

Unidad 9

La prevención de riesgos: legislación y organización

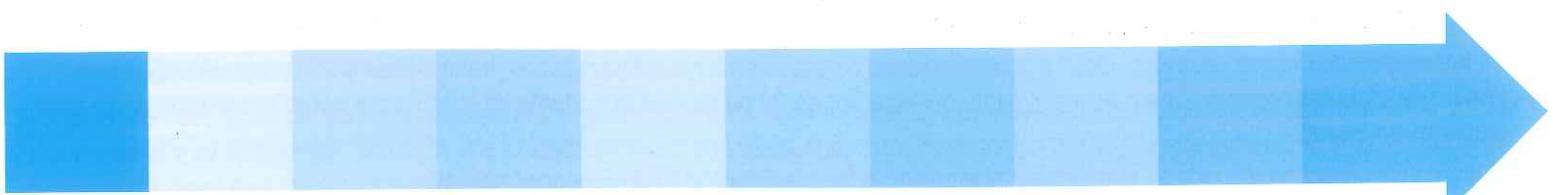
CONTENIDOS:

1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales
2. La organización de la prevención en la empresa
3. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos
4. La gestión de la prevención en la empresa



OBJETIVOS:

- Conocer la legislación básica en prevención y los derechos y obligaciones que se derivan para empresarios y trabajadores.
- Distinguir las modalidades de organización de la prevención de los sistemas de participación de los trabajadores.
- Conocer las responsabilidades de la empresa en la gestión de la prevención.
- Adquirir una conciencia crítica respecto a la existencia de accidentes y sobre las responsabilidades de empresarios y trabajadores.



1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales

1.1. Marco normativo

La normativa sobre prevención de riesgos laborales la podemos organizar en 4 niveles: las normas internacionales, donde destaca la Directiva de la UE de 1989; la Constitución Española, que recoge la seguridad e higiene en el trabajo; la ley básica que regula la prevención, que es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995; y por último una multitud de Reales Decretos que desarrollan cada riesgo en concreto.

Normas internacionales

- La OIT a través de sus **convenios internacionales**, como el Convenio nº 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- Normas de la UE, siendo la más importante la **Directiva Marco 89/391/CEE** que aborda el tema de la organización del trabajo en la empresa, los derechos y obligaciones y la participación de los trabajadores en materia de prevención. Además, existen otras Directivas más específicas de riesgos laborales más concretos. Todas las directivas deben ser trasladadas a normativa interna en España.

Constitución Española

- El artículo 40.2 de la **Constitución** señala que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene de los trabajadores, en base a lo cual fue aprobada la ley de prevención de riesgos laborales.

Legislación básica

- La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, ley 31/1995.
- El **Real Decreto 39/1997** que regula el Reglamento de los **Servicios de Prevención**.

Legislación específica

Existen multitud de **Reales Decretos que desarrollan** cada uno de los **riesgos laborales**, así como sus medidas concretas de prevención y protección. Algunos son:

- RD 485/1997 sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo
- RD 486/1997 sobre seguridad y salud en lugares de trabajo
- RD 487/1997 sobre manipulación manual de cargas
- RD 488/1997 sobre trabajo con equipos de visualización de datos
- RD 664/1997 sobre exposición a agentes biológicos en el trabajo
- RD 665/1997 sobre exposición a agentes cancerígenos en el trabajo
- RD 773/1997 sobre utilización de EPIs
- RD 1215/1997 sobre utilización de equipos de trabajo
- RD 614/2001 sobre protección frente al riesgo eléctrico
- RD 286/2006 sobre protección de trabajadores frente al ruido
- RD 1311/2005 sobre protección de trabajadores frente a las vibraciones



BUSCA EN LA WEB

¿Dónde buscar la normativa sobre prevención de riesgos laborales?

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un organismo público dependiente del Ministerio de Trabajo especializado en prevención de riesgos laborales. Lleva a cabo funciones de asesoramiento a empresarios, trabajadores y a la propia Administración a la hora de elaborar normativa, pero especialmente destaca por ser el punto más importante de información sobre prevención de riesgos laborales en España.

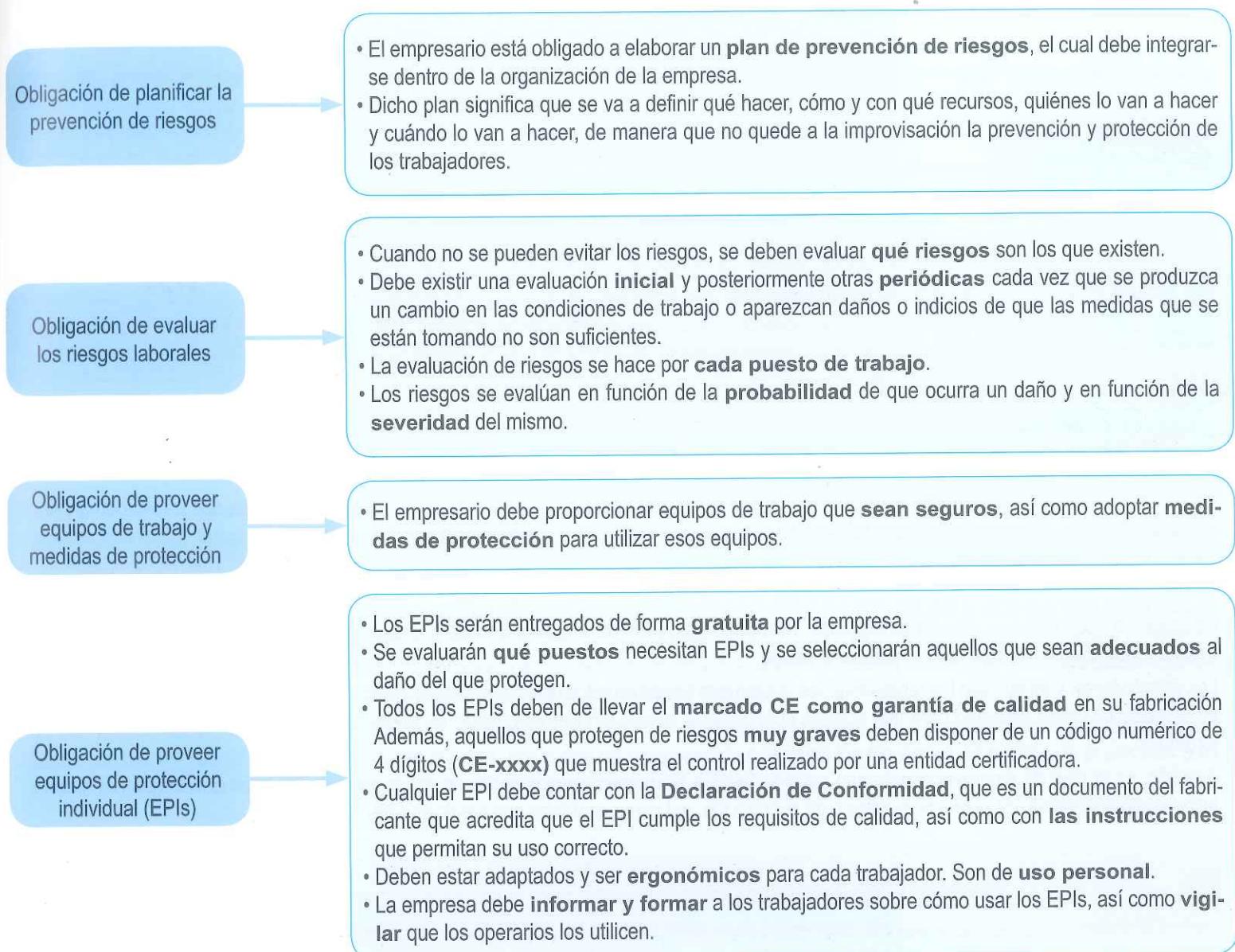
Entra en www.insit.es y busca en el apartado "Normativa" la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.2 Obligaciones en materia de prevención

El empresario tiene un **deber general de protección** del trabajador frente a los riesgos laborales que puedan ocurrir en el trabajo. Este deber general de protección **se concreta en una serie de obligaciones** que desde el punto de vista de los trabajadores suponen **unos derechos en materia de prevención**. Ello no exime a los trabajadores de tener que asumir también **unas obligaciones** sobre prevención de riesgos.

A) Obligaciones de los empresarios

Las empresas tienen que cumplir una serie de obligaciones que se detallan a continuación.



