



FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA
Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**La prevención de riesgos laborales en la
empresa: especial referencia al sector de
la construcción**

Presentado por Ana Martínez del Santo

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

**Soria, a 8 de
junio de 2015**



Universidad de Valladolid

INTRODUCCIÓN

1.1. Datos del trabajo	6
1.2. Justificación	6
1.3. Objetivos	7
1.4. Metodología	8

CAPÍTULO 1

1. EVOLUCIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN.....	10
1.1. Aspectos generales.....	10
1.2. Aspectos relacionados con el sector de la construcción	16
1.3. Órganos Internacionales, Nacionales y Autonómicos que la regulan.....	17

CAPÍTULO 2

2. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	22
2.1. Integración de la prevención en la empresa.....	25
2.2. Modalidades de organización de la prevención en la empresa.....	31
2.3. La integración de la prevención en las obras de construcción	35
2.4. Actividades esenciales para llevar a cabo la prevención.....	37
2.4.1. Evaluación de riesgos.....	37
2.4.2. Planificación de la actividad preventiva.....	40

CAPÍTULO 3

3. EQUIPOS DE PROTECCIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	44
3.1. Protecciones colectivas.....	44
3.2. Protecciones individuales.....	48

CAPÍTULO 4

4. OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN UNA OBRA DE CONSTRUCCIÓN.....	56
4.1. Promotor	57
4.2. Dirección facultativa	57

4.3.	Coordinador en materia de seguridad y salud	57
4.4.	Proyectista.....	58
4.5.	Contratista y subcontratistas	58
4.6.	Trabajador autónomo.....	59
4.7.	Trabajadores	60
CAPÍTULO 5		
5.	RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	62
5.1.	Responsabilidad administrativa.....	62
5.2.	Responsabilidad civil.....	64
5.3.	Responsabilidad penal	65
5.4.	Recargo de prestaciones de la Seguridad Social.....	66
5.5.	Responsabilidad de los trabajadores	66
CAPÍTULO 6		
6.	ANÁLISIS DE SINIESTRALIDAD EN EL SECTOR	70
6.1.	Análisis de siniestralidad para España.....	72
6.2.	Para la comunidad autónoma de Castilla y León.....	77
6.3.	Para la provincia de Soria	79
CONCLUSIONES.....		83
BIBLIOGRAFÍA.....		87
ANEXOS		
ANEXO I. ÍNDICE DE TABLAS.....		91
ANEXO II. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....		91



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1.1. Datos del trabajo

Se redacta el presente Trabajo Fin de Grado, para dar cumplimiento al Plan de Estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como un trabajo de investigación en cuya redacción se han aplicado el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas, de dicho Título, entre las que figuran las siguientes:

CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales

CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria

CE.3 Organización de empresas

CE.8 Salud laboral y prevención de riesgos laborales

CE.11. Políticas públicas socio laborales

Se enmarca dicho Trabajo dentro de la materia de Prevención de Riesgos Laborales, dada la importancia de dicha materia al estar relacionada con uno de los problemas fundamentales que acontecen en el mundo laboral, que es la alta siniestralidad, es decir, el alto número de accidentes de trabajo que sufren los trabajadores durante su jornada laboral.

1.2. Justificación

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los puntos fundamentales a tener en cuenta a la hora de realizar una actividad laboral. Cualquier trabajo desempeñado sin las oportunas medidas preventivas, en primer lugar, y protectoras, si fueran necesarias, puede acarrear graves problemas, tanto a los trabajadores que son los que primeramente van a sufrir las consecuencias de la materialización de los riesgos existentes, como para los empresarios, desde el punto de vista de sus obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

El cumplimiento de la normativa referente a Prevención de Riesgos Laborales es de indispensable importancia para eliminar los riesgos que provocan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, o al menos, cuando no sea posible eliminarlos si reducirlos. Por ello, a lo largo del trabajo se hace un análisis exhaustivo de la normativa relativa a la materia, desde sus inicios, hasta nuestros días, haciendo especial hincapié en la normativa en vigor y en sus aspectos más relevantes, como pueden ser las obligaciones y las responsabilidades de cada uno de los sujetos afectados por la prevención de riesgos laborales, que deberían de ser todos aquellos sujetos integrantes del entramado de una empresa.

Dada la repercusión del número de accidentes de trabajo que tienen lugar en el sector de la construcción a consecuencia del mal, o en algunos nulo, uso de la prevención de riesgos, he decido centrarme en este sector, ya que desde mi punto de visto, es lamentable, alcanzar unos índices de siniestralidad tan elevados, teniendo en

nuestras manos la posibilidad de aplicar en las empresas una adecuada política de prevención que conlleve a la reducción de esas cifras escalofriantes. De ahí, que a lo largo del presente trabajo, se haga especial alusión al sector de la Construcción, tanto en lo relativo a la normativa, ya que dada su relevancia posee normativa específica, como a sus particularidades a lo hora de llevar a cabo la prevención en las empresas del sector por las peculiares características del mismo.

El siguiente Trabajo Fin de Grado, tiene como objeto la investigación acerca de la importancia de la seguridad y salud en la empresas y de cómo hacer que en cada una de ellas, la prevención de riesgos labores, no se entienda como un departamento o sistema aparte, sino que llegue a formar parte del sistema general del funcionamiento de las mismas, haciendo que cada uno de los trabajadores de esas empresas sea formado e informado para tomar conciencia de que la prevención de riesgos es responsabilidad de todos. Para llevar a cabo esta investigación, se ha hecho una recopilación de normativa relativa a la materia y se ha hecho una revisión de bibliografía destacada de la misma, referente tanto a la prevención de riesgos en general, como a la forma en que los empresarios aplican y respetan la prevención en sus empresas, y a las obligaciones y responsabilidades que tienen que asumir dentro de las mismas, además de, bibliografía más concisa relativa al sector de la construcción y a como se lleva a cabo la prevención dentro de las empresas de este sector.

1.3. Objetivos

Con el presente Trabajo Fin de Grado, y gracias a la investigación realizada, se pretenden conseguir una serie de objetivos, como mostrar una información pormenorizada y actualizada sobre el marco legal existente en España acerca de la prevención de riesgos laborales. Así, en el mismo, se abarcan ciertos puntos que son desarrollados en la normativa existente, pero que merecen cierta explicación para facilitar su comprensión por todos aquellos que estén implicados en la prevención.

Se ha realizada un estudio acerca de la importancia y de la necesidad de la implantación por parte de las empresas de un sistema de prevención de riesgos laborales que esté integrado dentro de la gestión general de la empresa, para que los empresarios y todos aquellos interesados en el ámbito de la prevención, sepan que pasos se tienen que realizar en este aspecto.

Hasta aquí, se pueden entender como objetivos a nivel general, con respecto al sector de la construcción, se ha recopilado y estudiado información relativa a los distintos sujetos que aparecen en una obra de construcción y cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos, para que sea conocido por todos aquellos interesados en la materia, que las funciones de cada uno están reguladas reglamentariamente y que muchas veces, la falta de interés o incluso la falta de coordinación entre las distintas partes puede ser la causante de tan gravísimas consecuencias a nivel de siniestralidad.

Además, se plantea un análisis estadístico, relativo primordialmente a accidentes de trabajo que nos va a servir para plantearnos la necesidad de la prevención como una herramienta ineludible en cualquier empresa y en cualquier nivel jerárquico de la misma.

1.4. Metodología

Una vez determinado el tema a tratar en el proyecto, la metodología que se ha seguido en primer lugar es la búsqueda de información relativa a la prevención de riesgos laborales. La primera búsqueda se centró en descubrir cuál había sido la evolución de la normativa desde finales del siglo XIX hasta nuestros días, para poder elaborar un epígrafe en el que quedase reflejada esa evolución, para lo cual se buscó, analizó y estudio la normativa más relevante existente entre esas fechas, además de documentos relativos a la evolución política acontecida en ese periodo.

A partir de 1995, que es cuando aparece la norma más importante en materia de prevención de riesgos, dada la elevada cantidad de normativa reglamentaria que la desarrolla y apoya, se hace necesaria la búsqueda no sólo de esa normativa sino de guías elaboradas por organismos oficiales que ayudan a la comprensión de la misma y que nos permitir redactar temas tales como se debe llevar a cabo la implantación de los sistemas de prevención de riesgos en las empresas. Estas guías han sido publicadas en su mayoría por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Además, se ha hecho una revisión profunda de documentos y estudios elaborados con anterioridad acerca del tema que nos permiten ver otros puntos de vista acerca de la materia, estas consultas han sido realizadas mediante tanto fuentes formales como informales, por ejemplo de forma on-line, gracias a la amplia gama de documentos que hoy en día se pueden consultar en internet.

Se han revisado también sentencias y documentos judiciales que nos han permitido avalar las conclusiones extraídas de la normativa.

Por último, se ha hecho un análisis completo de datos estadísticos para poder realizar un análisis de siniestralidad adecuado al presente trabajo. Estos datos estadísticos, se han extraídos de organismos oficiales, como el Ministerio de Empleo y Seguridad, donde a partir de los anuarios de estadística publicados se han podido obtener los datos necesarios para poder hablar de índices de siniestralidad a nivel nacional. Del mismo modo pero para la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y para la provincia de Soria, se han conseguido datos de la Junta de Castilla y León, a través de su Portal de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Además, la lectura de noticias ha sido de gran ayuda para la elaboración del índice de siniestralidad.

A partir de esta recopilación de información, se ha pretendido realizar una redacción, en primer lugar técnica y apropiada al tipo de trabajo del que se trata, pero a la vez lo más sencilla y clara posible para que su lectura esté al alcance de cualquier persona que pueda necesitar ayuda o información acerca de la prevención de riesgos laborales en las empresas, y más en concreto, en las empresas de construcción.



CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA CONSTRUCCIÓN

1. Evolución de la prevención en la construcción

1.1. Aspectos generales

A día de hoy, el trabajo es considerado un medio necesario para la realización personal del hombre y de la mujer. Es un bien requerido para que nuestras vidas tengan razón de ser, tanto a nivel sociológico como a nivel de subsistencia económica. Pero para que este bien del que hablamos, tenga la relevancia a la que nos referimos, es necesario que se trate de un trabajo digno, y para ello, debe ser desempeñado propiciando en todo momento la ausencia de enfermedades derivadas del mismo y favoreciendo el bienestar de quien lo desempeña, tanto desde el punto de vista psíquico, como físico y social. Esta idea relativa al ejercicio del trabajo asegurando la salud de los trabajadores, es decir, salvaguardando la seguridad en el trabajo, y en consecuencia de los trabajadores, no es ni mucho menos actual. Desde hace tiempo, se viene buscando ese planteamiento, aunque con mucho menor éxito que el conseguido en la actualidad.

De hecho, ya en las Actas Catedralicias de León del siglo XI se prescribían medidas para evitar los accidentes en la construcción de templos y catedrales¹, o, en el Antiguo Régimen, se recogían en las Ordenanzas Municipales de distintos lugares normas para limitar posibles abusos de los burgueses sobre los jornaleros libre y casualmente contratados. Sin embargo, no es hasta entrado el siglo XX cuando los avances en materia de seguridad comienzan a tener relevancia, ya que hasta este momento, habían sido muy lentos y escasos. Ni siquiera con la Revolución Industrial (1820 – 1840), la cual supuso un conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales en la humanidad, se mejoran las condiciones para proteger la salud de los trabajadores en sus puestos, a pesar de que es en esta época, en la que surge la necesidad de la seguridad e higiene en el trabajo, derivada de la preocupación por la seguridad de los trabajadores. Aun así, no fue hasta mediados del siglo XIX cuando se concretaron las primeras leyes.

Estas primeras leyes, aparecen como respuesta política y en materia legal frente a ciertos problemas de la sociedad, derivadas de la actividad económica y social.

En España, las primeras manifestaciones de los cambios devenidos de la Revolución Industrial tuvieron lugar en 1873 con la Ley Benot², creada para regular las relaciones entre patronos y proletarios, por la cual se prohibió la realización de trabajos a los menores de 10 años y la reducción de la jornada a cinco horas para los menores de 13 años. Esta ley puede considerarse en nuestro país como el primer paso para la protección del trabajo infantil. A partir de aquí, se han ido sucediendo continuadas normas relativas a la materia de seguridad laboral hasta llegar a las normas actuales relativas, tal y como hoy se conoce, a la prevención de riesgos laborales.

El siguiente paso importante, aunque hubo varios precedentes, se dio siendo Eduardo Dato Ministro de la Gobernación, promulgando el 30 de enero de 1900 la Ley

¹ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. “Seguridad e Higiene en el Trabajo: formación histórica y fundamentos”, Madrid, CES, 1997, p.34.

² MARTÍNEZ PEÑAS, L. “Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot”. Véase: [file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-LosIniciosDeLaLegislacionLaboralEspanolaLaLeyBenot-3819442%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-LosIniciosDeLaLegislacionLaboralEspanolaLaLeyBenot-3819442%20(3).pdf) (Consultado el 11/02/2015)

de Accidentes³, que rompe con los principios que se habían mantenido hasta entonces e incluye el novedoso término para aquel entonces del riesgo profesional. En esta ley se hace referencia a la responsabilidad del patrón sobre los accidentes que sufrieran sus operarios derivados de la actividad laboral. Puntos como este, y otros tantos, indican la relevancia de esta norma, que hace que algunos de sus elementos sigan hoy presentes en nuestro ordenamiento.

Como curiosidad, y para corroborar la importancia de esta ley, Léger (1906) dijo de ella en los *Annales des Sciences Politiques*: “Posterior a todas las demás leyes semejantes de las grandes naciones europeas, ésta no deja de ofrecer una notable originalidad; no copia a ninguna de ellas, e incluso contiene disposiciones que le son peculiares”⁴.

A partir de la Ley Dato, como también se conocía a la Ley de Accidentes de Trabajo, queda constancia de que se estaba produciendo un cambio con respecto a situaciones anteriores, ya que es a partir de ese momento, cuando se empieza a tomar conciencia de la situación del obrero frente a la seguridad en el trabajo.

Sin embargo a pesar de todos los artículos recogidos en la Ley de Accidentes para proteger la salud de los trabajadores, autores como Montoya Melgar señalan que en estas primeras leyes, relativas a la Seguridad en el trabajo, se considera a los trabajadores como seres desvalidos y necesitados de tutela por la sociedad y el Estado, quienes a su vez, deben protegerse frente a la amenaza de aquellos unidos en asociaciones. Por lo que fueron ignoradas en la mayoría de los talleres y fábricas.⁵

Esta ley sufrió una serie de modificaciones a lo largo de los años del siglo XX:

En 1922 se incorporó una novedad a la Ley de Accidentes, “la obligatoriedad del descanso nocturno de la mujer trabajadora”⁶, derivada del incremento en el número de accidentes acontecido a causa del desarrollo industrial producido en España durante la 1ª Guerra Mundial. Esta novedad entra en vigor con la aprobación de la nueva Ley de Accidentes de Trabajo⁷, en enero de 1922, denominada Ley Reformada, relativa a los accidentes de trabajo.

Durante el segundo periodo republicano, además de ratificarse convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, se aprueba en octubre de 1932 el Decreto-Ley del Texto Refundido de la legislación de Accidentes de Trabajo en la Industria, estableciendo de manera obligatoria el seguro de accidentes de trabajo por muerte e incapacidad permanente. En este periodo, no se puede dejar de mencionar la

³ GACETA DE MADRID. 31 de enero de 1900. Véase:

<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1900/031/A00363-00364.pdf>. (Consultada el 4/02/2015)

⁴ ESPUNY TOMÁS, M.J. “Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica”. En: <http://www.upf.edu/iuslabor/pdf/2005-3/EspunyTomasHistoria.pdf>. (Consultado el 02/02/2015)

⁵ MONTOYA MELGAR, A. “Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España (1873-1978)”, Madrid, Cívitas, 1992, p.30.

⁶ MOLINA BENITO, J.A. “Historia de la seguridad en el Trabajo”. En: http://www.cgriect.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf (consultado el 03/02/2015)

⁷ Ley reformada, relativa a los accidentes de trabajo. Instituto de reformas sociales. Ministerio de trabajo. Véase <http://fama2.us.es/fde/leyAccidentesDelTrabajo1922.pdf>. (Consultado el 04/02/2015)

Ley de 13 de julio de 1936 por la cual se aprueban las Bases para la regulación general de enfermedades profesionales⁸.

En el año 1938, antes de finalizada la Guerra Civil Española, se aprueba el Fuero del Trabajo, en el que se recoge que con el nuevo régimen que se iría a implantar sería el Estado el encargado velar por la seguridad del trabajador⁹. Esta norma se convertiría con el paso de los años en una de las leyes fundamentales del franquismo.

Otro paso importante en materia de prevención durante el Régimen Franquista, sería la creación del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, en 1944.

Entre otras fechas relevantes a lo largo de este periodo, cabe señalar, el 22 de diciembre de 1955, fecha de publicación de la Ley que unificó la legislación de accidentes del trabajo, ampliando a los trabajadores agrícolas los beneficios de que disfrutaban los industriales e introduciendo determinadas mejoras en este último régimen, esencialmente en cuanto a la reparación de aquellas lesiones que, sin influir en la capacidad laboral, supone una mutilación o deformación de quien sufrió el accidente¹⁰, y el 21 de Agosto de 1956, fecha en la que por Decreto, se crean los Servicios Médicos de empresa, reorganizados en 1959.

Es en 1956 cuando, por fin, se unifican las normas dictadas hasta el momento en lo relativo a Seguridad y Accidentes de trabajo, a través del Decreto de 22 junio 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley y el Reglamento de accidentes de trabajo.

Durante la década de los sesenta, cabe mencionar una normativa relativa a Enfermedades profesionales, en 1961 y la Ley de Bases de Seguridad Social, publicada el 30 de Diciembre de 1963, mediante la cual el Estado español garantizará a las personas, que por razón de sus actividades están comprendidas en su campo de aplicación, y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, protección adecuada en las contingencias y situaciones que en esta Ley se definen y la progresiva elevación de su nivel de vida en los órdenes sanitario, económico y cultural.¹¹

A partir de aquí, y ya hasta la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales, en adelante LRL, en 1976, únicamente merecen ser reseñadas dos normas, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, aprobada mediante la Orden de 9 de

⁸GACETA DE MADRID. 15 de Julio de 1936. Véase: <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1936/197/B00515-00517.pdf>. (Consultado el 02/02/2015)

⁹ RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M. “El Fuero del Trabajo y la Carta Social Europea”, Revista de Trabajo, núm. 2, 1963, p.141.

¹⁰ Decreto de 22 de junio de 1956 por el que se aprueba el texto refundido regulador de la Ley y del Reglamento de accidentes de trabajo. BOE núm. 197, de 15 de julio de 1956.

¹¹ Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. BOE núm. 312, de 30 diciembre 1963, [págs. 18181 a 18190].

EVOLUCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

marzo de 1971¹² y la Orden por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, aprobada a través de la Orden de 9 de marzo de 1971¹³.

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, ha sido considerada como la principal norma en cuanto a Seguridad e Higiene hasta que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Gracias a dicha Ordenanza, se comienzan a tener en cuenta ciertas condiciones, relativas a Seguridad e Higiene, antes inexistentes en los centros de trabajo y se dota de la importancia que merecen los sistemas de protección.

