

Unidad 2

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.

Foto: Correos y Telégrafos



Click en la web

¿Dónde buscar la normativa sobre prevención de riesgos laborales?

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud 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.insht.es y busca en el apartado "Normativa" la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿SABÍAS QUE...?

Además del INSST como principal organismo en materia de prevención, existen otros organismos públicos 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).

1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales

1.1. Marco normativo

La normativa sobre prevención de riesgos laborales la podemos encontrar en 4 tipos de normas: 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Constitución Española	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Legislación básica	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ley 31/1995. • El Real Decreto 39/1997 que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención. <p>Existen multitud de Reales Decretos que desarrollan cada uno de los riesgos laborales, así como sus medidas concretas de prevención y protección. Algunos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Legislación específica	

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 **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 **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.

Planificar la prevención

- El empresario está obligado a elaborar un **plan de prevención de riesgos**, el cual debe integrarse dentro de la organización de la empresa.
- Dicho plan significa que se va a definir qué hacer, cómo y con qué recursos, quiénes lo van a hacer y cuándo lo van a hacer, de manera que no quede a la improvisación la prevención y protección de los trabajadores.

Evaluar los riesgos

- Cuando no se pueden evitar los riesgos, se deben evaluar **qué riesgos** son los que existen.
- Debe existir una evaluación **inicial** y posteriormente otras **periódicas** cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o aparezcan daños o indicios de que las medidas que se están tomando no son suficientes.
- La evaluación de riesgos se hace por **cada puesto de trabajo**.
- Los riesgos se evalúan en función de la **probabilidad** de que ocurra un daño y en función de la **severidad** del mismo.

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.

Proveer equipos de trabajo

- El empresario debe proporcionar equipos de trabajo que **sean seguros**, así como adoptar **medidas de protección** para utilizar esos equipos.

Proveer equipos de protección individual

- Los EPIs serán entregados de forma **gratuita** por la empresa.
- Se evaluarán **qué puestos** necesitan EPIs y se seleccionarán aquellos que **sean adecuados** al daño del que protegen.
- Todos los EPIs deben de llevar el **marcado CE como garantía de calidad** en su fabricación. Además, aquellos que protegen de riesgos **muy graves** deben disponer de un código numérico de 4 dígitos (**CE-xxxx**) que muestra el control realizado por una entidad certificadora.
- Cualquier EPI debe contar con la **Declaración de Conformidad**, que es un documento del fabricante que acredita que el EPI cumple los requisitos de calidad, así como con **las instrucciones** que permitan su uso correcto.
- Deben estar adaptados y ser **ergonómicos** para cada trabajador. Son de **uso personal**.
- La empresa debe **informar y formar** a los trabajadores sobre cómo usar los EPIs, así como **vigilar** que los operarios los utilicen.

Ejemplo 1

Cristina va a abrir un gabinete de estética, para lo cual va a contratar a varias trabajadoras. La gestoría le indica que debe cumplir con la planificación y evaluación de riesgos laborales. ¿Qué debe hacer para cumplir con estas dos obligaciones? **Solución:**

Debe elaborar un plan de prevención de riesgos que contenga qué hacer, cómo y con qué recursos, quiénes y cuándo lo van a hacer. Por otro lado, debe evaluar los riesgos que no puedan evitarse, tanto al inicio de la actividad como de forma periódica si hay modificaciones en los puestos.

Ejercicios

1º) Sandra va a abrir un salón de belleza y contratar a algunas trabajadoras. Le informan que debe elaborar los documentos básicos de prevención de riesgos, por lo que decide consultar a su gestoría cuáles son y en qué consisten.

a) ¿Cómo se llama el documento básico sobre prevención que debe integrarse dentro de la organización?

b) ¿En qué casos hay que evaluar los riesgos laborales?

c) ¿Cuántas evaluaciones de riesgos hay que realizar?

d) Le comentan que debe evaluar cada zona de trabajo, ¿es correcto? ¿Por qué?

e) ¿Qué medidas deben incluirse en el plan de emergencia?

f) ¿Puede la empresa elegir por sorteo al personal encargado de adoptar medidas de emergencia?

