

INFORME JURÍDICO

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS

Existe una lógica inquietud por parte de los administradores de fincas sobre las obligaciones que genera lo ordenado por la Ley la 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), en relación con las Comunidades de Propietarios. Por ello, desde el Colegio Oficial de Administradores de Fincas de La Rioja, se nos solicita un informe que disipe las dudas al respecto y que pueda ser clarificador en los distintos aspectos que los administradores en general se plantean, dado que las comunidades de propietarios no viene a ser sino la unión de intereses de varios propietarios cuya finalidad es conservar y mantener un edificio de propiedad común en las que, aunque no se realiza una actividad empresarial, en la mayoría de los casos, necesitan trabajadores que lleven a cabo dicha conservación y mantenimiento y, por tanto, que son objeto de protección por LPRL tal y como dice en su artículo 2,1: 1. ***“La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.***

Por lo tanto, es indiscutible que dicha Ley y la normativa que la desarrolla es de total y obligada aplicación en las comunidades de propietarios que cuentan con personal propio como porteros, limpiadores, jardineros, etc. Asimismo, aunque las Comunidades contraten la realización de actividades con empresas externas, tienen obligaciones preventivas respecto de los mismos.

OBLIGACIONES DE LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS CON PERSONAL PROPIO

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece como derecho básico de los trabajadores que los mismos estén protegidos de forma eficaz frente a los riesgos que puedan surgir en su trabajo, concretamente, en el artículo 19,1 del mismo: ***“1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.***

Ello obliga a implantar en las comunidades de propietarios un plan de prevención de riesgos laborales que contendrá una evaluación de los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, una planificación para prevenir esos riesgos, la determinación de los equipos de trabajo necesarios para la protección frente a los riesgos así como otros medios de protección . Asimismo, deberá informarse a los trabajadores de cuáles son los riesgos de su puesto de trabajo y hacerles partícipes del plan de prevención y se les deberá formar específicamente en cómo prevenir esos riesgos. Se preverán las medidas de emergencia y la actuación en caso de riesgo grave e inminente. Por último, se vigilará la salud de los trabajadores realizando un reconocimiento médico periódico que suele ser anual. En determinados trabajos este reconocimiento médico es obligatorio y en los que no lo es y es voluntad del trabajador no realizarlo, se podrá eximir de ello a la empresa aunque recomendamos recoger por escrito la renuncia del trabajador a ser reconocido médicamente.

Un ejemplo típico de trabajador de una comunidad de propietarios es el conserje de un edificio: habrá que valorar los riesgos de su puesto de trabajo para lo que habrá que tener en cuenta no sólo las funciones que le son propias, sino las condiciones físicas de la ubicación del puesto: deberá contar con luz suficiente, una silla ergonómica, visualización suficiente de los desniveles por rampa o por escaleras señalizados... etc. Se tendrá en cuenta en la evaluación de riesgos todos estos factores, se le informará al conserje de los riesgos y de cómo evitarlos. Se preverán qué medidas tomar, por ejemplo, para el caso de un incendio, por dónde salir, a quien llamar....y en caso de riesgo grave e inminente por ese incendio, qué actuación concreta realizar. En cuanto a la vigilancia de la salud, se hará un reconocimiento médico periódico del trabajador, a cuenta de la empresa.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS SIN PERSONAL A SU CARGO

Aunque la comunidad carezca de trabajadores contratados, asumirá obligaciones preventivas desde el momento que decide contratar los servicios de otra empresa para que desempeñe actividades en su centro de trabajo. Si los trabajos contratados son propios de su actividad, la comunidad ostentará una posición de empresario titular y principal y si no son de su propia actividad asumirá, simplemente, la situación de empresario titular del centro de trabajo (y no empresario principal). Sin embargo, cuando la comunidad de propietarios es, además del titular del centro de trabajo, el empresario principal, responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las

obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal".

Es decir, que cuando la comunidad de propietarios, además de ser titular del centro de trabajo puede considerarse empresario principal por haber subcontratado con otro empresario la realización de lo que se considera su propia actividad, su responsabilidad en caso de accidente de trabajo que sea consecuencia de una falta de medidas de seguridad, es aún mayor, ya que se aplicaría el artículo 164 de la Ley general de la Seguridad Social, que, en el caso de accidente de trabajo, se impondría un recargo de entre un 30 y un 50% de todas las prestaciones de Seguridad Social derivadas de dicho accidente a las empresas infractoras que en este caso no sólo se consideraría a la subcontratada, sino también a la comunidad de propietarios. Este recargo prestacional puede ser de cuantía muy importante, sobre todo cuando las lesiones producidas han dado lugar a una declaración de invalidez o al fallecimiento de la víctima y, además, es un concepto que no puede ser asegurado por estar expresamente prohibido por la ley.