Caso práctico 1

Guillermo acaba de comenzar a trabajar en una cadena de montaje de ordenadores como peón. El encargado le entrega unos guantes usados por la persona a la que él suple, los cuales le vienen grandes. Además, tienen un pequeño agujero en el dedo corazón debido a su uso. Guillermo no lo ve claro y ante el riesgo está pensando en comprarse él mismo los guantes. ¿Qué obligaciones está incumpliendo la empresa sobre los EPIs? **Solución:**

La empresa debe entregar los EPIs adaptados y ergonómicos para cada trabajador, no le pueden venir grandes. Además los EPIs son de uso personal y no compartido. Los EPIs que entrega tampoco son adecuados para proteger del riesgo, ya que sufren una rotura. Por último, Guillermo no tiene que comprar los guantes sino que se los tiene que ofrecer gratuitamente la empresa.

Obligación de elaborar un plan de emergencia

- En el plan de emergencia se analizan las **posibles situaciones** de emergencia (un incendio, una explosión, etc) y las **medidas** necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de evacuación.
- En el plan se designa al **personal** encargado de adoptar dichas medidas de emergencia. el cual debe poseer la formación y los medios necesarios.
- El plan establece la coordinación con **servicios externos**: urgencias, bomberos, protección civil, etc.

Obligación de adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente

- Es aquel riesgo que es **probable que ocurra** razonablemente en un futuro inmediato y supone un daño grave para los trabajadores.
- El **empresario** está obligado a:
 - » Incluir **medidas** en el plan de emergencia frente a este riesgo e **informar** a los trabajadores y sus representantes de que existe dicho riesgo en el trabajo.
 - » Adoptar medidas y dar **instrucciones** para que los **trabajadores** que no puedan ponerse en contacto con el superior jerárquico **puedan interrumpir** la actividad y abandonar de inmediato el trabajo (pulsar el botón de parada de emergencia, abandonar el taller, etc).
- ¿Quién puede **paralizar totalmente** el trabajo? En principio es el empresario el autorizado a paralizar el trabajo, pero si éste no lo hace, también están facultados los representantes de los trabajadores, los cuales deben comunicarlo inmediatamente al empresario y a la autoridad laboral en un plazo de 24 horas, para que ésta decida si continúa o no la paralización.
- Un **ejemplo** de riesgo grave e inminente sería que un instalador de placas solares realice su trabajo en una cubierta inclinada, sin ningún tipo de protección colectiva o individual.

Caso práctico 2

En un taller de carpintería una máquina empieza a echar humo y se observa que se está quemando por dentro. Los dos trabajadores salen corriendo del taller y llaman al dueño por teléfono para que acuda, pues es un imprevisto ante el que no saben qué hacer. ¿Qué obligaciones tiene la empresa en una situación como ésta?

Solución:

La empresa debe tener un plan de emergencia donde se tenga prevista la posibilidad de que exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores y cómo hay que actuar ante dicho riesgo.

Los trabajadores, y en su caso los representantes, tienen que ser informados de que existe ese posible riesgo, así como recibir instrucciones de cómo paralizar su actividad para que puedan abandonar el puesto sin peligro cuando no pudieran ponerse en contacto con el superior jerárquico.

Además, en el plan de emergencia deberían estar señaladas las personas encargadas de actuar en caso de tener que tomar medidas de lucha contra incendios, de primeros auxilios o de evacuación, así como contactar con servicios externos.

Obligación de información y formación

- El empresario debe **informar** a los trabajadores de los **riesgos generales** de la empresa y de los específicos **de sus puestos** de trabajo, así como de las **medidas** de prevención y protección y en caso de emergencia. Ello se concreta en la entrega del **manual de prevención**.
- Además de informar con el manual, debe **ofrecer formación** teórica y práctica que sea suficiente y esté **adaptada a los riesgos** del puesto de trabajo.
- Debe realizarse en los **siguientes casos**: en el momento de la contratación, en el caso de modificación del puesto de trabajo, tras la introducción de nuevas tecnologías o si se producen cambios en los equipos de trabajo.
- La formación se realiza, si es posible, **dentro de la jornada** de trabajo y se computa como **tiempo de trabajo**, sin que sea posible trasladar al trabajador sus costes. Si **se realiza fuera** del horario de trabajo, se descuenta el tiempo invertido en la misma.
- El trabajador está **obligado a participar** en la formación.

Obligación de consulta y participación

- Los **representantes** de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a participar en las decisiones que tome la empresa respecto a la prevención de riesgos.
- Esto se realiza a través de los **delegados de prevención** y del **comité de seguridad y salud**, los cuales se desarrollan al final del tema.

 Caso práctico 3

Esther Hernández ha comenzado a trabajar de técnica química en una planta industrial. La empresa le entrega el manual de prevención para que lo firme, así como un test con las soluciones para que también lo rellene y lo firme.

¿Ha incumplido alguna obligación la empresa? **Solución:**

Sí, pues además de informar con el manual debe ofrecer una formación teórica y práctica adecuada a los riesgos de su puesto de trabajo y dentro del horario laboral, y ello no equivale a llenar un cuestionario sobre el manual de prevención.

Obligación de vigilancia de la salud

- La empresa está obligada a realizar **periódicamente controles médicos** a sus trabajadores a través de los servicios de prevención.
- Estos **se realizarán** cuando se inicia la actividad laboral, al reincorporarse al trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud, y al finalizar la actividad laboral cuando puedan aparecer secuelas a largo plazo.
- Solo se realizan las **pruebas imprescindibles y necesarias**, respetando la dignidad, intimidad y la confidencialidad de los datos médicos, por ello **solo se comunica** al empresario y representantes la **condición de apto o no apto**. Los resultados completos se comunican al trabajador.
- El trabajador puede **firmar que no quiere realizarla**, salvo que sea obligatoria por ley y su no realización conlleve graves riesgos para su salud.

 Caso práctico 4

A Natalia la van a contratar en una fábrica de papel. La empresa le quiere realizar un examen médico, así que le dice que vaya al servicio de prevención ajeno y le hagan el reconocimiento médico completo, y que cuando tenga los resultados de las pruebas las traiga a la oficina y ya le harán el contrato para empezar, puesto que hasta que no vean los resultados no saben si pueden contratarla. ¿Las pruebas solicitadas son las correctas? ¿Puede la empresa conocer los resultados de las pruebas? **Solución:**

No son las correctas, pues las pruebas serán las necesarias y las imprescindibles para el puesto, no un examen completo. La empresa no puede conocer los resultados concretos de las pruebas, por lo que no puede pedirle que traiga los resultados. El servicio de prevención solo informará a la empresa del resultado de si es apta o no apta para ese puesto, sin más detalles.

Obligación de protección de grupos especiales de riesgo

Protección de la maternidad y la lactancia

- Se debe realizar una **evaluación específica de los riesgos** a los que está sometida la trabajadora y determinar a qué puestos específicos, exentos de riesgo, se puede destinar a la misma.
- En los **Anexos VII y VIII** del RD 39/97 viene recogido un **"Listado no exhaustivo"** de **agentes y condiciones** de trabajo que **pueden** ocasionar un riesgo para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, así como un listado de riesgos a los que **nunca** están expuestas.
- Para evitar la exposición de la trabajadora embarazada a esos riesgos, en primer lugar hay que **adaptar las condiciones de trabajo** de su puesto. Está prohibido el trabajo nocturno. El trabajo a turnos se realizará cuando sea necesario.
- Cuando no es posible adaptar el puesto de trabajo, en segundo lugar se intenta **cambiar a la trabajadora a un puesto compatible** con su estado, conservando su nivel retributivo.
- Si ninguna de las medidas anteriores es posible, queda en **suspensión su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia**, cobrando el 100% de la base reguladora.

Obligación de protección de grupos especiales de riesgo

Protección de menores y trabajadores especialmente sensibles

- Se deben **evaluar los riesgos** del trabajo que puedan afectar a menores o a trabajadores especialmente sensibles a dichos riesgos (por ejemplo debido a una discapacidad), así como tomar las medidas específicas de prevención.
- Los **menores no pueden trabajar** en trabajos peligrosos, nocivos, tóxicos, insalubres, ni en horario nocturno.