Ejercicios

2º) Carmen acaba de comenzar a trabajar en una cadena de montaje de ordenadores sustituyendo a otra persona de baja. El encargado le entrega unos guantes y cascos usados por la persona a la que ella suple, los cuales le vienen grandes. Como no le apetece ponerse nada de nadie está pensando en comprarse ella misma los guantes, además los EPIs indica "made in China" y no se fía ya que el riesgo de sordera es muy grave.

a) ¿Puede entregarle la empresa esos EPIs? ¿Por qué?

b) ¿Debería Carmen comprarse los EPIs?

c) Si el riesgo de su puesto es muy grave, ¿qué debe indicar en la etiqueta?

Ejemplo 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 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.

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.

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 realizase su trabajo en una cubierta inclinada, sin ningún tipo de protección colectiva o individual.

Dar formación e información

- 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. El curso de nivel básico es de 30 horas o de 50 horas si hay riesgos especiales.

Consulta y participación

- Los **representantes** de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a participar en las decisiones que tome la empresa en prevención de riesgos.
- Esto se realiza a través de los **delegados de prevención** y del **comité de seguridad y salud**, los cuales se desarrollan en el punto 3 del tema.

Ejercicios

3º) Ante el incendio de una máquina, el operario que la utiliza normalmente avisa al resto de compañeros que abandonen el taller debido al humo tóxico que está desprendiendo y a que pueda estallar. Acto seguido aparece el jefe de taller enfadado porque a él no se le ha avisado al instante. Por otro lado, los representantes de los trabajadores están planteándose paralizar totalmente el trabajo debido a la cantidad de riesgos peligrosos que hay en la empresa y que necesitan solucionarse inmediatamente.

- ¿Es un riesgo grave e inminente?
- ¿Tiene razón el jefe de taller en cuanto a que no se le avisó?
- ¿Podía el operario paralizar el trabajo y abandonar el puesto?
- ¿Pueden los representantes paralizar totalmente el trabajo?
- ¿A quién se lo deben comunicar?
- ¿En qué plazo deben comunicar la paralización total?
- Respecto a un riesgo grave e inminente, ¿en qué documento tiene que tener la empresa prevista las medidas frente esta situación?
- ¿A quiénes debe informar la empresa de este riesgo?
- ¿Qué indicaciones se deben redactar frente a este tipo de riesgo?

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.

Ejemplo 3

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.

Ejercicios

4º A un trabajador le entregan el manual de prevención de riesgos con los riesgos generales y las medidas de prevención, para que lo firme al ser contratado. Al mismo tiempo, le dicen que se traiga las mascarillas y guantes de casa, y que si no tiene lo puede comprar en cualquier tienda.

- ¿Se ha informado bien al trabajador? ¿Por qué?
- Además de informar, ¿qué otra obligación tiene la empresa en el momento de contratar?
- ¿Debe el trabajador comprar los EPIs? ¿Por qué?

5º Luis Alfonso va a ser contratado durante 1 año. La empresa le pregunta si sabe algo de prevención de riesgos y Luis Alfonso contesta que en clase de FOL algo vio. La empresa le dice que repase el libro de FOL pues debe estar formado en materia de prevención de riesgos para poder trabajar, aunque de todas maneras le entregará el manual de prevención para que también se lo lea.

- ¿Sustituye el libro de FOL o el manual de prevención en cuánto a la formación? ¿Por qué?
- ¿Existe motivo para dar formación al trabajador?
- ¿Estaría obligado a participar en la formación el trabajador?
- ¿Sobre qué riesgos debe ser la formación?
- ¿En qué horario debe realizarse la formación?
- Si se realiza fuera del horario, ¿computa como de trabajo?

6º En una empresa de 20 trabajadores el delegado de personal pide que se le tenga en cuenta a la hora de elaborar las medidas de prevención pues él también actúa como delegado de prevención. La empresa le indica que esa función es más técnica y que le corresponde en exclusiva a los técnicos de prevención de la empresa.

- ¿Tiene razón el delegado en que se le consulte a la hora de adoptar las medidas de prevención?
- Además de la consulta, ¿qué otra función puede solicitar el delegado?
- ¿A través de qué personas u órganos pueden participar los trabajadores en la prevención?