Y además, al ser empresario principal, por tratarse de actividades que le son propias, (aunque las realice personal de una empresa externa) debe vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de las empresas contratistas o subcontratistas y solicitar antes del inicio de la actividad, la documentación que acredite que están cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales comprobando que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes han formalizado los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Una cuestión que se plantea a menudo es si debe entenderse que la limpieza es una actividad principal de la comunidad de propietarios

La STSJ de Cataluña de 17-02-/2017(TOL6.091.065) estableció que: "..... si hay algún servicio inherente a una Comunidad de Propietarios es el de su conservación en el tiempo, en que necesariamente se incluye la limpieza".

CONFLUENCIA DE VARIAS EMPRESAS EN EL MISMO CENTRO DE TRABAJO

Es obligación de la comunidad de propietarios la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales cuando confluyen varias empresas en el centro de trabajo del que es titular, debiendo informar a las distintas empresas sobre los riesgos específicos del centro de trabajo tras recabar previamente la información sobre las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los

trabajadores de las otras empresas concurrentes. Todo ello con anterioridad a que se inicien las diferentes actividades. Dicha información deberá ser suficiente y por escrito cuando alguna empresa genere riesgos graves o muy graves, debiendo establecer los medios de coordinación que considere pertinentes. Además, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes relevante a efectos preventivos, ha de comunicarse antes de su inicio

Una situación muy típica es que una comunidad cuente con personal propio (conserje, limpiadora...) y en ocasiones contrate empresas externas para labores de mantenimiento o que no tiene personal propio y contrata todos los servicios con más de una empresa. En tales casos debe coordinar la seguridad (artículo24 de la LPRL) debiendo informar, con anterioridad al inicio de las actividades, de manera suficiente, a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro que puedan afectar a las actividades que desarrollen, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos, las medidas de emergencia que se deben aplicar cuando se haya producido una situación de emergencia y debe informar por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves . En definitiva, debe recabar la información necesaria de todas las empresas para poder dar esa información al resto de empresarios concurrentes ,instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Es muy clarificadora la STSJ de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife de 19-11-2019 (TOL7.818.635), por ser especialmente clarificadora destacamos algunos párrafos significativos:

La responsabilidad solidaria respecto de los trabajadores del contratista o subcontratista se produce en dos casos, cuando se trate de la misma actividad y cuando las labores se realicen en el centro de trabajo o en un centro sobre el que la principal extiende su esfera de control (sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2012), incurriendo en culpa in vigilando también la empresa principal (que debe vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales), cuando no realiza inspección alguna de la actividad que la contratista realizaba (sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2005) o cuando se acredita que ambos empresarios, contratista y subcontratista han incumplido obligaciones específicas en materia de seguridad en el trabajo. El empresario principal quedaría exonerado de responsabilidad únicamente cuando de sus actuaciones no puede deducirse infracción alguna, como cuando informa al contratista de los riesgos y medidas preventivas y controla el cumplimiento de estas obligaciones

En el caso de la sentencia, nos encontramos con un operario de limpieza(actividad propia de la comunidad) de una empresa contratada por la comunidad que tuvo un accidente manejando una sierra para cortar arbustos, al que sin formación específica en la materia y sin proporcionarle un equipo de trabajo que le protegiera de los riesgos y sin ser vigilado por la comunidad de propietarios de cumplirse la normativa de prevención de riesgos, (ni se le formó ni se le informó sobre los riesgos de su puesto, ni se le dio el material adecuado , ni se preocupó de las condiciones en las que realizaba el trabajo este operario). La comunidad de propietarios infringió las normas de prevención de riesgos pues como empresario principal(y no sólo titular del centro de trabajo) tiene la obligación de vigilar que la empresa contratada haya cumplido sus obligaciones en esta materia, por lo que además de la empresa contratada se condenó comunidad de propietarios, con carácter solidario, a que indemnizara al trabajador lesionado.