En cuanto al Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, fue creado como órgano del Ministerio de Trabajo para dar respuesta a la alta tasa de siniestralidad acontecida en España por riesgos profesionales y supuso, un paso adelante en la Administración en la lucha frente a los riesgos profesionales.¹⁴

El siguiente paso importante, que supone la solución a numerosos defectos aún presentes en el sistema, es la aparición de la Ley de Relaciones Laborales en 1976¹⁵. Esta ley es sin duda el punto más alto alcanzado en cuanto a derechos laborales se refiere, incluyendo medidas tales como la disminución de la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales y descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

De lo anterior, se puede deducir que durante la década de los setenta existió interés por la prevención laboral, y se buscó la promoción de dicha materia, después de muchos años en los que aún con varios intentos no se había conseguido.

Desde 1978 a 1995 se produjeron algunos cambios legislativos importantes, como el nacimiento de la Norma Suprema del Estado Español, la Constitución de 1978, en la cual, se hace referencia en algunos de sus artículos a la materia de seguridad e higiene. Así por ejemplo, en su art. 40.2 señala que los ordenamientos públicos han de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, mientras que en el art. 43. 1 se reconoce el derecho a la protección de la salud de todos los españoles, a través de las medidas preventivas necesarias, ambos artículos pertenecientes al Capítulo tercero. De los principios rectores de la política social y económica.¹⁶

También en 1978, se crea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, en adelante INSHT, mediante el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, en sustitución del extinguido Servicio Social y asumiendo las funciones y competencias de éste.

¹² Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1971.

¹³ Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. BOE núm. 60, de 11 de marzo de 1971.

¹⁴ VIÑAS FONTANALS, A. "El plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo a través de su Instituto Territorial en Barcelona en la protección de la salud del hombre que trabaja". Véase [file:///C:/Users/Ana/Downloads/98682-152680-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/98682-152680-1-PB%20(2).pdf) (Consultado el 04/02/2015).

¹⁵ BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902 (9 págs.).

¹⁶ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

En 1980 apareció el Estatuto de los Trabajadores¹⁷ en el cual se estableció el derecho al trabajador a la seguridad e higiene en el trabajo como una condición obligatoria a establecer en el contrato del trabajador.

Con la incorporación de España en la Comunidad Económica Europea, CEE¹⁸, actualmente denominada Unión Europea en 1986, se abren las puertas a la esperanza en materia de prevención de riesgos laborales y en concreto, a la aparición de exigencias de mayor nivel, por parte de los órganos de las Administraciones Públicas, que las existentes hasta el momento. Se crea un nuevo modelo territorial, transfiriéndose las competencias en materia preventiva, en manos de los Gabinetes Técnicos Provinciales¹⁹ y Centros Provinciales de Higiene y Seguridad del Trabajo, a las Comunidades Autónomas. Es a partir de esta incorporación a la CEE cuando se da la obligación de asumir distintas normas procedentes de Europa, así destaca el Art. 153 de Tratado Internacional de Funcionamiento de la UE, por el cual se establece que la UE apoyará y completará la acción de los Estados Miembros en ámbitos como la seguridad social y la protección de los trabajadores, la información y la consulta de los mismos, etc., para contribuir a la consecución de los objetivos del artículo 151 del mismo tratado, entre los que se encuentran el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

A pesar de todos estos intentos, a base de empeño en el desarrollo de normativa adecuada y competente, no se consiguen unas óptimas condiciones de salud física, psíquica y social a la hora del desempeño del trabajo, hasta la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, junto con las posteriores disposiciones reglamentarias que la han desarrollado. Esta ley, surge como transposición de la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, denominada popularmente como “Directiva Marco”. En esta Directiva, se incluía como obligaciones del empresario, el que este, adoptara las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y formación, así como la constitución de una organización, (Servicios de Prevención), y de medios necesarios.

Para que la “Directiva Marco” llegase a formar parte del ordenamiento jurídico de cada uno de los Estados Miembros de la Unión Europea, era necesaria la transposición de la misma para cada uno de los Estados. Así, España, aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales antes citada y una serie de sucesivos reglamentos que la fueron desarrollando, siendo el objetivo principal de la misma, ahora y antes, “determinar un cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer

¹⁷ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

¹⁸ Tratado de Adhesión de España y Portugal a la Comunidad Económica Europea, firmado el 12 de junio de 1985. DO L 302, de 15 de noviembre de 1985.

¹⁹ A los Gabinetes Técnicos Provinciales les incumbe la ejecución de las competencias del Instituto en el ámbito provincial, figurando al frente de los mismos un Director. REAL DECRETO 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE núm. 69, de 22 de marzo de 1982.

EVOLUCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo y de sus condicionantes”²⁰.

Además de la Directiva Marco, señalada anteriormente, cabe señalar en concreto para el sector de la construcción, la Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales y móviles. Esta norma europea se transpone al Estado español mediante el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En el mismo nivel de importancia que la Directiva anterior, aparece la *Directiva 92/58/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992*, que establece las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo²¹.

Las tres directivas mencionadas hasta el momento se agruparían dentro de las Directivas sobre Seguridad y Salud en el trabajo, pero existen otras relacionadas con la Seguridad del Producto, y en este grupo, no podemos olvidarnos de mencionar la Directiva 92/59/CEE, del Consejo, de 29 de junio de 1992, relativa a la seguridad general de los productos, que trata sobre las condiciones generales que deben cumplir los productos para ser comercializados en la Unión Europea, “Mercado CE”.

Para poder dar cumplimiento a todas las formalidades que la L.P.R.L. plantea, y sobre todo con respecto a la combinación de la actividad preventiva y la obligación formal del empresario de realizar un Plan de Prevención de Riesgos, se aprobó el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprobaba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante los años sucesivos a la publicación de la L.P.R.L., se han aprobado numerosos documentos para adaptar las normativas vigentes a la aparición a lo largo de estos años de nuevos productos perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Con el paso de los años, ya entrados en el siglo XXI se ha podido comprobar, que pese a los esfuerzos, siguen apareciendo dificultades en la aplicación de las normas relativas a la prevención, considerando en consecuencia que la eficiencia en materia preventiva no es la que debiéramos tener.

La primera modificación a señalar de la L.P.R.L., se materializa en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Posteriormente, se publicaría el Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, que regula la actuación de los Técnicos Habilitados en materia de prevención de riesgos laborales y que modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social²².

²⁰ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997, página 12918.

²¹ Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, por el que se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 92/58/CEE. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

²² Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. BOE núm. 40, de 16 de febrero del 2000.

Las modificaciones más importantes que se llevan a cabo en la L.P.R.L. son, por una parte administrativas, proponiendo a las Administraciones estatales la colaboración en planes de actuación determinados, habilitando a los funcionarios públicos, y por otra, la integración de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, a través de los que se conoce como Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Planificación de la actividad preventiva.

La última modificación de la L.P.R.L. que se puede reseñar es la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que modifica el artículo 30.5 relativo a los servicios de prevención.

Disminuyendo de nivel, se puede hacer mención a la normativa más importante relativa a la prevención de riesgos laborales, en primer lugar el Decreto 143/2000, de 29 de junio, que posteriormente fue modificado por el Decreto 44/2005. Mediante estos reglamentos se adapta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de Castilla y León y el Reglamento de los Servicios de Prevención a dicha comunidad.

1.2. Aspectos relacionados con el sector de la construcción

El sector de la construcción ha representado y representa un papel fundamental en todas las economías influyendo en su evolución y desarrollo. A pesar de la relevancia económica de este sector, los accidentes de trabajo en el mismo han sido y siguen siendo una realidad en el siglo XXI.

Desde el punto de vista normativo se han aprobado diversas disposiciones ligadas directa o indirectamente con el sector de la construcción.

En 1987 se publicó el Real Decreto 555/1986 de 21 de Febrero, por el que se implanta la obligatoriedad de la inclusión de un estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas. El estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que debe ir incluido dentro del proyecto de ejecución material de la obra, es el fundamento para que el constructor, se encargue de realizar un plan de Seguridad y Condiciones de Salud conforme a su método de construcción.

En 1995 entra en vigor la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, posteriormente²³, el Real Decreto 39/1.997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención²⁴ y finalmente del Real Decreto 1.627/1.997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción²⁵. Son las tres las normas más importantes en materia de seguridad e higiene en el trabajo en el sector de la construcción hasta la entrada del siglo XXI, teniendo todas ellas importantes repercusiones económicas y sociales en las empresas constructoras.

²³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 296 de 10 de noviembre de 1995.

²⁴ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

²⁵ Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997.

La consideración de esta normativa se demuestra solo con observar el ámbito de aplicación del Real Decreto 1.627/97, que abarca cualquier obra, pública o privada, en la que se realicen trabajos de construcción o ingeniería civil.

A finales del siglo pasado, la importancia e incidencia de la Seguridad e Higiene en el sector de la construcción ha sido la causante de que la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo haya creado un grupo de trabajo en el sector. A lo largo de los años y hasta la actualidad, este grupo ha ido aprobando diferentes propuestas, con objetivos como facilitar la aplicación de la distinta normativa relativa a la prevención de riesgos en el sector.

A pesar de todos los esfuerzos, materializados en información, formación, inversiones para mejorar los procesos, inversiones por parte de las Administraciones Públicas, la eficacia de la prevención en nuestro país no alcanza los niveles esperados.

Otro aspecto importante a reseñar, a parte de la normativa anterior, es el concepto de Seguridad Integral²⁶, que cada vez va cogiendo más importancia. Este concepto, supone una idea globalizada de la seguridad social, y parte de la idea de que Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Laboral no deberían ir por separado. Actualmente, y cada vez más, se están implantando en la empresas Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la Norma OHSAS 18000, que establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el sector de la construcción no podemos olvidarnos del fenómeno de la subcontratación, así pues, es necesario señalar dos normas relativas a este hecho, por un lado la *Ley 32/2006*, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, cuyo objeto es mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular, y por otro lado el reglamento que la desarrolla, el *Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que* será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación para la ejecución de trabajos en obras de construcción, modificado por el *Real Decreto 327/2009*²⁷, de 13 de marzo.

1.3. Órganos Nacionales e Internacionales que la regulan

- Internacionales

El incremento de la internacionalización de las relaciones socio laborales y económicas hace que aparezcan distintos organismos e instituciones que trascienden el territorio nacional y que intervienen en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo.

²⁶ MARTÍNEZ, F. “La seguridad integral en la empresa” Fundación MAPFRE Estudios de Seguridad Integral. Véase http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1008852. (Consultado el 15/02/2015).

²⁷ Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. BOE núm. 63, de 14 de Marzo de 2009.

Entre los principales órganos internacionales que intervienen en el campo de la seguridad y salud, destacamos la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.

La *Organización mundial de la salud* (OMS), es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

Otro organismo especializado de las Naciones Unidas es la *Organización Internacional del trabajo* (OIT), que es una de las organizaciones internacionales laborales más importantes. Entre sus funciones se encuentran la adopción de normas internacionales de carácter sociolaboral, la realización de acciones de cooperación técnica directa con los Estados Miembros y el desarrollo de actividades de investigación, elaboración de documentación, divulgación y formación. Con respecto a este organismo, la OIT, cabe destacar por su relevancia el *Convenio n° 155*²⁸ de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), ratificado por España, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del Trabajo, por el cual se exige entre otras cosas la participación, plena y en todos los ámbitos, de los empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones, además de recoger las exigencias relativas al conocimiento, la educación, la formación y la información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además de estos dos organismos de las Naciones Unidas, contamos con organismo de la Unión Europea como el *Comité Económico y Social*, la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo* y la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.

Destacamos por su importancia en materia de seguridad y salud el papel de la *Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo*²⁹, que es el órgano de la Unión Europea (UE) encargado de recopilar, coordinar y distribuir la información relativa a la seguridad y la salud en el trabajo entre los Estados miembros de la UE y los medios interesados. La misión de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo, fomentando una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

- Nacionales

Los principales organismos especializados en materia de prevención de riesgos laborales son los siguientes:

En primer lugar, el *Consejo de Ministros* y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya principal función es la reglamentación en materia preventiva, elaborando Reales Decretos y Órdenes Ministeriales para regular dicha materia.

²⁸ Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. BOE núm. 270, de 11 de noviembre de 1985, páginas 35477 a 35479 (3 págs.).

²⁹ Reglamento CEE 2062/1994, de 18 de julio, por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuya misión consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo, fomentando la cultura de la prevención de riesgos. DO L 216 de 20.8.1994.

EVOLUCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Mención especial, merece también el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT), que es el órgano científico especializado de la administración general del estado y que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Junto con el anterior, otro órgano especializado a destacar, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es la *Inspección de trabajo y seguridad social* (ITSS), que es el órgano al que le corresponde la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Este órgano aglutina a todos los agentes del Estado español responsables e implicados en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral y se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia de prevención.

Además, en el Estado español contamos con la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*³⁰, que es el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención.

Existen también, otros órganos autorizados por el Ministerio de Empleo y Seguridad, y bajo su dirección y tutela, que son las *Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*³¹, entidades colaboradoras del sistema de la Seguridad Social sin ánimo de lucro, cuyo objeto es la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de las empresas asociadas a ellas, además de prestar asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.

- Autonómicos

En cuanto a los órganos autonómicos en esta materia, cabe mencionar el *Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León*³², cuya misión será informar las líneas de actuación de la Junta de Castilla y León en materia de prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo.

³⁰ Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano colegiado asesor en materia de políticas de prevención, integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. BOE núm. 192, de 9 de agosto de 1996.

³¹ Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno. BOE núm. 139, de 11 de junio de 2005.

³² Decreto 103/2005, de 29 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y sus Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.



CAPÍTULO 2

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

2. Sistemas de gestión de la prevención en la empresa

Partimos de la idea de que la prevención se va a integrar en las empresas mediante la implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención dentro del Sistema de Gestión general de las mismas.

Se conoce como Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales al instrumento que va a permitir organizar los mecanismos necesarios para el cumplimiento estructurado y sistemático de los requisitos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante L.P.R.L., y el Reglamento de los Servicios de Prevención, en adelante R.S.P.. Así, el artículo 1 del R.S.P.³³ queda redactado de la siguiente manera “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones...”, al mismo tiempo que en el artículo 16.1 de la L.P.R.L. se plasmaba lo siguiente “La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de 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 a que se refiere el párrafo siguiente.”

Por tanto, en base a lo anterior, es necesario elaborar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para implantar un Sistema de Gestión de la Prevención en la empresa, que permita la integración de la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la misma.

La implantación de un Sistema de Gestión Preventiva debe responder, además de a una imposición legal, a una motivación previa de la empresa en favor de la seguridad y la salud en el trabajo. Esa motivación es la base para el establecimiento de un Sistema de Gestión de la Prevención, el cual debe ser considerado como la herramienta que nos va a llevar a la consecución de los objetivos en materia seguridad y salud, entre ellos la mejora continua³⁴ de los resultados en dicha materia.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales constituirá una parte importante de la gestión general de la organización empresarial. Por ello, el establecimiento de un buen Sistema de Gestión de la Prevención, integrado en el conjunto de actividades de la empresa, nos va a permitir identificar y evaluar los riesgos presentes en la misma, establecer los objetivos y las líneas de actuación para tener bajo control los riesgos y que las condiciones de trabajo mejoren progresivamente, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 1 del R.S.P.

Mediante la implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención introduciremos, entre otras cosas, la política de prevención de riesgos laborales que pretende alcanzar una empresa, a través del establecimiento de los *siguientes objetivos*:

³³ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

³⁴ FERNÁNDEZ MUÑIZ, B., MONTES PEÓN, J.M. VÁZQUEZ ORDÁS, C.J. “El sistema de gestión de la seguridad laboral: desarrollo y validación de una escala de medición”. Universidad de Oviedo. Véase: [file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ElSistemaDeGestionDeLaSeguridadLaboral-2471537%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ElSistemaDeGestionDeLaSeguridadLaboral-2471537%20(2).pdf) (Consultado el 03/02/2015).

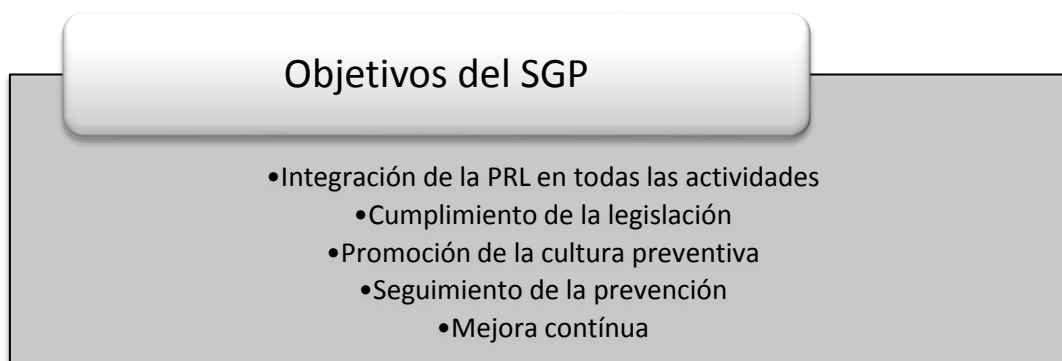


Ilustración 2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Prevención

Un Sistema de Prevención debe cumplir los requisitos organizativos que le sean aplicables y debe gestionar una serie de actividades preventivas básicas para asegurar su realización. Tanto los requisitos como las actividades se plasman en la siguiente ilustración:

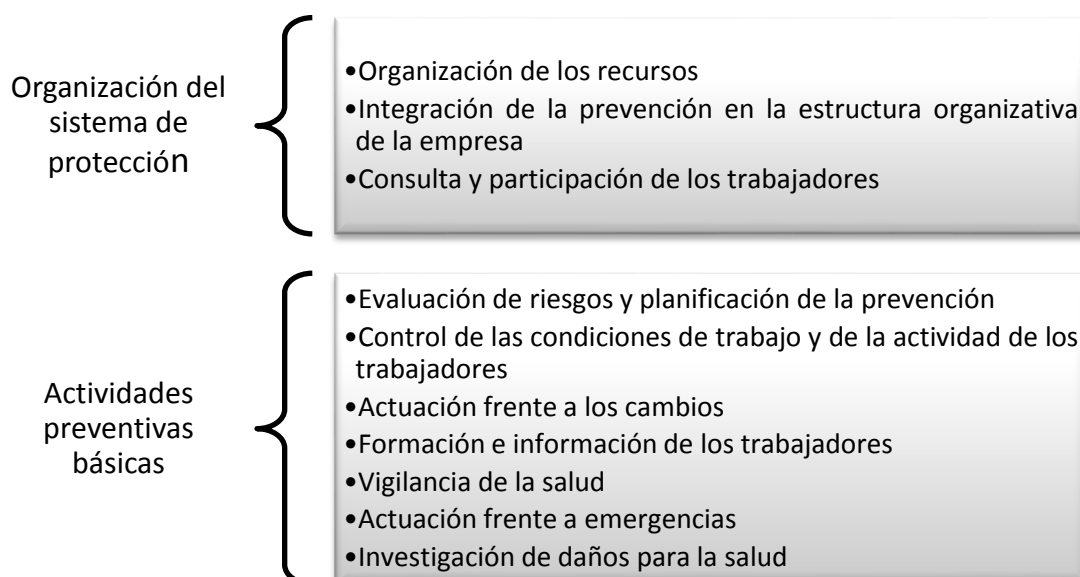


Ilustración 2.2. Requisitos aplicables a un Sistema de Gestión de la Prevención. Fuente: INSHT.³⁵

Son recomendables una serie de criterios a tener en cuenta a la hora de establecer un Sistema de Gestión Preventiva, y parten de la base de que no debe ser una normativa estructurada y articulada, sino una guía para implantar un sistema de gestión preventiva eficaz y razonable.