7º A José Ramón le indican que antes de empezar a trabajar debe ir a su médico de la seguridad social 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.

- ¿Debe ir el trabajador a su médico de la seguridad social?
- ¿Son correctas las pruebas que le han pedido? ¿Por qué?
- ¿Debe recoger él mismo los resultados y entregarlos a la empresa?
- ¿Qué resultados puede tener la empresa de las pruebas?
- ¿Qué resultados puede tener el trabajador de las pruebas?
- ¿Se puede negar José Ramón a realizar el reconocimiento médico?

Ejercicios

8º Una operaria de un almacén está embarazada de 5 meses, por lo que le indica a la dirección que ya no puede manipular las cajas con el peso que conlleva, solicitando que se tomen las medidas oportunas. Además está cansada de tener que trabajar en turno de noche una de cada tres semanas.

- ¿Qué medida debería tomar la empresa en primer lugar?
- ¿Qué medida debería tomar la empresa en segundo lugar?
- ¿Qué medida debería tomar la empresa en tercer lugar?
- ¿Puede trabajar en turno de noche?
- ¿Y en turnos de mañanas y tardes?
- Si al final se suspendiese el contrato, ¿cuánto cobraría la trabajadora y quién le pagaría?

Ejercicios

9º Inés es llamada por una ETT para un contrato de 15 días, pero antes le dicen que debe firmar algunos papeles de prevención de riesgos, algunos en la ETT y otros en la empresa.

- ¿Quién debe llevar a cabo la formación en prevención?
- ¿De quién es la obligación de realizar el reconocimiento médico a la trabajadora?
- ¿Quién debe informar a Inés de los riesgos concretos y de las medidas de prevención?

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 tal como se desarrolla en la UD 9.

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 concretos y de las medidas de prevención y de protección,
 - Formar a los trabajadores en el momento de la contratación,
 - La vigilancia de la salud y a la entrega de los EPIs, ambos 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 concretos y de las medidas de prevención y protección, y de forma directa 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 otras prohibiciones.

Ejemplo 4

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.

B) Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores

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.

¿Qué **responsabilidades** tienen los trabajadores por incumplir sus obligaciones en prevención?

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.

1.3. Responsabilidades de los empresarios en materia de prevención

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 cuatro **tipos de responsabilidades** 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 en grado mínimo) y entre 409.891 y 819.780 euros (por sanción muy grave en grado máximo).
- 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.

Ejercicios

10º Pablo es el más rápido del taller, ya que aparta los resguardos de seguridad para no quitarlos y ponerlos de nuevo. Un día sufre un corte en el brazo y es ingresado en urgencias. Cuando va a por la baja a la Mutua le indican que no se trata de un accidente de trabajo sino accidente no laboral, pues no ha tomado medidas de protección.

- ¿Qué obligación concreta ha incumplido para no ser accidente de trabajo?
- ¿Cómo se llama a este tipo de imprudencia?
- ¿A dónde debe acudir la empresa si quisiera sancionarlo?

Ejercicios

11º Una empresa incumple gravemente las medidas de prevención con el resultado de un accidente con muertos y heridos. La Inspección de Trabajo está valorando poner una falta muy grave. Las viudas de los fallecidos van a interponer una demanda civil y otra penal, así como pedir el recargo de pensiones de viudedad de la seguridad social.

- Entre qué cantidades oscila la sanción por falta muy grave en grado máximo?
- Si se estima la demanda civil, ¿qué sanciones pueden haber?
- Si se estima la demanda penal, ¿cuáles son las sanciones?
- Si hay pena de cárcel, ¿en qué casos no iría a la cárcel?
- Entre qué porcentajes puede variar el recargo de prestaciones de la seguridad social?
- Si una de las pensiones de viudedad fuese de 1.000€, ¿qué cantidad podría tener de recargo máximo?

C) El papel de la Inspección de Trabajo

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 sanciones.

¿SABÍAS QUE...?

La gran mayoría de empresas (el 72%) utilizan el servicio de prevención ajeno para organizar la prevención de la empresa, mientras que un 15% designa a trabajadores, y un 10% la asume personalmente el empresario. Tan solo un 5% cuenta con un servicio de prevención propio.