Protección de trabajadores contratados por ETTs

- La **ETT está obligada a:** informar de los riesgos específicos y las medidas de prevención y de protección, formar a los trabajadores en el momento de la contratación y a la vigilancia de la salud y entrega de los EPIs previamente a la contratación.
- La **empresa usuaria es la responsable** de las condiciones de ejecución del trabajo, para ello debe informar a la ETT de los riesgos y medidas de prevención y protección, y directamente a los trabajadores.
- Las ETTs tienen **prohibida** la contratación de determinados **trabajos** considerados **peligrosos**, como aquellos en los que existen radiaciones, agentes biológicos de los grupos 3 y 4, o agentes cancerígenos o tóxicos para la reproducción. Los convenios colectivos también pueden añadir prohibiciones en este sentido.

Caso práctico 5

Pilar trabaja de limpiadora en una empresa y Rocío de administrativa. Ambas se han quedado embarazadas y han oído que a mitad de embarazo pueden pedirse una "baja por estar embarazadas" y cobrar el 100%. ¿Están en lo cierto? **Solución:**

No, pues en el caso de que el puesto de trabajo suponga un riesgo para la mujer embarazada, el orden de las medidas en caso de maternidad implica primero adaptar el puesto de trabajo para que no le suponga ningún riesgo a la madre o al feto; si ello no es posible, hay que cambiar a la trabajadora a otro puesto compatible con su estado; y si tampoco existe un puesto compatible, entonces sí que se suspende el contrato cobrando el 100%. Ello no impide que la mujer embarazada pueda disponer de una baja por cualquier enfermedad o accidente, sea laboral o no laboral.



BUSCA EN LA WEB

Busca en el INSHT (www.insht.es) en el apartado "Normativa" el RD 39/97 de Servicios de Prevención.

Ves al índice del RD y encontrarás al final los Anexos VII y VIII sobre el "listado no exhaustivo" de agentes y condiciones de trabajo que pueden ocasionar un riesgo a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, así como aquellos riesgos a los que no están expuestas en ningún caso.

¿Se encuentran las tareas de tu ciclo formativo dentro de este listado?

B) Obligaciones del trabajador

Los trabajadores, con arreglo a **su formación** y siguiendo las **instrucciones** del empresario, deben:

- **Usar adecuadamente** los equipos de trabajo, máquinas, herramientas y EPIs facilitados por el empresario, así como no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- **Informar de inmediato** a sus superiores o a los delegados de prevención de cualquier situación que, a su juicio, entraña un riesgo para los trabajadores.
- **Cooperar** con el empresario en materia de prevención.

1.3. Responsabilidades en materia preventiva

A) Empresario

Las infracciones que cometa el empresario en materia de salud laboral son objeto de sanción administrativa, tras el oportuno expediente sancionador, a propuesta de la Inspección de Trabajo. Además puede conllevar responsabilidades civiles o penales, o bien en materia de recargos de la seguridad social.

Veamos los **tipos de responsabilidad** que tienen las **empresas** por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales:

Responsabilidad administrativa

- Las sanciones de la Inspección de Trabajo varían **según la gravedad** de la infracción, la cual puede ser leve, grave o muy grave. Estas sanciones pueden oscilar entre 40 y 405 euros (por sanción leve) y entre 409.891 y 819.780 euros (por sanción muy grave).
- Las **posibles sanciones** van desde una multa económica o la suspensión temporal de las actividades, hasta la paralización de trabajos o incluso el cierre del centro de trabajo.

Responsabilidad civil

- Cuando de los actos u omisiones del empresario se derivan **daños a los trabajadores**, se les debe indemnizar **económicamente** a ellos o a sus familiares por los daños causados (se piden daños y perjuicios).
- Por ejemplo, una indemnización de 150.000€ por la caída de un andamio que no tenía medidas de seguridad.

Responsabilidad penal

- Cuando por culpa del empresario se pone en **peligro grave la vida, salud o integridad física** de los trabajadores. No es necesario que exista daño, con poner en riesgo y peligro la integridad física ya existe responsabilidad penal.
- La **sanción** puede oscilar entre una multa, la inhabilitación del empresario o incluso la privación de libertad con cárcel (salvo que la pena sea menor a 2 años y no se tengan antecedentes).

Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social

- Cuando el **accidente** de trabajo es consecuencia directa de la **falta de medidas preventivas**, el empresario debe pagar un recargo que puede variar **del 30% al 50%** en la prestación que recibe el trabajador por incapacidad temporal (baja laboral) o por otras prestaciones (incapacidad permanente, viudedad u orfandad).
- Por ejemplo, si el trabajador debe cobrar 1.000€ de baja, con la sanción máxima pasaría a cobrar 1.500€, siendo 500€ a cargo de la empresa debido a una falta de medidas que ha ocasionado un accidente.

B) Trabajador

Si un trabajador incumple sus obligaciones en materia preventiva puede ser sancionado por el empresario **conforme a las faltas leves, graves y muy graves** que señala el **convenio colectivo**.

La **sanción** puede variar desde una **amonestación verbal al despido disciplinario** procedente, sin perjuicio de que pueda tener **responsabilidad civil**, o incluso **penal**, por los daños que cause por sus acciones u omisiones a otras personas o bienes.

C) El papel de la Inspección de Trabajo

Es el organismo encargado de **vigilar que se cumpla la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales**. Para ello realiza las siguientes **funciones**:

- Visita** empresas para vigilar que se cumple la normativa vigente.
- Levanta **actas de infracción y propone sanciones** en caso de que detecte incumplimientos de la normativa de prevención. Su propuesta de sanción suele ratificarse por el órgano de la administración correspondiente.
- Si considera que la infracción no es suficientemente grave, puede realizar **advertencias y requerimientos**. Un requerimiento consiste en un escrito para que la empresa modifique ciertas condiciones de trabajo, las cuales, si no son modificadas en un determinado plazo, conducen a una sanción.
- Si detecta un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores puede ordenar la **paralización inmediata** de la actividad y el cierre temporal de la empresa.
- Elabora **informes** en caso de accidentes mortales, graves o muy graves.



BUSCA EN
TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector las posibles faltas leves, graves y muy graves relacionadas con incumplimientos en materia de prevención de riesgos, así como las posibles sanciones que puede aplicar la empresa por estas faltas.



¿SABÍAS QUE...?

Además del INSHT y de la Inspección de Trabajo, existen otros organismos públicos en materia de prevención como son:

- La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, que tiene como función la promoción de la prevención en pequeñas empresas. (www.funprl.es)
- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que es un órgano consultivo de participación de las administraciones públicas, los sindicatos y las asociaciones empresariales. (www.cnsst.es)

ANEXO I

FÍJATE

Las actividades que se consideran de riesgo especial son las siguientes:

- Radiaciones ionizantes.
- Agentes cancerígenos, mutágenos o genotóxicos de 1^a o 2^a categoría.
- Agentes químicos de alto riesgo.
- Agentes biológicos de 3^a y 4^a categoría.
- Explosivos y minería.
- Exposición a polvo de sílice.
- Actividades de inmersión.
- Construcción, excavación y movimientos de tierra.
- Industria siderúrgica y construcción naval.
- Riesgo eléctrico de alta tensión.
- Gases comprimidos, licuados o disueltos.

¿Se encuentra tu ciclo formativo dentro de estas actividades?



¿SABÍAS QUE...?

Existen 3 niveles de formación en prevención de riesgos laborales:

- El básico (30-50 horas)
- El intermedio (ciclo formativo de grado superior)
- El superior (600 horas en un postgrado o máster)

Busca en la página web www.insht.es qué funciones pueden realizar los trabajadores que dispongan de alguno de los niveles de formación. Para ello debes buscar en "Normativa" el RD 39/97 y acceder a los artículos 34, 35, 36 y 37. En los anexos IV, V y VI podrás encontrar el plan formativo.

2. La organización de la prevención en la empresa

Las empresas tienen la obligación de planificar y organizar la prevención de riesgos laborales. Para ello, deben elegir una o varias modalidades de cómo organizar dicha prevención, para lo cual disponen de 4 opciones según las características de la empresa.

Modalidades de organización

- Asunción por parte del propio empresario
- Designar a uno o varios trabajadores
- Crear un Servicio de Prevención Propio
- Acudir a un Servicio de Prevención Ajeno

A) Asunción por parte del propio empresario

En el caso de empresas de **menos de 25 trabajadores** con un único centro de trabajo, el propio empresario puede encargarse de la prevención de riesgos si trabaja de forma habitual en la empresa y tiene capacidad para desarrollar las funciones de prevención (tiene la formación necesaria de nivel básico).