Primero, es fundamental que la *dirección de la empresa* esté *implicada* en la política preventiva. Además, es necesario tener una visión global de la prevención, orientándola a la integración en todos los ámbitos de organización.

³⁵ Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf (Consultado el 25/01/2015).

Es elemental, también, la *participación de los trabajadores*³⁶, de ahí la importancia de la información y de la formación en materia preventiva, además de su opinión con vistas a una mejora continua³⁷.

Por último, no debemos olvidarnos, tampoco, la importancia de conocer perfectamente todos los *procesos y actividades* que tienen lugar en la empresa, para del mismo modo, conocer los riesgos, vigilar la salud, establecer guías o manuales, etc.

Los Sistemas de Gestión de la Prevención deben seguir una serie de actuaciones de manera cíclica una vez que estén implantados. Estas son:



Ilustración 2.3. Elementos de un Sistema de Gestión de la Prevención. Fuente: Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa.

Existen una serie de normas, no obligatorias, que sirven, no para suplantar a la legislación sino como modelos de gestión, que nos van ayudar, si así se necesita, a establecer compromisos, metas y metodologías para el cumplimiento de la legislación en materia preventiva y para integrar la prevención de riesgos en todos los procesos y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, como se indica en el artículo 1 del R.S.P. Estas normas son, entre otras, la serie de Normas OHSAS 18000³⁸. La certificación OHSAS 18000 es una norma de Gestión de Seguridad y Salud Laboral creada para que las empresas prevengan riesgos laborales y mejoren su rendimiento en el campo de la Seguridad y Salud Laboral.

Resumiendo, cuando se implanta un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos en la empresa, lo que se está buscando es cumplir la normativa vigente, obtener buenos resultados en materia preventiva, gestionar racionalmente los recursos con los que contamos, tanto humanos, como materiales o económicos, dar una imagen de la

³⁶ Capítulo V de la L.P.R.L.

³⁷ La dirección de la empresa garantizará la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante el desarrollo de “una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes” (Art. 14.2 LPRL).

³⁸ Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: OHSAS 18001:2007 “Especificación”; OHSAS 18002:2000 “Directrices para la implementación”.

empresa saludable y mejorar el ambiente laboral, mediante, la satisfacción de los trabajadores.

2.1. Integración de la prevención en la empresa

La prevención debe plantearse como una meta más dentro de la actividad de una empresa, evitando o disminuyendo las causas que provocan los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Debido a este motivo, es necesario estructurar la prevención de riesgos implantando e integrando, como ya se expuesto anteriormente, un sistema de prevención que abarque a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Por ello, “*la integración debe ser analizada y evaluada teniendo en cuenta, entre otras cosas, la actividad de la empresa, su tamaño, la dispersión de sus centros de trabajo, su modelo de gestión y tipo de organización, etc.*”³⁹

La integración de la prevención en el sistema general de gestión de una empresa es un propósito a alcanzar dentro de la misma y para llegar a él se pueden seguir distintos caminos, acogerse a distintas medidas o a diferentes modelos de organización, y siguiendo una serie de pautas en función de las características de las empresas. Por todo esto, se parte de la premisa de que la integración de la prevención en la organización general de la empresa debe ser planificada, comenzando por la identificación y evaluación de los riesgos presentes en todos los niveles de la misma.

La necesidad de integrar la prevención dentro de la empresa como herramienta necesaria para aumentar la capacidad de la acción preventiva, viene pisando fuerte desde hace muchos años. Así, el artículo 1 del R.S.P., establece que “*La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de una empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones...*”. Y esta obligación de integrar la prevención en la empresa está en manos del empresario.

Con la integración de la prevención en la empresa lo que se busca es conocer y examinar los factores que intervienen en el funcionamiento de una empresa, y comprobar todos y cada uno de los posibles riesgos laborales existentes, pues las consecuencias pueden ser tremendas tanto en pérdidas personales, como materiales como económicas. De aquí, la necesidad de hacerlos desaparecer no sólo para dar cumplimiento a una norma, sino también con el objeto de mejorar la eficacia de la gestión empresarial.

³⁹ Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

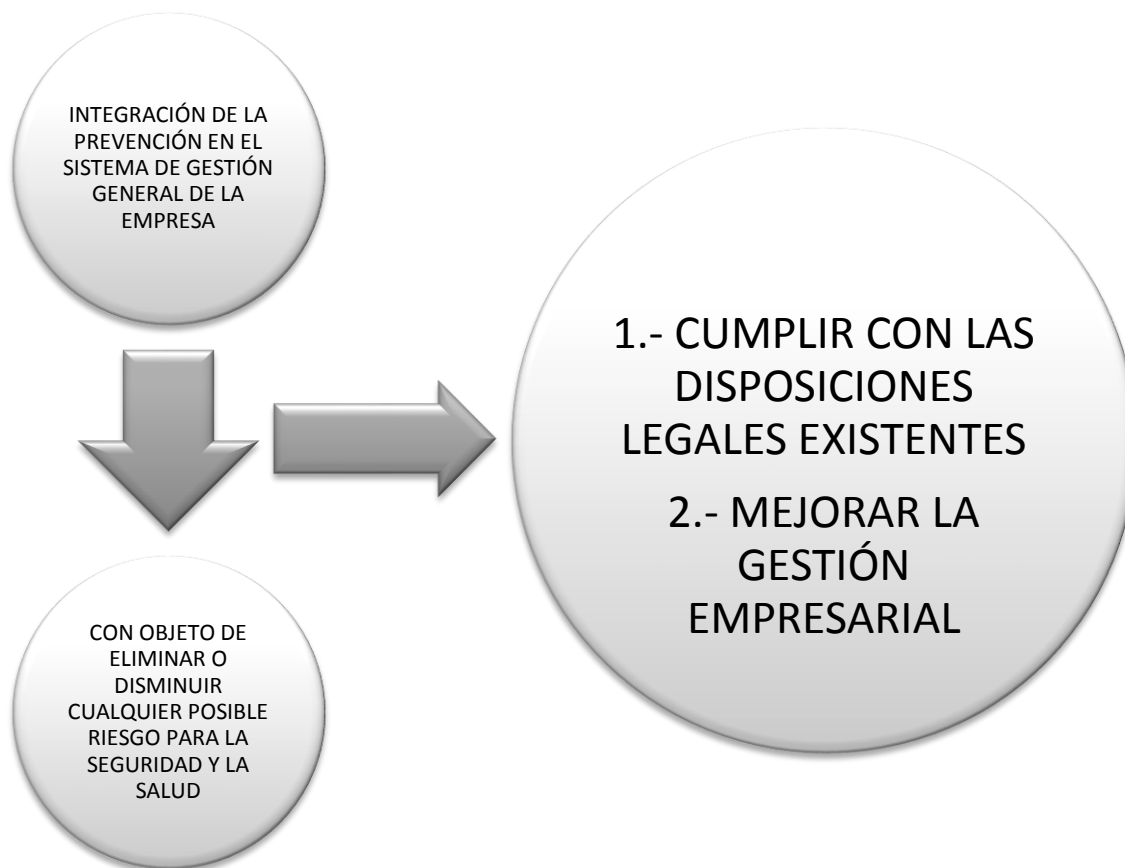


Ilustración 2.4. Aspectos positivos de la integración de la prevención en la empresa⁴⁰. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cuanto al objeto de dar cumplimiento a una norma, con la Ley 54/2003, se modifica entre otras cosas el artículo 16.1 de la L.P.R.L, cuya redacción queda de la siguiente manera: “*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de 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...*”. Además, el Real Decreto 604/2006⁴¹, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece, en su disposición adicional única, que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

El antecedente principal de esta Guía lo constituyen las “Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa”, elaboradas por el INSHT y publicadas en 2004 previa consulta con los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas.

⁴⁰ NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_558.pdf (Consultado el 10/02/2015).

⁴¹ REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE núm. 127, del 29 de mayo de 2006.

Según el artículo 2 del R.S.P., el “Plan de prevención de riesgos laborales será la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma”. Dicho de otro modo, será un conjunto ordenado de actividades necesarias para implantar el Sistema de Gestión de la Prevención.

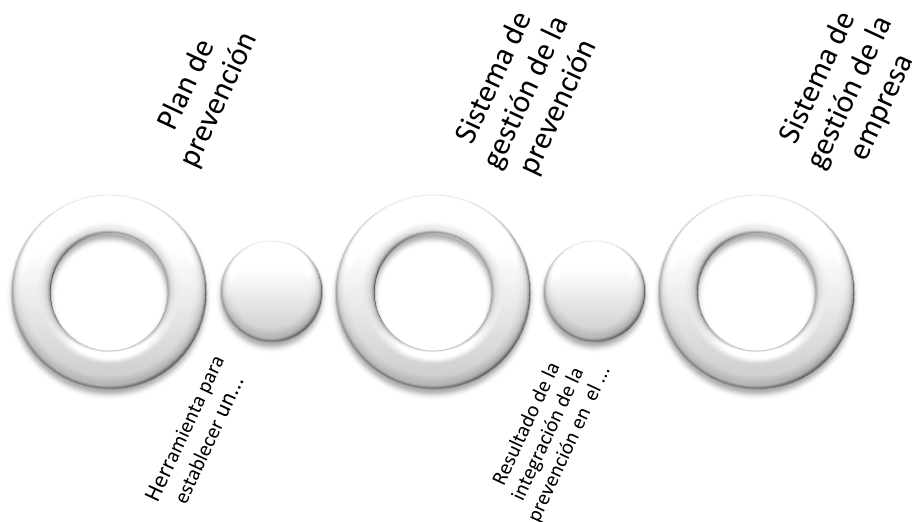


Ilustración 2.5. Relación entre el Plan de Prevención, el Sistema de Gestión de la Prevención y el Sistema de Gestión General. Fuente: Elaboración propia.

El Plan de Prevención de Riesgos empezará con la aceptación por parte del empresario de todos los objetivos y principios preventivos establecidos en la L.P.R.L. recogidos en la política de prevención asumida por la empresa, y se va a desarrollar en las siguientes fases:

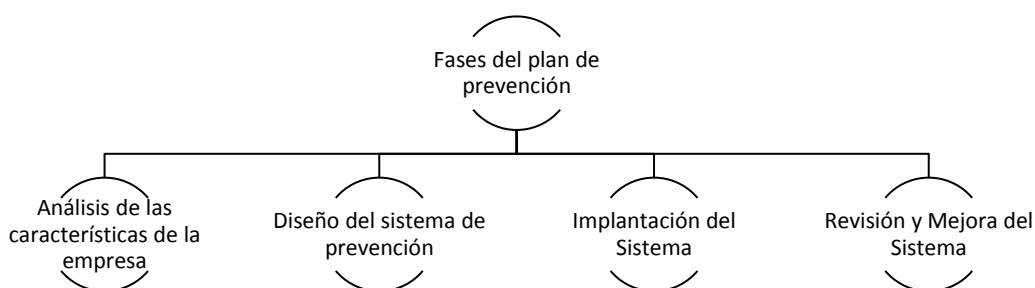


Ilustración 2.6. Fases del Plan de Prevención. Fuente: Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales⁴².

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales va a constituir el pilar sobre el que se asentará el Sistema de Gestión de la Prevención y por tanto, tiene como finalidad

⁴² Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf (Consultado el 28/01/2015).

definir su organización y funcionamiento. Los propósitos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales son, entre otros:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Establecer actividades, criterios y medidas de actuación para integrar la actividad preventiva en la empresa.
- Minimizar al máximos y siempre que sea posible eliminar todos los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores en la empresa
- Establecer la idea de mejora continua
- Cumplir con la política de prevención establecida por la empresa
- Buscar la opinión y conformidad de todos los trabajadores

De todo lo anterior, deriva la importancia y la obligación de fijar un sistema apropiado de gestión de la prevención de los riesgos derivados del trabajo de la empresa, que asegure la marcha de todas las actividades preventivas que se desarrollen en el entorno de la misma. Gracias a una oportuna gestión de la prevención dentro de una empresa se mantendrán controlados los riesgos laborales, disminuyendo los accidentes y las enfermedades originadas en el medio de trabajo para lograr continuas mejoras en la calidad de vida laboral.

Por tanto, en la empresa se buscará la integración de la prevención elaborando un Plan de Prevención, a partir del cual se diseñará e implantará un sistema de gestión de la prevención, que estará integrado dentro de la estrategia y dentro de los objetivos previstos en una empresa, entendiéndolo como un área de gestión más de la empresa.

Cualquier modelo de sistema de gestión de prevención por el que opte una empresa, debe contar con los siguientes aspectos:

Política de prevención

Es lo primero que hay que elaborar para establecer un Sistema de Gestión de la Prevención. Será el empresario el que defina los principios, objetivos y criterios que van a marcar el conjunto de actuaciones que se van a desarrollar para la mejora de las condiciones. Una vez establecidos esos puntos, el siguiente paso es su divulgación para que todos los trabajadores, de cualquier situación jerárquica de la empresa, los conozcan. Esta política de prevención que hay que desarrollar como primer paso, será la base sobre la que se asienten todas las medidas que tiene que tomar el empresario en materia preventiva⁴³.

Planificación de la prevención

Antes de planificar como se va a llevar a cabo la prevención es necesario analizar las condiciones de trabajo y evaluar los riesgos existentes. Una vez realizado este análisis, se planificará la actividad preventiva con objeto de eliminar o reducir los riesgos detectados, según un orden de prioridades en función del alcance de los riesgos y del número de trabajadores que puedan estar afectados por los mismos.

⁴³ Ilustración 2. Objetivos del Sistema de Gestión de la Prevención. Fuente: Elaboración propia.

Las conclusiones obtenidas de la planificación de la prevención estarán recogidas en el plan de prevención, el cual debe reunir las siguientes características:

Características recogidas en el Plan de Prevención



- Estudio de la situación. Evaluación de riesgos
- Establecimiento de los objetivos
- Valoración de los recursos financieros
- Asignación de tareas y responsabilidades
- Programa de actuación a llevar a cabo
- Seguimiento

Ilustración 2.7. Características recogidas en el Plan de Prevención. Fuente: Elaboración propia.

Organización de los recursos para las actividades preventivas

La organización de todos los medios que serán necesarios para poder realizar todas las actividades preventivas planificadas se llevará a cabo por empresario siguiendo una de las modalidades⁴⁴ que se plantean a continuación:

- ✓ Asumiendo personalmente tal actividad
- ✓ Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo
- ✓ Constituyendo un servicio de prevención propio
- ✓ Constituyendo un servicio de prevención ajeno

El empresario podrá optar por alguna de estas modalidades de organización en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o la peligrosidad de las actividades llevadas a cabo en la misma.

Cada una de estas modalidades se desarrollan adecuadamente en el siguiente punto.

Seguimiento y control de las actuaciones

Un sistema de prevención debe ser y debe considerarse válido y eficaz, y para ello, debe lograr unas idóneas condiciones de seguridad y salud en el trabajo,

⁴⁴ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997. Artículo 10. Pág. 3033.

cumpliendo además, todos los requisitos legales aplicables, en el momento de su implantación y en el futuro.

Por ello, el sistema deberá modificarse si es no es eficaz, y para saber si lo es o no se deben efectuar controles por el propio Sistema o por las Auditorías, a las que se refiere el Capítulo 5 del R.S.P. y el artículo 30.6 de la L.P.R.L.

En la actualidad, existe un marco de normalización en prevención de riesgos laborales, que corresponde a la serie OHSAS 18000.

- ✓ OHSAS 18001:2007: *Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.*
- ✓ OHSAS 18002. *Guía para la implantación de OHSAS 18001.*

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado las Directrices generales para los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Ambos han sido desarrollados como respuesta a la demanda de los clientes de un estándar a la hora de la implantación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que sirva para poder evaluar y certificar sus sistemas de gestión, a la vez de ayudar a la implementación de dicho estándar.

Estas herramientas son muy útiles en países donde la Gestión de la Seguridad y Salud está mucho menos regulada legalmente que en nuestro país, y en los cuales pueden proporcionar criterios de gran utilidad para la implantación de los mismos. En España, si se certifican los Sistemas de Gestión de la Prevención es con objeto de buscar la excelencia y asegurarse superar fácilmente las exigencias de la legislación aplicable en nuestro país.

Los aspectos que me hemos mencionado hasta el momento, relacionados tanto con el Plan de prevención como con el Sistema de Gestión de la Prevención, se pueden resumir en la siguiente ilustración:

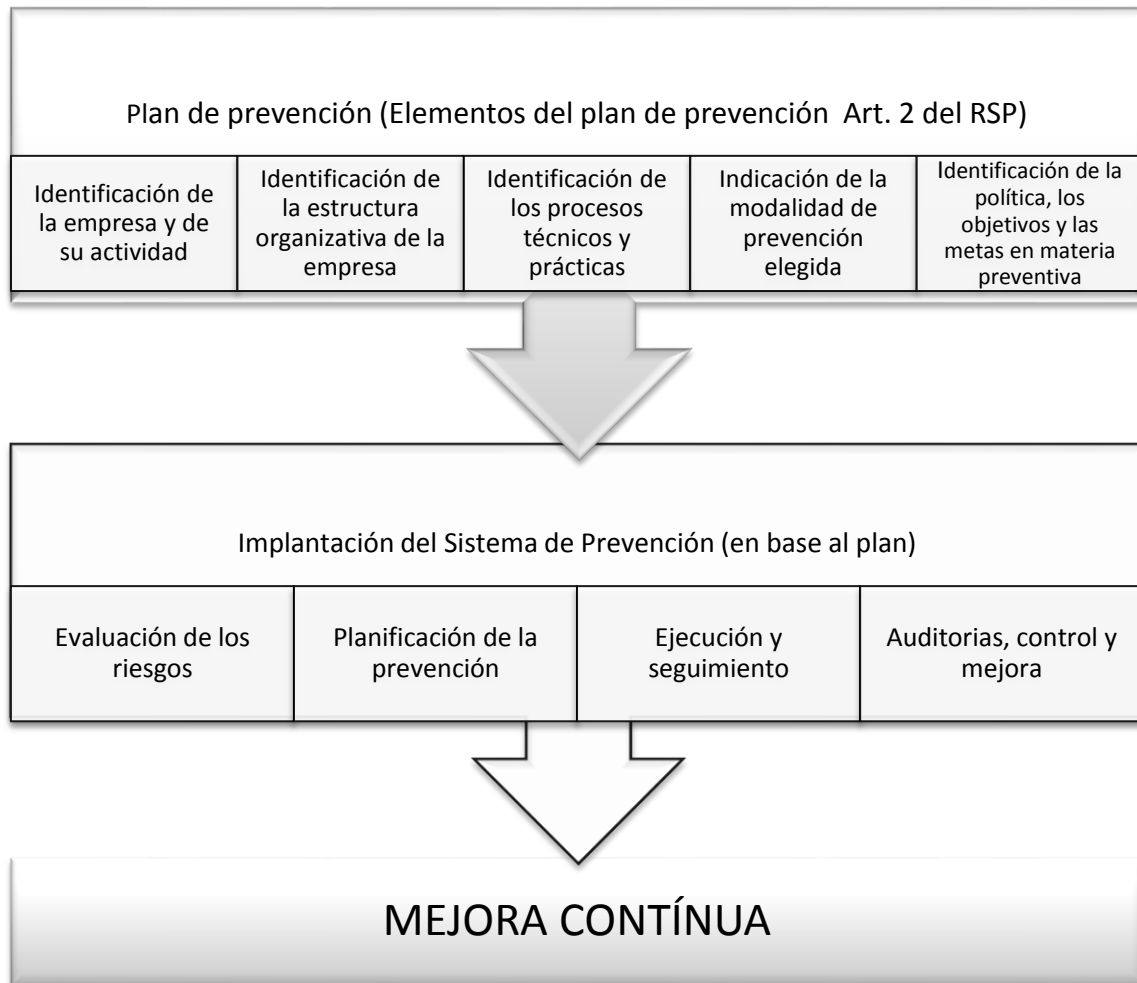


Ilustración 2.8. Cuadro resumen. Fuente: Elaboración propia.