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?

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.

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.

Asignación por el 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).
- 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.

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**: a) Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. b) Evaluar los riesgos. c) Determinar las prioridades de actuación. d) La formación e información de los trabajadores. e) La vigilancia de la salud de los trabajadores. f) La actuación en caso de primeros auxilios y planes de emergencia.

Designación de 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 y formación** suficiente, así como disponer del **tiempo y los medios** necesarios para llevarla a cabo.
- Los **3 niveles de formación** en prevención de riesgos laborales son:
 - » El básico (curso de 30 o 50 horas en función de la peligrosidad).
 - » El intermedio (ciclo formativo de grado superior de prevención- 2 años).
 - » El superior (600 horas en un Master o postgrado después de una carrera).
- Asimismo, deberán gozar de las **garantías** que tienen los representantes de los trabajadores para no ser despedidos por la realización de sus funciones.

Servicio de Prevención Ajeno

- Se trata de **entidades especializadas** en gestionar la prevención de riesgos, las cuales son **contratadas por las empresas** para que realicen dichas funciones. Es una de las opciones más utilizadas junto a la asunción propia.
- Las empresas deben acudir a un Servicio de Prevención Ajeno cuando sea obligatorio o **no utilicen ninguna de las otras modalidades**.

Servicio de Prevención Mancomunado

- 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.

Ejemplo 5

Indica a qué modalidades de organización de la prevención pueden optar: a) Una empresa de 268 trabajadores que realiza pruebas radiodiagnósticas (radiaciones ionizantes). b) Una empresa de 650 trabajadores dedicada a actividades financieras. c) Un bar de 5 trabajadores. **Solución:**

- Al realizar actividades de riesgo especial y tener más de 250 trabajadores, debe tener un servicio de prevención propio.
- Al tener más de 500 trabajadores debe tener un servicio de prevención propio.
- Al tener menos de 25 trabajadores y un único centro de trabajo, y no ejercer ninguna actividad de riesgo especial, la podrá asumir el propio empresario, si tiene la formación básica en prevención de riesgos.

Ejercicios

12º Pepe es un autónomo que tiene un taller de reparación de vehículos donde trabajan 10 trabajadores. Hasta ahora no se había preocupado de quien llevaba la prevención pero le han asesorado que elija una de las modalidades organizativas no vaya a ser que lo sancionen.

- Si quisiera asumir personalmente la prevención, ¿cumple con el requisito de número de trabajadores y centros? ¿Por qué?
 - Si quisiera asumir personalmente la prevención, ¿es una actividad la reparación de vehículos de riesgo especial del Anexo I?
 - ¿Qué nivel de formación le van a solicitar para asumir personalmente la prevención? ¿Qué duración en horas tiene ese curso?
 - Si asumiese personalmente la prevención, ¿puede realizar la vigilancia de la salud? ¿Por qué?
 - Si Pepe tuviera contratado un gerente y él apenas pasase por el taller, ¿podría asumir personalmente la prevención? ¿Por qué?
 - Si Pepe no asumiese personalmente la prevención, ¿qué otras modalidades organizativas le quedan posibles?
- Una tienda de ropa con 20 trabajadores donde la empresaria tiene la formación básica y está todo el día en la tienda.
 - Un supermercado con 590 trabajadores.
 - Varias empresas de un pequeño polígono que quieren asumir entre todas ellas conjuntamente la prevención de riesgos.
 - Una empresa de explosivos con 300 trabajadores que vende petardos, mazacétas y pirotecnia en las fiestas locales.
 - Una empresa de telas de 80 trabajadores que prefiere asumirla ella misma.
 - Una empresa instaladora de alta tensión con 400 trabajadores.

13º A un servicio de prevención ajeno le llegan las siguientes empresas consultando qué modalidad organizativa sería más adecuada para su caso. Señala cuál le corresponde y porqué.

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

Nota: solo hay representantes a partir de 11 trabajadores, y entre 6 y 10 si lo deciden los trabajadores- UD10.

Ejercicios

14º) ¿Cuántos delegados de prevención deberían tener las siguientes empresas?