Para las funciones de vigilancia de la salud (reconocimientos médicos), así como aquellas que no asume el empresario personalmente, debe **acudir a otras modalidades** de organización (por ejemplo, acudir a un Servicio de Prevención Ajeno, como pueden ser el que está asociado a una Mutua).

Los empresarios que desarrollan alguna **actividad de riesgo especial** de las que están enumeradas en el lateral **no pueden** asumir la prevención, al suponer un riesgo importante.

B) Designar a uno o varios trabajadores

La empresa podrá decidir que **uno o varios trabajadores** (en función del tamaño de la empresa) gestionen la prevención de riesgos.

Estos trabajadores deben tener la **capacidad suficiente** (formación) así como disponer del **tiempo y los medios** necesarios para llevarla a cabo. Asimismo, deberán gozar de las **garantías** que tienen los representantes de los trabajadores para no ser despedidos por la realización de sus funciones.

C) Servicio de Prevención Propio

Es el conjunto de medios humanos y materiales para desarrollar la prevención de riesgos en la empresa (como si fuese un departamento de la empresa).

Las empresas **deberán crear** un Servicio de Prevención Propio en los **siguientes casos**:

- Cuando la empresa sea **mayor de 500 trabajadores**.
- Cuando esté entre **250 y 500** trabajadores y desarrolle una actividad de **riesgo especial**.
- Cuando debido a la **peligrosidad** de la actividad o a las **estadísticas** de accidentes ocurridos la Autoridad Laboral decida que debe crear un Servicio de Prevención Propio o bien acudir a un Servicio de Prevención Ajeno.

Los Servicios de Prevención realizan las **siguientes funciones**:

- Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluar los riesgos.
- Determinar las prioridades de actuación.
- La formación e información de los trabajadores.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
- La actuación en caso de primeros auxilios y planes de emergencia.

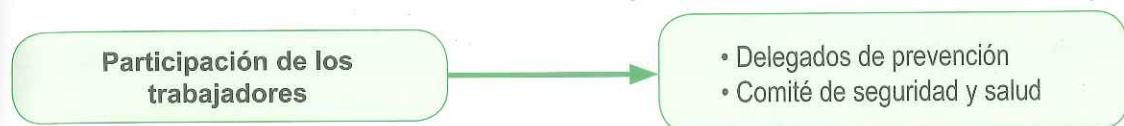
D) Servicios de Prevención Ajenos

Se trata de **entidades especializadas** en gestionar la prevención de riesgos, las cuales son **contratadas por las empresas** para que realicen dichas funciones. Algunas Mutuas tienen asociado un Servicio de Prevención Ajeno, si bien son entidades distintas, pues mientras las Mutuas tienen la finalidad de reparar los daños por accidentes laborales y enfermedades profesionales, los servicios de prevención ajenos tienen la finalidad de prevenir los daños. Las empresas deben acudir a un Servicio de Prevención Ajeno cuando sea obligatorio o no utilicen ninguna de las otras 3 modalidades.

* SPA - Mancomunado

3. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos

Los trabajadores, al igual que pueden participar en la empresa a través del comité de empresa o de los delegados de personal, en lo que se refiere a la prevención de riesgos pueden participar a través de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud.



A) Los delegados de prevención

Son los representantes de los trabajadores que tienen funciones específicas en prevención de riesgos laborales. Son **designados por los propios representantes entre ellos**, de manera que quienes han sido votados por los trabajadores para ser delegados de personal o formar parte del comité son los que designan quiénes se van a encargar de llevar a cabo las tareas de prevención en la empresa. Su número varía según la tabla que figura en el lateral.

B) El comité de seguridad y salud

En los centros de **al menos 50 trabajadores**, y cuando haya comité de empresa, debe existir un comité de seguridad y salud formado tanto por los **delegados de prevención** como por **igual número de representantes de la empresa**. Por ejemplo, si una empresa tiene dos delegados de prevención, en el comité de seguridad y salud tienen que estar estos dos delegados más otros dos representantes de la empresa, un total de 4 miembros.

Tanto los delegados de prevención como los miembros del comité de seguridad y salud deben tener una **formación mínima en prevención de nivel básico**.

C) Competencias y facultades

Si bien las competencias y facultades de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud no son idénticas, de **forma genérica** podemos señalar que sus funciones son:

- Ser **consultado** en las decisiones sobre las medidas de prevención y protección, la formación, la introducción de nuevas tecnologías, etc.
- **Participar en la planificación** de la prevención de riesgos.
- **Efectuar propuestas** en materia de prevención y protección. El empresario debe justificar su decisión negativa en caso de no adoptar estas medidas.
- **Ser informados** sobre los accidentes de trabajo, así como personarse en el lugar del accidente.
- Conocer toda la **documentación** sobre prevención de riesgos de la empresa.
- **Acompañar a la inspección** en las visitas que realice, pudiendo realizar observaciones.
- Proponer la **paralización** de las actividades en caso de riesgo grave e inminente.

FÍJATE

La ley permite crear un **Servicio de Prevención Mancomunado** cuando varias empresas comparten espacio de trabajo o edificio, así como en el caso de polígonos industriales o centros comerciales.

FÍJATE

El número de delegados de prevención varía en función del tamaño de la empresa:

Hasta 50 trabajadores	1 delegado
Hasta 100	2
Hasta 500	3
Hasta 1.000	4
Hasta 2.000	5
Hasta 3.000	6
Hasta 4.000	7
Más de 4.000	8

 Caso práctico 6

Paqui y Ana han sido contratadas por una empresa para que gestionen las tareas de prevención de riesgos, pues poseen un máster en Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, en la misma empresa de 70 trabajadores, Andrés y Emilio han sido designados de entre los miembros del comité para que realicen las funciones de participar en la prevención de riesgos de la empresa. Estefani, que acaba de llegar nueva a la empresa, no sabe realmente quién ejerce en la empresa las funciones de prevención, ni por qué hay cuatro personas que parece que hacen lo mismo y además se reúnen para planificar la prevención. Explícale a Estefani las diferencias entre unos y otros y en qué órgano se reúnen.

Solución:

Paqui y Ana son las trabajadoras designadas por la empresa para ejercer las funciones de gestión de la prevención. En ese sentido, representan a la empresa, pues son contratadas por ella para realizar esas funciones.

Andrés y Emilio son los delegados de prevención que han sido elegidos por los miembros del comité de empresa para participar en la prevención de la misma, representan por tanto a los trabajadores.

Los 4 forman un comité de seguridad y salud, el cual está formado por los 2 delegados de prevención y los 2 representantes de la empresa (en este caso la empresa ha elegido las 2 técnicas en prevención), siendo una de las funciones de este comité la de participar en la planificación de la prevención de riesgos.

 Caso práctico 7

Indica a qué modalidades de organización de la prevención pueden optar las siguientes empresas:

- 1º Una empresa de 268 trabajadores que realiza pruebas radiodiagnósticas (radiaciones ionizantes).
- 2º Una empresa de 650 trabajadores dedicada a actividades financieras.
- 3º Una empresa de 270 trabajadores dedicada a actividades financieras.
- 4º Un bar de 5 trabajadores.

Solución:

- 1º Al realizar actividades de riesgo especial y tener más de 250 trabajadores, debe constituir un servicio de prevención propio.
- 2º Al tener más de 500 trabajadores, aunque no realice actividades de riesgo especial, debe tener un servicio de prevención propio.
- 3º Al tener más de 10 trabajadores, no podrá asumirse por parte del empresario, y como no tiene más de 500 trabajadores ni más de 250 con riesgo especial no es obligatorio el servicio de prevención propio. Por lo tanto, le queda elegir entre una o varias de las siguientes modalidades: designar a uno o varios trabajadores, constituir un servicio de prevención propio o contratar un servicio de prevención ajeno.
- 4º Al tener menos de 25 trabajadores y tener un único centro de trabajo, además de no ejercer ninguna actividad de riesgo especial, la podrá asumir el propio empresario si tiene la formación básica en prevención de riesgos.

4. La gestión de la prevención en la empresa

La empresa tiene la obligación de prevenir y proteger a los trabajadores en cuanto a los riesgos laborales con los que se encuentran. Para ello debe seguir unos **principios de acción preventiva generales** que guíen su actuación, así como cumplir con unas obligaciones más específicas en la **gestión de la prevención**.

En este apartado veremos cuáles son esos principios genéricos de actuación, y también desarrollaremos dos funciones de gestión importantes: la **evaluación de los riesgos** laborales y la **gestión de los accidentes** de trabajo, así como las implicaciones en costes que tienen los accidentes de trabajo.