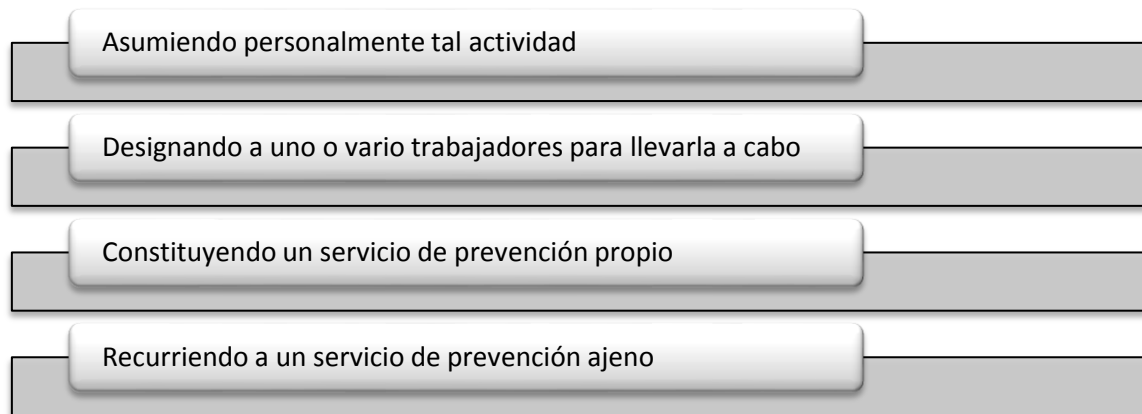
2.2. Modalidades de organización de la prevención en la empresa

Visto todo lo anterior, somos conscientes de que la gestión de la prevención de riesgos laborales no es una cuestión sencilla, ya que debe abarcar las distintas especialidades preventivas, alcanzar a todos y cada uno de los procesos que se lleven a cabo en la empresa, a través de una o varias modalidades de organización de las previstas en el R.P.S.

La modalidad o modalidades elegidas por el empresario dependerán de las características de la empresa, y los riesgos a los que se enfrente, el número de trabajadores, el proceso productivo que se siga, la preparación académica del personal, etc.

El empresario tiene la obligación de organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas según una de las siguientes modalidades⁴⁵:

⁴⁵ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997. Artículo 10. Pág. 3033.



Además, se añade otra posibilidad en el artículo 21 del R.P.S, que es la opción de crear un servicio de prevención mancomunado.

A continuación, vamos a ver cada una de las modalidades y los requisitos de cada una de ellas, en cuanto a voluntariedad, obligaciones, etc.

El empresario podrá **desarrollar personalmente la actividad de prevención**, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias⁴⁶:

- ✓ Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.
- ✓ Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- ✓ Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- ✓ Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI⁴⁷.

En estas situaciones, la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, serán cubiertas mediante alguna de las restantes modalidades de acción preventiva.

Según lo anterior, en las empresas del sector de la construcción, según la letra h del Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, el empresario no podrá asumir personalmente la actividad de prevención. Se puede decir que el Anexo I recoge lo que podríamos denominar actividades peligrosas.

⁴⁶ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997. Artículo 10. Pág. 3033.

⁴⁷ Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, de 2010. Número 1 del artículo 11 redactado por el apartado dos del artículo primero del R.D. 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2010.

En esta modalidad, el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional dentro de la empresa, y tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar. Además, esta posibilidad se amplía al empresario que, cumpliendo todos los requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores en un único centro de trabajo⁴⁸.

Otro posible supuesto, es que *se designe a uno a varios trabajadores*.

En este caso será el empresario el encargado de asignarlos y estarán encargados de la actividad preventiva de la empresa. Para que se pueda dar esta modalidad, se deben dar las siguientes circunstancias:

- ✓ Que el empresario no asuma personalmente la actividad preventiva.
- ✓ Que no se constituya un servicio de prevención propio.
- ✓ Que no se concierte la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

Esta situación se puede dar también en las empresas de menos de 10 trabajadores, cuando no se cumpla alguno de los requisitos para que pueda ser asumida por el empresario, o cuando, simplemente no desee hacerlo.

Los trabajadores designados por el empresario para organizar la actividad preventiva deben estar capacitados para desempeñar las funciones necesarias, además de disponer de tiempo y de los medios propios y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y los riesgos a los que están expuestos. En cualquier caso, las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos⁴⁹.

Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de las actividades de protección y prevención de riesgos laborales en la empresa, para ello contarán con las garantías previstas en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores⁵⁰, según lo previsto en el artículo 30 de la L.P.R.L.

Existe también la posibilidad de constituir un *servicio de prevención propio (SPP)*, entendiéndose por este servicio “*el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención*”⁵¹

El SPP constituirá una “unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo”⁵²

⁴⁸ Número 5 del artículo 30 redactado por el apartado uno del artículo 39 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. B.O.E. núm. 233, 28 septiembre de 2013.

⁴⁹ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997. Artículo 12. Pág. 3033.

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

⁵¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. , de 10 de noviembre de 1995. Artículo 31. Pág. 32601.

Una empresa estará obligada a establecer un servicio de prevención propio cuando:

- ✓ Sean empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- ✓ Cuando siendo empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.
- ✓ Cuando se trate de empresas que no estén incluidas en los apartados anteriores, pero sea la Autoridad Laboral quién decida, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa la necesidad de establecer un servicio de prevención propio, y salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el art.16 del R.D. 39/1997.

Los SPP contarán como mínimo con dos de las especialidades preventivas y las personas necesarias para que desarrollen las funciones de nivel intermedio y básico.

Por último, la empresa podrá optar por recurrir a un *servicio de prevención ajeno (SPA)*, o varios, que colaborarán entre cuando sea necesario, en los siguientes casos:

- ✓ Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación para constituir un ser servicio de prevención propio.
- ✓ Cuando según lo dispuesto en la letra c) del art. 14 del R.D. 39/1997, no se haya optado por un servicio de prevención propio.
- ✓ Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2⁵³ del artículo 11 y en el apartado 4⁵⁴ del artículo 15 de la presente disposición.

El SPA asumirá las labores de asesoramiento y apoyo en función de los tipos de riesgos que existan en la empresa y deben estar acreditados como tales por la Autoridad Laboral.

Según el artículo 17 del R.S.P, por el que se establecen Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos, podrán actuar como tal las entidades especializadas que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.

⁵² Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997. Artículo 15. Pág. 3034.

⁵³ La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

⁵⁴ Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

- ✓ Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- ✓ No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- ✓ Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- ✓ Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

Con respecto a los *Servicios de prevención mancomunados (SPM)*, existe la posibilidad de que el empresario, junto con otros empresarios, establezca un servicio de prevención mancomunado, que consiste en un conjunto de medios humanos y materiales para realizar las actividades de prevención para un conjunto determinado de empresas.

Los SPM tienen la consideración de servicio de prevención propio, por lo que es necesario aplicarles los mismos requisitos y condiciones que a estos.

Existe la posibilidad de optar por un SPM cuando:

- ✓ Las empresas se ubiquen en el mismo centro de trabajo, edificio o dentro de un centro comercial.
- ✓ Las empresas se ubiquen en el mismo polígono industrial o en un área geográfica delimitada y pertenecen al mismo grupo de empresas o al mismo sector productivo, y siempre y cuando se haya establecido mediante negociación colectiva.

2.3. La integración de la prevención en las obras de construcción

La mayor parte de la ejecución de las obras de construcción se caracteriza por un sinnúmero de peculiaridades como pueden ser la temporalidad y la gran variedad empresarial. Por todo esto, si para cualquier empresa es fundamental gestionar la prevención, al margen de las obligaciones legales, para las empresas de construcción todavía lo es más.

Además de las dos principales normas, ya reseñadas, la L.P.R.L y el R.S.P., existen normas específicas relativas al sector de la construcción en materia de prevención, representadas principalmente por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre relativo a las Disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, mediante el cual se procede a la transposición al Derecho nacional de la Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse en las obras de construcciones temporales o móviles.

Sin embargo, a pesar del amplio entramado normativo la alta siniestralidad en el sector sigue siendo un problema, y principalmente se debe a causas como la ausencia de formación en ciertos niveles del sector, la presencia de problemas estructurales, la carencia de planificación, la falta de coordinación entre las distintas empresas que suelen estar presentes en una obra, la escasez de importancia que se da a la prevención a

nivel de proyecto y la desidia en cuanto a calidad que presentan los estudios de seguridad y salud de los mismos.

De lo anterior, surge la necesidad de integrar la prevención en el sector de la construcción desde la fase de proyecto, es decir, desde el momento en que este se empieza a diseñar y elaborar. Además, se obliga a la introducción dentro del proyecto de un Estudio de Seguridad y Salud en el que se incluyen las medidas preventivas y protecciones necesarias para controlar los riesgos que no se pueden suprimir desde la fase de redacción del proyecto, además de las previsiones con respecto a los servicios sanitario comunes a los trabajadores. El Estudio de Seguridad y Salud, servirá para dar las directrices básicas a la empresa o empresas contratistas para que puedan cumplir las obligaciones en el campo de la prevención de riesgos.

La obligación de la elaboración del Estudio de Seguridad y Salud en la fase de redacción de los proyectos de obras recaerá sobre el promotor, cuando se den alguno de los siguientes supuestos:

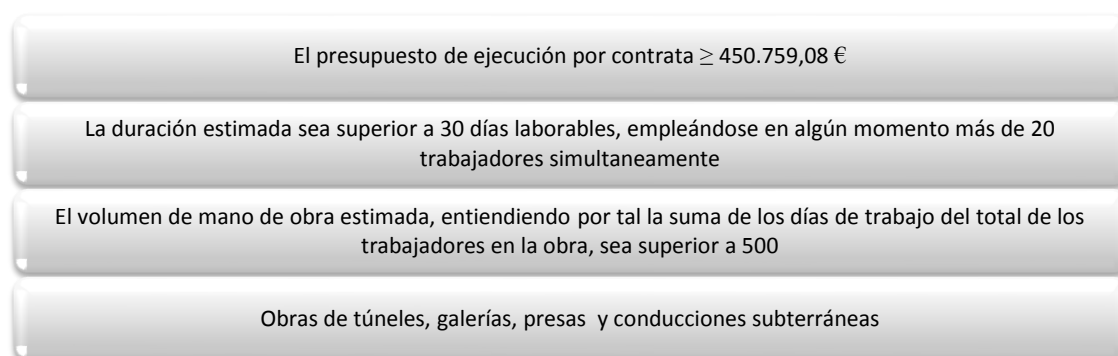


Ilustración 2.9. Obligatoriedad para la elaboración del Estudio de Seguridad y Salud⁵⁵.

Para el resto de casos, será de obligatorio la realización de un Estudio Básico de Seguridad y Salud.

Al igual que en el resto de sectores, es de obligado cumplimiento la redacción del Plan de Prevención (art. 16.1 de la L.P.R.L). Como peculiaridad se destaca, que este documento suele ir integrado dentro del Plan de Seguridad y Salud en Ejecución de Obra⁵⁶ que es elaborado por el contratista y que suele ser considerado el instrumento básico en cuanto a la prevención en una obra de construcción, de manera que, en consonancia con los aspectos recogidos en la redacción del Proyecto y en el Estudio de Seguridad y Salud en cuanto a las necesidades concretas de cada obra, permita la ejecución de la misma en las debidas condiciones de seguridad y salud.

⁵⁵ Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/g_obras.pdf (Consultado el 2/02/215).

⁵⁶ Artículo 7 del Real Decreto 1627/97, donde se dice “en aplicación del Estudio de Seguridad y Salud o, en su caso, del estudio básico, cada contratista elaborará un plan de seguridad y salud en el trabajo, en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico...”.

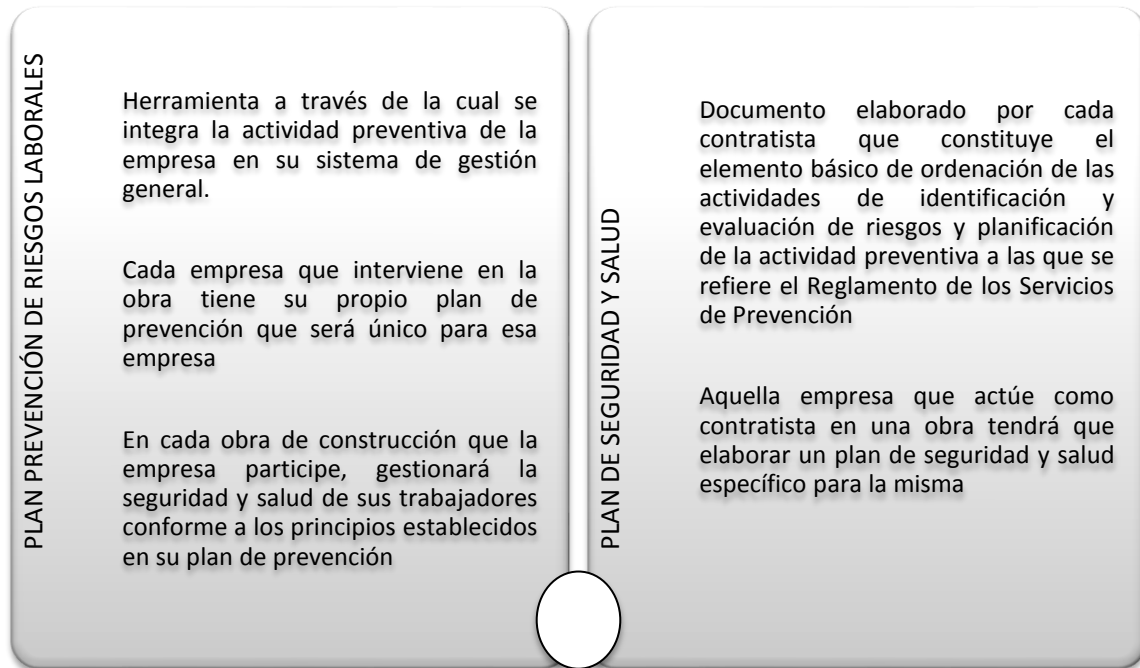


Ilustración 2.10. Diferencias entre el Plan de Prevención de Riesgos y el Plan de Seguridad y Salud. Fuente: Elaboración propia.

2.4. Actividades esenciales para llevar a cabo la prevención

Los elementos fundamentales a tener en cuenta para organizar la gestión y aplicar el plan de prevención de riesgos, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Estas dos actividades se llevarán a cabo por fases y de forma programada, y están reguladas en el Capítulo II. “Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva” del RSP.

A continuación, nos centraremos en la evaluación de los riesgos laborales, para más adelante explicar detalladamente todos los aspectos relacionados con la planificación de la actividad preventiva.

2.4.1. Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es la principal actividad establecida por la L.P.R.L para realizarse desde el inicio de la actividad preventiva en una empresa y siempre y cuando tengan lugar cambios (cambios en las condiciones de trabajo, nuevos trabajadores, etc.), para poder reconocer cada uno de los riesgos que existen en las empresas y que pueden afectar en la seguridad y salud de los trabajadores.

La incumbencia sobre la evaluación de riesgos recae sobre la Dirección de la empresa, previa consulta a los trabajadores y representantes de estos en cuanto al procedimiento empleado para desempeñarla, sabiendo que este procedimiento dependerá de los riesgos existentes en cada centro de trabajo y del nivel de prevención al que se quiera llegar.

Como primer paso para acatar la evaluación, se recomienda hacer un análisis exhaustivo de todos los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños que se hayan derivado del trabajo durante los últimos años, pues, el objetivo primordial, como ya se ha comentado anteriormente, es disminuir y controlar esos riesgos para finalmente eliminarlos. Este objetivo, se materializará estableciendo una serie de actividades preventivas y priorizando las actuaciones en consecuencia a la probabilidad de que los riesgos tengan lugar.

Para la evaluación de riesgos se requiere personal cualificado, con la formación que se requiera legalmente⁵⁷. Este personal, bien será designado por la Dirección de la empresa, o bien formarán parte del Servicio de Prevención, ya sea propio o ajeno, y sus actuaciones tendrán que ser consultadas a los representantes de los trabajadores.

Mediante la evaluación de los riesgos se obtendrá la información necesaria para tomar las decisiones apropiadas sobre la necesidad de adoptar o no medidas preventivas, y en todo caso, sobre las características de las medidas preventivas que haya que adoptarse.

Durante la evaluación de riesgos se evaluarán todos y cada uno de los que pueden estar presentes en cada puesto de trabajo, lo cual servirá para identificar los elementos peligrosos presentes, los trabajadores expuestos a los mismos y la dimensión de los mismos, siendo necesario que se documente todo el proceso.

Entre los principales riesgos que nos podemos encontrar en las obras de construcción, señalamos los siguientes:

⁵⁷ Capítulo V. Funciones y Niveles de Cualificación, del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En movimientos de tierras y excavaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atropellos y colisiones. • Vuelcos de vehículos y máquinas. • Desprendimientos. • Caídas de personas al mismo y a distinto nivel. • Polvo. • Ruidos. • Pisada sobre objetos punzantes. • Sobreesfuerzos. • Aplastamientos y atrapamientos. • Caída de objetos y/o de máquinas. • Cuerpos extraños en ojos. • Golpes y/o cortes con objetos y/o maquinaria.
En cimentaciones y hormigones	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas al mismo y a distinto nivel. • Caída de objetos. • Golpes y atrapamientos. • Cortes, pinchazos y golpes con máquinas, herramientas y materiales. • Electrocuciiones. • Eczemas por hormigones. • Aplastamientos y atropellos y/o colisiones. • Contactos eléctricos indirectos. • Pisada sobre objetos punzantes. • Vibraciones.
En la estructura metálica y cubiertas	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas de altura. • Caída de objetos. Trabajos superpuestos • Manejo de grandes piezas. Cables. • Propios de soldaduras eléctricas y cortes con soplete. • Electrocuciiones. • Golpes y atrapamientos. • Chispas, cortes, punzamientos y demás accidentes propios del uso de desbarbadoras, sierras y taladros. • Propios de grúas y cabestrantes. • Derrumbamientos. Hundimientos. • Sobreesfuerzos.
Cerramiento, albañilería y otros:	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecciones de objetos y/o fragmentos. • Ambiente pulvígeno. • Aplastamientos. Atropellos y/o colisiones. • Caída de objetos y/o de máquinas. • Caídas de personas al mismo y a distinto nivel. • Contactos eléctricos indirectos. • Derrumbamientos. • Desprendimientos. • Golpes y/o cortes con objetos y/o maquinaria. • Sobreesfuerzos. • Ruido. • Vuelco de máquinas y/o camiones. • Caída de personas de altura.
Instalación de protección contra incendios, fontanería y bajantes	<ul style="list-style-type: none"> • Caída de objetos y/o de máquinas. • Caídas de personas al mismo y a distinto nivel. • Cuerpos extraños en ojos. • Exposición a fuentes luminosas peligrosas. • Golpes y/o cortes con objetos y/o maquinaria.
Riesgos de daños a terceros	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de personas ajenas en el interior de las parcela de la propiedad: • Caídas al mismo o distinto nivel. • Caída de objetos. • Atropellos. • Salida del personal de la obras a las vías públicas: • Caídas.

