guia

Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Jurisdicción Social

UGT-CEC

guia

Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Jurisdicción Social

Secretaría de Salud Laboral
UGT-CEC

EDITA
Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: J-194-2013

guía

Prevención de Riesgos Laborales
y la Ley de Jurisdicción Social

Este documento ha sido preparado por
Manuel de la Rocha Rubí y Pilar Sánchez Laso,
con un equipo de abogados de UGT,
para la Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.

Índice

I. INTRODUCCIÓN 9

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ASPECTOS TÉCNICOS 13

1. Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos 13
2. Condiciones de Trabajo, Riesgo Laboral y Factores de Riesgo 17
3. La Evaluación de Riesgos Laborales 20
4. Seguridad en el Trabajo 21
5. Higiene Industrial 36
6. Ergonomía 53
7. Psicosociología del Trabajo 58

III. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: ASPECTOS NORMATIVOS. LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN 65

1. Normativa en Prevención de Riesgos Laborales 65
2. Derechos y Obligaciones 66
3. Principios de la acción preventiva y Plan de Riesgos Laborales 68
4. Organización de la Prevención en la empresa 71
5. Derechos de información y consulta 74
6. Derechos de Participación 75
7. Los Delegados de Prevención 76
8. Comités de Seguridad y Salud 91
9. Jurisprudencia relevante sobre los Delegados de Personal y Comités de Seguridad y Salud 95
10. Convenios Colectivos recientes: Cláusulas relativas a la Seguridad y Salud 97

IV. LAS NOVEDADES DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y TUTELA FRENTE AL ACOSO 103

1. Competencia de los juzgados y tribunales de lo social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional 103
2. Reglas del procedimiento 108
   A. Acumulación de acciones derivadas de un mismo accidente o enfermedad profesional 108
   B. Reclamaciones previas 109
   C. Actuaciones cautelares 110
   D. La prueba en el acto del juicio 111
   E. La prueba de los reconocimientos médicos 112
   F. La prueba de los informes de expertos 114
   G. La prueba pericial 115
3. La sentencia en las reclamaciones de responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional 116

· La tutela restitutoria en los casos de acoso laboral 117
· Daños indemnizables 118
· Medidas cautelares 119
· La ejecución provisional de las sentencias estimatorias de acoso laboral 119
· Derecho de opción del trabajador acosado en el despido 119

1 Introducción

UGT

Introducción.

El trabajo, como actividad humana, tiene múltiples definiciones dependiendo del momento histórico, la corriente, la disciplina y la dimensión con la que se analice. De una manera simplista se podría definir como la actividad social organizada consistente en la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, es decir, con la que obtiene sus medios de subsistencia.

La organización y tecnología empleadas en el trabajo han ido evolucionando a lo largo de la historia sin que hasta el momento se hayan conseguido eliminar los efectos que sobre la salud de los trabajadores puede ocasionar esta actividad provocando tanto accidentes, desde leves a mortales, como enfermedades de diversa índole.

A consecuencia de los daños a la salud derivados de la actividad laboral surgió la necesidad de proteger a los trabajadores, lo que conllevó a que los poderes públicos tuvieran que desarrollar leyes y normas encaminadas a este fin.

En nuestro país la Constitución Española de 1978 en su artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo y a desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales. Un hito importante fue, sin duda, la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

A pesar de ella se sigue arrastrando un serio problema de siniestralidad laboral, y hasta fechas recientes se sufría una legislación procesal que dificultaba enormemente a los trabajadores y sus familias la reclamación frente a su empresario y otros posibles responsables en caso de accidente de trabajo.

La UGT ha venido defendiendo a lo largo de los años la necesidad de una reforma legislativa que permitiera superar esos problemas y facilitara a los trabajadores reclamar de manera efectiva y en plazos más breves en caso de sufrir un accidente laboral. Fruto de esa reivindicación ha sido la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que introduce importantes reformas en esta materia.

Para comprender todos los aspectos de la prevención de riesgos laborales, la presente guía se divide en tres partes: la dimensión técnica en donde se analizan los conceptos básicos de la prevención y las disciplinas que estudian, evalúan y proponen las medidas de actuación -tanto colectivas como individuales- ante la detección o prevención de esos riesgos. En la segunda parte se analiza la principal normativa de la cual emana todo el desarrollo reglamentario, con especial hincapié en los delegados de prevención. Y por último, la tercera parte describe y analiza las novedades que introduce la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo, enfermedad profesional y tutela frente al acoso.

II

Prevención de Riesgos Laborales.

Aspectos técnicos.

UGT

1.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos.

En la introducción ya se menciona una de las múltiples definiciones de trabajo que existen en la literatura técnica pero también es importante definir otros conceptos clave para la comprensión de la prevención riesgos laborales y que se nombran constantemente a lo largo de este texto. Algunas de estas definiciones aparecen recogidas en la LPRL y otras normas de carácter laboral.

✔ **Salud**

La definición más conocida y extendida es la elaborada en 1948 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) "estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad". Es un concepto positivo al hablar de estado de bienestar e introduce un aspecto integral incluyendo el mental y social.

✔ **Daños derivados del trabajo**

Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Dentro de los daños derivados del trabajo se distinguen los siguientes:

Accidente laboral

El Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, que recoge el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y a los efectos de prestaciones económicas, hace la definición legal de accidente de trabajo:

" Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena"

Pero además de este concepto de accidente de trabajo, la Ley incluye otras circunstancias que sin ser propiamente actuaciones laborales tienen la misma consideración por tener su causa en el trabajo, entre ellas a destacar “los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”. Estos últimos son conocidos como accidentes in intinere.

Desde un punto de vista técnico es todo hecho repentino, inesperado y previsible que se presenta en el entorno del trabajo y que paraliza la acción productiva.

Enfermedad Profesional

La definición legal es la recogida en el Art.116 Ley General de la Seguridad Social.

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”

El cuadro se desarrolla en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro.

La definición técnica considera la enfermedad profesional como el deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste se encuentra organizado.

Otros daños a la salud

Para que las actuaciones preventivas sean una manera real de mantener y mejorar la salud de los trabajadores hay que tener en cuenta que existen otras patologías producidas por la actividad laboral y que no están incluidas en las definiciones anteriores pero si contempladas en la definición de daños derivados del trabajo de la LPRL.

✔ Equipo de trabajo

Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
La LPRL mandata al empresario a adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo:

- sean adecuados para el trabajo a realizar
- su uso se reserve a determinadas personas si detecta riesgo específico en su utilización.
- sean reparados, mantenidos o conservados por trabajadores capacitados para ello.

✔ Prevención

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Las Técnicas de Prevención están encaminadas a actuar directamente sobre los riesgos antes de que se puedan llegar a materializar y por tanto, de que se puedan llegar a producir las posibles consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores.

✔ Protección

Las técnicas de protección son aquellas que se realizan con un carácter previo a que se materialice el riesgo pero su objetivo fundamental es actuar únicamente sobre las posibles consecuencias, bien reduciéndolas o incluso eliminándolas, aunque siempre con la particularidad de que no realiza ningún tipo de actuación sobre la probabilidad de que se produjera el riesgo.

Cuando los riesgos no se hayan podido evitar o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, el empresario debe proporcionar equipos de protección individual adecuados y velar por su uso efectivo (LPRL).

✔ **Equipo de protección individual**

Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

✔ **Protección colectiva**

Es la que protege a los trabajadores de una forma general, es decir, elimina o reduce las consecuencias de un riesgo que afecta a un número determinado de trabajadores.

2.

Condiciones de Trabajo, Riesgo Laboral y Factores de Riesgo.

✔ Condición de trabajo

Condición de trabajo comprende todo aquel conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza. La Ley de Prevención de Riesgos laborales lo define como:

"cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador".

✔ Riesgo laboral y factores de riesgo

Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

El **riesgo laboral grave e inminente** es aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores

Se entiende por **Factor de Riesgo** a aquella Condición de Trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

✔ **Los riesgos laborales relacionados con las condiciones de seguridad:**

Las condiciones de seguridad son aquellas condiciones materiales que van a tener una relación directa con la posible producción de accidentes laborales. En esta clasificación se incluyen:

- Lugares y espacios de trabajo: dimensiones, pasillos, almacenamiento orden y limpieza
- Máquinas y equipos
- Herramientas manuales
- Manipulación y transporte
- Trabajos en altura, andamios y escaleras
- Riesgo eléctrico
- Incendios

✔ **Los riesgos laborales relacionados con el medio ambiente de trabajo:**

Dentro de este grupo se encuadran principalmente los factores de riesgo relacionados con el medio ambiente de trabajo que son estudiados y evaluados a través de la disciplina de la Higiene industrial. Se evalúa la exposición a:

Agentes físicos: Ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes y ambiente térmico.

Agentes químicos: Dentro de este grupo se incluyen aquellos contaminantes de carácter químico pueden estar presentes en el medio ambiente y que tienen una acción tóxica en el organismo.

Agentes biológicos: Son seres vivos, organismo con un determinado ciclo de vida, que al penetrar en el organismo humano pueden ocasionar enfermedades.

✔ **Los riesgos laborales relacionados con la ergonomía:**

Se refiere al diseño de los espacios de trabajo, a los equipos, al entorno y al proceso para adecuar el conjunto a las características físicas y psicológicas del ser humano, es decir, son aspectos relacionados con las exigencias tanto de tipo físico como mental, que precisa la realización de una determinada tarea.

Se refieren a cómo deben concebirse unas condiciones de trabajo que promocionen el bienestar de los trabajadores y faciliten la realización de la tarea.

Entre estos riesgos se incluyen:

- los espacios de trabajo
- la carga física (esfuerzos, manipulación de cargas, postura de trabajo, movimientos repetitivos)
- la carga mental (niveles de atención, niveles de responsabilidad etc.)

✔ **Los riesgos laborales relacionados con la organización del trabajo:**

En este grupo, también llamados factores de riesgos psicosociales, se estudian todos aquellos pertenecientes a la organización del trabajo, que pueden llegar a producir unas consecuencias negativas sobre la salud del trabajador, no sólo a nivel físico, sino que también a nivel social y mental como pueden ser los relacionados con:

- La distribución de tareas
- Reparto de funciones y responsabilidades
- La participación
- Estilos de mando
- Organización del tiempo de trabajo
- La carga de trabajo
- Relaciones interpersonales

3.

La Evaluación de Riesgos Laborales.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para adoptar medidas preventivas.

Debe ir precedida de la identificación de los factores de riesgo, la valoración de los mismos y la comparación con un valor tolerable. Debe estimarse el riesgo determinando la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho:

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente dañino
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

Niveles de Riesgo. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El resultado de la evaluación de riesgos es el punto de partida para la toma de decisiones sobre cómo eliminar o controlar dichos riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control en función de la clasificación del riesgo. Se debe planificar la implantación de las medidas de control.

4.

Seguridad en el Trabajo.

La Seguridad en el trabajo es la disciplina que trata de identificar y eliminar o disminuir las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores y su objetivos es reducir la accidentabilidad.

Los accidentes de trabajo deben ser investigados, esto es, analizar en profundidad, siguiendo una metodología, todo lo relacionado con el hecho a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar por qué han sucedido. El objetivo final es eliminar los riesgos o situaciones que lo han provocado para evitar accidentes futuros similares.

✔ **Condiciones generales de los locales: el lugar y la superficie de trabajo**

Se entiende por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo –edificadas o no- en las que los trabajadores deban permanece o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Un buen diseño preventivo del lugar de trabajo evita situaciones de riesgo, es lo que se denomina la seguridad en el proyecto.

Se incluyen en este apartado la evaluación de todas aquellas condiciones o actividades en los locales que pueden provocar accidentes: el mismo edificio, la iluminación, el mobiliario, la ubicación de las máquinas y herramientas, la señalización, los desniveles, las escaleras, la circulación de vehículos, el almacenamiento y las estanterías etc…

Estos pueden provocar accidentes ocasionados por:

CONSECUENCIA	CAUSA
Caídas al mismo nivel	Suelos resbaladizos, mal mantenidos, alumbrado deficiente, obstrucciones, orden y limpieza inadecuados..
Caídas a distinto nivel	Escaleras no adecuadas, mala iluminación, mal mantenimiento, falta de señalización y protección incorrecta de desniveles..
Pisadas sobre objetos	Orden y limpieza inadecuados
Choques contra objetos inmóviles	máquinas muy próximas entre sí, objetos o materiales mal almacenados o fuera de su sitio
Choques contra objetos móviles	Sin señalización o inadecuada, falta de procedimientos de trabajo,
Atropellos con vehículos	Circulación por zonas estrechas, mal señalizadas o prohibidas. Conducción deficiente, mal mantenimiento del vehículo etc.
Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento	Almacenaje incorrecto, inadecuado mantenimiento, orden y limpieza

De una manera no exhaustiva se relacionan a continuación las principales medidas preventivas a tener en cuenta:

MEDIDAS PREVENTIVAS	
Dimensiones	Superficie mínima libre de 2 m2 por trabajador Altura del piso al suelo mínimo 3 m (en oficinas y comercios 2,5 m) Espacio de 3 m3 por trabajador Distancia entre máquinas mínimo 80 cm
Pasillos	Anchura mínima: Principales 1.2 m, secundarios 1m (ampliable según el nº de trabajadores que deban circular por ellos y tamaño de los elementos de transporte y materiales) Adecuada iluminación y libres de obstáculos
Almacenamiento	Delimitación y señalización adecuada
Orden y limpieza	Limpieza periódica, retirada de sobrantes y materias de desecho, materiales en lugar fijo cuidando el orden
Superficies	Adecuadas a la actividad de la empresa si es necesario antideslizantes, antiestáticos etc. Limpias y en perfectas condiciones de uso
Iluminación	Adecuada a las tareas a realizar y la zona de trabajo
Instalaciones generales (electricidad, gas, agua..)	En buen estado de conservación cumpliendo con la normativa al efecto y mantenimiento adecuado por profesionales acreditados o autorizados
Desniveles y huecos	Señalizados y con protecciones adecuadas
Vías de circulación de vehículos	Vías señalizadas y debidamente mantenidas Circulación a velocidad adecuada

La principal normativa de aplicación en lugares de trabajo es el R.D. 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) ha desarrollado una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

✔ Máquinas y equipos

Existe una gran variedad de máquinas y equipos que están presentes y se utilizan en la actividad laboral, por ello, se han delimitado los riesgos asociados a su utilización de una manera genérica en tres grandes grupos:

FACTORES DE RIESGO		DAÑOS
Mecánicos	Pueden producir lesiones traumáticas por la acción de partes de la máquina, herramientas, piezas o materiales sólidos o líquidos procedentes de las piezas o materia prima a transformar	Aplastamientos, cortes, enganches, atrapamientos, impactos, abrasiones, proyección de materiales y fluidos etc
Eléctricos	Puede dar lugar a choques eléctricos, contactos eléctricos directos o indirectos con conductores puestos accidentalmente en tensión, cortocircuitos y sobrecargas	Quemaduras, electrocuciones
Térmicos	Materiales o piezas expuestas a temperaturas extremas, llamas, explosiones o radiaciones por fuentes de calor	Quemaduras de diversa intensidad y gravedad