Principios de actuación preventiva

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos desde su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención y la protección.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar instrucciones adecuadas al trabajador.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Caso práctico 8

En una empresa dedicada a la fabricación de pinturas se utilizan disolventes. Para evitar los daños en la salud de los trabajadores se han adoptado una serie de medidas preventivas. Indica el principio preventivo que se está utilizando en cada caso.

- Proporcionar información y formación sobre los riesgos del uso de disolventes y su correcta utilización.
- Emplear la cantidad indispensable de disolvente.
- Realizar mediciones de las concentraciones de gases producidos por los disolventes.

- Contratar a un técnico en prevención para que elabore el plan de prevención de riesgos laborales.

Solución:

- Dar instrucciones adecuadas a los trabajadores.
- Combatir los riesgos desde su origen.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Planificar la prevención y la protección

4.1. La evaluación de riesgos laborales

Todas las empresas tienen la obligación de evaluar aquellos riesgos que no pueden evitarse, lo cual realizan al inicio de la actividad y de forma periódica siempre que se producen cambios, o existen daños o indicios de que las medidas que se toman son insuficientes.

¿Cómo evaluar si existen o no riesgos laborales? Existen varios métodos de evaluación, entre los que destaca el **método de evaluación de riesgos del INSHT** (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Este método consiste en **valorar dos características** de cada riesgo laboral: la **probabilidad** de que ocurra el accidente y las **consecuencias** en caso de que ocurra. La probabilidad puede ser alta, media o baja; y las consecuencias pueden ser extremadamente dañinas, dañinas o ligeramente dañinas. De su **combinación** nos sale una clasificación del **nivel de riesgo**:

		Consecuencias		
		Ligeramente dañinas	Dañinas	Extremadamente dañinas
Probabilidad	Baja	Trivial	Tolerable	Moderado
	Media	Tolerable	Moderado	Importante
	Alta	Moderado	Importante	Intolerable

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene ofrece unas **guías técnicas de evaluación** para varias actividades profesionales, en las cuales viene indicado para cada tipo de trabajo **cuáles son los riesgos más usuales**, qué probabilidad tienen de que ocurran y cuáles serían sus consecuencias. Una vez evaluados los posibles riesgos y su nivel de importancia se trata de tomar medidas preventivas frente a dichos riesgos.

El Instituto establece **prioridad de actuación** según el **nivel de riesgo** detectado en la evaluación de riesgo, lo vemos en la siguiente tabla:

FÍJATE

- Una consecuencia ligeramente dañina podría ser un pequeño corte, irritación de ojos, dolores de cabeza, etc.
- Una consecuencia dañina haría referencia a quemaduras, asma, sordera, etc.
- Una consecuencia extremadamente dañina podría apuntar a fracturas graves, intoxicaciones, amputaciones o un accidente mortal.

En la unidad siguiente, una vez conozcas los riesgos de tu sector, podrás realizar una actividad de evaluación de riesgos laborales siguiendo la guía del INSHT.

Nivel de riesgo	Acciones preventivas
Trivial	No requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva, si bien se pueden considerar mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, invirtiendo en las medidas precisas, las cuales deben implantarse en un periodo de tiempo determinado.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.
Intolerable	No se debe continuar ni comenzar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

Caso práctico 9

EVALUACIÓN DE RIESGOS SEGÚN EL INSHT

En un puesto de trabajo se detectan los siguientes peligros, valorándose su probabilidad y sus consecuencias:

- a) Sustancias tóxicas (pegamentos). La probabilidad es media y las consecuencias ligeramente dañinas.
- b) Ciertos riesgos mecánicos, sobre todo golpes con partes en movimiento de la máquina, que tienen una probabilidad media de que ocurran y unas consecuencias dañinas.
- c) Quemaduras producidas por soldadura. La probabilidad de que ocurran es alta (dada la ausencia de protección), y entrañan consecuencias dañinas.

Clasifica los riesgos según su nivel e indica qué medidas de actuación habría que tomar. **Solución:**

- a) Las sustancias tóxicas: probabilidad media y ligeramente dañina: riesgo tolerable. Comprobaciones periódicas.
- b) Golpes: probabilidad media y dañina: riesgo moderado. Se deben hacer esfuerzos por reducirlo.
- c) Quemaduras: probabilidad alta y dañina: riesgo importante. No debe comenzarse hasta que no se reduzca el riesgo.

4.2. La gestión de los accidentes de trabajo

Las empresas deben investigar los accidentes que han ocurrido de cara a conocer las circunstancias y las causas que los han producido, de manera que puedan evitarse otros accidentes futuros. Además, ha de registrar y notificar los accidentes a la Administración Laboral, para que disponga de información para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.

Investigación de accidentes

La ley obliga a investigar los accidentes de trabajo. Sin embargo, no establece exactamente cuáles. Es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el que sugiere que es preciso investigar los **siguientes accidentes**:

- En primer lugar, todos los **mortales** y todos los **graves**.
- En segundo lugar, los accidentes **leves** y los accidentes **blancos** (daños materiales sin lesiones) cuando se presenten de forma repetitiva, exista riesgo de lesiones graves o sus causas no sean conocidas.

Registro y notificación de accidentes

- Las empresas deben dejar constancia de los accidentes ocurridos, así como **notificarlos vía internet** a través del sistema **Delt@** en el Ministerio de Trabajo. Esta notificación sirve de base para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.
- Es **obligatorio** notificar los accidentes que conlleven **baja laboral** de al menos un día, así como una relación mensual de los accidentes sin baja que hayan ocurrido.
- A nivel interno es **voluntario** que las empresas registren los accidentes que no conlleven baja médica, como por ejemplo a través del parte interno o de la **notificación de botiquín**, donde se describan los hechos del accidente y sus posibles causas.

Caso práctico 10

Un trabajador tiene que recoger y retirar la basura generada en una zona del proceso de fabricación. Para ello, decide utilizar la carretilla elevadora de uno de sus compañeros a pesar que él no dispone de la formación para el uso de carretillas. Al dirigirse hacia el punto de recogida, como va sin carga y tiene prisa, decide acelerar. Justo en el momento en el que la carretilla pasa por encima de un pequeño desnivel en el pavimento, vuelca. ¿Cuáles dirías que son las causas del accidente? Clasificalas en causas técnicas y humanas. **Solución:**

Causas técnicas: Desnivel en el pavimento; Falta de supervisión para la utilización de una carretilla por personal no autorizado. Causas humanas: Velocidad de conducción elevada; falta de formación.

4.3. Los costes de los accidentes

Además de ser obligatorio prevenir los accidentes de trabajo, es preciso aclarar que los accidentes llevan unos costes, tanto para la empresa y el trabajador, como para la sociedad.

Costes para la empresa

- **Salarios e indemnizaciones** al trabajador.
- Pérdida de **productividad** por parte del trabajador y/o los compañeros después del accidente.
- **Tiempos** perdidos por compañeros y mandos en **auxiliar** al accidentado.
- Tiempos utilizados en **investigar** y notificar el accidente.
- Mayor **conflictividad** laboral.
- Daños **materiales** a instalaciones y equipos.
- **Sanciones** económicas y penales.
- Pérdida de **imagen**.

Costes para el trabajador y la sociedad

- Para el **trabajador (y su familia)** supone el dolor y sufrimiento por el accidente, la pérdida de capacidad profesional y la disminución temporal o definitiva de ingresos.
- Para la **sociedad** significa la pérdida de recursos humanos por muerte o de capacidad productiva por minusvalías, el pago de indemnizaciones de la seguridad social, la gestión del accidente a través de la Inspección de Trabajo, juicios laborales, etc.