2.4.2. Planificación de la actividad preventiva

Será misión del empresario planificar la actividad preventiva cuando se pongan de manifiesto situaciones de riesgo conocidas a partir de la evaluación de riesgos ya comentada. Esta planificación⁵⁸ tendrá como finalidad eliminar, controlar y reducir los riesgos, según una jerarquía de prioridades conforme a la magnitud y al número de trabajadores expuestos a los mismos.

En toda planificación de la actividad preventiva deben establecerse medidas correctoras, o en su caso, las medidas preventivas oportunas, los medios y los materiales necesarios, los recursos económicos imprescindibles para establecer las medidas, el periodo de tiempo en el que se ejecutarán las medidas previstas, la urgencia y prioridad de cada medida adoptada, y los métodos para llevar a cabo el seguimiento y el control de lo planificado.

En general, se planificarán todas las medidas de prevención y protección que se tendrán que poner en marcha en la empresa, además de las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la forma en la que se llevarán a cabo las actividades de información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

En la planificación, además de lo anterior, se debe tener en cuenta el seguimiento permanente de la actividad preventiva, para cumplir con el objetivo de conseguir una mejora continua primero en la gestión preventiva de las empresas y finalmente en la gestión general de las mismas.

Para simplificar el proceso de planificación en materia preventiva, se permite a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del RSP, que puedan realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, según el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

Identificados en el punto anterior los principales riesgos a que estarán expuestos los trabajadores y, en general, cualquier persona presente en el recinto objeto de la obra durante la ejecución de la misma y de las instalaciones proyectadas, se señalan a continuación, los puntos sobre los cuales se deben establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud, que los Contratistas y Subcontratistas estarán obligados a contemplar durante la ejecución de la obra.

Para el cumplimiento de las disposiciones que se citan en este punto, deberán observarse, además de lo que aquí se indica, las medidas de protección tanto individual, como colectiva que se enumeran en el punto siguiente.

Las obligaciones previstas en este apartado se aplicarán siempre que lo exijan las características de la obra o de la actividad, las circunstancias o cualquier riesgo, y serán de aplicación a la totalidad de la obra, incluidos los puestos de trabajo en las obras en el interior y en el exterior de los locales.

⁵⁸ Artículo 8. Necesidad de la planificación. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los puntos sobre los cuales se establecerán las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción son los siguientes:

- Estabilidad y solidez
- Instalación de suministro y reparto de Energía
- Vías y salidas de emergencia
- Detección y lucha contra incendios
- Ventilación
- Iluminación
- Temperatura
- Puertas y portones
- Vías de circulación y zonas peligrosas
- Muelles y rampas de carga
- Espacio de trabajo
- Primeros auxilios
- Servicios higiénicos
- Locales de descanso o de alojamiento
- Mujeres embarazadas y madres lactantes
- Disposiciones varias



CAPÍTULO 3

EQUIPOS DE PROTECCIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

3. Equipos de protección en el sector de la construcción

En el sector de la construcción, peculiar por el entramado de empresas y gremios que pueden llegar a participar en una obra, las medidas de protección se recogerán o vendrán indicadas tanto en el Estudio de Seguridad y Salud, en su defecto Estudio Básico de Seguridad y Salud, cuando la obra requiera proyecto, y en los Planes de Prevención de las distintas empresas.

La obligación de implantar estas medidas de protección recae, según el Real Decreto 1627/97, en el Promotor, Coordinador de Seguridad y Salud y en los contratistas y subcontratistas, teniendo por tanto que, cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud en cuanto a la utilización de las diferentes protecciones individuales y colectivas.

Al hablar de equipos o medidas de protección hemos de empezar diferenciando lo que son las protecciones colectivas de los equipos de protección individual (EPI), o lo que es lo mismo, protecciones individuales.

En este punto, vamos a ver las medidas de protección colectiva e individual más destacadas en el sector de la construcción, después de haber analizado los principales riesgos existentes en las mismas.

3.1. Protecciones colectivas

En los trabajos de construcción, es de obligado cumplimiento implantar y utilizar los sistemas de seguridad colectiva, por todas las empresas que en ellos participen incluidas las contratadas y subcontratadas.

En el sector de la construcción existen gran número de accidentes, de relevante gravedad, provocados entre otras cosas por las caídas en altura, por lo que se hace necesario el uso de medidas de protección colectivas para evitarlos. Dentro de este sector, los principales accidentes debido a este motivo, tienen lugar en trabajos en tejados, cubiertas, huecos exteriores e interiores, y andamios

Las protecciones colectivas son las primeras que se deben adoptar para controlar o eliminar un riesgo. La mayoría de ellas evitan los riesgos, mientras que otras únicamente los contraloran, evitando que existan lesiones después de materializarse los riesgos. Están diseñadas para proteger de ciertos riesgos, pero esto no exime de utilizar siempre la prudencia y hacer uso de los EPI.

Cada protección colectiva será adecuada para un tipo de riesgo y en unas condiciones determinadas, por ello debe tenerse claro cuál es la protección colectiva más adecuada para cada situación. Además, es importante que todas y cada una de las protecciones colectivas que se vayan a emplear estén instaladas correctamente, sean revisadas frecuentemente para evitar problemas a mayores y que permanezcan colocadas durante todo el tiempo que estén presentes los riesgos para los cuales se instalaron.

Entre los principales riesgos a salvar en las obras de construcción podemos destacar las caídas de objetos y las caídas en altura. Tanto para unas como para las otras los trabajadores deben estar protegidos y para ello utilizarán, siempre que técnicamente sea posible, medidas de protección colectiva.

Con respecto a las caídas en altura⁵⁹, en el sector de la construcción se utilizan equipos de trabajo como plataformas, andamios y pasarelas, sin olvidarnos de la presencia de huecos, desniveles y aberturas, que suponen riesgos de caídas para los trabajadores y que por tanto deben protegerse a través de medidas colectivas. Además de la caída en sí, cabe señalar un riesgo adicional que es la naturaleza del lugar en el que se puede producir la caída, incrementando la gravedad.

Entre otras, se puede decir que las protecciones colectivas más utilizadas en las obras de construcción son:

- ✓ Las barandillas, pasarelas y escaleras
- ✓ Andamios y redes de seguridad
- ✓ Sistemas de ventilación
- ✓ Barreras de protecciones acústicas
- ✓ Vallado perimetral de la zona de trabajo
- ✓ Extintores de incendios
- ✓ Marquesinas contra caída de objetos
- ✓ Carcasas de protección de motores o piezas en continuo movimiento
- ✓ Señalizaciones e indicativos, etc.

A continuación nos centramos en tres de los medios de protección colectivos más importantes en el sector de la construcción, por ser los utilizados frente a caídas en altura, uno de los riesgos fundamentales a los que están expuestos los trabajadores del sector.

Las redes de seguridad⁶⁰

Es uno de los medios de protección colectivos más utilizados para impedir o limitar las caídas en altura tanto de personas como de objetos. Se trata de una red sustentada por una cuerda perimetral u otros elementos de sujeción o por la combinación de ellos, que está diseñada para recoger a los trabajadores y objetos que caigan desde cierta altura, utilizándose distintos tipos de redes; redes tipo tenis, redes verticales con o sin horcas y redes horizontales. En caso de buscarse limitar únicamente la caída se utilizarán redes verticales con horcas y redes horizontales.

Para que esta red sea considerada útil a lo hora de garantizar la vida o la salud de las personas trabajadoras, debe cumplir los siguientes requisitos:

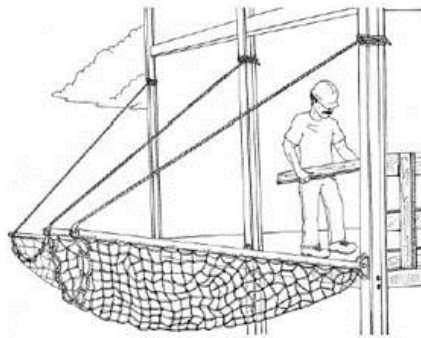
- ✓ Que la caída tenga lugar dentro de la red
- ✓ Que la persona al caer en la red no padezca lesiones
- ✓

⁵⁹ MARTÍNEZ MONTESINOS, F.J. “Problemática del uso de equipos de protección individual contra caídas de altura en obras de construcción”. Veas: <http://www.coaath.es/coloquio/tema4/TALLER4D2.pdf> (Consultado el 2/03/2015).

⁶⁰ NTP 124: Redes de seguridad.

Para ello, las redes se deben instalar de manera que no permitan una caída libre de más de 6 metros.

En cuanto los materiales utilizados para su elaboración, destacan las fibras sintéticas puesto que en las fibras naturales podemos observar ciertas deficiencias, como por ejemplo, que son menos resistentes, que pierden resistencia ante la exposición a agentes climáticos y por último, que son más sensibles al ataque de hongos, bacterias, etc., haciendo que sean más sensibles a la descomposición.



Barandillas

Un guardacuerpo o barandilla es un elemento que tiene por objeto proteger contra los riesgos de caída fortuita al vacío de personas trabajando o circulando junto al mismo.⁶¹

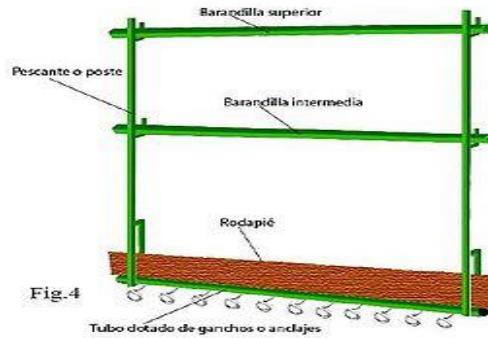
Las barandillas suelen estar constituidas por distintas partes, entre ellas:

- ✓ La barandilla, propiamente dicha, que es la barra superior, la cual se destina a la proporcionar sujeción haciendo uso de la mano y que suele situarse a unos 90 cm del suelo.
- ✓ El plinto que es un elemento apoyado sobre el suelo que impide la caída de objetos, además de impedir también que el pie de las personas que resbalen pase por debajo de la barandilla.
- ✓ La barra horizontal o listón intermedio que está situado entre la barandilla y el plinto, el cual asegura una protección adicional para evitar que pase el cuerpo de una persona.
- ✓ El montante es el elemento vertical que va a permitir el anclaje del conjunto de la barandilla al borde de la abertura que hay que proteger.

El R.D. 486/1997, por el cual se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo, en el Artículo 3. 3º del Anexo I, punto A), dice:

"Las barandillas serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90 cm y dispondrán de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de la mismas o la caída de objetos sobre personas."

⁶¹ NTP 123: Barandillas.



Pasarelas

Las pasarelas conforman un medio para evitar las caídas de los trabajadores, tanto a distinto nivel como al mismo nivel, cuando nos encontramos con superficies inestables o peligrosas.

Las pasarelas que se pueden utilizar pueden ser metálicas o de madera y entre los requisitos a cumplir encontramos que deben ser:

- ✓ Resistentes a los pesos que tienen que soportar
- ✓ Estables no solo a deslizamientos, sino también frente a oscilaciones laterales.
- ✓

En aquellos casos en los que la zona donde se va instalar esta medida de protección colectiva exista el riesgo de caída a distinto nivel, es necesario colocar una barandilla de seguridad.



Se ha de mencionar también el uso en las obras de construcción de equipos de trabajo como maquinaria o herramientas (andamios, plataformas elevadoras, escaleras, maquinaria para el movimiento de tierras, etc.). Estos, son junto con las caídas, uno de los principales factores de riesgo en los accidentes de trabajo, especialmente por la gravedad de los daños que ocasionan. Todos estos equipos de trabajo deberán cumplir unas medidas de protección y de prevención mínimas, entre ellas:



- Medidas de prevención en el diseño de los equipos para que no supongan un riesgo en sí mismos
- Mercado CE
- Medidas de protección colectiva: resguardos, pantallas, dispositivos de seguridad, etc.

Con respecto a estos cumplimientos de las protecciones colectivas y en concreto en lo relativo al mercado CE, cada vez existen más indicios de que algunos fabricantes se aprovechan del desconocimiento de los agentes responsables de la prevención de riesgos en materia de suministros industriales, utilizando etiquetados que no cumplen con las normas UNE-EN⁶², suponiendo en consecuencia la inexistencia de fiabilidad con respecto a esos productos.

3.2. Protecciones individuales

En cuanto a las protecciones individuales, la disposición final primera del Real Decreto 773/1997⁶³ establece que “El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará y mantendrá actualizada una Guía Técnica, de carácter no vinculante, para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual “.

Mediante el citado Real Decreto 773/1997 se transpone a la normativa nacional la normativa europea Directiva europea 89/656/CEE, de 30 de noviembre de 1989, y según este, se define “equipo de protección individual” como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI están sometidos a un doble marco normativo, por un lado el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, que establece las disposiciones mínimas para garantizar una protección adecuada de trabajador durante su utilización, y por otro el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se establece los requisitos que deben cumplir los EPI, desde su diseño y fabricación, hasta su comercialización, con el fin de garantizar la salud y seguridad de los usuarios.

La misión de un EPI es impedir que tenga lugar un daño cuando un trabajador esté expuesto a un riesgo y debe llevarlo permanentemente la persona durante el tiempo

⁶² PÉREZ MERLOS, R. “Etiquetado de Redes de Seguridad ¿Necesario para aclarar al usuario o instrumento para confundirlo?” Véase: <http://www.diagnosticoprconstruccion.com/> (Consultado el 25/02/2015)

⁶³ Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 89/656/CEE, de 30 de noviembre, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual. BOE núm. 140, de 12 de junio de 1997.

en que se desarrolle la actividad laboral, mientras se mantenga la situación de riesgo que implica su uso.

Los equipos de protección individuales son protecciones personales que tienen por objeto proteger al trabajador ante peligros potenciales o riesgos que se producen durante una actividad laboral. Son la última barrera entre el trabajador y el riesgo, y deben considerarse como técnicas complementarias a las protecciones colectivas.

Una de las diferencias fundamentales entre las protecciones individuales y colectivas, es que éstas están diseñadas y se aplican con el fin de eliminar una situación de riesgo, mientras que las primeras lo que pretenden es eliminar, o por lo menos disminuir, las consecuencias que para el trabajador suponen las situaciones de riesgo.

Equipos de protección individual	Uso individual
	Ajustarse al individuo
	LLevar instrucciones
	Mantenimiento adecuado: por parte del empresario y del trabajador
	Advertir de limitaciones

Ilustración 3.1. Características de los Equipos de Protección Individual. Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las responsabilidades y obligaciones del empresario con respecto a los EPI, señalar que éste estará obligado a determinar los puestos de trabajo en los que sean necesarias las protecciones individuales, e indicar para cada riesgo al que se ofrezca protección, los equipos, en concreto, que tengan que utilizarse. Además recaerá sobre él, hacerlos disponibles de manera gratuita en la empresa para cada uno de los trabajadores que los necesite, facilitar la pertinente información respecto a cada equipo y prestar atención a su utilización.

Del mismo modo que a través de la evaluación de riesgos se consigue la información necesaria para establecer las protecciones colectivas necesarias, lo mismo ocurre con los equipos de protección individual, de ahí la necesidad de realizar una exhaustiva y adecuada evaluación de riesgos.

En todo caso, los EPI tendrán que ser utilizados cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o disminuirse lo suficiente por medio de protecciones colectivas o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. En el artículo 4 del Real Decreto 773/1997 se establece una relación no exhaustiva en las que suele ser necesaria la utilización de EPI, por ejemplo “cuando la implementación de las medidas de tipo técnico y organizativo requiera un cierto tiempo...”.

A la hora de la elección de los equipos de protección individual, también recogido en el Real Decreto citado anteriormente, se recomienda seguir las siguientes actuaciones:

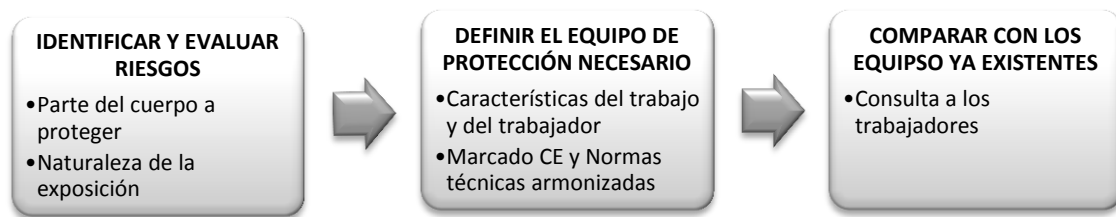


Ilustración 11. Actuaciones para elegir el EPI. Fuente: Elaboración propia a partir del Real Decreto 773/1997.

Los EPI deben llevar el marcado CE⁶⁴, y existen tres categorías I, II y III, según los riesgos que cubre, así el I será para riesgos mínimos mientras que el II será para riesgos muy graves o mortales, por ejemplo, dentro de la categoría III nos encontraríamos a los equipos de protección para proteger caídas desde altura.

Otra característica a resaltar de los EPI es que deben, además de aportar protección frente a los riesgos para los que estén diseñados, asegurar el confort o bienestar del trabajador, es decir que, hay que tener en cuenta la ergonomía a la hora de su diseño.

Entre las recomendaciones adicionales a tener en cuenta, en el caso de que los EPI lleven sistemas de ajuste en condiciones normales y una vez ajustados, no podrán desajustarse salvo porque así lo quiera el usuario. Además, aquellos EPI que cubran las partes del cuerpo que hayan de proteger, estarán convenientemente ventilados, para evitar transpiraciones producidas por su utilización.

Dado el amplio abanico de sectores que abarcan las obras de construcción, desde grúas hasta soldadores, encofradores, etc., los EPI que nos podemos encontrar en las mismas siendo utilizados por los distintos trabajadores son numerosísimos y los podemos clasificar de la siguiente manera:



⁶⁴ Directiva del Consejo 89/686/CEE, de 21 de diciembre, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a los equipos de protección individual. DOCE Serie L, nº 399. Fecha de publicación: 30 de diciembre de 1989.