QUIEN DEBE ENCARGARSE DE QUE SE CUMPLA LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN

El art. 30 de la LPRL establece que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un Servicio de Prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. Por tanto, la empresa deberá designar uno o más trabajadores para realizar este cometido, a los que deberá formar y dotar de los medios adecuados para que realicen dicha labor, aunque en las empresas de hasta 10 trabajadores -como suelen ser la mayoría de las comunidades-, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas por la normativa, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades.

Atendiendo al difícil encuadre de este precepto en una comunidad de propietarios, nuestro consejo es que la actividad preventiva se concierte con un Servicio de Prevención Ajeno. Dicho Servicio de Prevención realizará los trabajos técnicos contratados por la comunidad como la evaluación de riesgos o la formación, pero hay otras tareas de gestión que normalmente deberían llevarse desde la propia comunidad (entrega de equipos de protección individual, planificación de la vigilancia de la salud, posibles medidas de emergencia...), que, habitualmente, deberán ser realizadas por el Presidente, como representante de la misma, siendo muy aconsejable que sea asesorado por un Administrador de Fincas Colegiado.

¿Qué normativa preventiva es de mayor aplicación en las comunidades de propietarios?

Ello dependerá de factores como las funciones del personal contratado o de si la comunidad tiene contratadas empresas externas.

En las comunidades de propietarios se suelen encontrar, habitualmente, puestos de trabajo cuyo cometido es el servicio, mantenimiento y vigilancia de las mismas, siendo los más comunes los de porteros y conserjes, aunque también -entre otros- jardineros, limpiadores y vigilantes; por ello la normativa es variada y puede ampliarse en función de los trabajos que se desarrollan en cada caso, pues obviamente son distintos los riesgos laborales de un jardinero, los de un vigilante o los de un portero.

No obstante consideramos esencial el conocimiento, sin ánimo de exhaustividad, de la siguiente normativa de aplicación :

Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

RD 39/1997 de 17 de enero , sobre reglamento de los servicios de prevención.

RD 485/1997 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

RD 1215/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Reiteramos que la normativa puede ser muy diversa, en función de los puestos de trabajo y de otras características de la comunidad. A modo de ejemplo, para puestos como el portero o conserje, es de interés el RD 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores y si la comunidad tiene empresas contratadas, es esencial el estudio del R.D. 171/2004 que regula la coordinación de actividades empresariales.

Cualquier instalación, dependencia o equipo de trabajo de la comunidad, tiene que adaptarse a la normativa y cumplir, en su caso, con las correspondientes revisiones obligatorias y el oportuno mantenimiento. Por ello es importante, a la hora de realizar las evaluaciones de riesgo, tener en cuenta las instalaciones de la comunidad que puedan suponer un riesgo para el personal a su cargo.

La normativa reguladora de las distintas instalaciones que podemos encontrar, en las comunidades de vecinos, es extensa pero es necesario conocerla para cumplir con las revisiones o inspecciones obligatorias.

Estas instalaciones y equipos, normalmente deben ser inspeccionados por una OCA (Organismo de Control Autorizado) y mantenidos por una empresa conservadora autorizada.

Ejemplos de instalaciones de las comunidades de propietarios pueden ser instalaciones eléctricas de baja tensión y alta tensión, ascensores, instalaciones de gas, extintores y bocas de incendio equipadas, instalaciones petrolíferas de almacenamiento de carburantes y combustibles líquidos para consumo en la propia dependencia, calderas, energía solar térmica, instalaciones con riesgo de legionella.

Todo esto es más una cuestión técnica que jurídica y lo normal es encomendar el plan de prevención a una empresa ajena a la Comunidad.

COMUNIDADES DE PROPIETARIOS CON UN SOLO TRABAJADOR

Los preceptos de la LPRL obligan a todas las empresas tengan los trabajadores que tengan por lo que será igualmente obligatorio realizar un plan de prevención, formar e informar al trabajador en materia preventiva, vigilar su salud y prevenir de facto los riesgos laborales

Resulta de interés la STS de 8-10-2019 (TOL7.568.001), relativa a la demanda en reclamación de daños y perjuicios instada contra una Comunidad de Propietarios por parte de un trabajador que sufrió unas lesiones como consecuencia de la caída desde una escalera en el trabajo en la que absuelve a la comunidad gracias a que la empresa cumplió con la normativa aplicable y actuó con la diligencia exigible..... el cumplimiento del RD 1215/1997 y las modificaciones introducidas por el RD 2177/2004, al haberse contratado un servicio de prevención externo y la previsión del riesgo de caída en el plan de prevención de riesgos cuando se utilizan escaleras manuales, concretándose las precauciones a tener en cuenta, entre ellas cuando se sube a alturas superiores a 2 y 3,5 metros. Por otra parte la sentencia valora que la superficie sobre la que estaba apoyada la escalera era regular y que esta era de tijera, con un diseño antideslizante al contar con cuatro puntos de apoyo independientes.