La medida de prevención principal es la adquisición de máquinas seguras con marcado CE y evitar la manipulación o alteración de los mecanismos y protecciones intrínsecos.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN
• Evitar salientes y aristas cortantes
• Emplear mecanismos seguros
• Emplear materiales adecuados
• Equipo eléctrico seguro
• Diseño o ubicación teniendo en cuenta los principios de la ergonomía
• Utilizar equipos y componentes homologados
• Mecanización o automatización de las operaciones de carga y descarga
• Señalización adecuada (zona de peligro etc..)
• Mantener y no alterar los resguardos (fijos o móviles): componentes utilizados como barrera material para garantizar la protección
• Dispositivos de protección que impiden que se inicie el funcionamiento de la máquina mientras se detecte la presencia de una persona en zona de peligro (doble mando, pantallas de protección, dispositivos sensibles.
• Mantenimiento periódico por personal cualificado y autorizado
• Acceso y/o utilización por personal autorizado y/o formado
• Instrucciones de uso accesibles y en idioma del usuario

✔ **Herramientas**

TIPOS	FACTORES DE RIESGO	DAÑOS
Herramientas manuales: De golpe Con bordes filosos De corte De torsión	Abuso de herramientas para cualquier tipo de operación Uso de herramientas inadecuadas, defectuosas, de mala calidad o mal diseñadas Abandono de herramientas en lugares peligrosos Mala conservación Proyección de partículas o de la propia herramienta	Golpes y cortes en manos u otras partes del cuerpo Lesiones oculares Daños por sobreesfuerzos o gestos violentos
Herramientas motorizadas (por ejemplo: martillos neumáticos, taladradores, sierras…)	Todos los anteriores para herramientas manuales Contacto eléctrico indirecto (fallo del aislamiento)	Quemaduras, pequeñas caídas, electrocución Lesiones cutáneas y oculares (cortes, golpes) Esguinces o sobreesfuerzos

MEDIDAS PREVENTIVAS	
Herramientas manuales:	Elección adecuada: bien diseñadas y eficaces para su función Ergonómicas: adecuadas a las dimensiones del usuario, apropiadas a la fuerza y resistencia y que reduzcan la fatiga Normas de utilización, elección correcta para el trabajo a realizar Mantenimiento adecuado y periódico. Uso correcto Guardar en lugar seguro y ordenado Implantación programa de seguridad (elección, adquisición, adiestramiento, control y almacenamiento, mantenimiento) Equipos de protección individual (ej. Protección ocular, guantes..)
Herramientas motorizadas	Todas las medidas preventivas anteriores Prevención del riesgo eléctrico: doble aislamiento, tensión de seguridad, mantenimiento y protección de cables etc.

✔ **Almacenamiento, manipulación y transporte**

Los productos se almacenan, se manipulan, se desplazan y transportan para ser comercializados.
Para su transporte se requieren equipos, maquinaria y personal especializado.
Se distingue entre:

Equipos de levantamiento de cargas	Elevadores (ascensores, plataformas elevadoras, montacargas etc.), aparatos (grúas y aparejos) y elementos auxiliares (cadenas, cabestrantes, ganchos, horquillas etc)
Aparatos móviles de transporte	Carretillas elevadoras y otros equipos similares
Aparatos continuos	Cintas transportadoras para el desplazamiento continuo de productos sólidos, a granel o recipientes

TIPOS	FACTORES DE RIESGO	DAÑOS
Equipos de levantamiento de cargas:	Caída de altura del operario (por hueco, por desprendimiento del aparato, desde el equipo..) Caída del propio aparato (peso excesivo, condiciones climatológicas adversas o deficiente mantenimiento..) Caída de la carga suspendida por rotura de elementos auxiliares (aplastamientos, daños) o operación mal realizada etc.. Manejo de elementos auxiliares: cadenas, ganchos etc. Ubicación inadecuada del equipo o máquina (proximidad de líneas eléctricas, fácil accesibilidad de otros trabajadores de la misma empresa u otras)	Diversos daños por caída de altura, atrapamientos, aplastamientos, daños de distinta severidad, fallecimiento del operario Daños en por manejos de cadenas, ganchos.. Electrocución por contacto con líneas eléctricas aéreas.
Aparatos móviles de transporte. Carretillas elevadoras	Caída de carga por inadecuación o mal manejo Caída o vuelco de la carretilla por mal manejo o exceso de peso, o inadecuada formación del operario Choques contra elementos Mala conducción..	Daños por atrapamientos y aplastamientos. Daños de diversa severidad e incluso muerte del operario por vuelco. Atropello a otros trabajadores
Cintas transportadoras	Caída de materiales, caída de altura por accesos sin proteger, inhalación de materiales sólidos, proyección de materiales, atrapamiento entre superficies deslizantes	Daños de diversa severidad por atrapamiento, proyección de partículas, inhalación, caída de altura.

MEDIDAS PREVENTIVAS	
Equipos de levantamiento de cargas:	Construcción, instalación y mantenimiento según Reglamento de Aparatos de elevación y manutención. Protección e inaccesibilidad del recorrido de los elevadores y plataformas con acceso por puerta con enclavamiento eléctrico. Respetar y no manipular o alterar los indicadores y limitadores de carga máxima Montacargas: limitación de uso a personas autorizadas Grúas: provistas de lastres o contrapesos fijos adecuados, factor de seguridad contra vuelco, código de señales normalizado y mandos a distancia. Interruptores o señales visuales o acústicas contra exceso de carga. Aparejos adecuados, cables de acero y revisión del estado Elementos auxiliares adecuados y bien mantenidos por personal formado Adecuada formación, adiestramiento y cualificación del operario en la manipulación mecánica de cargas y/o el uso de equipos de elevación. Sujeción segura de cargas mediante eslingado. Señalización de seguridad Adecuada coordinación entre empresas que operan en el área de trabajo
Aparatos móviles de transporte. Carretillas elevadoras	Aplicable algunas de las medidas para de la clasificación anterior como la coordinación. Carga de la carretilla estable y sujeta, respetándose los límites de la misma. Pórtico que protege al conductor (carretillas diseñadas con arreglo a las normas aplicables a los equipos de trabajo con sus protecciones de seguridad adecuadas y mantenimiento por personal cualificado) Superficies de circulación en perfecto estado, libres de objetos y adecuadamente señalizadas
Cintas transportadoras	Medidas generales de uso de equipos de trabajo: diseño, uso y mantenimiento adecuado, señalización. Formación para los trabajadores. Instalación de protectores Mandos para paros de emergencia Sistemas de extracción localizada para eliminar polvo en el ambiente

✔ Electricidad

El cuerpo humano es conductor de la electricidad y los daños que sufra dependerán de la intensidad y duración de la corriente, la tensión aplicada, la frecuencia (alterna o continua) y la resistencia eléctrica que ofrezca al paso de la misma.

Los accidentes eléctricos pueden causar lesiones desde leves a muy graves e incluso la muerte del trabajador. Dependerá del recorrido que realice la corriente eléctrica por el cuerpo humano y que órganos atraviese. Los más graves son los que afectan a tórax y cabeza.

POSIBLES EFECTOS
Pequeños cosquilleos inocuos, quemaduras de diversa consideración, tetanización, fibrilación ventricular, paro cardiaco reversible, embolias, muerte por paro cardiaco (electrocución) o asfixia y otros daños por caída, proyección del cuerpo etc.

Para que una persona sufra un accidente provocado por la electricidad debe entrar en contacto con un elemento en tensión. Este contacto puede ser directo o indirecto.

TIPO DE CONTACTO	MEDIDAS DE PROTECCIÓN
Directo: Se entra en contacto con partes de materiales y equipos que están normalmente en tensión (ej. cables de corriente eléctrica)	Evitar el contacto: alejamiento de las partes activas (*) de la instalación, interposición de obstáculos, recubrimiento de las partes activas, utilización de pequeñas tensiones de seguridad.
Indirecto: Se entra en contacto con masas puestas en tensión accidentalmente (ej. Máquina con protección de los cables defectuosos)	Proteger a los trabajadores de contactos eléctricos indirectos por defecto de aislamiento entre partes activas y masa u otras partes conductoras accesibles ejemplo: doble aislamiento, separación de circuitos, tensiones de seguridad.. Sistemas de corte automático para instalaciones defectuosa (ej. interruptores diferenciales)

(*) Partes activas: los conductores y piezas conductoras bajo tensión en servicio normal

OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

· Equipos en buen estado y bien mantenidos
· Instalación eléctrica conforme a la normativa vigente y con mantenimiento y revisiones adecuadas solo por personal especializado
· Avisar al personal competente de la detección de anomalía como cables pelados, chispas, calentamiento anormal, humo..
· Respetar las normas e instrucciones para el empleo de los equipos y aparatos eléctricos
· Respetar la señalización de riesgo eléctrico no accediendo a zonas prohibidas
· Si por razones de trabajo hay que manipular algún equipo o instalación eléctrica utilizar equipos de protección individual aislantes (guantes, calzado, tarimas, herramientas adecuadas con aislantes y la superficie de trabajo sin humedad. Comprobar siempre que no haya corriente eléctrica.

MEDIDAS EN CASO DE ACCIDENTE ELÉCTRICO

Accidentes por baja tensión

· Cortar la corriente eléctrica si es posible.
· Evitar separar al accidentado directamente y especialmente si está húmedo
· Si el accidentado está pegado al conductor, cortar éste con herramienta de mango aislante.

Accidentes por alta tensión

· Cortar la subestación correspondiente.
· Prevenir la posible caída si está en alto.
· Separar a la víctima con auxilio de pértiga aislante y estando provisto de guantes, calzado aislante y sobre banqueta aislante.
· Librada la víctima, intentar su reanimación inmediatamente

✔ Incendios

Para que se produzca un incendio es necesaria la coexistencia de cuatro factores:

Combustible	Toda sustancia capaz de arder en estado líquido, sólido o gaseoso
Comburente	Es necesaria la presencia de oxígeno (u otro comburente) para que reaccione el combustible y se dé la combustión.
Calor	Es necesario un foco de calor suficiente que proporcione la energía mínima para que se produzca el fuego (posibles focos de ignición: chispa de soldadura, cigarrillo, cortocircuito eléctrico.). Depende también del estado del combustible, por ejemplo el gaseoso necesita menos energía para arder que le sólido.
Reacción en cadena	Da origen a la propagación del incendio en el espacio y en el tiempo, permite que una vez iniciado el fuego se mantenga.

Las técnicas de prevención y extinción de incendios se basan en controlar la presencia de estos cuatro factores y en aislar en que ofrezca menos dificultades. A continuación se exponen algunas de las medidas a aplicar para prevenir un incendio:

PREVENCIÓN DEL INCENDIO. ACTUACIONES	
Sobre el combustible	Eliminar el combustible y si no es posible sustituirlo por otro menos inflamable. Almacenamiento adecuado con miras a la prevención de incendios Ventilación mediante extracción localizada o general para evitar concentraciones de gases peligrosos Refrigerar para no alcanzar temperatura de ignición
Sobre el comburente	Mantener atmósferas con bajo o nulo contenido de oxigeno cuando sea posible
Sobre los focos de ignición	De origen térmico: no fumar ni tener llama viva, emplazamiento externo de las instalaciones generadoras de calor etc De origen eléctrico: instalaciones eléctricas conforme a la normativa al respecto con mantenimiento adecuado de las mismas por personal cualificado. De origen mecánico: lubricación contra roces que puedan producir chispas y empleo de herramientas antichispa. De origen químico: aislamiento y control automático de temperatura en proceso. Separación y almacenamiento adecuado de sustancias reactivas.
Sobre la reacción en cadena	Adicción de antioxidantes a plásticos y empleo de tejidos ignífugos.

Eliminando o controlando uno de los cuatro factores no debería producirse un incendio.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN
Protección pasiva: se trata de evitar la propagación del incendio y garantizar la vida de las personas mediante el diseño y comportamiento de los elementos constructivos ante el fuego, la ventilación del edificio y la geometría del mismo.
Protección activa: Requiere de la actuación de las personas/ trabajadores para controlar y/o actuar en el incendio. · Detección (Humana o detectores automáticos que pueden ser de gases ó iónicos, de humos, de llama o de temperatura) · Alerta: toma conciencia de la situación y adopción de decisiones. · Alarma: transmisión con la mayor rapidez posible de la decisión adoptada en la alerta para que las personas a las que va dirigida actúen. Puede ser óptica, acústica o mixta.

Para sofocar los incendios, sobre todo en sus fases iniciales, deben estar presentes en los lugares de trabajo, agentes extintores. La clase, distribución y número serán los que indique la normativa de aplicación. La clasificación de los combustibles es necesaria para seleccionar del agente extintor más adecuado.

	CLASIFICACIÓN DE LOS COMBUSTIBLES/ CLASES DE FUEGOS				
Agentes extintores	**Clase A: Sólidos con brasa**	**Clase B: líquidos inflamables y sólidos licuables**	**Clase C: Gases inflamables**	**Clase D: materiales y productos químicos reactivos**	**Clase E: fuegos eléctricos**
Agua pulverizada	MA	R	-	-	R (1)
Agua a chorro	A	-	-	-	-
Espuma física	A	A	-	-	-
Polvo convencional	-	MA	A	-	R
Polvo pollvalente	A	A	A	R	R (2)
Polvo especial	-	-	-	-	-
Nieve carbónica	R	A	-	-	MA
Hidrocarburos Halogenados	R	A	R	-	MA
Específico para fuego de metales	-	-	-	R	-

MA: muy adecuado. A: adecuado. R: aceptable. (1) Solo hasta 20.000 v. (2)Solo hasta 1.000V

En locales con riesgo de incendio todos los trabajadores deben ser formados en el manejo de extintores y realizar prácticas de su uso.

Todo centro de trabajo debe tener vías de evacuación de unas dimensiones que permitan, en un tiempo reducido, la salida de trabajadores a lugar seguro. Asimismo, deberán tener salidas de emergencia debidamente señalizadas. Y cumplir con las normas de señalización de incendios según la normativa de aplicación.

El plan de emergencia facilitará una actuación correcta del personal en caso de incendio. Se deben realizar simulacros de forma periódica.

Determinados sectores o empresas están obligados a tener un Plan de Autoprotección que tiene como objetivo el tratar de garantizar la seguridad de las personas (trabajadores o personas ajenas a la empresa pero permanezcan en ella), el medioambiente, la fauna y la flora, el patrimonio y el proceso productivo.

5.

Higiene Industrial.

Es la disciplina que trata de identificar, evaluar y controlar los riesgos ocasionados por la presencia de contaminantes tanto de tipo físico, como químico o biológico presentes en los puestos de trabajo, entendiéndose como control a la reducción del grado de contaminación de los distintos agentes o contaminantes a los menores niveles posibles o hasta unos niveles que se pueden considerar como aceptables.

Higiene Industrial	
Agentes físicos	Energía mecánica: ruido y vibraciones Energía calorífica: Calor o frio extremos. Energía electromagnética: radiaciones ionizantes y no ionizantes
Agentes Químicos	
Agentes biológicos	

✔ **Agentes físicos.**

Ruido.

En muchas actividades y/o centros de trabajo los trabajadores están expuestos al ruido. Este se define como un fenómeno físico que provoca sensaciones en el sentido de la audición. Es un sonido desagradable que interfiere con la actividad humana. Es por tanto una apreciación subjetiva de un sonido.