Caso práctico 11

En una empresa de fabricación de componentes eléctricos se ha producido un accidente grave a primera hora de la mañana al quedarse enganchado un trabajador con una máquina y amputarle 4 dedos de una mano. Enseguida, sus 3 compañeros y el encargado fueron a socorrerlo, deteniendo su trabajo durante casi una hora hasta su traslado. El resto de la mañana todo el grupo se quedó consternado por el accidente y apenas pudieron sacar adelante la faena. Al lugar del accidente acudió el técnico de prevención a investigar lo ocurrido durante 2 horas, tomando fotos y recogiendo opiniones de los trabajadores. El departamento de administración ha llenado el parte de accidente y lo ha enviado por correo electrónico a la Autoridad Laboral. El inspector de trabajo ha llamado por teléfono y ha comunicado que se personará en el centro de trabajo, por lo que quiere que el responsable de la sección esté presente durante su visita, así como los delegados de prevención. La empresa se teme que pueda caerle una sanción por el accidente laboral. Los trabajadores están planteándose un parón de media hora por la falta de medidas de protección en la maquinaria de la empresa. A un periodista le ha llegado la noticia y va a sacar el suceso en prensa al día siguiente, con la consiguiente pérdida de imagen de la empresa. Por otro lado, el trabajador y su familia se encuentran tristes por los daños que ha sufrido en la mano y se preguntan si podrá volver a trabajar, pues es la única fuente de ingresos de la familia. La seguridad social se hará cargo de la prestación por el accidente mientras esté de baja, aunque le reclamará una cantidad de entre el 30% y el 50% de la prestación a la empresa por falta de medidas, cantidad que irá destinada al trabajador por el accidente laboral.

Indica los costes para la empresa, para el trabajador y para la sociedad que aparecen en el caso. **Solución:**

Aparecen muchos de los costes posibles: salarios por el día del accidente, indemnizaciones al trabajador, pérdida de tiempo y de productividad de compañeros y encargado, tiempo en investigar el accidente y notificarlo, sanciones de la Inspección, mayor conflictividad laboral y pérdida de imagen, costes para el trabajador y su familia por el dolor del accidente y la futura pérdida de ingresos al mermar su capacidad laboral, y para el Estado supone el coste en la gestión del inspector de trabajo y pagar la prestación de la seguridad social durante la baja.


Casos prácticos a resolver
A) Obligaciones en materia de prevención

1º) Cristina va a abrir un gabinete de estética, para lo cual va a contratar a 3 trabajadoras. La gestoría le indica que debe cumplir con la planificación y evaluación de riesgos laborales. Cristina se pregunta en qué consistirán esas obligaciones.

- a) ¿Qué debe hacer para cumplir con la planificación de riesgos?
- b) ¿Qué contiene ese documento?
- c) ¿Cuántas evaluaciones de riesgos hay que realizar? ¿Se hace una evaluación por zonas de la empresa?

2º) Mónica realiza una sustitución en una cadena de montaje donde los ruidos son elevados. La empresa le entrega unos cascos para amortiguar el ruido que eran de la trabajadora a la que sustituye. Le vienen un poco pequeños, pues no son ajustables. Al mirar la etiqueta del mismo solo encuentra que pone "made in China" pero no pone nada más.

- a) ¿Puede darle la empresa a la trabajadora esos cascos? ¿Por qué?
- b) ¿Qué debe indicar la etiqueta si protegen de un riesgo muy grave para la salud?

3º) Cristina ya tiene el plan de prevención de riesgos y la evaluación de riesgos realizada, pues se la ha encargado a un servicio de prevención ajeno, y le dice a la gestoría que ya está todo correcto. La gestoría le pregunta si está incluido el plan de emergencias en la planificación de la prevención, si podría comprobarlo.

- a) ¿Qué se analiza en el plan de emergencias? ¿Qué 3 tipos de medidas debe incluir?
- b) ¿Qué personas deben incluirse en el plan de emergencias?

4º) Una máquina se incendia y empieza a echar gran cantidad de humo. David, que es el operario que la usa normalmente y conoce la máquina, avisa a los compañeros de que ésta puede estallar y que el humo es muy tóxico, por lo que abandonan todos el taller. ¿Se trata de un riesgo grave e inminente? ¿Ha actuado correctamente David?

5º) En la empresa anterior, los representantes de los trabajadores creen que existen unos riesgos muy peligrosos que necesitan actuación inmediata y que por tanto van a paralizar totalmente el trabajo.

- a) ¿Pueden hacerlo los representantes? ¿A quién lo deben de comunicar y en qué plazo?
- b) ¿Qué decide la Autoridad Laboral?

6º) Alejandro y Cristian acaban de ser contratados como mecánicos en un taller de reparación de vehículos. La empresa les entrega un manual donde se encuentran los riesgos posibles y las medidas de prevención y protección, el cual firman para que conste que lo han recibido y que saben cómo deben actuar ante los riesgos. A continuación les indican que deben traerse los guantes de casa. Ambos no ven claras todas estas indicaciones, así que deciden consultarla con un delegado sindical que conocen. ¿Ha incumplido la empresa alguna obligación en cuanto a información, formación, EPIs al comenzar a trabajar?

7º) Yolanda va a comenzar a trabajar como diseñadora gráfica en una pequeña empresa de 3 trabajadores. Ha terminado recientemente el grado superior de artes gráficas, por lo que le van a realizar un contrato en prácticas. La empresa le pregunta si tiene formación en riesgos laborales y ella contesta que sí, que algo vio en FOL durante el ciclo, por lo que la empresa le dice que no hace falta que realice ningún curso de formación en prevención de riesgos y le entrega el manual de prevención.

- a) ¿Es correcto que la empresa no le ofrezca formación en prevención de riesgos laborales? ¿Por qué? ¿Es suficiente la entrega del manual?
- b) ¿Qué características tendría que tener dicha formación?
- c) ¿Cuándo debe realizarse y en qué horario?

8º) José Luis ha comenzado a trabajar en una empresa de construcciones metálicas. Le indican en recursos humanos que debe ir a su médico de cabecera para pedirle un reconocimiento médico completo, y traer los resultados a la empresa para ver si es apto o no para el trabajo en el taller.

- a) ¿Debe ir José Luis al médico de cabecera?
- b) ¿Las pruebas solicitadas son las correctas?
- c) ¿Puede la empresa conocer los resultados de las pruebas?
- d) ¿Se puede negar José Luis a realizar el reconocimiento médico?

9º) Una celadora de un hospital está embarazada de 4 meses, por lo que le indica a la dirección del mismo que, en su estado, ya no puede mover a los enfermos, por lo que solicita que se tomen las medidas oportunas, tales como suspender el contrato y enviarla a casa. Además está cansada de tener que trabajar en turno de noche cada 3 semanas.

- a) ¿Qué medidas deberían tomarse en este caso y por qué orden?
- b) ¿Puede trabajar la celadora en turno de noche? ¿Y en turnos de mañanas y tardes?
- b) Si al final se suspendiese el contrato, ¿cuánto cobraría la trabajadora y quién le pagaría?

10º) Inés, que tiene 16 años, va a trabajar de comercial en una tienda de ropa. La empresa que la va a contratar se pregunta qué obligaciones tiene que realizar en prevención de riesgos por contratar a una menor de edad.

- a) ¿Tiene alguna obligación concreta la empresa?
- b) ¿En qué tipo de trabajos no pueden trabajar los menores de edad?

11º) Pablo es el trabajador más rápido del taller. Su truco es que aparta los resguardos de seguridad para no tener que andar poniéndolos y quitándolos, y así produce más que nadie y se nota en los objetivos a final de mes. Un día sufre un corte en un brazo con una gran hemorragia, por lo que es atendido por sus compañeros. Pablo pide la baja, pero se encuentra con que la mutua no lo considera accidente de trabajo, sino accidente no laboral, ya que él ha cometido una imprudencia temeraria (que no profesional) y además la empresa lo va a sancionar por una falta grave según convenio.

¿Es correcta la actuación de la mutua al no reconocerlo como accidente de trabajo? ¿Puede la empresa sancionarlo?

Casos prácticos a resolver

B) Responsabilidades

12º) Tras un accidente muy grave con consecuencias mortales para un trabajador, donde la empresa incumplió gravemente con las medidas de prevención, ésta se pregunta qué sanciones le puede conllevar.

- a) Si la Inspección de Trabajo le impone una sanción por falta muy grave, ¿entre qué cantidades puede oscilar?
- b) Si la viuda interpone una demanda civil y penal a la empresa y el juez estima la demanda, ¿qué sanción civil conlleva? ¿Y qué sanciones penales son posibles?
- c) Si la pensión de viudedad son 800€ y la Seguridad Social le impone a la empresa un recargo de prestaciones, ¿entre qué cantidades puede estar ese recargo?

C) Organización y participación

13º) Selecciona la modalidad de organización más adecuada para cada una de las empresas siguientes:

- a) Supermercado con 550 trabajadores.
- b) Un comercio de venta de telas al público con 11 trabajadores.
- c) Empresa con 350 trabajadores dedicada a la industria siderúrgica, actividad de riesgo especial.
- d) Empresa de servicios de jardinería con 100 trabajadores, que no ha designado a ninguno de ellos para asumir la prevención en la empresa.
- e) Empresa que se dedica a realizar instalaciones eléctricas de alta tensión, en la que trabajan 260 empleados. Analiza el caso anterior si tuviese 200 trabajadores.