- Una cadena de cines con 250 trabajadores.
- Una fábrica de automóviles con 3.600 trabajadores.
- ¿Qué formación mínima tienen que tener los delegados de prevención?.
- Si llegase un Inspector al centro de trabajo, ¿qué pueden hacer estos representantes?
- Si los representantes efectúan una propuesta, ¿puede el empresario negarse sin más?
- ¿Puede la empresa implantar medidas sin previo aviso?

3. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos

Los trabajadores 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.

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.

Comité de seguridad y salud

- En los centros de **al menos 50 trabajadores**, y por tanto 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.
- Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deben tener una **formación mínima en prevención de nivel básico**.

A) 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.

Ejemplo 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. 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, por lo que representan a la empresa al ser 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 las 2 representantes de la empresa.

4. La gestión de la prevención en la empresa

Para que la empresa cumpla con sus obligaciones preventivas 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**, como son la **evaluación de riesgos laborales** y la **gestión de los accidentes**.

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 entraña 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 cómo evoluciona la técnica

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 INSST** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud 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. 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 INSST ofrece unas **guías técnicas de evaluación** para varias actividades profesionales, donde indica 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 una **prioridad de actuación** según el **nivel de riesgo** detectado en la evaluación de riesgos:

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.

Ejemplo 7

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.

- 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.

Solución:

- Dar instrucciones adecuadas a los trabajadores.
- Combatir los riesgos desde su origen.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

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 INSST.

Ejercicios

15º) Siguiendo el método de evaluación del INSST, evalúa las siguientes situaciones e indica qué acción preventiva debería llevarse a cabo:

- Un pequeño corte que es ligeramente dañino y cuya probabilidad de que ocurra es baja.
- Una quemadura con el fuego de la cocina, que es dañino, cuya probabilidad de que ocurra es media.
- Una intoxicación con benceno, que es extremadamente dañino, y cuya probabilidad de que ocurra es media.

Ejemplo 8

EVALUACIÓN DE RIESGOS SEGÚN EL INSST

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

- Sustancias tóxicas (pegamentos). La probabilidad es media y las consecuencias ligeramente dañinas.
- 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.
- 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:

- Las sustancias tóxicas: probabilidad media y ligeramente dañina: riesgo tolerable. Comprobaciones periódicas.
- Golpes: probabilidad media y dañina: riesgo moderado. Se deben hacer esfuerzos por reducirlo.
- 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.

Ejercicios

16º) En una empresa se han producido el mismo día tres accidentes: uno muy grave con un trabajador muerto, otro con un herido grave y otro con uno leve. El herido grave ha estado de baja laboral pero el leve no, si bien se trata de una situación repetitiva.

- Deben investigarse estos accidentes? ¿Por qué?
- Y notificarse a la autoridad laboral? ¿Por qué?
- ¿Cómo se notifica el accidente leve sin baja laboral?
- ¿Cómo se notifica a través de internet?
- Si en ambos accidentes tan solo se hubiera requerido atención de botiquín sin baja médica, ¿deberían registrarse?
- A nivel interno, ¿qué podría hacer la empresa respecto al accidente leve?

Investigación de accidentes

• La ley obliga a investigar los accidentes de trabajo. Sin embargo, no establece exactamente cuáles. Es el INSST 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.
- **¿Cómo se investigan** los accidentes? El investigador debe elaborar un **“árbol de causas”**, buscando las causas principales y las secundarias y su relación entre ellas. Para ello, acudirá al lugar del accidente y entrevistará. Asimismo, clasificará las causas en técnicas y humanas tal como vimos en el tema anterior. Por último, redactará un informe.

Registro y notificación de accidentes

- Las empresas deben dejar constancia de los accidentes, así como **notificarlos vía internet** a través del sistema **Delt@** en el Ministerio de Trabajo. Esta notificación sirve para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.
- Es **obligatorio** notificar los siguientes accidentes: a) Los **mortales** y aquellos que conlleven **baja laboral** de al menos un día. b) De los **accidentes sin baja** hay que elaborar **una relación mensual** de dichos accidentes, pero no notificar uno a uno como ocurre con los accidentes con baja laboral.
- 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.

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.