El ruido, cuando alcanza un determinado nivel de energía, produce efectos sobre la audición (efectos auditivos) como sobre otros órganos y sistemas de cuerpo humano (efectos no auditivos).

EFECTOS DEL RUIDO	
Auditivos	Pérdida temporal de la capacidad auditiva Pérdida permanente de la capacidad auditiva Rotura de tímpano (ruido brusco con mucha energía)
No auditivos	Respiratorios, Cardiovasculares, digestivos, visuales, sistema nervioso y endocrinos.
Otros efectos	Dificultad para la comunicación hablada, dificultad para concentrarse, molestias e irritabilidad

La normativa de aplicación es el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

El empresario está obligado a evaluar la exposición al ruido en todos los puestos de trabajo y repetir la evaluación periódicamente cuando se sospeche que superen unos determinados valores. Esta evaluación ha de basarse en la medida de:

MEDICIÓN DEL RUIDO (DECIBELIOS)	
Nivel pico	Valor máximo de ruido
Nivel de exposición diario equivalente	Promedio diario del nivel de ruido asignable a un puesto de trabajo

EQUIPOS DE MEDICIÓN DEL RUIDO
Sonómetros Sonómetros integradores Dosímetros

La reducción del riesgo se basará en los principios generales de prevención y tendrá en consideración especialmente:

- La elección de otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse al ruido
- La elección de equipos de trabajo adecuados que generen el menor nivel posible de ruido
- La concepción y disposición de los lugares de trabajo
- La información y formación adecuadas para enseñar a los trabajadores a utilizar correctamente el equipo de trabajo con vistas a reducir al mínimo su exposición al ruido

En ningún caso la exposición del trabajador deberá superar los valores límite de exposición y cuando estos se superen el empresario deberá realizar las siguientes acciones:

- Implantar medidas para eliminar o reducir el ruido por debajo de los valores límite de exposición
- Determinar las razones de la sobreexposición
- Corregir las medidas de prevención y protección
- Informar a los delegados de prevención

PRINCIPIOS DE CONTROL DE RUIDO		
Medidas Técnicas	Medidas para la reducción de la emisión de ruido	Modificación de los procesos Encerramientos de la fuente del ruido total o parcial Recubrimiento superficies metálicas con materiales elásticos Fijación máquina ruidosa al suelo del local con anclaje que garantice la atenuación de las vibraciones Transmisión por varias correas en vez de una correa única
	Medidas para la reducción en la transmisión de ruido	Interposición de barreras
	Medidas para la reducción de ruido en el receptor	Utilización de cabinas insonorizadas Equipos de protección individual (protectores auditivos)
Medidas organizativas	Limitación de los trabajadores expuestos Rotación de los trabajadores	

Los valores inferiores y superiores de exposición son los siguientes y cuando se alcanzan dan lugar a la toma de medidas por parte del empresario:

MEDIDAS A TOMAR	Valor inferior de exposición que da lugar a una acción		Valor Superior de exposición que da lugar a una acción	
	80 dB (A)	135 dB (C)	85 dB (A)	137 dB (C)
Evaluación y medición del ruido	3 años		Cada año	
Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos, medidas preventivas, protectores , vigilancia de la salud y prácticas de trabajo seguras	SI		SI	
Consulta y participación sobre evaluación, medidas preventivas y elección de protectores	SI		SI	
Vigilancia médica obligatoria	5 años		3 años	
Suministro de protectores auditivos individuales	A disposición de los trabajadores		Uso obligatorio	
Responsabilidad empresa sobre el uso de protección auditivos	Fomentará su uso		Comprobará su uso	
Señalización de los lugares de riesgo y limitaciones de acceso	-		Sí, si es viable	
Desarrollar programa de medidas de control técnicas y de organización del trabajo	recomendable		obligatorio	

Vibraciones.

Es el movimiento oscilatorio de un cuerpo sólido respecto a una posición de referencia. Se transmiten por el interior de un objeto y también entre diferentes objetos a través de los puntos de contacto entre los mismos, y se caracteriza por su frecuencia y amplitud. Se miden en hercios (Hz). El instrumento básico de medida es el acelerómetro.

El origen de las vibraciones en el medio laboral es diverso y se distinguen, dependiendo de su frecuencia y la zona del cuerpo a la que afecten, entre vibraciones de mano-brazo y vibraciones de cuerpo completo:

EFECTOS DE LAS VIBRACIONES EN EL SER HUMANO		
Tipo	**Origen**	**Efectos**
Vibraciones de cuerpo completo de muy baja frecuencia	Transportes, aviones, trenes, barco, coche	Estimulan laberinto oído interno Provocan trastornos en el sistema nervioso central Pueden producir mareos y vómitos
Vibraciones de cuerpo completo de baja frecuencia	Vehículos de transporte para pasajeros y/o mercancías Vehículos industriales, carretillas etc Tractores y maquinaria agrícola Maquinaria de obras públicas	Lesiones de espalda sobre todo a nivel lumbar Trastornos digestivos Alteraciones en órganos reproductores femeninos Problemas vasculares y circulatorios Trastornos de la visión por resonancia Síntomas neurológicos
Vibraciones de mano-brazo. Alta frecuencia	Herramientas manuales rotativas, alternativas o percutoras	Alteraciones vasculares y circulatorias (dedo blanco o síndrome de Raynaud) Trastornos neurológicos (tacto, destreza, sensibilidad) Trastornos músculo-esqueléticos

La legislación aplicable a la exposición laboral es el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Para disminuir la exposición a las vibraciones se pueden adoptar medidas tendentes a disminuir la magnitud de la aceleración y/o la frecuencia en el tiempo de exposición.

MEDIDAS PREVENTIVAS
• Eliminar o sustituir el foco emisor de vibraciones
• Reducir la vibración de la máquina con un adecuado mantenimiento (en el origen)
• Desintonizar la vibración.
• Atenuar la transmisión de la vibración al trabajador (materiales absorbentes)
• Diseño ergonómico de empuñaduras
• Manejo correcto de las herramientas
• Uso de equipos de protección individual (guantes antivibración)
• Reducción del tiempo de exposición
• Suministro de equipo auxiliar que reduzca los riesgos de lesión por vibraciones, por ejemplo, asientos, amortiguadores u otros sistemas que atenúen eficazmente las vibraciones transmitidas al cuerpo entero
• La elección del equipo de trabajo adecuado que emita las mínimas vibraciones posibles
• Concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo

El ambiente térmico: exposición al frio y calor.

En la higiene industrial se estudia la exposición al frío y el calor en el medio laboral. Las condiciones de confort térmico son objeto de estudio y control de la ergonomía.

En la evaluación del riesgo por calor hay que tener en cuenta dos factores simultáneos e independientes: la agresividad térmica del ambiente y la actividad física del trabajador. Para prevenir el estrés térmico se puede actuar sobre alguno de los dos factores o en ambos a la vez.

EXPOSICION	EFECTOS SOBRE EL ORGANISMO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajos en intemperie (verano) Fundiciones Tratamientos térmicos Industria del vidrio	Perdida de atención Aumento de la fatiga Resfriados y problemas respiratorios Golpe de calor Deshidratación Déficit salino	Apantallar focos de calor Ventilación para regular temperatura Ropas adecuadas a la temperatura Sistemas de climatización cuando sea posible Suministrar agua abundante En trabajos al aire libre: zonas de sombra para descansar y evitar o disminuir la exposición en horas de máxima temperatura. Periodos de aclimatación antes de exposición

Los trabajadores que están sometidos a la exposición laboral a condiciones extremas de frío deben conocer o recibir información sobre los riesgos de sus tareas y los efectos que pueden producirse en su salud.

El riesgo de exposición depende de dos valores: la temperatura del aire y la velocidad del viento.

EXPOSICION	EFECTOS SOBRE EL ORGANISMO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajos en intemperie (invierno) Cámaras frigoríficas	Congelación Resfriados y problemas respiratorios Hipotermia	Ropas adecuadas a la temperatura Limitación del tiempo de trabajo Formación para detección signos congelación Aislamiento térmico de partes metálicas a manipular

Radiaciones

Son una de las muchas formas en las que los objetos transmiten la energía.

Las radiaciones no ionizantes no son capaces de ionizar las células de nuestro cuerpo por lo que son menos peligrosas.

RADIACIONES NO IONIZANTES			
Tipos	**Efectos sobre el organismo**	**Exposición**	**Medidas preventivas**
Rayos ultravioletas: Es la más energética de las radiaciones no ionizantes. No son visibles ni detectables	Piel: Eritema (enrojecimiento doloroso de la parte de la piel expuesta9 A largo plazo puede aparecer cáncer de piel. Ojos: Conjuntivitis muy dolorosa que no suele dejar secuelas	Exposición al sol Lámparas de vapor de mercurio Arco de soldadura Antorcha de plasma Lámpara de luz negra o UVA Fotocopiadoras	Cerramientos y pantallas de las fuentes Protección de la piel mediante la ropa de trabajo Si es necesaria la visión, gafas o viseras con oculares absorbentes
Rayos infrarrojos Es visible	Tipo térmico: calentamiento de la superficie irradiada Oculares (lesiones de la córnea y la retina).	Lámparas de incandescencia Lámparas de descarga de gases Fundición Forja Tratamientos térmicos Trabajo del vidrio Secado de pinturas Soldadura	Apantallamientos de las fuentes de luz Oculares de protección
Radiación laser	Tipo térmico: calentamiento de la superficie irradiada Oculares (lesiones de la córnea y la retina).	Comunicaciones Procesado de información Medicina Medición y alineamiento Investigación Procesado de materiales Aplicaciones militares	Depende de la clase, de modo genérico equipos de protección individual sobre todo oculares y de piel. Algunos pueden provocar incendios
Microondas y radiofrecuencias tienen menos energía que las radiaciones infrarrojas	Trastornos digestivos. Alteraciones del sistema nervioso. Trastornos cardiovasculares. Efectos oculares. Efectos sobre la reproducción y el desarrollo.	Calentamiento Hornos de microondas Secaderos de patatas fritas Secado de papel Secado de madera Pasteurización Cerámica Transmisión de información (Teléfono, radio, televisión, radar)	Cerramiento de fuentes Separación entre fuentes y personas Disminución tiempos de exposición Reorientación antenas para que radiación no pase zonas ocupadas Señalización zonas para evitar acceso Sistemas enclavamiento de máquinas impidan uso no autorizado

Las radiaciones ionizantes son aquellas que al interactuar con la materia producen la ionización de los átomos pudiendo provocar en el organismo alteraciones importantes. Estas alteraciones pueden manifestarse a largo plazo, incluso después de haber cesado la actividad.

Se utilizan en determinados sectores como el hospitalario o laboratorio y se regula por una normativa específica muy restrictiva.

Los lugares o espacios en los que se manipulen o almacenen sustancias radiactivas deben estar perfectamente delimitados y señalizados.

✔ Exposición a Agentes Químicos

Es la exposición en la actividad laboral a una sustancia química que se emplea de forma que puede entrar en contacto con el organismo humano.

El posible efecto nocivo de los contaminantes sobre la salud depende de varios factores:

Tipos	Efectos
Toxicidad	**Capacidad de provocar daño en los organismos vivos.**
Vías de entrada en el organismo	Respiratoria Boca, nariz y pulmones Dérmica Piel Digestiva Boca, estómago e intestino Parental A través de heridas
Dosis del contaminante	Cantidad de contaminante que afecta al trabajador. Grado de concentración del contaminante y tiempo de exposición al mismo
Características personales	Edad, sexo, dieta alimenticia, estado de salud o enfermedad.

Los agentes químicos se pueden clasificar dependiendo de los efectos que producen en el organismo:

Tipos	Efectos
Corrosivos	Destrucción de tejidos
Irritantes	Irritación de la piel o las mucosas
Neumoconióticos	Alteración pulmonar por partículas sólidas
Asfixiantes	Desplazamiento del oxígeno del aire
Anestésicos y narcóticos	Depresión del sistema nervioso central
Sensibilizantes	Efecto alérgico
Cancerígenos, mutágenos y teratógenos	Cáncer, modificaciones hereditarias, malformaciones en la descendencia
Tóxicos, sistémicos	Alteraciones de órganos o sistemas específicos como el riñón o el hígado

Toda sustancia empleada en el medio laboral debe indicar en la etiqueta cuales son los riesgos asociados a su manejo.

Para evaluar la exposición del trabajador a un agente químico peligroso se mide la concentración y el tiempo de exposición, y se compara el resultado con su valor límite ambiental (valores de referencia publicados anualmente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Los criterios de valoración se expresan como la concentración promedio tolerable para jornadas laborales de ocho horas al día o cuarenta horas semanales.

Para algunos contaminantes se han establecido además límites recomendados para niveles en sangre u orina (valores límites biológicos).

Actuaciones
Identificación del contaminante
Metodología de medición
Evaluación de la exposición
Medidas de control

Si de la medición se detecta que el trabajador está en una situación de riesgo se adoptarán medidas para controlar la exposición. A continuación se relacionan algunas de estas medidas:

MEDIDAS CORRECTORAS	
Actuación sobre el foco de la contaminación	Selección de equipos Sustitución de productos Modificación del proceso productivo Encerramiento del proceso para impedir la emisión Extracción localizada Mantenimiento preventivo
Actuación sobre el medio difusor	Limpieza del puesto de trabajo Ventilación por dilución Aumento de la distancia emisor/ receptor
Actuación sobre el trabajador	Formación e información sobre las sustancias y su manejo Rotación de puestos para disminuir tiempo de exposición Aislamiento del trabajador del foco emisor Equipos de protección individual

NORMAS PARA LAS PROTECCIONES INDIVIDUALES CONTRA AGENTES QUÍMICOS
Adecuados para proteger frente al contaminante que se esté expuesto (traje o bata, guantes, protección respiratoria)
Protección de todas las vías de entrada (ojos, boca, nariz, piel…)
Su uso que sea lo más confortable posible
Utilización correcta según instrucciones del fabricante
Mantenimiento adecuado: limpios y en condiciones de uso
Certificados frente al riesgo a proteger (marcado CE)
Que no haya perdido ninguna de sus características esenciales de protección
Uso personal. En caso de necesidad de uso colectivo: limpieza y desinfección previa

✔ Exposición a Agentes Biológicos

Los contaminantes o agentes biológicos son seres vivos, organismos con un determinado ciclo de vida que al penetrar en el organismo humano pueden ocasionar enfermedades (infecciones, efectos tóxicos y reacciones alérgicas).

Agentes biológicos	Enfermedades que pueden causar por exposición laboral
Virus	Rabia, hepatitis B
Bacterias	Carbunco, tétanos, brucelosis, tuberculosis
Protozoos	Infecciones intestinales, toxoplasmosis
Hongos	Cándidas
Gusanos parásitos	Se fijan en determinados órganos como los pulmones o intestino

Vías de entrada en el organismo
Dérmica
Parental
Respiratoria
Digestiva

Algunas de las actividades laborales en la que se puede estar en contacto o contaminarse con agentes biológicos son:

Presencia voluntaria: Intención deliberada de manipular agentes biológicos	Laboratorios de diagnóstico microbiológico Empleo de animales de experimentación Procesos industriales (fermentación, obtención de medicamentos, vacunas…)
Presencia involuntaria: Intención no deliberada de manipular agentes biológicos. Presencia esporádica o habitual.	Actividad sanitaria, hospitales Tratamiento de residuos Trabajo con animales vivos o sacrificados (cría, curtidos, mataderos, veterinarios) Trabajos subterráneos, Producción de alimentos. Agricultores, jardineros

En la normativa de referencia, Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, se clasifican los agentes bilógicos en cuatro grupos:

Agente Biológicos	Enfermedad en el hombre	Propagación a la colectividad	Profilaxis o tratamiento eficaz
Grupo 1	Poco probable	no	si
Grupo 2	Probable	Poco probable	Generalmente si
Grupo 3	Grave	si	si
Grupo 4	Grave	Si, mucha	no

La principal actuación en caso de exposición a agentes biológicos consiste en la identificación del contaminante biológico.