La diversidad de las partes del cuerpo de la persona que hay que proteger, hace que los equipos que puedan ser utilizados sean muchos, y que sean muchas las características a tener en cuenta.

En concreto, para las obras en construcción, el Anexo III del R.D. 773/1997, establece la posibilidad de requerir el uso de EPI, en los siguientes casos:

- ✓ Protectores de la cabeza: Cascos protectores.

Se utilizarán en obras de construcción en actividades debajo de andamios y puestos de trabajo situados en altura, montajes e instalaciones, colocación de andamios, en actividades de movimientos de tierras, etc. Protege principalmente frente a riesgos mecánicos como caída de objetos, actividades en andamio, ya que presenta como características la absorción de impactos y la resistencia a la perforación.

La normativa aplicable a los mismos es la norma UNE-EN 397/A1: Cascos de protección para la industria.

- ✓ Protección del pie: Calzado de protección y de seguridad.

El calzado es un equipo de protección individual frente a distintos tipos de riesgos, entre ellos, la caída de objetos en la puntera, en el metatarso, atrapamientos, caídas por deslizamiento, corte por sierra, etc., riesgos que aparecen en las obras de construcción.

Estudiadas distintas fuentes, el calzado más usado en las obras es el calzado de seguridad que según la norma UNE-EN ISO 20345:2005 “Equipos de protección individual – Calzado de seguridad”, ofrece protección al usuario frente a riesgos como atrapamientos y van equipados con tope de seguridad.

- ✓ Protección ocular o facial

La norma UNE-EN 166, establece los requisitos que deben cumplir los protectores oculares. Son gafas de protección, pantallas o pantallas faciales que se utilizan entre otras cosas en trabajado de soldadura, corte..., etc.

- ✓ Protección respiratoria

Los equipos de protección respiratoria son equipos de protección individual de las vías respiratorias en los cuales la protección frente a contaminantes se obtiene disminuyendo la concentración de estos en la zona de inhalación por debajo de los niveles recomendados de exposición.

Existen distintos tipos de equipos de protección respiratorios, por un lado tenemos los dependientes del medio ambiente, en los cuales el aire inhalado pasa a través de un filtro donde se eliminan los contaminantes, y por otro lado tenemos los equipos de protección independientes del medio ambiente, o equipos aislantes, los cuales proporcionan protección tanto para atmosferas contaminadas como para la deficiencia de oxígeno.

La norma UNE-EN 529:2006 recoge las recomendaciones sobre su selección, uso, cuidado y mantenimiento.

✓ Protección del oído

Los protectores auditivos están regulados entre otras disposiciones por la norma UNE-EN 458:2005 en cuanto a recomendaciones relativas a la selección, uso, precauciones de empleo y mantenimiento.

Este tipo de protectores son equipos de protección individual que, debido a sus propiedades para la atenuación de sonido, disminuyen los efectos del ruido en la audición, para evitar así un daño en el oído. Su función es reducir el ruido obstaculizando su trayectoria desde la fuente hasta el canal auditivo. Existen distintos tipos, desde taponos, orejeras, protectores dependientes del nivel, protectores para la reducción activa del ruido, etc., y se elegirán unos u otros en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

✓ Protección de las manos

Los guantes utilizados frente a riesgos mecánicos que pueden aparecer en obras de construcción como abrasión, perforación están regulados por la norma UNE- EN 388, aunque, además, deben cumplir la norma UNE-EN 420, establece los requisitos generales que deben cumplir los guantes.

✓ Protección individual trabajos en altura⁶⁵

Cuando no exista la posibilidad de utilizar protecciones colectivas para evitar riesgos de caída de altura, o las condiciones de trabajo lo requieran, habrá que recurrir a proteger a los trabajadores mediante el uso de equipos de protección individual.

Se entiende como medio de protección individual frente a caídas de altura, aquel equipo cuya misión es sujetar a una persona a un punto de anclaje para evitar cualquier caída de altura o para frenarle en condiciones de seguridad.

Se distinguen dos sistemas de protección individual desde el punto de vista técnico, por un lado los sistemas anticaídas, destinados a parar la caída y constituidos por un arnés anticaída y por un sistema de conexión, y por otro lado, los sistemas de sujeción o suspensión, destinados a la sujeción del trabajador.

Dentro del primer grupo estarían incluidos los arneses y anclajes o elementos de amarre.

⁶⁵ Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura. Este Real Decreto modifica también el apartado C.5 del anexo IV del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, relativo a andamios y escaleras. BOE núm. 274, de 13 de noviembre de 2004.

Se deben de tener en cuenta los inconvenientes y una serie de consideraciones a la hora de utilizar equipos de protección individual contra caídas en altura en obras de construcción⁶⁶, teniendo en cuenta que, en ocasiones, el uso de estos equipos se convierte en abuso, y por tanto, se recomienda su uso a casos muy concretos, siempre justificados, y cumpliendo con unos requisitos muy estrictos que aseguren la eficacia del sistema en caso de producirse la caída del trabajador, para así, evitar consecuencias fatales.

Los sistemas de protección individual contra caídas están regulados por la norma UNE-EN 363:2009, entre otras normas más específicas para los distintos dispositivos.

✓ Señalización de equipos de protección

Se trata de las prendas de señalización, para aquellos trabajos que exijan que las prendas y por tanto los trabajadores que los lleven sean vistos a tiempo, para evitar atropellos por vehículos o maquinaria puesta en movimiento, riesgo que se corre en muchos casos en las obras de construcción.

Los requisitos generales para estas prendas están reguladas por la norma UNE-EN ISO 13668:2013.

La ropa de señalización de alta visibilidad está diseñada para señalar visualmente la presencia del trabajador, con el fin de que éste sea detectado en condiciones de riesgo, bajo cualquier tipo de luz diurna y bajo la luz de los faros de un vehículo en movimiento en la oscuridad.

⁶⁶ MARTÍNEZ MONTESINOS, F.J. “Problemática del uso de equipos de protección individual contra caídas de altura en obras de construcción”. Segundo Coloquio Europeo sobre Coordinación De Seguridad Y Salud. Véase: <http://www.coaath.es/coloquio/tema4/TALLER4D2.pdf> (Consultado el 3/03/2015).



CAPÍTULO 4

OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN UNA OBRA DE CONSTRUCCIÓN

4. Obligaciones en materia preventiva de los sujetos que intervienen en una obra de construcción

Los sujetos con obligaciones que intervienen en una obra de construcción son los siguientes:

PROMOTOR	Persona física o jurídica por cuenta de quién se ejecuta la obra.
DIRECCIÓN FACULTATIVA	Técnicos o Técnico competente nombrado por el promotor para controlar y dirigir el proyecto o la ejecución de la obra.
COORDINADORES	Técnico competente integrado en la Dirección Facultativa designado por el promotor para llevar a cabo las tareas de Seguridad y Salud en la obra.
PROYECTISTA	El autor que realiza toda o parte de la obra por encargo del promotor.
CONTRATISTA	Es la persona física o jurídica contratada por el promotor para ejecutar total o parcialmente una obra.
SUBCONTRATISTA	Es la persona física o jurídica contratada por el contratista para realizar determinadas partes o instalaciones de una obra.
TRABAJADOR AUTÓNOMO	Persona física distinta del contratista y del subcontratista, que asume contractualmente ante el promotor, contratista o subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo tenga contratado a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista.
TRABAJADORES	Persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

4.1. Promotor

El promotor será considerado como titular del centro de trabajo, como así viene recogido en el Real Decreto 171/2004⁶⁷, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, según el cual se entiende que sobre el promotor recaen las obligaciones que tiene el titular de informar e instruir a las empresas que confluyen en la obra a través de las acciones establecidas en el Real Decreto 1627/1997, mediante el Estudio de Seguridad y Salud, y gracias a la actuación del Coordinador de seguridad y salud en la fase de ejecución.

Entre las obligaciones del promotor se señalan las siguientes:

- ✓ Encargar un proyecto de ejecución a un técnico competente.
- ✓ Encargar la elaboración de un Estudio de Seguridad y Salud, o en su defecto, de un Estudio Básico de Seguridad y Salud.
- ✓ Designar a una dirección facultativa.
- ✓ Nombrar a los coordinadores de seguridad y salud, tanto para la fase de proyecto como de ejecución, si según el caso, intervienen varios proyectistas o más de una empresa, o una empresa y varios trabajadores autónomos.
- ✓ Presentar el documento de Aviso Previo ante la autoridad laboral.

Los promotores deben cumplir con el deber, en lo relativo al Estudio de Seguridad y Salud o Estudio Básico de Seguridad y Salud, a elaborar en la fase de proyecto, de que se ajuste a lo previsto en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Cabe reseñar en este punto, la diferencia entre este Estudio de Seguridad y Salud, y el Plan de Seguridad y Salud⁶⁸, entendido el primero como una herramienta en la que se recogen las previsiones preventivas de la obra en cuestión, y considerado al segundo como el auténtico sistema de gestión y planificación de la prevención en el centro de trabajo de la obra, recayendo la elaboración de este y por tanto la planificación de la prevención en el Contratista.

4.2. Dirección facultativa

La función de la Dirección facultativa será ejercer las funciones de Coordinador de Seguridad y Salud cuando éste no exista.

4.3. Coordinador en materia de seguridad y salud

La presente figura desempeñará las funciones de coordinar la aplicación de los principios de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha figura está integrada en la dirección facultativa de la obra, y se encargará de articular los medios necesarios para organizar la coordinación de la actividad de las empresas, según el artículo 24 y 32 del

⁶⁷ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 27 del 31 de enero de 2004.

⁶⁸ Estudio Técnico de Jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales. Cuestiones controvertidas en las obras de construcción. Instituto regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid. Véase: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010775.pdf> (Consultado el 27/03/ 2015).

Ley de Prevención de Riesgos, para así evitar interferencias e incompatibilidades en los trabajos, y poder organizar las acciones necesarias en función de la planificación preventiva propuestas.

Será, por otro lado, el encargado también de aprobar el Plan de Seguridad y Salud elaborado por cada contratista y sus correspondientes modificaciones.

Coordinará la adecuada la aplicación del método de trabajo, y procurará que se adopten las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra.

Será el responsable de la gestión del libro de incidencias y de remitir a la Inspección de Trabajo las anotaciones que en él se realicen.

Además, el coordinador de Seguridad y Salud, será el encargado de paralizar los trabajos ante situaciones de riesgo inminente o grave.

4.4. Projectista

La obligación principal del projectista es aplicar los principios generales de prevención para el desarrollo y elaboración del proyecto, por ello, uno de sus principales cometidos es la integración de la prevención de riesgos laborales en el proyecto. Según señala el RD 1627/1997, será el autor o autores del proyecto de obra, el cual se deberá elaborar teniendo en consideración los principios de acción preventiva de cara a ejecución, recogidos en el artículo 15 de la L.P.R.L. y los posteriores trabajos de mantenimiento que se tendrán que realizar⁶⁹.

4.5. Contratista y subcontratistas

La figura del contratista será la encargada de diseñar, elaborar y supervisar que se cumpla el Plan de Seguridad y Salud, presentará la comunicación de apertura de la obra, indicando en ella la información que antes estaba contenida en el aviso previo, y se ocupará de nombrar a las personas que se van a encargar de realizar las funciones preventivas.

El Plan de Seguridad y Salud será la herramienta básica que integra en él su Plan de Prevención y la Evaluación de Riesgos, y los del resto de las empresas que intervienen en la ejecución de la obra, para que ésta se lleve a cabo en las condiciones necesarias de seguridad y salud.

La figura del subcontratista, por su cuenta, elaborará o se adherirá al Plan de Seguridad y Salud del contratista, introduciendo los cambios que crea necesarios, y hará que este se cumpla por parte del personal bajo su mando, del mismo modo que el cumplirá las instrucciones derivadas de la Dirección Facultativa o del Coordinador de Seguridad y Salud.

⁶⁹ SÁNCHEZ DE LA ARENA, M.A. “Figuras jurídicas que intervienen en una obra de construcción”. Jornada de presentación de la Guía Técnica de la Construcción del INSHT. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2012/ficheros/MAngel%20S%C3%A1nchez%2017%20abril%202012.pdf (Consultado el 11/03/2015).

Los contratistas estarán obligados al cumplimiento de los principios de la acción preventiva, según el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y de los contenidos del Plan de Seguridad y Salud, al igual que los subcontratistas, y que los trabajadores autónomos contratados por ellos mientras dure la ejecución de la obra. Del mismo modo, tanto los contratistas como los subcontratistas, se encargarán de la coordinación de las actividades empresariales, según el artículo 24 de la LPRL, señalado anteriormente, y cumplir tanto los principios generales aplicables durante la ejecución de la obra y las disposiciones mínimas establecidas en el Anexo IV del Real Decreto 1627/97. Del mismo modo, deberán disponer y usar los equipos de trabajo ajustados al Real Decreto 1215/1997⁷⁰ y equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, y suministrar la información necesaria a los trabajadores sobre la utilización de los mismos y de los riesgos inherentes a su trabajo.

En las obras de construcción, nos podemos encontrar hasta tres niveles de subcontratación. El primer nivel sería la subcontrata contratada por el contratista, el segundo nivel la subcontrata contratada por el primer subcontratista y la tercera, la contratada por el segundo contratista.

4.6. Trabajador autónomo

Los trabajadores autónomos, como ya hemos iniciado, deberán aplicar los principios de la acción preventiva, y cumplir con las obligaciones que tienen los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales.

Además, entre sus obligaciones podemos señalar las siguientes:

- ✓ Las de cumplir con la coordinación de las actividades empresariales como una empresa más
- ✓ La de cumplir la normativa relativa a equipos de trabajo y equipos de protección individual
- ✓ La de cumplir con las órdenes del Coordinador de Seguridad y Salud **o, cuando este no exista de la Dirección Facultativa**, y por supuesto,
- ✓ La de cumplir con lo que venga reflejado en el Plan de Seguridad y Salud.

En aquellos casos en los que el promotor contrate directamente a trabajadores para que ejecuten la obra o determinados trabajos, estos tendrán la consideración de contratista principal y por tanto, deberán cumplir con sus obligaciones.

⁷⁰ Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Mediante este Real Decreto se procede a la transposición de la Directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre, modificada por la Directiva 95/63/CE, de 5 de diciembre, que establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo. BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997.

4.7. Trabajadores

Las obligaciones para con los trabajadores en materia de prevención, vienen recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 29.

En él, se recoge, que el trabajador en todo momento debe proteger su seguridad y la de sus compañeros, y para ello cumplirá las ordenes derivadas en materia de seguridad que le propicien sus superiores. Así, el trabajador deberá:

- ✓ Usar los equipos y medios de protección que necesita para ejercer su actividad
- ✓ Preservar el funcionamiento de los dispositivos de seguridad y otras protecciones colectivas que estén presentes en los lugares de trabajo
- ✓ Informar a contratistas y subcontratistas de cualquier situación de la que pueda derivar un riesgo para la salud
- ✓ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones preventivas y a la mejora de las condiciones de trabajo



CAPÍTULO 5

RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

5. Responsabilidades en materia de prevención

Según el artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”. Con otras palabras, se podría expresar lo anterior, diciendo que si el empresario incumpliera sus obligaciones, nos vamos a encontrar con distintos tipos de responsabilidades, cada una de ellas de distinta naturaleza⁷¹.

Así, nos vamos a encontrar con responsabilidades administrativas, responsabilidades civiles y responsabilidades penales. Hay casos de presencia de sanciones administrativas y penales, es decir, se dan situaciones, que pueden ser constitutivas de delito y que al mismo tiempo pueden ser tipificadas como infracciones administrativas o disciplinarias. En estas ocasiones, entraría el principio “non bis in idem⁷²”, el cual consiste en la prohibición de que un mismo hecho o suceso resulte sancionado más de una vez, y que según la Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1983⁷³ “conduce también a la imposibilidad de que cuando el ordenamiento permite una dualidad de procedimiento, y en cada uno de ellos ha de producirse un enjuiciamiento y una calificación de unos mismos hechos, el enjuiciamiento y la calificación que en el plano jurídico puedan producirse, se hagan con independencia, si resultan de la aplicación de normativa diferente, pero que no puede ocurrir lo mismo en lo que se refiere a la apreciación de los hechos, pues es claro que unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado”

5.1. Responsabilidad administrativa

Las responsabilidades de tipo administrativo recaerán sobre el empresario y sobre los trabajadores debido a incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por el empresario de la norma en materia preventiva de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa⁷⁴.

La potestad sancionadora de la administración se materializa estableciendo un conjunto de medidas disciplinarias de diferente naturaleza:

- ✓ Paralización de los trabajos.
- ✓ Recargos de prestaciones económicas derivadas de la Seguridad Social.
- ✓ Suspensión o cierre del centro de trabajo.

⁷¹ MONTOYA MELGAR, A. “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 53, 2004. (Consultado el 10/03/2015).

⁷² MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, J.A. “El principio non bis in idem y la subordinación de la potestad sancionadora administrativa al orden jurisdiccional penal”. Noticias jurídicas. Enero 2011.

⁷³ Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1983. BOE núm. 266, de 3 de octubre de 1983.

⁷⁴ FARRÉS MARSINACH, X. “La responsabilidad de empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias jurídicas. Noviembre del 2007. Véase <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html> (Consultado el 7/03/2015).

- ✓ Limitando la facultad de contratar con la Administración.

La configuración legal del derecho administrativo sancionador⁷⁵ en materia social se sitúa en la actualidad en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁷⁶ (LISOS), aplicándose de manera subsidiaria lo dispuesto en la Ley 30/1992, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Real Decreto Legislativo 5/2000 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) establece que: *“son infracciones laborales en materia de Prevención de Riesgos Laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral, sujetos a responsabilidad conforme a la presente Ley”*.

Estas infracciones se pueden considerar leves, graves y muy graves, en función de la naturaleza de lo que se está infringiendo y el sujeto del derecho afectado.

Las infracciones leves están recogidas en el artículo 11 del Real Decreto 5/2000 y entre ellas podemos encontrar la falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores, no comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo, o las que supongan incumplimientos de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Las infracciones graves están recogidas en el artículo 12 del Real Decreto 5/2000, y algunas de las más significativas, son por ejemplo, no llevar a cabo los reconocimientos médicos establecidos en la normativa o la falta de notificación ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales graves.

Así mismo, las infracciones muy graves vienen recogidas en el artículo 13 del mismo Real Decreto que las anteriores, y como tal, señalamos entre otras, la atribución a los trabajadores de puestos de trabajo inadecuados, con riesgo grave e inminente.

Toda infracción regulada legalmente llevará consigo una sanción administrativa. Las sanciones podrán asignarse en los grados de mínimo, medio y máximo, en función de diferentes factores a valorar: negligencia e intencionalidad del sujeto que la comete, fraude, incumplimiento de las advertencias y requerimientos de la Inspección de Trabajo, número de trabajadores o de beneficiarios afectados, etc.

En cuanto a la prescripción de las infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las faltas prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves, y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

⁷⁵ CAMAS RODA, F. “Responsabilidad empresarial por siniestralidad laboral: régimen sancionador.” XVI Jornadas catalanas de Derecho Social. Universitat de Girona. Véase: <http://www.uoc.edu/symposia/dretsocial/ponencies/camas0205.pdf> (Consultado el 14/04/2015).