14º) Un empresario es titular de un taller de soldadura donde trabajan 8 trabajadores. La actividad no es de riesgos especiales. Hasta ahora no se ha preocupado de la prevención de riesgos pero ha escuchado de un amigo que la Inspección de Trabajo se está pasando por el polígono pidiendo la documentación a todas las empresas, más grandes y más pequeñas. Ha entrado en internet y ha visto que hay 4 modalidades organizativas, por lo que la primera, de asumir él mismo la prevención, es la que más le convence y así se ahorra dinero.

- a) ¿Cumple el requisito de número de trabajadores y de centros?
- b) ¿Qué requisitos a nivel personal debe cumplir?
- c) ¿Puede asumir todas las funciones de prevención? ¿Qué sucede con estas funciones?

15º) ¿Cuántos delegados de prevención y, en su caso, miembros del Comité de Seguridad y Salud deberían tener las siguientes empresas?

- a) Unos astilleros con 350 trabajadores.
 - b) Una fábrica de automóviles con 4.200 trabajadores.
 - c) Una empresa de mensajería con 13 trabajadores.
 - d) Una peluquería con 3 trabajadores.
- Indica de forma genérica las funciones de estos representantes.

D) Gestión de la prevención

16º) Isabel es técnico en prevención de riesgos y utiliza el método de evaluación de riesgos del INSHT para evaluar los riesgos de las empresas a las que acude. Ayúdale a evaluar las siguientes situaciones y qué acción preventiva debería tomar:

- a) Un pequeño corte que es ligeramente dañino y cuya probabilidad de que ocurra es baja.
- b) Una quemadura con el fuego de la cocina, que es dañino, cuya probabilidad de que ocurra es media.
- c) Una intoxicación con benceno, que es extremadamente dañino, y cuya probabilidad de que ocurra es media.
- d) Un accidente mortal cuya probabilidad es alta debido a la falta de medidas de seguridad.

17º) En una empresa se han producido el mismo día dos accidentes: uno muy grave con un trabajador muerto, y otro con dos heridos graves y uno leve. Los dos heridos han estado de baja laboral, pues han requerido reposo en casa.

- a) ¿Deben investigarse estos accidentes? ¿Por qué?
- b) ¿Y notificarse a la autoridad laboral? ¿Por qué?
- c) ¿Cómo se notifica a través de internet?
- d) Si el accidente hubiera requerido atención de botiquín sin conllevar baja médica, ¿debería registrarse el accidente? ¿Y a nivel interno qué podría hacer la empresa?

18º) En los accidentes anteriores han ocurrido los siguientes hechos que han supuesto un coste para la empresa, para el trabajador y su familia y para la sociedad. Indica a qué tipo de coste hacen referencia cada uno de ellos.

- a) El Inspector de Trabajo ha impuesto una sanción de 60.000€ a la empresa. Se ha iniciado un procedimiento penal contra la empresa.
- b) Los trabajadores no han seguido trabajando el resto del día, pues han quedado conmocionados con lo ocurrido a su compañero.
- c) Los trabajadores se han manifestado al día siguiente en la puerta de la empresa por la falta de medidas de seguridad.
- d) El técnico de prevención ha dedicado dos días a investigar el accidente.
- e) El departamento administrativo ha gestionado la comunicación a la Autoridad Laboral del accidente laboral mediante el sistema Delt@.
- f) La Inspección de Trabajo ha dedicado 3 días a investigar el accidente y tramitar la correspondiente sanción.
- g) La Seguridad Social se ha hecho cargo del 75% de la prestación por las dos bajas laborales y la empresa del otro 25% .
- h) Asimismo la Seguridad Social se ha hecho cargo de la pensión de viudedad y orfandad por el fallecido.
- i) El dolor de la familia ante la pérdida del trabajador muerto en el accidente.
- j) La pérdida de la capacidad laboral de los heridos graves y leves.
- k) La pérdida de imagen de la empresa al salir en los medios.

 **Repasa conceptos**
A) Obligaciones en materia de prevención**1. La empresa tiene la obligación de:**

- a) Elaborar un plan de prevención de riesgos, donde se definirá qué hacer, quiénes, cómo y con qué recursos cuenta la empresa.
- b) Evaluar los riesgos laborales por cada departamento de la empresa.
- c) Contratar un plan de emergencia con una empresa especializada.

2. Respecto a los EPIs no es cierto que:

- a) La empresa debe entregarlos de forma gratuita.
- b) Los EPIs que protejan frente a riesgos graves y muy graves deben ir con marcado CE y 4 dígitos que muestran la garantía de control por una entidad certificada.
- c) La empresa tiene la obligación de entregarlos pero no de vigilar si los usan los trabajadores.
- d) Deben ser ergonómicos y adaptados a cada trabajador.

3. Indica quien está autorizado para paralizar totalmente el trabajo en un centro de trabajo:

- a) Solamente el empresario.
- b) Si no lo hace la empresa, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, volviéndose a trabajar cuando estos lo decidan.
- c) Si no lo hace la empresa, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, pero deben comunicarlo inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral en un plazo de 24 horas.
- d) Ninguna es cierta.

4. La formación en prevención de riesgos:

- a) Será a cargo de la empresa, sin que deba pagarla el trabajador.
- b) La formación debe realizarse cuando se contrata a cada trabajador.
- c) Se computa como tiempo de trabajo.
- d) Todas son ciertas.

5. En cuanto a la vigilancia de la salud:

- a) Se realizarán reconocimientos médicos solamente al inicio de la actividad laboral.
- b) Se realizarán las pruebas imprescindibles y necesarias para ese puesto.
- c) El empresario tendrá conocimiento de los resultados de los reconocimientos médicos.
- d) El trabajador siempre estará obligado a realizar las pruebas del reconocimiento médico.

B) Responsabilidad en materia de prevención**6. Las empresas podrán tener responsabilidad por incumplimiento de las normas de prevención:**

- a) Una responsabilidad administrativa, a través de las sanciones de la Inspección de Trabajo.
- b) Una responsabilidad civil, indemnizando económicamente a los trabajadores por los daños causados.
- c) Una responsabilidad penal, por el hecho de poner en peligro grave la vida, la salud o la integridad física del trabajador, pudiendo ir a la cárcel según la gravedad.
- d) Todas son ciertas.

7. Ante un trabajador que se niegue a tomar las medidas de prevención y protección necesarias:

- a) Habrá que llamar al Inspector de Trabajo para que lo sancione.
- b) Es un motivo de despido por causas objetivas.
- c) Habrá que acudir a las faltas leves, graves y muy graves del convenio para que la empresa lo sancione según lo que allí se indique.

C) Organización y participación:**8. Un empresario que tiene 9 trabajadores, a la hora de decidirse por una modalidad de organización de la prevención:**

- a) No puede asumirla el propio empresario, ya que tiene más de 6 trabajadores.
- b) Podría asumirla el propio empresario, gestionando todas las actividades de la prevención de riesgos.
- c) Podría asumirla el propio empresario, pero no podrá encargarse de la vigilancia de la salud, que deberá subcontratar con otra entidad.
- d) Podría asumirla el propio empresario si tuviese el máster en prevención de riesgos laborales.

9. En el comité de seguridad y salud:

- a) Habrá tantos representantes de la empresa como delegados de prevención.
- b) Solo existe si la empresa tiene más de 100 trabajadores.
- c) No tienen que ser informados de los accidentes de trabajo.

D) Gestión de la prevención:**10. Es obligatorio notificar los accidentes que:**

- a) Sean leves o graves.
- b) Que conlleven baja laboral de al menos un día.
- c) Que conlleven una atención médica con el botiquín de la empresa.

ENTORNO LABORAL

¿Qué modalidades organizativas eligen las empresas españolas?