Exposición a agentes biológicos	
Identificación del contaminante biológico (sospecha de presencia)	Tipo de agente, capacidad de infectar características de propagación gravedad de la enfermedad que provoca Existencia de tratamiento eficaz Recomendaciones de la autoridad sanitaria Riesgos para los trabajadores especialmente sensibles
Evaluación del Riesgo	Técnicas para medir el grado de contaminación Es más complicada y no tiene tanta fiabilidad como la medición del riesgo químico
Valoración de la situación	
Control de la exposición	Si se detecta riesgo deberá evitarse la exposición, si no resulta factible se reducirá al nivel más bajo pro medio de las siguientes medidas: Establecimiento de procedimientos de trabajo adecuados. Reducción del número de trabajadores expuestos. Adopción de medidas seguras en recepción, manipulación y transporte de agentes biológicos. Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual. Utilización de medios seguros para la recogida, almacenamiento y evacuación de residuos. Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten dispersión del agente biológico. Señalización de peligro biológico. Establecimiento planes para hacer frente a accidentes con exposiciones a agentes biológicos.

MEDIDAS HIGIÉNICAS A IMPLANTAR

- Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.

- Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas.

- Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados.

- Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección

- Especificar los procedimientos de obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal.

6.

Ergonomía.

Es la disciplina que estudia a las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan de tal forma que se diseñe, proyecte y organice para que se trabaje en unas condiciones adecuadas.

Aspectos analizados en un estudio ergonómico	
Diseño del puesto de trabajo	Espacio, superficies y alturas de trabajo Máquinas, equipos, herramientas Mobiliario, disposición de las PVD Abastecimiento y evacuación de las piezas (o documentos, o cualquier objeto de trabajo) Mandos, señales, controles, etc.,
Medio ambiente	Las condiciones termohigrométricas del puesto: temperatura, humedad relativa, velocidad del aire Calidad del ambiente Las condiciones de iluminación, específicas para la tarea El ruido en relación con la concentración y a la comunicación Las vibraciones, y su posible sinergismo con factores de carga física.
Carga de trabajo	Mental: Esfuerzo intelectual que requieren las tareas
	Física: Esfuerzo físico requerido
Organización del trabajo y aspectos psicosociales	Jornada, horarios, pausas Ritmo de trabajo, frecuencia de las operaciones Proceso de trabajo División del trabajo entre los puestos, y entre la persona y la máquina Relaciones de trabajo, formales e informales Canales de comunicación establecidos en la empresa Formación e información para una realización de un trabajo eficiente y seguro, etc.

✔ Calidad del medio ambiente de trabajo

Medio ambiente de trabajo: Calidad del ambiente		
Contaminantes químicos	Humos de tabaco. Monóxido de carbono. Dióxido de carbono. Formaldehído, Compuestos volátiles, Barnices (provenientes de muebles y materiales de oficina, productos de limpieza y desinfección, aislamientos). Biocidas. Ozono. Radón. Materia particulada sólida. Provocan Irritación de las mucosas respiratorias, Reacciones alérgicas. Cáncer. Efectos tóxicos Sensibilización..	
Condiciones termohigrométricas	Temperatura:	Trabajos sedentarios: entre 17º y 27º C Trabajos ligeros: 14º y 25º C
	Humedad relativa	Entre el 30 % y el 70 %. Riesgo electricidad estática: 50 %
	Velocidad del aire	Trabajos sedentarios en ambientes no calurosos: 0,25 m/s; Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s
Iluminación	Adecuada a la tarea que se realiza sino puede provocar molestias visuales y oculares, aumentar la fatiga, más errores y accidentes y también disminuye el rendimiento.	
Ruido	Que no sobrepasan niveles según normativa pero producen disconfort acústico, interferencias en la comunicación verbal, distracción, dificulta concentración y atención, y disminuye el rendimiento	
Vibraciones	No sobrepasan niveles según normativa, su origen puede estar en obras, comprensores, ascensores etc. Pueden producir mareos e irritabilidad.	
Ventilación	Suministro aire limpio, por medios naturales o mecánicos, que aporte el oxígeno necesario para la respiración, diluya los contaminantes y contribuya a alcanzar unas condiciones de temperatura y humedad adecuadas en los locales cerrados.	
Contaminantes biológicos	No supone una exposición a agentes biológicos según normativa pero su presencia puede provocar enfermedades, irritaciones y malestar. Su reservorio puede estar en los conductos de aire acondicionado, torres de refrigeración., filtros de aire.	

Para actuar sobre el medio ambiente de trabajo y eliminar o reducir el riesgo, se aplican los principios generales de la prevención, ampliamente repetidos a lo largo de este texto. La normativa a aplicar es el R.D. 486/1997 de 14 de Abril sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

✔ Carga física de trabajo

Al evaluar la carga física de trabajo se tienen en cuenta los siguientes factores:

Carga física
Esfuerzos físicos (estáticos y dinámicos)
Postura de trabajo (de pie, sentado, forzado)
Manipulación de cargas
Movimientos repetitivos
Capacidad física del trabajador

La **manipulación manual de cargas** es una tarea común en muchas actividades laborales, ésta se entiende por cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

La normativa de aplicación es el R.D. 487/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

FACTORES DE RIESGO	
Características de la carga	Demasiado grande o pesada Voluminosa o difícil de sujetar En equilibrio inestable o con contenido fácil de desplazarse Sostenerse o manipularse lejos del tronco, torsión o inclinación del mismo. Aspecto exterior que pueda producir golpes o cortes
Esfuerzo físico necesario	Intensidad Movimientos de torsión o flexión del tronco Movimiento brusco de la carga El cuerpo en posición inestable
Características del medio de trabajo	Espacio libre insuficiente, especialmente vertical Suelo irregular o resbaladizo Imposibilidad de mantener carga a altura segura o postura correcta Superficie de trabajo con deniveles Suelo o apoyo inestable Temperatura, humedad, iluminación o circulación del aire inadecuada
Exigencias del trabajo	Esfuerzos demasiado frecuentes o prolongados Periodo insuficiente de reposo o recuperación Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o trasporte Ritmo de trabajo impuesto por proceso
Factores individuales de riesgo	Falta de aptitud física Ropa, calzado u otros inadecuados Insuficiente formación

Efectos sobre la salud
Sobreesfuerzos, daños dorso-lumbares y en la columna vertebral en general
Golpes con objetos durante la manipulación
Heridas y cortes en las manos u otras partes del cuerpo

Medidas preventivas
Levantar las cargas de forma correcta
Cabeza levantada y carga distribuida entre las dos manos
Evitar movimientos bruscos de torsión o giros de columna
Levantamiento, traslado de cargas sin brusquedad
Solicitar ayuda sino la puede levantar solo
Uso siempre que sea posible de medios auxiliares como carritos, carretillas, elevadores etc..

✔ Carga mental de trabajo

La carga mental de trabajo es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Es decir, el nivel de trabajo mental que desarrolla en su trabajo.

Factores que determinan la carga mental
Exigencias del trabajo: cantidad de información que recibe, complejidad de la respuesta, tiempo que se tiene para responder.
Capacidad de respuesta del trabajador

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer. Se distingue entre

Carga mental	
Sobrecarga cuantitativa	Muchas operaciones en poco tiempo
Sobrecarga cualitativa	Excesivas demandas intelectuales en relación con las capacidades del trabajador
Subcarga cuantitativa	Poco trabajo
Subcarga cualitativa	Tareas demasiado sencillas, monótonas o aburridas

La consecuencia más directa de la carga mental excesiva del trabajo es la aparición de fatiga mental: disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado durante un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.

La fatiga se puede convertir en crónica con síntomas como la irritabilidad, depresión, falta de energía y voluntad, salud frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, falta de apetito etc.

Medidas preventivas generales
Carga de trabajo y ritmo adecuados, pausas y rotación de puestos Tareas adecuadas a las capacidades mentales de los trabajadores.

7.

Psicosociología del Trabajo.

Es la disciplina que investiga y evalúa los factores psicosociales en el trabajo que consisten, de manera general, en interacciones entre:

- Aspectos del medio ambiente físico, aspectos de organización, de sistemas de trabajo y aspectos de calidad de las relaciones humanas en la empresa,
- Las capacidades, necesidades y cultura del trabajador

Las consecuencias de estar sometidos a condiciones psicosociales adversas pueden ser:

Efectos sobre la salud de los trabajadores	Efectos en la empresa
Estrés	Mal clima laboral
Insatisfacción laboral	Absentismo
Problemas de relación	Aumento de la conflictividad laboral
Desmotivación laboral	Rotación del personal
Falta de atención y concentración	Baja productividad
Bajo rendimiento	

Clasificación de los factores psicosociales	
Factores relativos a la organización	Tiempo de trabajo (trabajo nocturno, a turnos) Comunicación (apoyo social, comunicación interpersonal, comunicación con la empresa) Estilo de mando Participación
Factores relativos a la tarea	Carga de trabajo Control sobre la tarea Ambigüedad o conflicto de rol

Algunas de la posibles medidas preventivas a aplicar
Jornada de trabajo adecuada en duración, con pausas. Si conlleva trabajo nocturno pausas de recuperación y alternancia de periodos de descanso.
Fomentar la participación y la comunicación
Proporcionar información necesaria, adecuada y a tiempo
Facilitar la relación social
Fomentar la claridad y la transparencia organizativa
Tareas compatibles con las capacidades de los trabajadores
Controlar la carga de trabajo
Explicar la función que tiene el trabajo de cada persona en relación con toda la organización
Permitir la adquisición de habilidades suficientes para realizar las tareas asignadas.
Promover la motivación de los trabajadores y la satisfacción laboral

Entre los métodos posibles para evaluar los factores de riesgo psicosociales destacar el F-Psico, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ha sido recientemente actualizado.

Otras problemáticas derivadas de factores psicosociales en el trabajo: Acoso psicológico (Mobbing)	
Definiciones	La situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en alguna de las formas tipificadas en su método) sobre otra de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (mínimo seis meses) en el lugar de trabajo (Leymann)
	comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de forma directa o indirecta, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío (UE 2001).
Fases	Fase de conflicto Fase de estigmatización Fase de intervención en la empresa Fase de marginación o exclusión de la vida laboral
Formas de expresión del mobbing	Acciones contra la reputación o la dignidad Acciones contra el ejercicio del trabajo Manipulación de la comunicación o de la información Acciones discriminatorias o de inequidad
Consecuencias para el trabajador	A nivel psicológico: ansiedad, miedo, depresión, trastornos emocionales, sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima, concentración. es frecuente la aparición de conductas sustitutivas (drogodependencias y otras adicciones) A nivel físico: psicosomáticos, funcionales, orgánicos
Consecuencias para la empresa	Disminución de la cantidad y la calidad del trabajo del trabajador afectado, Empobrecimiento o imposibilidad del trabajo en grupo. Aumento del absentismo. Clima laboral Aumento de la accidentabilidad

Otras problemáticas derivadas de factores psicosociales en el trabajo: Bornout (Estar quemado)	
Definición	Puede considerarse como un estrés crónico experimentado entre los profesionales en el ejercicio de su actividad laboral, especialmente cuando esta se realiza en el campo de los servicios humanos o en las denominadas profesiones de ayuda o asistenciales.
Características	• El agotamiento emocional • La despersonalización • El sentimiento de inadecuación
Consecuencias para el trabajador	Síntomas físicos Alteraciones conductuales Alteraciones emocionales: ansiedad, depresión, irritabilidad, disforia (como sentimiento contrario a euforia), baja autoestima, falta de motivación. dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional y deseos de abandonar el trabajo.
Consecuencias para la empresa	incremento del absentismo y la rotación, Bajo rendimiento producido por la desmotivación del trabajador, l Falta de compromiso con los objetivos establecido, Disminución de la creatividad en la tarea Ineficacia para el trabajo en equipo.

Ante estas problemáticas de tipo psicosocial, y en especial el acoso psicológico, las actuaciones deberían ir encaminadas al establecimiento de acciones preventivas que evitasen o detectasen en estadios iniciales su aparición. Para ello, las empresas deberían contar con protocolos de actuación. Esto lamentablemente es muy complicado o prácticamente imposible en las pequeñas y medianas empresas.

Prevención de Riesgos Laborales.

Aspectos normativos. Los delegados de prevención.

UGT

1.

Normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Con la LPRL se armoniza la normativa de seguridad y salud en el trabajo con las normas dictadas por la Unión Europea en esta materia. Además, es el punto de referencia para toda la normativa de desarrollo reglamentario en esta materia.

La LPRL y sus normas reglamentarias, pueden ser mejoradas y desarrolladas, en los Convenios Colectivos llevando sus obligaciones a ámbitos como el centro de trabajo, la empresa, demarcación territorial o profesional del convenio.

El objetivo que persigue esta Ley es la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El principio fundamental para ello es la prevención, es decir, actuar antes de que se produzcan los daños a la salud, evitar los riesgos o su disminución.

En los siguientes apartados se van a desarrollar los principales aspectos regulados por ésta Ley y por el R.D. 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que desarrolla parte de esta Ley.

2.

Derechos y Obligaciones.

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores en materia preventiva?

Los trabajadores tienen derecho a:

- ✔ Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo,
- ✔ Información, consulta y participación
- ✔ Formación en materia preventiva
- ✔ Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- ✔ Vigilancia de la Salud.

¿Cuáles son los deberes del empresario?

Es deber del empresario la protección de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, y con la constitución de una organización y unos medios necesarios, realizará las siguientes acciones:

- ✔ Integrará la actividad preventiva en la empresa
- ✔ Adoptará cuantas acciones sean necesarias para la protección de los trabajadores
- ✔ Evaluará los riesgos y establecerá un Plan de Prevención
- ✔ Implementará los medios de información, consulta y participación y formación de los trabajadores.
- ✔ Implementará la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.
- ✔ Realizará un seguimiento permanente de la actividad preventiva
- ✔ Adaptará las medidas de prevención a las modificaciones que se puedan producir en la realización del trabajo.
- ✔ Cumplirá con las obligaciones establecidas en la normativa sobre la materia

El **coste** de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

Los trabajadores están obligados a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación e instrucciones del empresario. Deberán en particular:

- ✔ Usar adecuadamente los medios con los que desarrolle su actividad (máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte etc.)
- ✔ Utilizar correctamente los medios y equipos de protección que se le hayan facilitado.
- ✔ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- ✔ Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- ✔ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- ✔ Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras.

El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral (Estatuto de los Trabajadores art. 58.1).

3.

Principios de la acción preventiva y Plan de Riesgos Laborales.