Ejemplo 9

TIPOS DE COSTES

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. Sus compañeros apenas pudieron trabajar el resto de la mañana pues se quedaron muy afectados. El accidente conllevó 1 día de investigación por el técnico de prevención y de 2 días por el inspector de trabajo, el cual va a sancionar a la empresa. La prensa se ha hecho eco del accidente, y la familia del trabajador está muy afectada al verle la mano, además de que temen de que no pueda volver a trabajar y la pérdida de ingresos futuros. La seguridad social se hará cargo de la baja.

Ejercicios

- 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 compañeros y el encargado estuvieron media hora socorriendo a los heridos hasta que se los trasladaron en ambulancia al hospital.
- c) Los trabajadores no han seguido trabajando el resto del día, pues han quedado conmocionados con lo ocurrido a sus compañeros.
- d) Los trabajadores se han manifestado al día siguiente en la puerta de la empresa por la falta de medidas de seguridad.
- e) El técnico de prevención de la empresa ha dedicado dos días a investigar el accidente.
- f) El departamento administrativo ha gestionado la comunicación a la Autoridad Laboral del accidente laboral mediante el sistema Delt@.
- g) La Inspección de Trabajo ha dedicado 3 días a investigar el accidente y tramitar la correspondiente sanción. Además, el día de la visita solicitó la presencia de los técnicos de la empresa y de los delegados de prevención.
- h) La Seguridad Social se ha hecho cargo del 75% de la prestación por las dos bajas laborales y la empresa del otro 25%.
- i) Asimismo la Seguridad Social se ha hecho cargo de la pensión de viudedad y orfandad por el fallecido.
- j) El dolor de las familias ante la pérdida de los trabajadores muertos en el accidente.
- k) La pérdida de ingresos de las familias con heridos graves pues se preguntan si podrán volver a encontrar otro empleo.
- l) La pérdida de imagen de la empresa al salir en los medios de TV y prensa.

 **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 económica mente 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

La responsabilidad penal por falta de medios de prevención**“La fábrica que envenenaba a sus trabajadores”**

El Juzgado de lo Penal de Valencia juzga a la empresa, creada en 1970 y ya desaparecida, Cerámicas Sanitarias Reunidas, SA, en la localidad de Chiva (Valencia) que fue propiedad de Uralita. El motivo es haber provocado presuntamente a 47 trabajadores la enfermedad profesional de silicosis, una grave enfermedad pulmonar que puede provocar la muerte. Los anteriores directores técnico y de recursos humanos se enfrentan a penas de cárcel e indemnizaciones millonarias en este procedimiento judicial que ha tardado 15 años en llegar a juicio desde el año 2000.

La fábrica fue inaugurada en 1970 pero hasta el 1978 la silicosis no fue declarada enfermedad profesional a través de un Real Decreto, momento en el que poco a poco se fue introduciendo nueva normativa para proteger a los trabajadores del polvo de silice causante de esta enfermedad. Sin embargo, la empresa no tomó ninguna medida de prevención al respecto, ni siquiera cuando se detectó el primer caso en 1992, por lo que la enfermedad se fue extendiendo hasta 47 trabajadores de los 200 de la plantilla en el año 2000.

Rafael M., uno de los afectados más graves tras 28 años como ceramista, tuvo que someterse a un trasplante de los dos pulmones y la traquea, no puede realizar esfuerzos, correr o subir un piso sin descansar, además de que debe llevar una mascarilla en determinados casos y evitar los lugares con mucha gente, con humo, polvo o aire acondicionado, todo lo cual le supone una limitación en las actividades de la vida cotidiana.

Tal como describe la Fiscalía, “en la fábrica se acumulaba el polvo de silice en montones en los pasillos y era recogido con una pala. No existían sistemas de ventilación en las cabinas de fabricación de sanitarios. Hasta 1980 no se facilitaron mascarillas a los empleados y comenzaron a entregarse de forma esporádica, siendo las mismas de papel y teniendo que ser lavadas por los propios trabajadores. A partir de 1996 comenzaron a usarse en algunos puestos mascarillas de plástico, pero no fue hasta el año 2000, con la epidemia de casos, cuando se comenzó a facilitar unas mascarillas con sistema mecánico y filtros de retención de polvo adecuadas y homologadas”. Además, a los operarios no se les advirtió de la toxicidad de los materiales y tampoco llegaron a cobrar el plus de peligrosidad ni realizaron un control médico periódico de su estado de salud.