⁷⁶ *Real Decreto Legislativo 5/2000*, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en cuya *Sección 2* hace referencia a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. BOE núm. 189, de 8 de agosto del 2000.

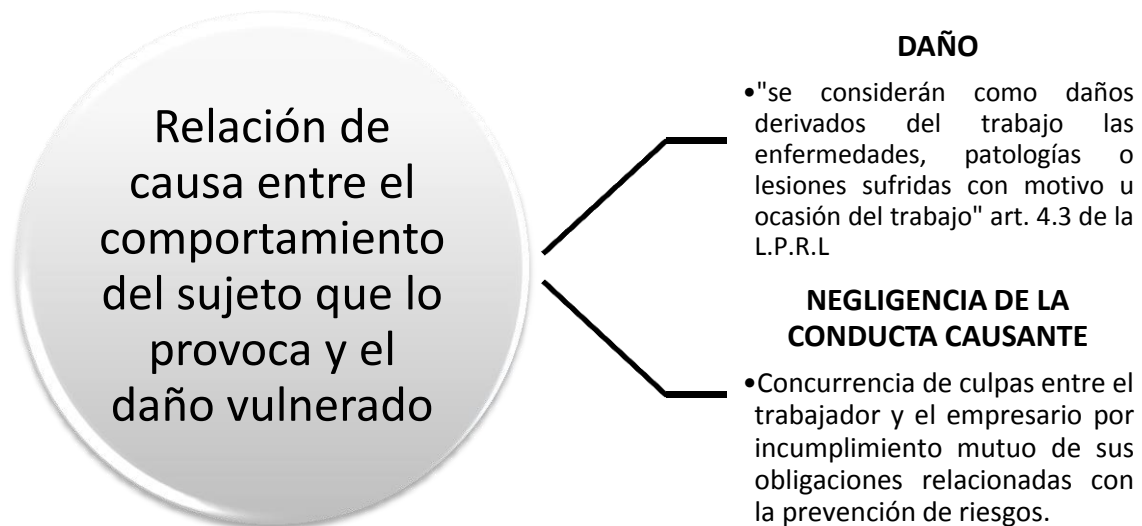
Lo anterior queda constatado en dos Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya⁷⁷ (Sala de lo Social, Sección 1ª) número 341/2009 de 19 de enero y 4736/2009 de 10 de junio, en las cuales se entiende un incumplimiento laboral, y por tanto el ejercicio de la potestad disciplinaria del empresario, debido a un incumplimiento en materia preventiva, en ambos casos, por no llevar casco en una obra de construcción.

5.2. Responsabilidad civil

Las responsabilidades civiles tienen lugar en el momento en que a consecuencia de un comportamiento o conducta inadecuada se producen daños para la salud del trabajador o incluso, la muerte.

Para que exista responsabilidad civil, deben de confluír no solo los daños para la salud, sino también la negligencia y la causalidad.

Según Diez Picazo y Gullon⁷⁸, “La responsabilidad civil significa la sujeción de quién vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido”.



La responsabilidad civil estriba en la carga de una indemnización, que será fijada por la autoridad judicial competente, según los daños que se hubieran ocasionado.

Este tipo de responsabilidad es totalmente compatible con las responsabilidades administrativas, y también con el gravamen de las prestaciones económicas al Sistema de Seguridad Social, siendo el plazo de prescripción de la misma de un año.

⁷⁷ Despídos disciplinarios por no utilizar el casco en obra. Sociedad de Prevención Asepeyo. Véase: <http://blocs.xtec.cat/economiaempresabatxillerat/files/2011/12/DESPIDOS-DISCIPLINARIOS-POR-NO-UTILIZAR-EL-CASCO-SENTENCIA.pdf> (Consultado el 15/03/2015).

⁷⁸ DIEZ PICAZO, L y A. GULLON “Sistema de Derecho Civil”. Vol II. TECNOS. Madrid 2001. pág. 539.

Según el tipo de relación que exista entre el causante del daño y la persona que lo sufre, es decir, la víctima, podemos distinguir dos tipos de responsabilidad civil:

Responsabilidad Civil Contractual

Se da en aquellas situaciones en las que el autor del daño y la víctima están relacionados a través de un contrato, y por tanto vinculadas con anterioridad al suceso.

En estas situaciones suele ocurrir que el trabajador accidentado demande al empresario, o que la empresa subcontratada demande a la contrata.

Responsabilidad Civil Extracontractual

Es un tipo de responsabilidad civil que tiene lugar cuando los daños son sufridos por terceros, es decir, la víctima y el autor del daño no tienen ningún contrato entre ellos, de manera que el vínculo nace en el momento en el que tiene lugar de los hechos.

Un ejemplo que nos puede aclarar este tipo de situaciones sería cuando un viandante sufre un accidente por caída de material.

Puede darse el caso de que concurran los dos tipos de responsabilidades civiles, y sería, según García Valdecasas, “cuando, en el hecho causante del daño, concurren, al mismo tiempo, los caracteres de una infracción contractual y de una violación del deber de no causar daño a otro”⁷⁹.

5.3. Responsabilidad penal

Determinadas conductas relativas a la protección en materia de seguridad y salud que pueden menoscabar los derechos de los trabajadores podrán acarrear determinadas responsabilidades penales.

La función principal del Derecho penal es asegurar la convivencia en paz de los ciudadanos estableciendo penas severas a los responsables de las conductas que puedan ocasionar daños y perjuicios contra los bienes jurídicos considerados esenciales, como el derecho a la vida, a la salud y a la integridad física de los trabajadores en el ámbito laboral.

El Código Penal distingue entre delitos y faltas, y mientras que los delitos pueden conllevar penas de prisión e inhabilitación profesional, y responde a una imprudencia grave o a un dolo; las faltas suelen ser penadas con una multa económica y suelen responder a una imprudencia leve.

Para que se considere dolo, debe mediar el conocimiento y representación de los hechos y su previsión, con la consecuencia de su ilicitud, y además, ser querido o aceptado, a diferencia de la imprudencia, donde no existe intención de dañar o someter a los trabajadores a un peligro, pero ante la probabilidad del riesgo grave no se actúa para evitarlo.

⁷⁹ GARCIA VALDECASAS, L. “El problema de la acumulación”. Pág. 833, cit. CAVANILLAS MUGICATAPIA, S y I. TAPIA FERNÁNDEZ. “La concurrencia de responsabilidad contractual y extracontractual, tratamiento sustantivo y procesal”. CENTRO DE ESTUDIOS RAMON ARECES. Madrid 1992. pág. 6.

El Código Penal recoge diversas conductas que atentan contra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, constitutivas de infracción penal, y se hace cargo tanto de la creación del riesgo, como el suceso del resultado no deseado.

Así, nos vamos a encontrar con dos tipos de delitos:

En primer lugar los delitos de riesgo, o lo que es lo mismo delitos contra la seguridad y salud en el trabajo⁸⁰, que son aquellos en los que la sanción viene por la mera creación del riesgo, sin la necesidad de que se haya producido daño o lesión. Dentro de este grupo nos encontramos a los delitos contra la seguridad de los trabajadores, en los cuales, el bien jurídico protegido es la seguridad laboral.

Y, en segundo lugar, nos encontramos con los delitos de resultados, que se conocen como delitos y faltas imprudentes de resultado aplicables a la Seguridad Laboral. En este caso, se trata de delitos en los cuales se sanciona al autor en función del resultado bien sea por culpabilidad o por imprudencia. Entre ellos, podemos señalar, el delito por homicidio imprudente, la falta de homicidio, o el delito de lesiones.

5.4. Recargo de prestaciones de la Seguridad Social

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social es previo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y establece a mayores otra sanción para el empresario aparte del vistas anteriormente para cuando este incumpla sus deberes en materia de seguridad y salud laboral.

Así, para cuando ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que tenga como motivos la ausencia de medidas de seguridad, se establecerá una sanción para el empresario cuya cuantía dependerá de la gravedad de los hechos y de las características de las lesiones sufridas por el trabajador.

Por regla general, esta cuantificación se establece entre un 30 y un 50% de las prestaciones que el trabajador haya recibido o vaya a recibir, efectuándose el pago de una sola vez.

5.5. Responsabilidad de los trabajadores

En el caso de los trabajadores, corresponde a cada uno de ellos, velar, según sus posibilidades y a través del cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su seguridad y salud en el puesto de trabajo y por la de las demás personas que puedan verse afectadas por su actividad profesional.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos reflejados en el punto anterior, serán considerados incumplimientos laborales según lo previsto en el artículo 58.1 del Real Decreto

⁸⁰ FARRÉS MARSINACH, X. “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias Jurídicas. Noviembre de 2007. Véase <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html> (Consultado el 15 de febrero de 2015).

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o de falta, según lo establecido en la normativa sobre el régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario de las Administraciones públicas.

Así las facultades disciplinarias se ejecutarán en función del grado de incumplimiento que establecerán los convenios colectivos, pudiéndose llegar incluso al despido.

En cuanto a las sanciones que se impondrán a los trabajadores, existen unos límites por los cuales se prohíben aquellas sanciones que provoquen una reducción de la duración de las vacaciones, de los descansos o que supongan una multa de haber.

Además, el trabajador podrá ser también objeto de responsabilidad penal, que surgirá cuando el incumplimiento de las normas de prevención aparezca tipificado como delito en el código penal. Esta responsabilidad, además conlleva una responsabilidad civil para reparar los daños causados y tiene como peculiaridad, que solo recaerá sobre personas físicas.

Y por último, señalar la responsabilidad civil del trabajador, regulada por la legislación civil. Así, el trabajador deberá responder de los daños causados al empresario por los daños sufridos como consecuencia de los incumplimientos por parte del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, y si fuera el caso, responderá también de los daños causados frente a terceros o compañeros de trabajo, según se indique en el Código Civil.



CAPÍTULO 6

ANÁLISIS DE SINIESTRALIDAD EN EL SECTOR

6. Análisis de siniestralidad en el sector

El análisis de siniestralidad se realiza fundamentalmente mediante el estudio del índice de incidencia, que es el número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas, lo que hace que se le considere un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo.

En líneas generales, y según datos del Ministerio Fiscal, se puede dar una lectura bastante satisfactoria a las cifras con las que se cuentan relativas a siniestralidad.

La evolución de la siniestralidad laboral en España sería positiva de no ser por la disminución de la actividad laboral prácticamente en todos los sectores de producción, pero especialmente en el sector de la construcción, que arrastra la situación de crisis económica con el considerable aumento de la cifras de desempleo y, en consecuencia, del menor número de trabajadores expuestos a los riesgos para su vida y salud derivados de su actividad laboral. Pero aun partiendo de esta realidad, habrá que entender también que algo va un poco mejor. Si tenemos en cuenta que los efectos de la crisis económica se vienen manifestando en forma intensa, en los últimos años se puede señalar que las cifras examinadas desde el año 2009 hasta el 2011 no han dejado de bajar en todos los indicadores manejados y, en algunos de ellos, de forma sensible. Esto nos obliga a tratar de buscar otras causas que, además de la crisis económica hayan contribuido también a la mejora de la situación. Se puede percibir un cambio de actitud bastante generalizado de todas las partes que intervienen en los sectores productivos en los que se pueden producir accidentes laborales. Tanto los empresarios, como los técnicos que intervienen en los sistemas productivos, van dándose cuenta de la importancia de la implantación integral de la prevención y de su riguroso control en las actividades laborales cotidianas.⁸¹

Con respecto al sector que nos corresponde, existen diversas características que hacen peculiar al sector de la construcción, empeorando las condiciones de trabajo y pudiendo ser causa de mayor exposición a distintos riesgos⁸², y que en consecuencia, favorecen la siniestralidad laboral. Por un lado, en dicho sector existe gran número de trabajadores sin experiencia y temporales, que no hablan el mismo idioma, lo que dificulta el desarrollo de un trabajo seguro y eficiente en estas condiciones. Además, la mayor parte de actividades constructivas son subcontratadas por los contratistas principales a pequeñas empresas o incluso a trabajadores autónomos. Y por lo general, la empresa constructora no suele asumir la obligación de servir las condiciones de

⁸¹ Reseña de los datos estadísticos de las Fiscalías Especiales (I) - Siniestralidad Laboral. Memoria de la Fiscalía General del Estado 2012. https://www.fiscal.es/fiscal/publico/ciudadano/gabinete_prensa/noticias/detalle!/ut/p/a1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOI9HT0cDT2DDbzcFszcDBzdPYOdTD08jE0sjYEKInErsAgyIU6_AQ7gaEBIf7h-FD4l_n5m-BWAnQhWgM8NeK0IM9UvyA2NMMj0TAcA79hw2Q!!/dl5/d5/L2dJQSEvUUt3QS80SmIFL1o2X0IBSEExSVMwSkdDMTgwQUc1N0ZRQUowMEc2/?itemId=6116&tieneImágenes=0&tieneDocs=0 (Consultado el 5/04/215).

⁸² ARROYAVE ECHEVARRI, A. “Enfermedades profesionales en obreros del sector de la construcción por exposición a agentes químicos”. Universidad Politécnica de Valencia. Véase: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/14060/Tesina%20Adriana%20Arroyave.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 5/04/215).

seguridad y salud a los trabajadores, y tampoco se hace cargo de la seguridad social de éstos, siendo esta tarea competencia de las empresas subcontratadas, las cuales deben presentar toda la documentación con respecto a la prevención de riesgos laborales.

Para poder hablar de siniestralidad laboral y realizar un análisis de los accidentes laborales acontecidos es necesario conocer una serie de índices estadísticos.

Estos índices son:

- ❖ Índice de incidencia⁸³: Este índice representa el nº de accidentes que conllevan baja producidos en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores empleados en la empresa. El valor que, significa para una empresa, tener un índice de incidencia menor que el que tienen sus competidores, es equivalente a decir que esta empresa tiene una ventaja competitiva, valorada en más horas de producción que la media de sus competidores⁸⁴.
- ❖ Índice de frecuencia: Representa el nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas.
- ❖ Índice de gravedad: Expresa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.
- ❖ Duración media: Este índice se utiliza para cuantificar el tiempo medio de duración de las bajas por accidentes.

Estos índices estadísticos, se utilizan a la hora de expresar en cifras las características de la accidentabilidad de una empresa, o de las secciones de la misma, y facilitan, por lo general, unos valores útiles a nivel comparativo.

Se puede decir considerando el documento sobre *Actividades prioritarias en función de la siniestralidad para el año 2013*⁸⁵ que uno de los colectivos con mayor riesgo o probabilidad de sufrir accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo es el sector de la construcción. Según dicho informe, y atendiendo a dos criterios, el Índice de Incidencia de Accidentes de Trabajo en Jornada de Trabajo con baja y la Población afiliada con la contingencia de Accidentes de Trabajo cubierta, las ramas prioritarias en función al impacto de la siniestralidad y la población en riesgo son, en primer lugar la asistencia en establecimientos residenciales, seguido de la industria de la alimentación, la fabricación de productos metálicos, las actividades de construcción especializada y la construcción de edificios.

Con respecto a la mortalidad a causa de los accidentes de trabajo en el sector, y dada la importancia del asunto, el Grupo de Trabajo de Análisis Cualitativo de la Mortalidad por Accidente de Trabajo en España, constituido por el INSHT y las

⁸³ Índice de incidencia = número de accidentes con baja en jornada de trabajo (sin in-itinere ni enfermedades profesionales)/número de trabajadores * 100.000.

⁸⁴ TEIXIDÓ CAMPÁS, P. “El valor de tener un índice de incidencia menor”. Mutua Universal. Véase: http://www.mutuauniversal.net/opencms/export/sites/default/common/articulos_prevenion/EL_VALOR_DE_TENER_UN_I.I._MENOR.pdf (Consultado el 3/04/2015).

⁸⁵ Actividades prioritarias en función de la siniestralidad para el año 2013. Priorización de Actividades Económicas, según Siniestralidad Total y Grave-Mortal Ajustada por la Población Afiliada. INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Actividades%20prioritarias%20en%20funcion%20de%20la%20siniestralidad%202013.pdf> (Consultado el 5/04/2015).

Comunidades Autónomas, examinó una muestra representativa de los accidentes con resultado de muerte ocurridos en nuestro país y obtuvo las siguientes deducciones:

- ✓ La forma de accidente mortal más frecuente es la caída a distinto nivel (especialmente en el de construcción, pero también en el resto de los sectores). Si se considera la totalidad de los accidentes, las formas más frecuentes son los sobreesfuerzos, los golpes por objetos o herramientas y las caídas de personas al mismo nivel y, en cuarto lugar, las caídas de personas a distinto nivel.
- ✓ Los agentes materiales más habituales asociados a los accidentes mortales en construcción son las estructuras generales de edificios, las aberturas en suelos y los techos y paredes.
- ✓ El grupo de ocupación donde más frecuencia tienen los accidentes mortales es el de trabajadores cualificados de construcción, seguido por el de peones (en general) y por el de conductores/operadores de maquinaria móvil.
- ✓ Una de las primeras causas de los accidentes mortales es la ausencia o deficiencia de protecciones colectivas frente a la caída de personas a distinto nivel.

De este análisis, que se complementa de aquí en adelante con datos numéricos y gráficos, se puede deducir que aún hay muchos aspectos que mejorar, aun habiendo analizado la sensible mejoría en los parámetros estadísticos.

6.1. Análisis de siniestralidad para España

Vamos a analizar los datos de los años 2008 al 2014, tanto en valores absolutos como los Índices de incidencia. Los valores con los que se ha trabajado para la consecución del análisis de siniestralidad han sido tomados de los Anuarios de Estadística del Ministerio de empleo y Seguridad Social y de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del mismo Ministerio.

Se ha confeccionado la siguiente tabla con los datos más relevantes relativos a los accidentes de trabajo tanto con baja como sin baja y a los índices de incidencia, a partir de los principales datos sociolaborales de España recopilados en los Anuarios de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social⁸⁶.

⁸⁶ Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Véase: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm> (Consultado el 3/04/2015).