¿En qué consisten los principios de la acción preventiva?

La LPRL establece como una obligación del empresario, planificar la acción preventiva a partir de una evaluación de inicial de riesgos inherentes al trabajo y conforme a los siguientes principios:

Principios de la acción preventiva

- ✔ Evitar los riesgos
- ✔ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- ✔ Combatir los riesgos en su origen
- ✔ Adaptar el trabajo a la persona (concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción) con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- ✔ Tener en cuenta la evolución de la técnica
- ✔ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- ✔ Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
- ✔ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- ✔ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

La prevención deberá integrarse en el sistema general de gestión en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

¿Qué debe incluir el Plan de Prevención?

Debe incluir:

- ✔ La estructura organizativa
- ✔ Las responsabilidades
- ✔ Las funciones
- ✔ Las prácticas
- ✔ Los procesos
- ✔ Los recursos necesarios.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

a) La evaluación de riesgos laborales: Se realizará una evaluación inicial en la que se tendrá en cuenta:

- ✔ La naturaleza de la actividad
- ✔ Las características de los puestos de trabajo existentes
- ✔ Los trabajadores que deban desempeñarlos.
- ✔ La elección de equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación se revisará y actualizará si cambian las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

b) La planificación de la actividad preventiva: Si el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo se deben realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos. Estas deben planificarse incluyendo para cada actividad preventiva:

- ✔ Plazo de ejecución
- ✔ Designación de responsables para realizarlo
- ✔ Recursos humanos y materiales necesarios

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación a fin de detectar las causas de estos hechos.

El empresario debe tener a disposición de la autoridad laboral toda la documentación relativa a:

- ✔ Plan de prevención (evaluación y planificación de la actividad preventiva)
- ✔ Controles del estado de salud de los trabajadores
- ✔ Relación de accidentes o enfermedades profesionales

4.

Organización de la Prevención en la empresa.

¿Por cual modalidad de organización de la prevención puede optar el empresario?

Para ocuparse de realizar las actividades preventivas el empresario puede optar por diferentes modalidades de organización de la prevención siempre que se cumplan las condiciones dictadas por la Ley. El siguiente cuadro recoge las modalidades a las que se puede optar, los requisitos y condiciones de cada modalidad:

MODALIDAD DE ORGANIZACION	TIPO DE EMPRESA REQUISITOS	CONDICIONES
EMPRESARIO	Hasta 10 trabajadores Actividad no incluida en el anexo I (*)	Que desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo Que tenga capacidad para la función preventiva que vaya a realizar (mínimo formación de nivel básico regulada en el RSP) Debe cubrir con otras modalidades la Vigilancia de la salud y aquellas actividades que no pueda asumir.
TRABAJADORES DESIGNADOS	De 1 a 500 trabajadores Actividad no incluida en el anexo I	El número de trabajadores designados, los medios y el tiempo para el desempeño de la actividad debe ser los necesarios. Que tenga capacidad para la función preventiva que vaya a realizar (formación) Debe cubrir con otras modalidades la Vigilancia de la salud y aquellas actividades que no puedan asumir. Deben tener acceso a la documentación necesaria para el desempeño de sus funciones y guardar sigilo profesional. Gozarán de las garantías que tienen los representantes de los trabajadores
	De 1 a 250 trabajadores Actividad incluida en el anexo II	
SERVICIO DE PREVENCION PROPIO (SPP)	De 250 a 500 trabajadores Actividad incluida en el anexo I	Será una unidad organizativa específica contando con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios. Sus integrantes se dedicarán en exclusividad al SPP y actuarán de forma coordinada. Dispondrá de personal capacitado (Función superior) teniendo como mínimo cubiertas 2 especialidades (**) Las especialidades que no estén cubiertas serán contratadas a un SPA. Dispondrá de personal necesario para desempeñar las funciones de nivel básico y superior. Elaborará programación anual y memoria que tendrá a disposición de la autoridad laboral y sanitaria competente y comité de seguridad y salud. Debe someterse a una auditoría cada 5 años.
	A partir de 500 trabajadores Actividad no incluida en anexo I	
	Si lo decide la autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad, frecuencia o gravedad de la siniestralidad (salvo que contrate a un SPA)	

SERVICIO DE PREVENCION AJENO (SPA)	Que la designación de trabadores sea insuficiente Asunción parcial del empresario Que no haya obligación de constituir una SPP Que se contrate para las especialidades que no queden cubiertas por el SPP	Puede recurrir a uno o varios SPA que colaborarán entre sí. Serán consultados con carácter previo a su concierto los representantes de los trabajadores. Su concierto será debatido y acordado en el Comité de Seguridad y Salud laboral de la empresa.
SERVICIO DE PREVENCION MANCOMUNADO (SPM)	Empresas que desarrollen simultáneamente actividades en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. Empresas del mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada	Las empresas del mismo grupo empresarial aunque tengan obligación de tener SPP pueden constituir SPM. Deben ser consultados los representantes de los trabajadores y las condiciones debatidas en los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas. Serán considerados como SPP de las empresas afectadas y tener al menos tres especialidades. Los recursos humanos mínimos deben ser equivalentes a los de un SPA

(*) En el anexo I del R.D. 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) se relacionan trabajos y actividades que por su especial peligrosidad es necesario que tengan un tratamiento diferente en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

(**) Las especialidades de la funciones de nivel superior son cuatro según el RSP: Seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología y vigilancia de la salud).

5.

Derechos de información y consulta.

¿Sobre qué debe informar el empresario a los trabajadores?

El empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- ✔ Los riesgos para la seguridad y salud de los de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- ✔ Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos
- ✔ Las medidas adoptadas en caso de emergencia.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

¿Qué debe consultar el empresario a los trabajadores?

El empresario deberá **consultar** a los trabajadores, y permitir su **participación**, y estos tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación.

El empresario debe consultar, con la debida antelación, la adopción de determinadas decisiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Puesto que en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes, éstas serán desarrolladas en el apartado dedicado a los Delegados de Prevención.

6.

Derechos de Participación.

¿En qué consisten los derechos de participación de los trabajadores?

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada por la LPRL: delegados de prevención y comités de empresa.

A los comités de empresa, delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, esta representación ejercerá las competencias, otorgadas por la normativa, en materia de:

- ✔ Información
- ✔ Consulta
- ✔ Negociación
- ✔ Vigilancia y control
- ✔ Ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes

7.

Los Delegados de Prevención.

¿Qué son los delegados de prevención?

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), atribuye a los delegados de prevención el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

A través de los delegados de prevención se articula la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos en el trabajo. El delegado de prevención es el interlocutor de los trabajadores ante la empresa en esta materia.

¿Cómo son designados los delegados de prevención?

Los delegados de prevención son elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación (comités de empresa, delegados de Personal, representantes sindicales y órganos de representación al servicio de las Administraciones públicas).

En ningún caso el empresario puede tomar parte en la designación de los delegados de prevención.

¿Cuál es el número de delegados de prevención a elegir?

El número de delegados de prevención dependerá del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé que los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación, con arreglo a la siguiente escala:

NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN POR TRABAJADORES		
Nº de Trabajadores	**Delegados de prevención**	
Hasta 30	1	Será el propio delegado de personal
De 31 a 49	1	Será elegido por y entre los delegados de personal
De 50 a 100	2	
De 101 a 500	3	
De 501 a 1000	4	
De 1001 a 2000	5	
De 2001 a 3000	6	
De 3001 a 4000	7	
De 4001 en adelante	8	

No obstante lo anterior, aun cuando la mayor parte de los convenios colectivos suelen remitirse a la regulación legal, nada impide que en éstos se pacten condiciones más favorables, de tal modo que se pueda elegir un número mayor de delegados de prevención que los previstos legalmente.

Para ello, se debe garantizar que la designación de los delegados de prevención se efectúa por los representantes de los trabajadores o por los propios trabajadores.

Esta capacidad de alterar la regulación legal solo está prevista para los convenios colectivos estatutarios. Ni por acuerdo colectivo o pacto de empresa ni por convenio extraestatutario se puede modificar el modo de designación de los delegados de prevención.

¿Cómo se calcula el número de trabajadores para determinar el número de delegados de prevención?

Para calcular el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, con el fin de determinar el número de delegados de prevención, se utilizan los siguientes criterios:

1) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

2) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

En los convenios colectivos pueden establecerse, con respeto a los mínimos legales, sistemas de designación de los delegados de prevención distintos, aunque, como hemos visto, solo cabe esta posibilidad mediante convenio colectivo estatutario, y siempre se deberá garantizar que la facultad para su elección corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

¿Pueden elegirse delegados de prevención en las empresas de menos de seis trabajadores?

En las empresas de menos de seis trabajadores, salvo que mediante convenio colectivo se disponga otra cosa, la actividad representativa en materia preventiva es llevada a cabo directamente por los trabajadores.

¿Pueden elegirse delegados de prevención en empresas de más de 5 trabajadores sin representación unitaria?

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

¿Para la elección de los delegados de prevención debe aplicarse el criterio de proporcionalidad representativa?

Al tratarse de órganos con un carácter técnico, la jurisprudencia viene entendiendo que en la elección de delegados de prevención no es exigible el respeto al principio de proporcionalidad representativa.

No obstante lo anterior, mediante convenio colectivo, con las salvedades expuestas, se pueden acordar diferentes modos de designación, admitiéndose como válido el criterio de proporcionalidad representativa.

¿Cuál es la duración del mandato de los delegados de prevención?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no prevé una duración determinada del mandato de los delegados de prevención.

No obstante, dada la vinculación entre la condición de representante de los trabajadores y la designación como delegado de prevención, es razonable entender que la duración del mandato dependerá del mantenimiento de la condición de representante de los trabajadores.

En los supuestos en los que, conforme a las previsiones del convenio, el delegado de prevención no sea representante de los trabajadores, los razonable es entender que su mandato tenga la misma duración que el de los representantes de los trabajadores, y por tanto, salvo casos de duración inferior, por dimisión o revocación, la duración del mandato será de 4 años.

¿Cuáles son las competencias de los delegados de prevención?

Los delegados de prevención tienen las siguientes competencias:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
d) Ejercer una labor vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
e) En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, ejercer las competencias atribuidas a éste.

Estas competencias se pueden clasificar del siguiente modo:

a) Competencias informativas
b) Competencias sobre propuestas y reclamaciones
c) Competencias sobre inspección y acompañamiento
d) Competencias sobre paralización de actividades
e) Competencias consultivas

¿Qué competencias informativas tienen los delegados de prevención?

Los delegados de prevención están facultados para:

a) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL:

- ✔ riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo
- ✔ medidas y actividades de protección y prevención aplicables a estos riesgos
- ✔ medidas adoptadas en situaciones de emergencia

- ✔ plan de prevención de riesgos laborales
- ✔ evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- ✔ planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse
- ✔ práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos
- ✔ relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo

El ejercicio del derecho de información, no obstante, está sujeto a las siguientes limitaciones:

- ✔ Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- ✔ El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
- ✔ No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Por daño se entiende toda enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.

c) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

¿Cuáles son las competencias de los delegados de prevención en materia de propuestas y reclamaciones?

Los delegados de prevención pueden:

a) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

b) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo.

c) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

¿Cuáles son las competencias de los delegados de prevención en materia de inspección y acompañamiento?

En estas materias, los delegados de prevención pueden:

a) acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) realizar visitas a los lugares de trabajo con el fin de vigilar el estado de las condiciones de trabajo

¿Qué decisiones empresariales deben ser consultadas previamente por la empresa con los delegados de prevención?

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación previstos en los artículos 18.1 y 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- ✔ Medidas para que los trabajadores reciban información sobre los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo
- ✔ Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a estos riesgos
- ✔ Medidas a adoptar en situaciones de emergencia
- ✔ Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- ✔ Evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de la condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- ✔ Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse
- ✔ Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos
- ✔ Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un dia de trabajo

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los delegados de prevención disponen de quince días para elaborar un informe, o del tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin que se haya emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

¿Vincula al empresario el informe elaborado por los delegados de prevención en el trámite de consulta?

El empresario no está vinculado por las opiniones emitidas por los delegados de prevención en el trámite de consulta previa. El empresario está obligado a consultar con éstos las anteriores decisiones, pero finalmente puede adoptar las decisiones que considere oportunas.

¿Qué competencias tienen los delegados de prevención en relación con la paralización de actividades?

Cuando en situaciones de riesgo grave e inminente el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Este acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

¿Qué competencias tienen los delegados de prevención cuando en un mismo centro coexisten dos o más empresas?

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan su actividad dos o más empresas, éstas tienen que cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Para ello, deben establecer los medios de coordinación necesarios para la protección y prevención de riesgos laborales, y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

En cumplimiento de estas obligaciones de información, los delegados de prevención de la empresa titular del centro de trabajo deben ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el que se subcontrate parte de la actividad de la empresa principal.

Los delegados de prevención serán consultados, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de empresas.

¿Cuáles son las facultades de los delegados de prevención?

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.

b) Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

c) Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.

d) Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

¿Qué garantías tienen los delegados de prevención?

Los delegados de prevención son representantes de los trabajadores. Por ello, gozan de las garantías previstas para éstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
d) Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
e) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa:

- ✔ Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala, en función del número de trabajadores del centro de trabajo: Hasta cien trabajadores, quince horas.
- ✔ De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- ✔ De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- ✔ De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- ✔ De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Para los delegados de prevención en quienes coincida la doble condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, la regla general es la no duplicación del crédito horario. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, esta regla general admite algunas excepciones, por lo que en determinados supuestos, el tiempo dedicado a prevención de riesgos será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que como miembros del comité de empresa o delegados de personal les corresponde.

Estos supuestos son los siguientes:

a) Las reuniones del comité de seguridad y salud

b) Cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos

c) El tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales

d) El tiempo destinado a la visita al lugar donde su hubieran producido daños para la salud de los trabajadores, para conocer las circunstancias de los mismos

e) El tiempo dedicado a la formación en materia preventiva.

¿Qué derechos tienen los delegados de prevención en relación con la formación?

Los delegados de prevención tienen derecho a los medios y formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de su trabajo, que deberán ser proporcionados por el empresario.

Esta formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

No proporcionar a los delegados de prevención la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones es considerado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracción grave.

¿Qué obligaciones en materia de sigilo profesional tienen los delegados de prevención?

Los delegados de prevención están obligados a mantener sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Esta obligación de sigilo sólo afecta a la información cuya divulgación pueda dañar a la empresa, y les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

¿Qué peculiaridades tiene la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas?

En el ámbito de las Administraciones Públicas, el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales se realiza con determinadas adaptaciones, en función de sus características particulares.

Estas adaptaciones, en el ámbito de la Administración General del Estado deben tener en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud

8.

Comités de Seguridad y Salud.

¿Qué son los comités de seguridad y salud?

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

¿En qué empresas se pueden constituir comités de seguridad y salud?

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo dotados de comités de seguridad y salud se podrá acordar con los trabajadores la creación de un comité intercentros. Este comité tendrás las funciones que se le atribuyan en el acuerdo.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen simultáneamente su actividad dos o más empresa, los comités de seguridad y salud de éstas pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

¿Quiénes componen los comités de seguridad y salud?

Se trata de un órgano de carácter mixto y paritario, integrado a partes iguales por representantes de los trabajadores (delegados de prevención) y de la empresa.