Los abogados de los directivos justifican en el desconocimiento su actuación, así como que en este juicio se han producido dilaciones o retrasos indebidos, por lo que esperan que la pena de 3 años de cárcel y los 8,5 millones de € solicitados por la Fiscalía por un delito contra los derechos de los trabajadores junto con un delito de lesiones graves por imprudencia puedan ser reducidos. Fuente: El País, 2-5-15.

- ¿A qué otra empresa pertenecía la empresa demandada? ¿Crees que es posible demandar a una empresa que ya ha cerrado?
- ¿Qué enfermedad profesional adquirieron 47 trabajadores? ¿Qué le ha provocado a Rafael M.?
- Señala todos los incumplimientos en cuanto a medidas de prevención que indica la Fiscalía.
- ¿Qué pena se pide a los directivos 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 Sidenor 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.

- ¿Qué tipo de responsabilidad empresarial se le exigió a la empresa?
- Dentro del margen de recargo que se puede imponer, ¿el Juzgado de lo Social estableció el máximo o el mínimo? ¿Por qué motivo?
- ¿Cuántos años trabajó Eduardo en la planta de la empresa? ¿Sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad profesional?
- ¿Qué caracteriza a la enfermedad profesional que la distingue del accidente, para que pueda recibirse una prestación pasados los años?
- ¿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, justificando que “desde el momento en que el trabajador aceptó la realización del trabajo se puso en situación de peligro”.

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 caballote, 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. El constructor 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 primera juez 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 juez 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. Fuente: Extracto de noticia de El País. 6-11-2003.

“La imprudencia temeraria de un encargado no responsabiliza a la empresa”

El Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, dictaminó el 28-2-19 que la imprudencia grave de un jefe de equipo que provocó un accidente de trabajo grave a un trabajador no responsabiliza a la empresa.

Un trabajador se encontraba realizando labores de sustitución de cables en una torre eléctrica, el cual sufrió una descarga eléctrica producida porque al jefe de equipo se le olvidó desconectar las fuentes de tensión de la línea. La empresa despidió al jefe de equipo por el accidente. El INSS le impone un recargo de prestaciones a la empresa del 30% por falta de medidas de seguridad. La empresa alega que dio a los empleados la formación suficiente, les previno de los riesgos, les informó y tomó las medidas necesarias, y que no hay un nexo causal entre la actuación de la empresa y el accidente, ya que éste se debe a la imprudencia temeraria del jefe de equipo, y que su labor de vigilancia no puede extenderse al constante control de sus empleados en todo momento. El Tribunal Superior de Justicia le da la razón a la empresa, pero el INSS recurre la sentencia al Tribunal Supremo.

Para el Tribunal Supremo, el accidente se produce por la imprudencia temeraria de otro empleado, la cual era difícil de prever y evitar, ya que es difícil prever que un jefe de equipo, formado, capacitado e instruido para realizar trabajos eléctricos de alta tensión no desconectara la tensión antes del inicio de los trabajos, lo cual fue la causa del accidente y que el tribunal entiende como actuación temeraria. Por tanto, no se le puede pedir a la empresa el pago del recargo de prestaciones del 30% que solicitaba el INSS. Fuente: Sentencia Tribunal Supremo 28-2-19.

1º) La primera 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? ¿Y qué dictó posteriormente la Audiencia de Barcelona? ¿En qué se basaba?

b) ¿Crees que el trabajador de este caso es el que “determina en exclusiva la forma y las circunstancias del trabajo”? ¿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?

2º) La segunda sentencia habla sobre la responsabilidad de los encargados y las empresas en caso de accidentes:

a) ¿Dónde está la causa del accidente ocurrido? ¿Qué sanción impuso el INSS a la empresa?

b) ¿Qué dice la sentencia del Tribunal Supremo? ¿Por qué cree que la empresa actuó correctamente?

3º) Organizad un debate entre grupos de 3 alumnos donde unos puedan estar a favor de las dos sentencia y otros no.