Según el estudio del Observatorio de Estudios sobre Condiciones de Trabajo del año 2009, la mayoría de las empresas eligen el servicio de prevención ajeno para encargarse de la prevención de riesgos laborales en sus empresas. Veamos los datos, pues cambia en función del tamaño de la empresa:

Tamaño de la plantilla	Menos de 6	De 6 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	500 o más	Total
Empresario asume personalmente	15,8%	0	0	0	0	0	9,9%
Designación de trabajadores	7,1%	21%	23,8%	28,5%	21,4%	0	15%
Servicio prevención ajeno	67,9%	77,9%	80%	80,2%	84,3%	62,2%	72,8%
Servicio prevención propio	0	0	0	7,5%	13,8%	45,1%	4,9%
Servicio prevención mancomunado	0	0	0	0	17,9%	24,2%	4,2%
Ninguno	14,2%	8,7%	5,6%	4,2%	0,9%	1,1%	10,1%

Tabla: Recursos preventivos implantados en las empresas según tamaño de la empresa. Encuesta a 5.146 centros.

Nota: con posterioridad al año 2009 se reformó la normativa de prevención para que en las empresas de menos de 10 trabajadores pueda el empresario asumir personalmente la prevención. Hay que tener en cuenta también que una empresa puede utilizar varias modalidades a la vez cada una asumiendo un servicio.

¿Qué actividades preventivas son contratadas principalmente con los servicios de prevención?

Según el mencionado estudio las principales actividades contratadas son:

Elaborar el plan de prevención (83%), información a los trabajadores (76%), planificación de la actividad preventiva (75%), evaluación de riesgos (75%), formación a los trabajadores (74%), vigilancia médica específica (71%), elaboración de documentación (70%).

Fuente: Observatorio de Estudios sobre la Condiciones de Trabajo-2009. www.oect.es.

CUESTIONES:

- a) ¿Qué modalidad organizativa es la preferida por las empresas españolas y en qué porcentaje?
- b) ¿Qué % son entre 10 y 49 trabajadores? ¿Y de más de 500 trabajadores?
- c) ¿Qué actividades son las más contratadas?
- d) ¿A qué crees que puede ser debido que se recurra más a un servicio de prevención ajeno que a la designación de trabajadores de la empresa?

La responsabilidad penal con recargo de prestaciones**“Castigo penal por la falta de prevención en la muerte de un trabajador”**

El Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria ha impuesto un recargo del 50% en la pensión de la viudedad de un ex trabajador de la empresa Aceros de Llodio, actual Sideror Industrial, debido a la falta de medidas de prevención en la planta para el uso de amianto entre los años 60 y los 90. Eduardo S.V. trabajó en esta planta desde 1966 hasta su cierre en 1992, periodo en el que, según CCOO, estuvo expuesto de forma continuada al amianto en sus labores de albañil. Falleció en diciembre de 2010, a los 73 años de edad, tras pasar los últimos años de su vida con ayuda de oxígeno de forma permanente.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social le había concedido la incapacidad absoluta por enfermedad profesional, casi al mismo tiempo que falleció por asbestosis, lo que supuso una actualización al alza de la pensión de viudedad por haber sido la causa de su muerte una enfermedad relacionada con su actividad laboral. Ahora, el Juzgado de lo Social ha dictaminado que se abone un recargo del 50% sobre la pensión de viudedad actual por considerar que la falta de prevención por parte de la empresa fue la causa del fallecimiento. La viuda percibirá este incremento con carácter retroactivo desde 2010, año en el que falleció su marido.

Fuente: El País. 13/9/2012.

- a) ¿Qué tipo de responsabilidad empresarial se le exigió a la empresa?
- b) Dentro del margen de recargo que se puede imponer, ¿el Juzgado de lo Social estableció el máximo o el mínimo? ¿Por qué motivo?
- c) ¿Cuántos años trabajó Eduardo en la planta de la empresa? ¿Sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad profesional?
- d) ¿Qué caracteriza a la enfermedad profesional que la distingue del accidente, para que pueda recibirse una prestación pasados los años?
- e) ¿Qué opinión tienes de esta noticia?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL/ TRABAJADOR

"Un tribunal culpa a un albañil del accidente laboral que sufrió y le retira la indemnización"

El empleado se puso en situación de peligro al aceptar realizar el trabajo, según la sentencia

La Audiencia de Barcelona ha dictado una sentencia penal que culpa a un albañil del grave accidente que sufrió, que le dejó tetrapléjico. Por ese motivo, el tribunal absuelve "con todos los pronunciamientos favorables" al empresario para el que trabajaba el accidentado y al arquitecto de la obra. Ambos habían sido condenados inicialmente por un juzgado de lo penal a un año de prisión por un delito de lesiones y a pagar una indemnización de 381.548 euros, pero ahora la Audiencia de Barcelona ha anulado la condena y la indemnización. La sentencia es recurrible por la vía civil.

La sentencia ha sido dictada por la Sección Segunda, presidida por Pedro Martín, quien también ha sido ponente. Los otros dos integrantes del tribunal son los magistrados Javier Arzúa y José Carlos Iglesias. En declaraciones a la cadena SER, Martín justificó ayer la resolución: "Desde el momento en que el trabajador aceptó la realización del trabajo se puso en situación de peligro". En síntesis, es el argumento que expone en la sentencia, en sentido absolutamente contrario a la que dictó el pasado mes de mayo el Juzgado de lo Penal número 1 de Mataró.

El accidente ocurrió la mañana del 29 de julio de 1999, cuando E. P. F. recibió el encargo de rejuntar las baldosas de un lavadero. El albañil se subió a un caballlete, perdió el equilibrio y cayó desde una altura de 3,5 metros por el hueco de la fachada, "que se encontraba sin ninguna medida de seguridad de cerramiento", afirma la primera sentencia. A resultas del accidente, el trabajador quedó tetrapléjico. Durante el juicio se sentaron en el banquillo el constructor M. A. M. M., dueño de la empresa para la que trabajaba el albañil, y el arquitecto M. R.

Amenaza de despido

El primero admitió que el hueco de la ventana no tenía medidas de seguridad, aunque precisó que por el resto de la obra sí existían. Por su parte, el arquitecto explicó que había cascós, arneses, y redes de seguridad. El albañil, sin embargo, declaró que no pidió esas medidas de seguridad porque lo habrían despedido. La inspección de trabajo apreció una infracción laboral muy grave.

La jueza de Mataró consideró que se produjo "una situación de peligro que es apreciable incluso por quien no es profesional de la construcción", de la que responsabilizó al empresario y al arquitecto en un 60%. Por eso, la jueza condenó a cada uno a un año de cárcel y fijó una indemnización de 381.548 euros, pese a que considera que el albañil tuvo su parte de responsabilidad al trabajar sin medidas de seguridad.

El albañil y los condenados recurrieron y ahora la Audiencia de Barcelona carga casi toda la responsabilidad en el obrero, del que dice que al trabajar como lo hizo tuvo "una conducta clamorosamente imprudente". El tribunal admite que la empresa infringió la ordenanza de trabajo, pero insiste en que fue el albañil "quien determinó en exclusiva la forma y circunstancias" del trabajo.

Esta sentencia cierra la vía penal, pero el trabajador puede iniciar un nuevo pleito civil o laboral. Pese a ello, la sentencia absolutoria generó diversas reacciones. En primer lugar, la de Juan Antonio Sagardoy, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, quien, en términos generales, subrayó la "primera y energética obligación de la empresa para minimizar los riesgos y promover que se cumplan las normas de seguridad", aunque recordó también la responsabilidad del trabajador de seguir las. Ya sobre el caso concreto, los responsables de salud laboral de los sindicatos UGT y CCOO de Cataluña consideraron "inadmisible" e "indignante" que la justicia responsabilice al trabajador del accidente.

FUENTE: EL PAÍS. 6-11-2003.

Esta sentencia generó mucha polémica por entonces por ser la primera que responsabilizaba al trabajador del accidente ocurrido y no a la empresa por falta de medidas de prevención. Léela atentamente y responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Qué dictó la primera sentencia del Juzgado de lo Penal de Mataró? ¿En qué hechos se basaba?
- b) ¿Y qué dictó posteriormente la Audiencia de Barcelona? ¿En qué se basaba?
- c) ¿Qué opina el catedrático de Derecho del Trabajo Juan Antonio Sagardoy? ¿Y los sindicatos UGT y CCOO?
- d) ¿Crees que el trabajador de este caso es el que "determina en exclusiva la forma y las circunstancias del trabajo"?
- e) ¿Qué opinas del argumento de la Audiencia de Barcelona: "Desde el momento en que el trabajador aceptó la realización del trabajo se puso en situación de peligro"? Cuando un trabajador acepta un trabajo, ¿supone también aceptar el peligro que conlleva?
- f) Organizad un debate entre grupos de 3 alumnos donde unos puedan estar a favor de la sentencia y otros no.