Además de los delegados de prevención, pueden participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no hayan sido designados por ésta como integrantes del comité de seguridad y salud.

En estas mismas condiciones, pueden participar, también, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

¿Debe respetarse el criterio de proporcionalidad representativa en la designación de los miembros del comité de seguridad y salud?

Al igual que sucede con la designación de los delegados de prevención, al estar ante un órgano de carácter fundamentalmente técnico, no es exigible la proporcionalidad representativa en el nombramiento de sus componentes.

Del mismo modo que en el caso de los delegados de prevención, esto es así en tanto el convenio colectivo de aplicación no prevea la aplicación de este principio de proporcionalidad.

¿Cuándo se reúne el comité de seguridad y salud?

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

¿Cómo se regula el funcionamiento del comité de seguridad y salud?

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Para ello, debe aprobar un reglamento cuyo contenido no aparece recogido en la norma. No obstante, parece razonable que, entre otras cuestiones, en este reglamento se regule la composición del comité, así como el modo de cubrir las bajas; el modo de adopción de los acuerdos; el nombramiento de presidente y secretario y la designación de sus competencias; las funciones de los miembros del comité, o la periodicidad de las reuniones.

¿Cuáles son las competencias de los comités de seguridad y salud?

Los comités de seguridad y salud tienen las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Para el desarrollo de estas competencias, los comités de seguridad y salud están facultados para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

9.

Jurisprudencia relevante sobre los Delegados de Personal y Comités de Seguridad y Salud.

S.T.S.J. Cantabria de 14 de julio de 2.008: La empresa debe abonar a los delegados de prevención los gastos de desplazamiento ocasionados con ocasión del cumplimiento de su cometido en materia de prevención de riesgos laborales.

S.T.S. 15 de junio de 1.998: La composición de los comités de seguridad y salud no está sujeta al principio de proporcionalidad respecto de los resultados electorales.

S.T.S.J. País Vasco de 10 de mayo de 2.005: Si bien, con carácter general, la composición de los comités de seguridad y salud no está sujeta al principio de proporcionalidad, mediante convenio colectivo puede acordarse que la designación de los miembros de estos comités se haga aplicando el principio de proporcionalidad, siendo, en este caso, exigible el cumplimiento de dicho principio.

S.A.N. 25 de septiembre de 1.998: Las disposiciones legales en materia de designación de delegados y composición de los comités de seguridad y salud pueden ser modificadas por medio de convenio colectivo, mejorando las condiciones previstas en la ley, pero no cabe tal modificación por medio de acuerdos o convenios extraestatutarios.

S.T.S. de 19 de enero de 2.011: cuando en un mismo centro de trabajo concurran personal laboral y personal de régimen funcionarial, para la designación de los delegados de prevención han de participar conjuntamente los representantes de unos y otros.

S.T.S.J. Madrid, de 31 de marzo de 2.006: la actividad de los delegados de prevención no goza de naturaleza sindical. Por ello, los cometidos de los delegados de prevención no pueden ni siquiera encuadrarse en el contenido adicional del derecho de libertad sindical

S.T.S.J. de Cantabria, de 1 de junio de 2.005: el acceso a la información por parte de los delegados de prevención no puede interpretarse de modo restrictivo. No basta con permitir el examen en las oficinas de la documentación, sin entrega de copia alguna. La entrega de copias de los documentos casa mejor con la interpretación amplia del derecho a recibir información y a disponer de los medios necesarios para la realización de la actividad preventiva.

S.T.S.J. de Madrid, de 23 de enero de 2.002: la necesaria libertad para el desempeño de las funciones de delegado de prevención implica que no sea fiscalizada directa o indirectamente por la empresa la conveniencia o la oportunidad de su efectivo ejercicio, obviamente sin perjuicio de que la empresa pueda utilizar otros medios, incluso los disciplinarios, para controlar y evitar la desviación o el abuso en el ejercicio del derecho reconocido, pero sin una fiscalización "a priori" de la actividad a desarrollar, lo que supone que el delegado de prevención no está obligado a respetar las advertencias hechas, en el sentido de que debe informar, siquiera someramente, de la actividad concreta a realizar, y ha de considerarse suficiente que en la solicitud de permiso consigne genéricamente la finalidad del mismo.

10.

Convenios Colectivos recientes: Clausulas relativas a la Seguridad y Salud.

Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (B.O.E. de 13 de marzo de 2.013):

Artículo 73. Comisión de seguridad y salud: "*Al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo se acuerda la constitución de una comisión sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, contempladas en el capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*"

Acuerdo sobre adaptación del convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (B.O.E. de 4 de marzo de 2.013):

Artículo 72.2 del convenio colectivo. Delegados de prevención: "*Por excepción, cuando no hubiera suficiente número de representantes de personal en el ámbito de que se trate para cubrir los puestos de delegados de prevención, los delegados restantes podrán ser elegidos por las centrales sindicales entre delegados sindicales del ámbito correspondiente, de manera proporcional a su representatividad*".

Convenio colectivo del sector de la madera (B.O.E. de 27 de noviembre de 2.012):

Artículo 99. Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos: "*En el caso de que el Servicio de Prevención constatara, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.*"

Artículo 101. Representación y coordinación: "*Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.*"

XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (B.O.E. de 9 de octubre de 2.012):

Artículo 85. Delegados de prevención: *"1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente."*

V convenio colectivo estatal del corcho (B.O.E. de 21 de septiembre de 2.012):

Artículo 83. Delegados de prevención: *"El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención, además de la que corresponda a su puesto de trabajo."*

Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (B.O.E. de 14 de agosto de 2.012):

***Artículo 129**. Participación del Comité de Seguridad y Salud: "El Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.*

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva."

***Artículo 132.** Formación en prevención de riesgos laborales: "Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:*

A. Para los delegados *de prevención:*

· Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
· Riesgos generales y específicos: su prevención
· Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
· Primeros auxilios y planes de emergencia.
· La actualización del plan de evaluación de riesgos.

B. Nivel específico por oficios.

· 1. Técnicas preventivas de oficio y función.
· 2. Medios, equipos y herramientas.
· 3. Interferencias en actividades.
· 4. Derechos y obligaciones

C. Nivel básico general.

· 1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
· 2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
· 3. Primeros auxilios y planes de emergencia."

Las novedades de la ley reguladora de la jurisdicción social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo, enfermedad profesional y tutela frente al acoso.

UGT

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE 11 de octubre de 2011) derogó la antigua Ley de Procedimiento Laboral con la pretensión, entre otras, de ofrecer un marco más ágil y eficaz para la tutela de los derechos que conocen los órganos de la Jurisdicción Social. Así, desde los primeros párrafos de la Exposición de Motivos se destaca entre sus objetivos "dotar a los órganos judiciales de instrumentos que (…) protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales". A tal fin, se han introducido importantes innovaciones, entre las que ocupan un lugar destacado las que afectan a la prevención de riesgos laborales, a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales.

1.

Competencia de los juzgados y tribunales de lo social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Con carácter general, a la jurisdicción social le están encomendados todos los litigios que deriven del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición (ETT) y que se susciten entre el trabajador y el empresario o empresarios, a excepción de las competencias del juez mercantil en relación a los procesos concursales de las empresas (art. 2.a LRJS). Se incluyen igualmente las reclamaciones individuales o colectivas de los autónomos económicamente dependientes (art. 2.d LRJS) y las cuestiones litigiosas que afecten a los socios trabajadores con las cooperativas o sociedades laborales por la prestación de sus servicios (art. 2.c LRJS).

¿Cuál es el ámbito de competencia de la Jurisdicción Social en materia específica de accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales?

La LRJS ha convertido a la Jurisdicción Social en el ámbito natural de la tutela casi exclusiva de dicha materia, a salvo de las actuaciones penales. Se atribuye a los jueces de lo social el conocimiento de todas las cuestiones litigiosas relativas a un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya por la ley, los convenios o el contrato de trabajo responsabilidad por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios, incluidas las aseguradoras. Igualmente se atribuye a los jueces de lo social la competencia para velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos (art. 2.b) y e) LRJS)

¿Quién puede reclamar ante el orden social la responsabilidad por daños en materia de seguridad y salud?

Cualquier trabajador de una empresa privada o pública, o autónomo económicamente dependiente, o socio trabajador de una cooperativa o sociedad laboral, o sus causahabientes, puede en la actualidad reclamar ante los juzgados de lo social la responsabilidad derivada de incumplimientos en materia de seguridad o salud, contra su empleador o cualquier otro sujeto al que se le atribuyan obligaciones en esta materia.

¿En qué supuestos pueden los empleados públicos ejercer estas acciones?

Esa misma regla será de aplicación para aquellos supuestos en los que los trabajadores sean empleados públicos, con independencia de que la relación sea estatutaria, funcionarial o laboral. Los empleados públicos pueden por lo tanto ejercitar acciones ante los jueces y tribunales de lo social para reclamar las indemnizaciones que correspondan por daños ocurridos en el marco de su relación profesional, sea cual sea la naturaleza a la que se sujeta dicha relación de trabajo, así como para velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos, sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones (art. 2.b y .e LRJS).

¿Frente a quiénes se pueden dirigir las acciones de reclamación por daños originados en el ámbito del trabajo?

Los trabajadores pueden reclamar contra los empresarios, incluidas las Administraciones Públicas, contra aquellos empleadores implicados en una relación de contratas, a las empresas de trabajo temporal (ETT) y al empresario usuario de trabajadores puestos a disposición por aquéllas, a los diferentes empleadores obligados a coordinar la prevención de los riesgos en virtud del art, 24 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que la reclamación no sea entre ellos. Y también las reclamaciones del trabajador a los fabricantes, importadores y suministradores por las obligaciones que impone el art. 41 de la LPRL.

¿Puede conocer el órgano judicial del orden social de la negativa empresarial a cumplir sus obligaciones en materia de seguridad y salud?

Los trabajadores con relación laboral ordinaria o los empleados públicos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación, podrá reclamar a su empleador, incluida cualquier Administración pública, la adopción de las medidas preventivas que correspondan y frente a la negativa de la misma o su inactividad, se podrán ejercitar las correspondientes acciones judiciales para que se condene al empleador.

¿Qué ocurre con las impugnaciones de las resoluciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud?

La competencia de los juzgados en esta materia alcanza a las impugnaciones y recursos contra las resoluciones derivadas de actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales (art. 2.n LRJS). Se atribuye al orden social el conocimiento de las impugnaciones de las resoluciones sancionadoras en materia laboral y sindical que deriven de las actuaciones de la Inspección de trabajo. Hasta la entrada en vigor de la LRJS la competencia de las impugnaciones sancionadoras adoptadas al amparo de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto -LISOS-) correspondía al orden contencioso-administrativo.

¿Ante qué órgano judicial se pueden revisar las órdenes de paralización del trabajo por riesgo grave?

Las órdenes de paralización de los trabajos por riesgos graves o inminentes o las decisiones que en estos casos adopten los representantes de los trabajadores o de los empleados públicos también podrán ser revisadas por los jueces del orden social.

En esta línea, será igualmente competentes la Jurisdicción Social en los recursos jurisdiccionales que se produzcan contra las resoluciones administrativas que confirmen o revoquen las paralizaciones de trabajos por riesgos graves e inminentes.

La competencia de los jueces sociales en la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Se reafirma la competencia de los jueces de lo Social en materia de tutela de derechos fundamentales incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios (art. 2.f LRJS).

¿Cuál es la competencia en materia de Seguridad Social relacionada con la protección de la salud de los trabajadores?

Es competente la Jurisdicción Social en materia de prestaciones de Seguridad Social, incluida la reclamación del recargo por imputación de responsabilidad al empresario, la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, la aplicación de los sistemas de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, así como los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones que se establezcan por las Administraciones públicas en supuestos de accidentes o enfermedad profesional a favor de cualquier beneficiario; así como los litigios entre los asociados y las mutualidades (art. 2. o), q) y r) LRJS).

¿Y para las acciones de conflicto colectivo e impugnación de convenios colectivos en materia de prevención?

Se mantiene la competencia en acciones de conflicto colectivo e impugnación de convenios colectivos en la regulación de materia preventiva. De esto, sin embargo, se excluyen los pactos y acuerdos de las administraciones públicas para los funcionarios o los que afecten en su conjunto a los funcionarios y al personal laboral (art. 2.g) y h); y 3.e) LRJS).

¿Qué materias están excluidas del orden social en materia de accidentes de trabajo y prevención de riesgos?

En esta materia no son competencia del orden social, las acciones entre el empleador y los sujetos obligados a coordinar la prevención con él, las reclamaciones entre los empresarios o entre éstos y los sujetos que por cualquier título hayan asumido frente a ellos la obligación de organizar los servicios de prevención (art. 3.b LRJS). Se trata aquí de excluir los supuestos de reclamaciones en esta materia que no se planteen por los trabajadores o sus causahabientes.

Se excluyen, por lo tanto, los supuestos en los que siendo varios los empleadores que puedan resultar responsables de la prevención, se establezcan acciones entre ellos, o entre éstos y los obligados a organizar los servicios de prevención.

Supuestos, por ejemplo en el que dos o más empleadores comparten el mismo lugar de trabajo, con independencia de que entre ellos exista una relación de contrata o no. En estos casos el art. 24 LPRL, desarrollado por el RD 171/2004 y por normas específicas de algunos sectores como la construcción, establece diversas obligaciones en orden a la coordinación e la prevención, y es posible que los fallos o incumplimientos de un empleador repercutan sobre otros, precisamente por la falta de coordinación de la prevención. En estos supuestos, cabe que un empresario quiera reclamar a otro de los obligados a estas medidas de coordinación preventiva por los daños que ha sufrido por la ausencia de las mismas, bien los que directamente ha padecido, bien los que ha tenido que abonar a algún trabajador por las reclamaciones que se le hayan hecho por sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Supuestos en los que por incumplimientos de las entidades contratadas para organizar la prevención se hubiera producido un fallo que ocasione daños al empresario, o normalmente a algún trabajador o tercero que reclama contra el empresario y que éste se ve obligado a abonarlos, y ello sin perjuicio de las acciones que contra esos otros responsables pueda dirigir (art. 14.4 LPRL).

En estos casos, las demandas entre empresarios o entre empresarios y las entidades que organizan la prevención, están excluidas expresamente del conocimiento de los juzgados de lo social, y correspondería normalmente a la jurisdicción civil y en algunos casos, cuando entre en juego alguna Administración pública, al orden contencioso-administrativo.

¿Puede el empresario demandar a los trabajadores en materia de seguridad y salud?

Distinto tratamiento tendría el supuesto en el que el empresario ejercitase acciones de repetición o de reclamación de daños en materia de seguridad y salud, contra un empleado suyo sujeto a un contrato de trabajo, en cuyo caso la acción sería competencia del orden social por incluirse dentro de la genérica competencia de los juzgados de lo social para las cuestiones litigiosas que se susciten como consecuencia del contrato de trabajo (art. 2.a LRJS).

2.

Reglas del procedimiento.

A. Acumulación de acciones derivadas de un mismo accidente o enfermedad profesional.

¿Se pueden acumular acciones en un mismo órgano judicial?

