria.

En relación a la segunda cuestión, el ordenamiento incorpora el derecho de todas las personas trabajadoras a la protección de su salud en el desempeño de su trabajo estableciendo la correlativa obligación de los empleadores sean públicos o privados a establecer las medidas más eficaces para cumplir con dicho derecho.

Así, por lo que se refiere a los empleados laborales comunes, la normativa prevé que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art. 19 del Estatuto de los Trabajadores).

Paralelamente, en el ámbito del empleo público se establece que “los empleados públicos tienen el derecho individual “a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Art. 14. ap. L del Estatuto Básico del Empleado Público).

El derecho a la salud en el trabajo del empleado y el correlativo deber de protección del empleador, aplicable cualquiera que sea la naturaleza pública o privada de este, se ha desarrollado de manera efectiva mediante la Ley 31/1995, de 8 de



noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo ámbito de aplicación (art. 3) incluye las relaciones laborales comunes y las administrativas y estatutarias al servicio de las Administraciones Públicas.

La mencionada ley regula con carácter unitario el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1), la correlativa obligación del empleador de protección y garantía de la salud de los trabajadores (art. 14.2 y 3), así como y los planes de prevención de riesgos laborales y los equipos de protección individual (art. 17).

A este respecto debe mencionarse, de un lado, que la norma establece que “el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales” (Art 14.3 LPRL). De otro lado, establece que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible”

En atención a lo expuesto, resulta insoslayable la obligación de todas las empresas de proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individual. Obligación indisponible incluso en el supuesto hipotético de incumplimiento por parte de algún empleador.

En todo caso, el Gobierno y los organismos competentes en la materia han ido estableciendo regulaciones específicas y adoptando decisiones al objeto de adecuar y adaptar la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, tomando en consideración las circunstancias tan excepcionales derivada de la situación de pandemia. En este sentido, se han establecido protocolos generales en los que se fijan criterios generales o recomendaciones para que las empresas puedan ir adecuando paulatinamente las condiciones de trabajo para la mayor y más eficaz protección de sus empleados.

Madrid, 13 de mayo de 2020