Los riesgos deberán ser evaluados en cada caso particular en función del trabajo específico que desarrolla el trabajador, los medios y equipos de que dispone. En general, son típicos riesgos de un conserje los sobreesfuerzos, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos, caída a distinto nivel, iluminación inadecuada, golpes, cortes con herramientas, contactos eléctricos

Para detectar los riesgos, el lugar de trabajo deberá ser inspeccionado por un experto que, con la evaluación de riesgos, dictaminará si, por ejemplo, la silla que utiliza el trabajador es ergonómica, si el mostrador donde presta servicios es desproporcionado respecto a la propia silla, si la iluminación se adapta a las condiciones mínimas o si los medios auxiliares cumplen la normativa (como la utilización de escaleras homologadas, que deberán cumplir unos requisitos mínimos como llevar incorporados tacos de goma en las patas), si el trabajo que realiza puede tener una repercusión psicosocial negativa etc.

TRABAJADORES TEMPORALES

Muchas veces nos preguntamos cómo tenemos que cumplir las exigencias de prevención en el caso de contratar a un jardinero o a un limpiador de manera temporal, por ejemplo, durante unos días, por el motivo que sea.

El artículo 28,1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que : “ **Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios**”

Por lo que es evidente que el trabajador, antes de iniciar su trabajo, ha de recibir información y formación sobre los riesgos de su puesto de trabajo y cómo desarrollar el mismo de forma que evite dichos riesgos.

CONCRECIÓN TEMPORAL DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Es muy habitual la consulta de las empresas en general , por tanto, también se puede plantear en una comunidad de propietarios sobre qué hacer cuando el trabajador no puede compaginar la realización del curso de formación en prevención de riesgos con horas de trabajo. De hecho, muy habitual que los cursos que organizan las empresas habilitadas para ello puedan tener un horario que no coincida con el horario laboral del trabajador afectado. Nos preguntan si se le puede obligar a que lo realice en su tiempo libre.

A ello hay que responder que sí. El trabajador está obligado a realizar la formación en seguridad e higiene como una obligación más de su contrato de trabajo, aunque sea en horario distinto al de prestación de su trabajo. Si el trabajador se ve obligado a realizar en su tiempo libre tal formación, la comunidad de propietarios ha de compensar al trabajador por las horas empleadas de su tiempo libre en la formación ya que conforme al artículo 19,2 de la Ley de PRL establece que: “ **La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma**”. Por ello, o se compensan las horas en tiempo de trabajo o se abonan como horas extraordinarias. En cualquier caso, la formación, en teoría, deber realizarse en el momento de la contratación del trabajador por lo que este supuesto no tendría que producirse nunca (aunque en la práctica es muy habitual), salvo en los casos que la formación se dé porque se

produzcan cambios en las funciones desempeñadas o en el método o los equipos de trabajo

De todo ello, se derivan las siguientes, **CONCLUSIONES:**

1º.-/ Las comunidades de propietarios se consideran verdaderas empresas afectadas sometidas a la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

2º.-/ Las comunidades de propietarios, cuando tienen trabajadores que emplean directamente, deben realizar su propio plan de prevención, vigilancia de la salud, evaluación de riesgos laborales, formación e información a los trabajadores...etc. . Si contratan a empresas externas para prestar servicios de su propia actividad como limpieza, mantenimiento, jardinería, deben vigilar que esas empresas contratadas que son las que tienen que realizar las acciones antes descritas, cumplan toda la normativa de prevención de riesgos laborales

3º.-/Las comunidades de propietarios, tengan o no trabajadores contratados directamente, cuando contratan la realización de obra o servicio que no sea propio de su actividad a empresas externa y siempre, deben coordinar la prevención de riesgos laborales entre las mismas (si hay más de una empresa) recabando información sobre los riesgos de cada una e informando al resto.

4º./ Es recomendable que las comunidades de propietarios contraten un servicio de prevención ajeno que les asesore sobre las acciones a realizar y las medidas a tomar en la materia.

Este es el criterio de este gabinete jurídico que, como es su costumbre, somete a otro que pudiera estar mejor fundado en derecho.

Fdo: Elvira González Fdez de Tejada