Sí se pueden acumular diversas acciones que puedan derivar de un mismo accidente de trabajo o enfermedades profesionales con la finalidad de evitar la dispersión de las reclamaciones y el riesgo de sentencias contradictorias. Por lo tanto, se podrán acumular todas las acciones de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, las mejoras voluntarias que el trabajador perjudicado dirija contra el empresario u otros terceros que deban responder, incluidas las entidades aseguradoras.

¿Quién puede hacerlo?

Se faculta a los trabajadores o sus causahabientes para que reclamen en un único proceso todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios que deriven del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluidas las mejoras voluntarias de la Seguridad Social con independencia de contra quién se dirijan (art. 25.4 LRJS).

¿Y si fueran varios los trabajadores implicados?

Todas las cuestiones que afecten al mismo accidente de trabajo, se encomendarán a un mismo juzgado, incluso si se refiere a varios trabajadores, aunque no coincidan todas las partes o la posición procesal en la que se encuentren (demandante/demandado) (art. 30.2 LRJS).

¿Pueden acumularse los procedimientos aunque deriven de procedimientos distintos?

Esta es la única excepción a las anteriores reglas. No procederá dicha acumulación de procesos cuando deriven de distintos procedimientos administrativos previos, salvo que entre las resoluciones administrativas exista relación directa (art. 25.6 LRJS). Podrán, por ejemplo, acumularse las reclamaciones cruzadas de los empresarios en los supuestos

de intervención de empresa principal y contratista a las que se les hubiera impuesto recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en un accidente laboral, y él, o los trabajadores, afectados por ese accidente que estuvieran disconformes con esos recargos por ser todas ellas reclamaciones derivadas de la misma resolución administrativa. Pero no cabe la acumulación del proceso por la que se impugne un recargo de prestaciones, siguiendo con el mismo ejemplo, con otro planteado para la determinación del grado de incapacidad derivada del accidente, puesto que se habrán tramitado en expedientes administrativos distintos.

¿Cómo se efectúa la acumulación?

El trabajador o sus causahabientes que demanden podrán acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa y además se ha establecido una regla directa para el reparto de asuntos en sede judicial: en demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de un juzgado o sección en la misma sala y tribunal, en el momento de su presentación se repartirán al juzgado o sección que conociera del primero de dichos procesos, siempre que conste dicha circunstancia o se indique en la demanda.

B. Reclamaciones previas.

¿Hay que formular reclamación previa antes de presentar la demanda?

Con carácter general, todas las demandas derivadas de la prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional están sujetas a la obligatoriedad de agotar la conciliación contra las entidades privadas (art. 63LRJS), bien la reclamación previa contra las administraciones públicas y en las acciones contra la Seguridad Social (arts. 69 y 71 LRJS).

Excepción para el alta médica:

Se ha introducido una excepción a esta regla para los litigios en los que se impugne el alta médica emitida por los órganos gestores de la Seguridad Social al agotarse los 365 días de incapacidad temporal, para los que no será necesario el previo agotamiento de la vía administrativa.

C. Actuaciones cautelares.

¿Qué medidas puede adoptar el órgano judicial para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones?

El órgano judicial competente puede adoptar cuantas medidas se consideren necesarias para asegurar la tutela judicial efectiva:

Entre otras, el embargo preventivo de los bienes de las empresas (art. 79.5 LRJS) y demás medidas cautelares respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivadas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

En relación con el aseguramiento del riesgo y la cobertura de las mejoras voluntarias, el juzgado requerirá a la empresa para que aporte el documento acreditativo de la cobertura del riesgo con una mutua o entidad gestora y en su caso el aseguramiento de las mejoras voluntarias, de no hacerlo el juzgado podrá embargar bienes del empresario o del tercero en cantidad suficiente para garantizar el resultado del juicio (art. 79.5 y 152.2 LRJS).

En procedimientos relativos a decisiones de la Autoridad Laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en casos de responsabilidad empresarial sobre enfermedad profesional por falta de reconocimientos médicos, podrán solicitarse cautelarmente por los sindicatos, o por los trabajadores, la adopción o el mantenimiento de la medida de paralización de los trabajos (art. 79.6 LRJS).

En los procesos sobre falta de medidas de seguridad y cuando lo estime el juez necesario, se deberá interesar de la Inspección de Trabajo, si no figurase ya en el expediente, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad (art. 142.2 LRJS).

Medidas específicas para supuestos de acoso en el trabajo.

Las medidas cautelares incluyen la novedad en favor del trabajador acosado que estime estar viviendo un ambiente laboral inadecuado y quiera romper su relación laboral de forma indemnizada con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, para que puedan acordarse medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento si se justifica que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral del trabajador o genera

cualquier otra situación de conflicto psicosocial en el que haya un peligro grave para la salud psíquica del trabajador, como puede ser un proceso de estrés laboral agudo sin que haya una respuesta por el empleador para evitarlo. Las medidas que se pueden adoptar en tanto se resuelve el conflicto en vía judicial (art. 180.4 LRJS):

1. La suspensión de la relación laboral o la exoneración de la prestación de servicios con mantenimiento de la obligación de cotizar y de abonar los salarios.
2. El traslado de puesto de trabajo.
3. El traslado de centro de trabajo.
4. La reordenación del tiempo de trabajo.
5. La reducción del tiempo de trabajo.
6. Cualquier otra que tienda a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas aquéllas que pudieran llevarse a cabo frente al presunto acosador o vulnerador de los derechos, por ejemplo en trasladados de centro de trabajo, en cuyo caso, éstos deberán ser oídos.

D. La prueba en el acto del juicio.

¿Cómo se configura la prueba en los procedimientos derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales?

Se invierte la carga de la prueba, exigiendo en todos estos procesos que los deudores en materia de seguridad (el empresario y otros sujetos obligados) y quienes hayan tenido que ver en la producción del resultado lesivo, prueben que adoptaron todas las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo y los factores que puedan excluir o aminorar su responsabilidad. Es el empresario el que debe acreditar que ha adoptado todas las medidas necesarias para evitar el riesgo, él es el titular de la estructura productiva y por lo tanto el que debe conocer cómo ha organizado su empresa, por lo que está en la mejor disposición para saber y probar que la misma era razonablemente segura.

¿La imprudencia del trabajador exime al empresario de sus responsabilidades?

Sólo la imprudencia temeraria puede llegar a convertirse en factor que exonere de la responsabilidad empresarial.

La imprudencia no temeraria del trabajador o la imprudencia generada por su confianza en el desempeño habitual de su trabajo, no exculparán al empresario o al sujeto que corresponda, de su responsabilidad en el accidente. Corresponderá también al empresario demostrar que desplegó toda su vigilancia y diligencia para evitar esos actos de imprudencia basada, por ejemplo, en el exceso de confianza en la realización de un trabajo reiterado y conocido.

¿Cómo influye la imprudencia del trabajador en la responsabilidad empresarial?

La culpa no temeraria del trabajador y la que responda al exceso de confianza podrán ser valorados para determinar la indemnización y los recargos de las prestaciones, pero no podrán convertirse en factor que exonere de la responsabilidad empresarial.

No cabe la compensación de culpas, salvo en situaciones de grave irresponsabilidad del trabajador incumpliendo órdenes expresas del empresario.

Incluso en un accidente provocado por imprudencia temeraria del trabajador podría existir alguna responsabilidad del empresario si también concurre algún incumplimiento por su parte que agravara los daños.

Por la imprudencia del trabajador, si se convierte en causa exclusiva del accidente por no detectarse incumplimiento del empleador, no podrá exigírsele a éste los daños.

E. La prueba de los reconocimientos médicos.

¿Están obligados los trabajadores a hacerse reconocimientos médicos?

Los reconocimientos médicos deben contar con la voluntad del afectado y pueden ser obligatorios legal o convencionalmente, o por la normativa profesional aplicable.

¿Cómo se protegen los datos médicos?

Los datos obtenidos en los reconocimientos están protegidos por el derecho fundamental a la intimidad de las personas. Solamente pueden utilizarse para los fines autorizados por el interesado y los archivos que contengan esos datos están protegidos.

¿Puede un juez ordenar un reconocimiento médico?

En un juicio en el que una parte tenga interés en probar el estado de salud de la parte contraria, se puede solicitar a través del juez que se someta a un reconocimiento médico o a la obtención de muestras o datos relevantes al respecto. La autorización judicial no es necesaria cuando el reconocimiento sea obligatorio legal o convencionalmente o por la normativa profesional aplicable, o se exija por las normas de prevención de riesgos laborales (art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), o se produzca en el marco de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social como por ejemplo los reconocimientos hechos por la mutuas para comprobar la situación de incapacidad temporal.

¿Con qué garantías?

En los casos en que un juez o tribunal autorice dicha actuación, el sometimiento a reconocimiento médico, la obtención de muestras o recogida de datos personales, lo serán bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización en el proceso (art. 90.5 LRJS), la parte obligada al reconocimiento tiene también derecho a que un especialista de su elección esté presente y a que se le facilite una copia de los resultados que se obtengan.
Por otra parte, si en la realización de las pruebas se obtuvieran datos innecesarios ajenos a los fines del proceso, o que pudieran afectar de manera injustificada o desproporcionada a derechos y libertades públicas, el órgano judicial podrá tomar medidas que aunque no se especifican irían encaminadas la destrucción de los resultados, a la prohibición absoluta de uso, reproducción etc, para preservar y garantizar los intereses y derechos que pudieran verse afectados (art. 90.6 LRJS).

¿Qué ocurre si el afectado se niega a someterse al reconocimiento médico autorizado por el juez?

Se contempla también la incidencia de que el afectado, injustificadamente, no quiera someterse a las pruebas médicas, estableciendo las siguientes consecuencias (art. 90.7 LRJS):

1. Por un lado, el interesado en la realización de las pruebas, puede solicitar al juez la adopción de las medidas que considere procedentes y que aunque no se concretan podrían consistir en el acceso del órgano judicial a los archivos sanitarios en los que pudieran constar los datos que pretendían obtenerse, siempre teniendo en cuenta que la medida fuera proporcional y lo menos invasiva posible en la intimidad del trabajador.

2. Por otro lado, el órgano judicial podrá valorar esa conducta obstaculizadora y la negativa a hacerse las pruebas, estimando en la sentencia que se dan por probados los hechos que pretendían acreditarse mediante la prueba médica; y además podrá imponer una multa por temeridad o mala fe prevista en el art. 97.3 LRJS en relación con el art. 75.4 LRJS, entre 180 y 6.000€.

¿Puede intervenir el médico forense en el procedimiento?

Las pruebas médicas pueden requerirse, también, a través del médico forense, bien porque el juzgado requiera su intervención de oficio, sin necesidad de que las partes lo soliciten o bien porque cualquiera de las partes lo requiera. La intervención del médico forense podría consistir como decimos, en realizar pruebas médicas, recabar datos o acceder a los informes y pruebas médicas ya realizadas (art. 93.2 LRJS).

F. La prueba de los informes de expertos: la Inspección de Trabajo y Organismos competentes.

El órgano judicial, en todos los procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, si lo estima procedente, puede solicitar informe de la Inspección de Trabajo y SS. y de los organismos públicos con competencias en materia de prevención de riesgos laborales como por ejemplo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o los gabinetes autonómicos en la materia, y en general de cualquier entidad e institución legalmente habilitada al efecto (art. 95.4 LRJS).

Esta posibilidad general de solicitar informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es obligatoria en los procesos para la determinación de la contingencia o de la falta de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El informe versará sobre las circunstancias en las que sobrevino el accidente o enfermedad profesional, trabajo que realizaba el accidentado o enfermo, salario que percibía y base de cotización (art. 142.2 LRJS).

G. La prueba pericial.

Es una prueba relativamente frecuente en los juicios los derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, para acreditar extremos de carácter técnico sobre la prevención o los factores del riesgo (funcionamiento de la maquinaria, instalaciones eléctricas, solidez de las estructuras, etc..). Art. 93LRJS:

¿Cómo y cuándo se practica?

La prueba pericial se practica en el acto del juicio, presentando los informes y ratificándolos, lo que implica que el perito tiene que sujetarse a las preguntas y cuestiones que las partes y el órgano judicial quieran realizar.

¿Es siempre necesaria su ratificación en el acto del juicio?

No será necesaria la ratificación de los informes –no sólo médicos- cuando consten en el expediente administrativo y demás documentación administrativa cuya aportación resulte preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.

3.

La sentencia en las reclamaciones de responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los daños:

Si la sentencia es condenatoria, determinará una indemnización para la reparación de los daños sufridos por el trabajador que son todos los derivados de la enfermedad o lesión producida a consecuencia del trabajo y sobre los exista responsabilidad de la empresa o de terceros: daños físicos, psíquicos, morales, pérdida de retribuciones de futuro, daños patrimoniales, los daños de los familiares, tanto en su dimensión moral como patrimonial (por la pérdida de un familiar o por el cuidado y sufrimiento de un familiar convertido en dependiente).

¿Cómo fijar la cuantía de la indemnización?

No existen criterios de tasación, la compensación correspondiente a los daños y perjuicios será la fijada discrecionalmente por el órgano judicial en la sentencia que podrá ser recurrida. Partiendo de la fijación de los daños, corporales, morales y lucro cesante, deberá concretarse la cantidad que se estima adecuada para compensarlos, incluidos los factores que puedan influir en la cantidad reconocida:

a) Como ya hemos visto, la posible concurrencia de la conducta imprudente del trabajador dañado que puede influir en una moderación de la cuantificación de la indemnización de los daños si éstos se han causado por ambas conductas, la del trabajador y la del empresario o deudor de la seguridad. Esta moderación en el reconocimiento de una cantidad indemnizatoria también lo es a criterio del juzgado sin que exista una tasación determinada para el cálculo de la reducción. Su aplicación también es revisable en vía de recurso.

b) La sentencia fijará los daños y su compensación teniendo en cuenta todas las cantidades que el trabajador haya podido percibir de la Seguridad Social o de seguros con origen laboral y mejoras complementarias para reducir la compensación que proceda, a excepción del recargo de prestaciones por su naturaleza punitiva.

c) Las prestaciones de la Seguridad Social resarcen solamente la pérdida de retribuciones que produce el accidente y la consiguiente incapacidad laboral por lo que sólo podrían compensar el lucro cesante, pero no los daños corporales o morales.

d) El posible seguro suscrito por el empresario o por terceros, no constituye en modo alguno el límite de su responsabilidad por lo que la cantidad asegurada no tendrá otro efecto que el de fijar la cuantía total de la que se hará cargo la entidad aseguradora, sin perjuicio del exceso que tenga que satisfacer el empresario responsable.

e) La jurisprudencia ha reconocido la obligación de abonar intereses de recargo sobre las indemnizaciones, teniendo en cuenta que por lo general acaban pagándose varios años después.

e) La disposición final quinta de la LRJS establece una previsión de futuro en el sentido de que en el plazo de seis meses después de su entrada en vigor, el Gobierno aprobará un sistema de valoración de los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional basado en un sistema de baremación de dichos daños, que consistirán un mínimo que no impedirá a la víctima o a sus causahabientes acreditar daños superiores. Esta previsión de los baremos no se ha cumplido hasta la fecha.

La tutela judicial restitutoria en los casos de acoso laboral.

Todo daño psicosocial concreto que sufra el trabajador en el desarrollo de su trabajo constituye un atentado no ya sólo a su salud laboral sino a su derecho a la integridad personal en su vertiente psíquica y/o moral (art. 15 de la Constitución Española).

a) La LRJS constituye un reconocimiento expreso a la tutela judicial íntegra en tanto que establece que la sentencia que se dicte en caso de estimación de una sentencia de acoso laboral, dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental (art. 182.d) LRJS.

b) El art. 177.3 de la Ley establece en este mismo sentido que el Ministerio Fiscal debe velar especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas.

c) El art. 183.2 recoge las bases necesarias para reclamar cualquier perjuicio sufrido por la víctima de acoso, al establecer el contenido del derecho de indemnización y concretar todos los aspectos susceptibles de ser reclamados:

- El resarcimiento suficiente de la víctima.
- El restablecimiento de la víctima en la integridad de la situación anterior a la lesión.
- La eficacia disuasoria, esto es, que tiene que ser de tal magnitud –la cuantía- que disuada tanto al condenado como a cualquier otra persona de la empresa a realizar comportamientos de ese tipo, promoviendo políticas de prevención eficaz.

¿Cuáles son los daños indemnizables?

Daños morales. Son los sufridos en la dignidad, la estima personal y profesional de la víctima y se traducen en sufrimiento, angustia, preocupación, etc., su reparación va dirigida a proporcionar, en la medida de lo posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento causado. No será necesario, en este tipo de daños, dada la dificultad para su determinación, aportar las bases o circunstancias relevantes para la determinación de su cuantía, como sí ha de hacerse con las indemnizaciones solicitadas por los otros daños.

Daños materiales. Son los sufridos en el patrimonio de una persona e implican el valor de la pérdida que haya soportado y la ganancia que hay dejado de obtener. En este apartado se incluyen los gastos que la víctima ha tenido que hacer como consecuencia de la conducta del acoso, los gastos derivados de los tratamientos médicos, el transporte para acudir a las citas clínicas, el salario que se abona a la persona que se hubiere visto en la obligación de contratar para atenderle a él o a su familia.., así como los honorarios del letrado cuyos servicios se ha visto obligado a contratar sin que esto suponga la condena en costas (STSJ Cataluña de 1/4/2009 y STSJ Cantabria de 24/7/2008).

Se incluyen también en esta partida las diferencias entre el salario que el actor percibía en activo y el subsidio por incapacidad temporal en el caso de que la víctima esté en esa situación; así como los complementos salariales relacionados con el ejercicio efectivo del trabajo (comisiones, incentivos y otros pluses dejados de percibir).

Daños profesionales. Son los daños que se ocasionan en la promoción y carrera profesional de la víctima (ascensos de los que fuera apartada la víctima, cursos de formación a los que no pudiera concurrir durante el período de IT.).

Daños físicos y daños psíquicos. Los causados en la salud de la víctima. No deben confundirse con los daños morales y son susceptibles de acreditarse con los correspondientes informes periciales médicos o psicológicos, o de los organismos competentes en materia de salud laboral.

Otros perjuicios indemnizables. Aquéllos que se incorporan a la indemnización para contribuir a la finalidad de prevenir daños futuros, con carácter ejemplarizante y disuasorio.

Medidas cautelares en los procedimientos de acoso.

Como ya hemos visto, la ley reguladora de la Jurisdicción Social hace referencia expresa a la posibilidad de solicitar medidas cautelares (art. 79.7 en relación con el art. 180.4) que posibiliten el alejamiento del acosador y la victima en tanto se resuelve la demanda judicial de acoso y que habrán de solicitarse expresamente acordándose por el órgano judicial, previa comparecencia de las partes y el Ministerio fiscal, en las 48 horas siguientes a la admisión de la demanda o de su solicitud. Se comprenderán entre ellas la suspensión de la relación laboral o la exoneración de la víctima de prestar servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y aquellas otras medidas que tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse.

La ejecución provisional de las sentencias estimatorias de acoso laboral.

Se posibilita la ejecución provisional de las sentencias estimatorias por acoso que acuerden la extinción de la relación laboral con fundamento en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el empresario recurra la sentencia. Se faculta así al trabajador para que durante la tramitación de los recursos pueda optar entre continuar trabajando o cesar en la prestación de servicios, quedando en situación legal de desempleo involuntario, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse (art. 303.3 LRJS).

Derecho de opción del trabajador acosado en el despido.

En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, la víctima podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación (art. 286.2 LRJS).

Ficha **Práctica**

Salud y Seguridad en los ambientes de trabajo y Ley reguladora de la Jurisdicción Social: Una vía de mejora de la prevención de riesgos por explorar.

01 1/2013

El final de un "calvario" judicial:

Un mismo accidente de trabajo, un solo juez para la tutela

¿CUÁNTOS JUECES INTERVIENEN PARA ADMINISTRAR JUSTICIA FRENTE A UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL?

... la Jurisdicción Social es conveniente recordar los otros órdenes

...ntes de trabajo –y enfermedades profesionales, aunque la ...ficiales-, nuestro país padecía una peculiar situación ...ley 36/2011, y que suponía **una nueva fuente** ...ncido, de los familiares que solicitaran la ...les a aplicar los obligaba no sólo ...neo-administrativa, y penal-, ...**tos** para obtener una ...ma metáfora: el ...mo éste

Ficha **Práctica**

Salud y Seguridad en los ambientes de trabajo y Ley reguladora de la Jurisdicción Social: Una vía de mejora de la prevención de riesgos por explorar.

02 2/2013

¿Quién prueba la falta de medidas preventivas?

Se presume la culpa del emp...

¿TODO "ACCID...

Ha sido un princ... –artículo 1902 C... sino que dependen... fuente reguladora d... accidente de trabajo... responsabilidades a l... Aunque pueda parecer... siglo XIX, ni la Sala Civi... este tema. Más aún, ni la... que la sala civil presumía... culpa estricta, muy rígi... Sin embargo, ahor... que se hacía m... opuesto, ... resol...

Ficha **Práctica**

Salud y Seguridad en los ambientes de trabajo y Ley reguladora de la Jurisdicción Social: Una vía de mejora de la prevención de riesgos por explorar.

03 3/2013

Quien accidenta paga todos los daños al trabajador:

La función preventiva del sistema indemnizatorio

¿QUÉ DAÑOS SE INCLUYEN EN LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL (EEPP)?

Como sucede con otros daños sociales de gran trascendencia, también para los daños derivados del trabajo, hay una profunda anomalía, una doble intensa contradicción, social (por injusta) y económica (por ineficiente). La contradicción es la siguiente: la mayoría de la sociedad acepta que prevenir esos daños no es un "gasto" propiamente, sino que es una "inversión productiva", porque en otro caso se dilapidan muchos "recursos" para el desarrollo y el crecimiento. Sin embargo, lo cierto es que asistimos a diario a la multiplicación de esos daños.

¿Por qué?

Los economistas lo explican con dos conceptos: las **"externalidades"** y el **"riesgo moral"**. Las externalidades son los ...os que un sujeto –en nuestro caso una empresa- produce pero que no paga él, sino que lo transfiere a la sociedad. El ...o moral es la situación en la que un sujeto (empresa) tiende a asumir mayores riesgos en su gestión de los que debería ...de las normas, legales, y también de prudencia profesional- porque sabe que, de producir consecuencias negativas, ...rán otros. Esto es lo que sucede en relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. No es que ...ivamente más barato "reparar, que prevenir", sino que resulta legalmente más ventajoso, porque no todos los ...n asumidos por quienes ocasionan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

...y importante que el deber de indemnizar del empresario cubra todos los daños causados al trabajador por el ...trabajo, debiendo ser reparados en toda su extensión. Esto es lo que se llama **principio de reintegración ...ño.**

...debe ser pleno y, como señala la jurisprudencia, la indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y ...rar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios que, derivados del accidente de trabajo, ...en las esferas personal, laboral, familiar y social. Esta es la mayor aportación del *artículo 183 LRJS*.

...además, que la indemnización debe recoger el importe de la indemnización con arreglo a la pérdida ...experimente la moneda, para que el paso del tiempo no redunde en beneficio del causante del daño, ...l importe de la indemnización. Por ello, si se trata de reparar íntegramente el daño causado, es claro ...ización debe fijarse en atención a la fecha en que se cuantifica el daño

...es o extra-patrimoniales: daños en los bienes personales, esto es, en derechos no negociables ...l daños corporales, daños existenciales, daños morales).

...s: daño emergente (los gastos que ocasiona el accidente para el trabajador) y lucro cesante ...ciertas de ganancia deja de tener a raíz del accidente y que, en consecuencia, varía de

...A INDEMNIZACIÓN FINAL A PARTIR DE LA LRJS?

...a una protección integral, el problema viene a la hora de fijar el equivalente ...ueidos, pues el grupo de daños más relevante, el de los personales, es el de más ...nte fácil poner "precio" a los daños patrimoniales ...trabajar, dificultades para un trabajo en el futuro ...terminar cuánto vale una vida, un órgano, el ... y toda la familiar de quien sufre el accidente; ...de la situación, más allá de los días que se

Con la Financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ficha **Práctica**

Salud y Seguridad en los ambientes de trabajo y Ley reguladora de la Jurisdicción Social: Una vía de mejora de la prevención de riesgos por explorar.

04 4/2013

El deber empresarial de prevención tomado en serio:

Reforzando las garantías de cumplimiento

¿SE PUEDE ACUDIR AL JUEZ PARA QUE GARANTICE EL CUM... SUFRIR UN DAÑO, AUNQUE SEA LEVE?

De manera interesada, existe entre los empresarios la convicci... la prevención "sólo" cuando tengan indicios de que puede haber u... haya un riesgo cierto, no en abstracto, pues el "riesgo cero" sería cuas... más bien al desánimo, a muchos de los trabajadores de que sólo si hay co... juez, siendo en otro caso sólo posible acudir a la Inspección de Trabajo.

Pues bien, para desmentir con toda claridad esta "falsa creencia", la LRJS reco... expresa y tajante, la competencia del juez social para actuar como **sujeto garante ... normativa de PRL, aunque todavía no se hayan derivado daños concretos** (Ar...

De este modo, se convierte al juez en un instrumento de refuerzo del cumplimiento en térmi... actividad preventiva a que viene obligado el juez, lo que permite:

- Mejorar la lucha contra la lacra de los accidentes –y enfermedades- de trabajo
- Favorecer que se ahuyente también el fantasma del riesgo

Ahora, cualquier incumplimiento de la norma preventiva, haya o no daño, admite una demanda específica de la social (FICHA 1). No se trata ya de reparar el daño causado (ficha 3), sino de evitar que éste se produ...

¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN ACUDIR POR ESTA VÍA AL JUEZ DE LO SOCIAL?

Antes de la LRJS, pese a que todos los trabajadores, privados o públicos, tenían un mismo marco regulador preventivo, para la defensa de estos derechos de protección tenían que acudir a diferentes tipos órdenes judiciales. Así, los funcionarios, debían ir al contencioso-administrativo, mientras que los empleados laborales (privados o públicos), tenía que hacerlo ante el juez de lo Social. Por tanto, un mismo derecho proporcionaba diferentes interpretaciones, con lo que el nivel de tutela real variaba, dada la mayor incomprensión de las obligaciones preventivas en el ámbito contencioso-administrativo.

Tras la LRJS, la acción judicial de garantía preventiva **incluye también a los funcionarios y al personal estatuario**. Estos podrán plantear sus reclamaciones ante los jueces de lo social "en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena", incluyendo también las reclamaciones de responsabilidad por daños por incumplimiento de la LPRL. Por lo tanto, se resuelven estos casos, por medio de la Ley, veremos cómo reacciona en este punto la jurisprudencia enfrentándose al complejo y costoso procedimiento de "responsabilidad patrimonial de la administración pública".

Con la Financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ficha **Práctica**

Salud y Seguridad en los ambientes de trabajo y Ley reguladora de la Jurisdicción Social: Una vía de mejora de la prevención de riesgos por explorar.

05 5/2013

Nuevos riesgos laborales, nuevas tutelas en la LRJS:

Los riesgos emergentes se abren paso en los tribunales

¿QUÉ RIESGOS LABORALES SON OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL JUEZ SOCIAL TRAS LA LRJS?

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LRJS- recoge como una de sus principales novedades convertir al juez social en garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales –PRL- (FICHA 4). Entre esa normativa destaca la Directiva Marco 89/391. Según la jurisprudencia del TJUE, esa Directiva debe aplicarse, sin ningún límite, a todos los riesgos laborales, presentes y futuros, en los lugares o entornos de trabajo:

"... los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia ..." (STJUE 15 de noviembre de 2011, Asunto Comisión c. Italia, C-49/00).

La LRJS recibe plenamente este planteamiento innovador, que se abre a la evolución social y científica en materia de riesgos profesionales. La LRJS, busca adecuarse a los cambios sociales y ayudar a transformar las condiciones de trabajo, de ahí que asuma una dimensión integral de la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Junto a los **riesgos tradicionales** aparecen los "riesgos modernos", los llamados **"riesgos emergentes"**, que incluye una triple tipología:

- Los **riesgos ergonómicos** (ejemplo: trastornos músculo-estueléticos...)
- Los **riesgos organizativos** (ejemplo: los generados por nuevas formas de organización del trabajo y el empleo –teletrabajo, empleo temporal, descentralización productiva-)
- Los **riesgos psicosociales** (ejemplo: estrés laboral, violencia psíquica, burnout...)

¿POR QUÉ REFUERZA LA PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL COMO RIESGOS PROFESIONAL?

Confirmada la inclusión en la LRJS de todos los riesgos, del tipo que sea, dreseiendo una protección reforzada, es manifiesto que presta una atención especial a la defensa frente al acoso moral en el trabajo. La LRJS crea un **estatuto reforzado de garantías frente al acoso.**

Así se deduce por la gran atención que dedica a la lucha contra todas las modalidades de acoso –moral ("mobbing"), sexual o por cualquier motivo de discriminación-. En este sentido, se incluyen importantes **novedades para la adopción de medidas cautelares en favor del trabajador/a acosado** (Artículos 79 y 180 LRJS) (FICHA 4). Se trata con ello de resolver algunos de los problemas que genera para una protección satisfactoria, la lentitud de la Justicia, como el que se deriva de la necesidad de que los trabajadores se vean forzados a bajas laborales (tras la reforma laboral positivas causantes de despidos objetivos ex art. 52 despido por absentismo), a fin de no seguir expuestos a la tensión dañosa que les genera el trabajo a consecuencia de prácticas acosadoras.

Dada la doctrina judicial que atribuye un valor constitutivo a la sentencia de extinción (esto significa, que sin una sentencia que lo autorice, no se puede dejar el trabajo, aunque se esté sufriendo acoso o violencia laboral), el trabajador se ve en la difícil decisión de seguir expuesto a un ambiente nocivo psicosocialmente o a dejar de trabajar, a riesgo de incumplir sus obligaciones laborales y exponerse a sanciones. De nuevo incluido el despido (ahora el disciplinario). Por eso, las "medidas cautelares" **abre nuevas vías de tutela más inmediata y eficaz para trabajadores que estimen estar viviendo un ambiente laboral inadecuado** y quieran romper su relación laboral, con indemnización incluida.

Con la Financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la Financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

mano a mano
Por tu salud y seguridad