Tabla 6.1. Accidentes de trabajo con baja y sin baja e Índices de incidencia.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	895.679	696.577	645.964	581.150	471.223	468.030	482.578
Accidentes con baja en jornada de trabajo	804.959	617.440	569.523	512.584	408.537	404.284	417.377
Leves	797.257	611.626	564.019	507.637	404.347	400.447	413.689
Graves	6.892	5.182	4.935	4.396	3.738	3.390	3.234
Mortales	810	632	569	551	452	447	454
Índice de Incidencia para el total en jornada	5.069,1	4.130,7	3.870,9	3.515,2	2.948,9	3.009,2	3.058
Índice de Incidencia de leves	5.020,6	4.091,8	3.833,5	3.481,3	2.918,7	2.980,7	3.031,2
Índice de Incidencia de graves	43,4	34,7	33,5	30,1	27,0	25,2	23,7
Índice de Incidencia de mortales	5,1	4,2	3,9	3,8	3,26	3,33	3,3
Accidentes con baja "in itinere"⁸⁷	90.720	79.137	76.441	68.566	62.686	63.746	65.201
Leves	88.857	77.624	75.035	67.384	61.550	62.745	64.222
Graves	1.608	1.314	1.218	1.017	1.024	890	868
Mortales	255	199	188	165	112	111	111
Índice de Incidencia para el total "in itinere"	571,3	529,4	519,6	470,2	452,5	474,5	477,7
Índice de Incidencia de leves	559,6	519,3	510,0	462,1	444,3	467,0	470,6
Índice de Incidencia de graves	10,1	8,8	8,3	7,0	7,4	6,6	6,4
Índice de Incidencia de mortales	1,6	1,3	1,3	1,1	0,81	0,83	0,8
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	817.512	774.827	778.653	776.162	696.146	688.544	698.024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en los Anuarios de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Según la fuente citada, y para el periodo comprendido entre 2008 y 2014, los accidentes laborales con resultado de muerte pasan de 810 en 2008 a 454 en 2014, lo que supone una disminución total de 356 y una reducción porcentual de - 43,9%. En el caso de los accidentes laborales con resultado de lesiones graves han pasado de 6.892 en 2008 a 3.234 en 2014, lo que implica también una disminución total de 3.658 y un decremento porcentual de - 53,1%. Mientras que los accidentes con resultado de lesiones leves pasan de 797.257 en 2008 a 413.689 en 2014, lo que se interpreta como una disminución de 383.568 y un decremento porcentual de - 48,1%, es decir, casi la mitad menos de los accidentes sufridos en el año 2008. Con los datos reflejados, se puede hacer una valoración estimable, pero sin olvidar que hay que seguir mejorando y para ello, seguir teniendo en cuenta las medidas correctoras necesarias a aplicar.

Durante el año 2014 se produjeron en España un total de 482.578 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 417.377 se produjeron durante la jornada de trabajo y 65.201 tuvieron lugar "in itinere".

⁸⁷ "In itinere": Locución latina que literalmente significa en "el camino", y que traducido a términos de seguridad en el trabajo hace referencia a los accidentes sufridos por los trabajadores durante el desplazamiento hacia o desde el lugar de trabajo, y que se considera accidente laboral.

El índice de incidencia para el mismo año ha sido 3.058, interpretando este valor como el número de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores. Analizando los índices de incidencia se obtiene una referencia comparativa más adecuada para ver la evolución de la siniestralidad que cuando se analizan únicamente valores absolutos.

En el siguiente gráfico se puede ver la evolución del Índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo durante el periodo comprendido entre el 2008 y el 2014, a partir de los datos recogidos en la tabla anterior.

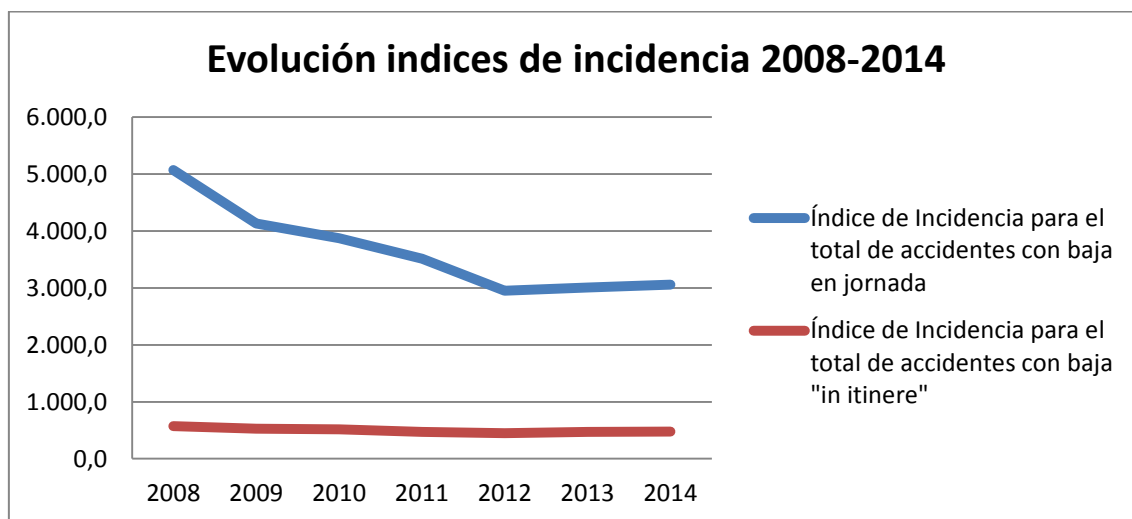


Ilustración 6.1. Evolución de los índices de incidencia en España para el periodo comprendido entre el 2008 y el 2014. Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Anuario de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

En el gráfico se puede observar un descenso generalizado hasta el año pasado 2013, donde ya se apreció un pequeño incremento del mismo, pero que aún se observa con mayor claridad en el transcurso del año 2013 al 2014.

A continuación presento los datos relativos a los accidentes de trabajo con baja ocurridos en el mismo periodo de tiempo al que me vengo refiriendo pero diferenciándolos por sectores de actividad.

Tabla 6.2. Número total de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sectores de actividad.

	VALORES ABSOLUTOS						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL	804.959	617.440	569.523	512.584	408.537	404.284	417.377
Agrario	27.227	27.681	27.487	28.059	25.358	27.695	30.092
Industria	203.557	142.497	130.321	115.440	88.642	83.623	86.270
Construcción	193.341	122.614	100.542	78.966	51.327	41.994	42.226
Servicios	380.834	324.648	311.173	290.119	243.210	250.972	258.789

Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

Para verlo más gráficamente, se observa el siguiente gráfico de barras, donde se comprueba que el número de accidentes correspondientes a cada sector es relativamente semejante para cada año, así vemos que el sector servicios, aún con variación en número de accidentes para los distintos años, es siempre el sector que más número de accidentes padece. Seguido del sector industrial y en tercera posición del sector que nos compete, el sector de la construcción.

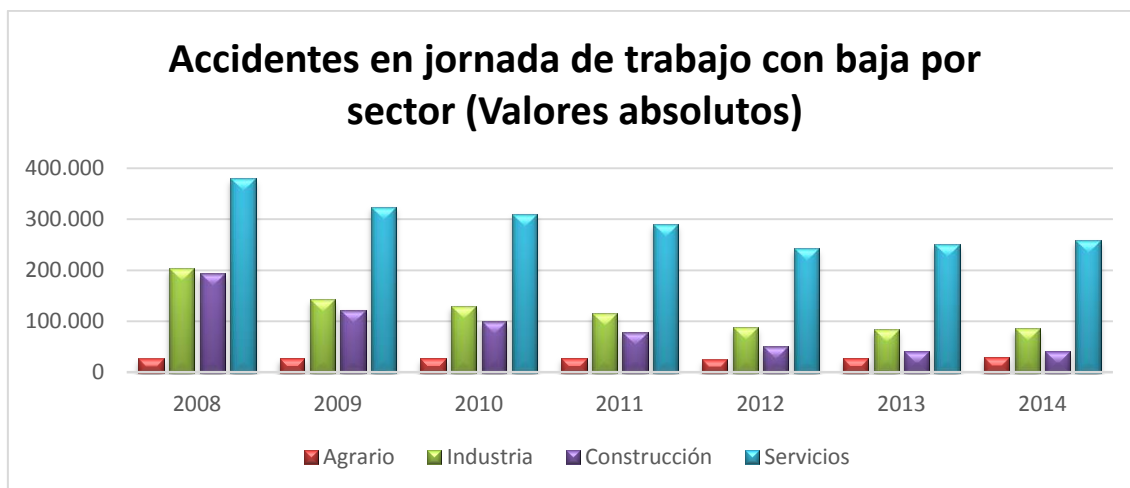


Ilustración 6.2. Número total de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sectores de actividad durante el periodo comprendido entre el 2008 y el 2014. Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

Observándose un descenso, como ya se apuntaba anteriormente hasta el 2012, y un ligero incremento desde el 2012 en adelante.

Hay ciertos sectores de la población que apuntan a que este aumento se debe a un incremento de la precariedad laboral, como así lo recoge el periodo digital lainformacion.com⁸⁸, el viernes 20 de febrero del 2015.

Si en vez de representar los valores absolutos en cuanto a accidentes de trabajo con baja para cada uno de los sectores representamos los índices de incidencia nos encontramos con el siguiente gráfico de líneas. Los datos para su elaboración están recogidos del anuario de estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el año 2013. Y son los siguientes:

⁸⁸«Ugt achaca al aumento de la precariedad el incremento de los accidentes laborales». Véase: http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/contratos-normas-de-trabajo/ugt-achaca-al-aumento-de-la-precariadad-el-incremento-de-los-accidentes-laborales_FpfYkVqQJuv3dEQZrVnep5/ (Consultado el 7/04/2015).

Tabla 6.3. Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja por sector.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	6.047,6	5.914,3	5.210,8	4.263,4	4.000,1	3.633,8	2.948,9	3.009,2	3.058,0
Agrario	4.214,8	4.348,7	4.582,3	4.504,8	4.504,0	4.677,9	4.339,2	4.599,7	4.744,0
Industria	9.582,0	9.426,8	8.379,8	6.572,9	6.302,3	5.721,6	4.652,0	4.590,7	4.731,0
Construcción	12.734,6	12.393,1	10.684,0	8.980,4	8.546,1	7.735,3	6.296,9	6.024,1	6.195,0
Servicios	3.945,3	3.874,4	3.587,7	3.141,4	2.996,9	2.771,5	2.305,6	2.433,3	2.463,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de los anuarios de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

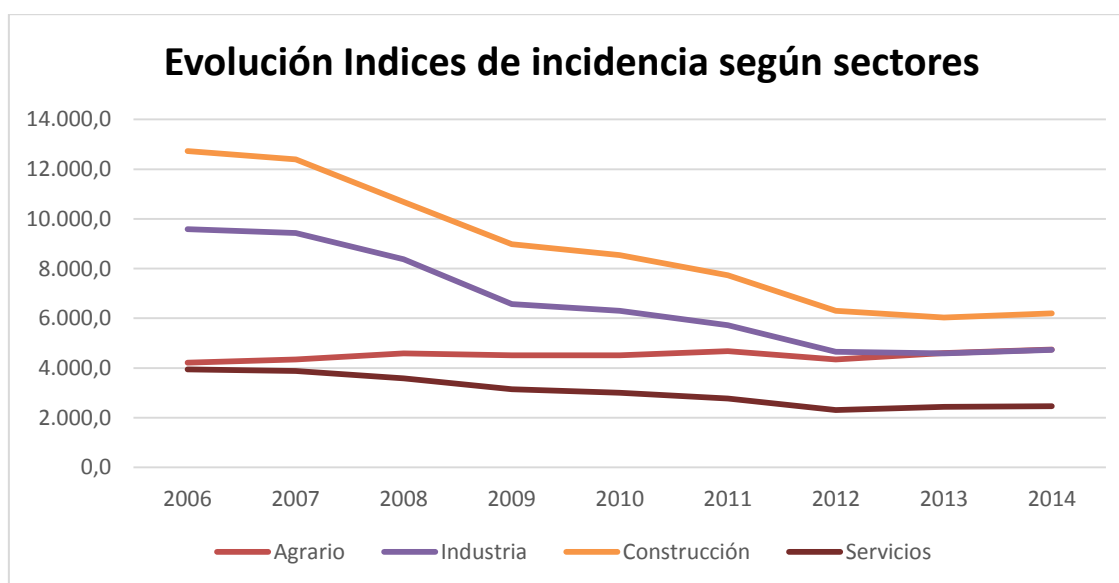


Ilustración 6.3. Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja por sector. Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de los anuarios de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

Los datos más relevantes que podemos rescatar del mismo es que los índices de incidencia más elevados se sitúan en todo el rango de años en el sector de la construcción. Aun así, se puede considerar que ha sido el sector, junto con el sector industrial, que mayor descenso ha presentado en dicho índice a lo largo de estos años, principalmente hasta el año 2013, ambos descienden alrededor del 50%.

A continuación se recoge también información relativa a la variación entre comunidades autónomas para el año 2014 del Índice de Incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, obteniendo el siguiente gráfico:

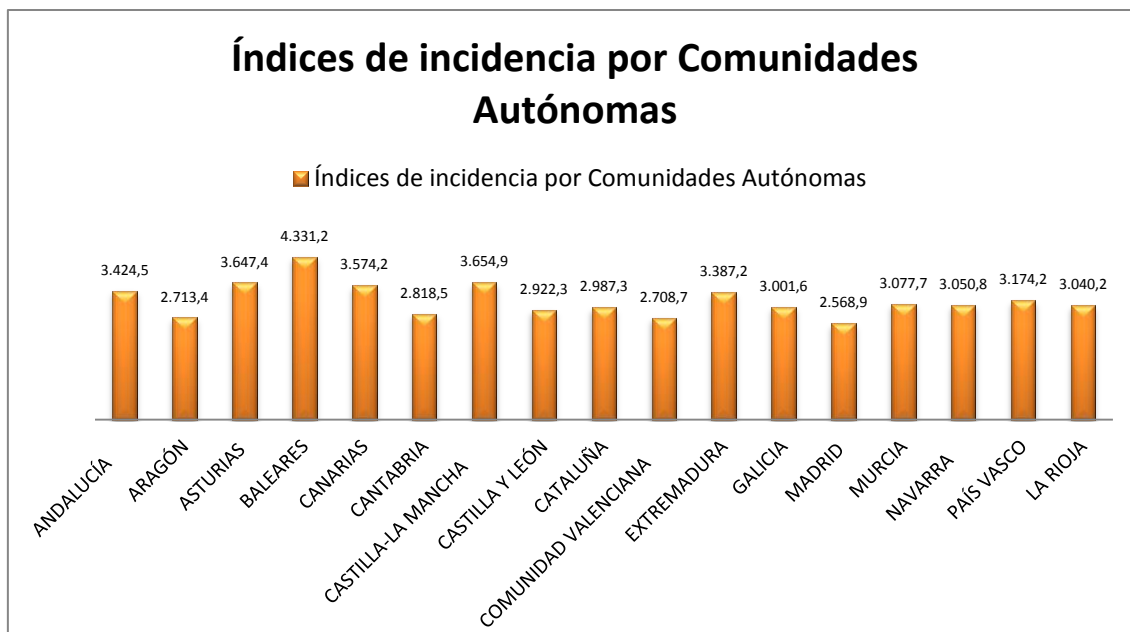


Ilustración 12.4. Variación de los índices de incidencia por Comunidades Autónomas para el año 2014. Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de los anuarios de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

El gráfico anterior para el 2014, varía ligeramente en relación el *II Informe Randstad*⁸⁹ publicado abril de 2014, el cual situaba a Castilla y León como la tercera región con menor siniestralidad, pasando según los datos recogidos en el año 2014 a la quinta posición, destacando el descenso de la misma en la Comunidad de Madrid que pasaría a ser la Comunidad con menor siniestralidad.

6.2. Para la comunidad autónoma de Castilla y León

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León, a pesar de situarse entre las regiones con menor siniestralidad de todo el país, no puede menospreciarse la presencia de siniestralidad.

La evolución en el número de accidentes en dicha comunidad autónoma, ha seguido prácticamente la misma evolución que en el ámbito nacional. Se puede apreciar en el gráfico siguiente un descenso generalizado en el número de accidentes en jornada de trabajo desde el año 2008 hasta el año 2012, momento en el cuál, aunque sin grandes variaciones comienza a aumentar el número de accidentes en dichas circunstancias.

⁸⁹ La empresa Randstad, ha analizado los principales indicadores de la siniestralidad laboral en España realizando un estudio a partir de las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

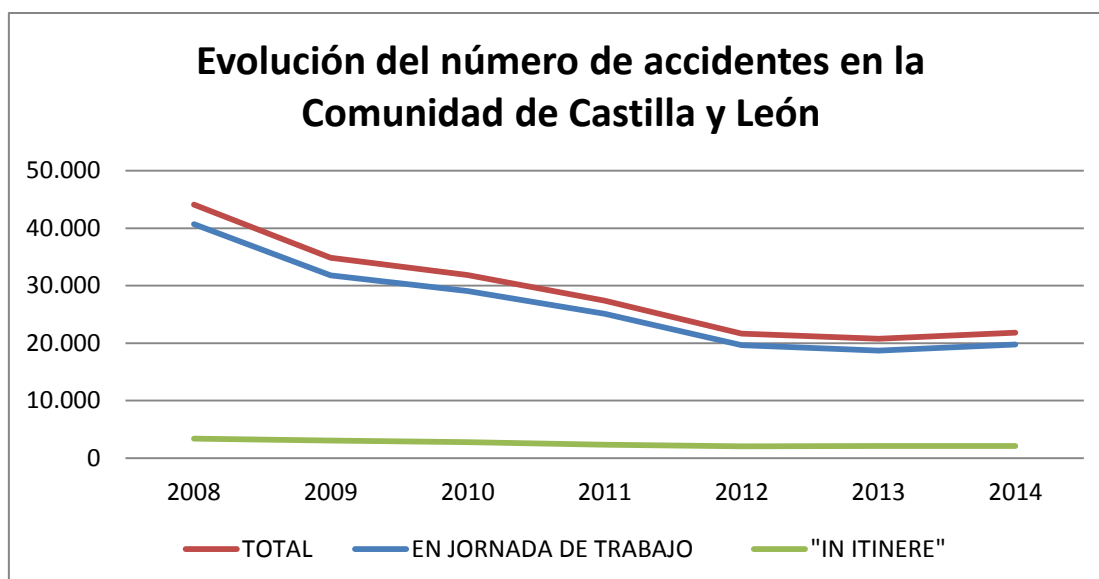


Ilustración 6.5. Evolución del número de accidentes en la Comunidad de Castilla y León. Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de los anuarios de estadísticas del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social.

En esta misma línea apuntaba El Correo de Burgos⁹⁰, en su edición digital del 16 de enero de 2015, cuando decía que los accidentes laborales habían aumentado en Castilla y León un 8,2% en el último año, hasta los 19.801, debido a un aumento en los accidentes leves, ya que los graves y los mortales disminuyeron.

Siguiendo con la información facilitada por este periódico y contrastada con los datos facilitados por la Junta de Castilla y León, a través de su Portal de Trabajo y Prevención⁹¹, si hablamos de siniestralidad por sectores nos encontramos con la siguiente tabla:

Tabla 6.4. Accidentes de trabajo en Castilla y León por sectores para el año 2014.

RAMAS	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
Agrario	1568	31	5	1604
Industria	5450	41	4	5495
Construcción	2048	30	8	2086
Servicios	10527	76	13	10616
Total actividades	19593	178	30	19801
Accidente en Itinere con baja	2172	23	3	2198

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León.

De la cual, se puede interpretar, como bien dice la publicación digital a la que se hace referencia, que el sector con mayor siniestralidad sigue siendo el sector servicios,

⁹⁰El Correo de Burgos. Periódico digital. (16 de enero de 2015). Véase:

http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/castillayleon/siniestralidad-laboral-aumento-2014-mas-8-supero-19-800-accidentes_91436.html (Consultado el 6/04/2015).

⁹¹ Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León.

http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1255643694839/_/_ (Consultado el 6/04/2015).

en segundo lugar el industrial y seguido del sector de la construcción, en el cual los accidentes subieron en un 0,77% respecto al 2013.

Para centrarnos un poco más en el sector de la construcción, se muestra a continuación un gráfico con la evolución de los mismos desde el año 2006, donde se puede apreciar lo que se viene comentando, es decir, un descenso generalizado en el número hasta 2013 y un incremento en el último año.

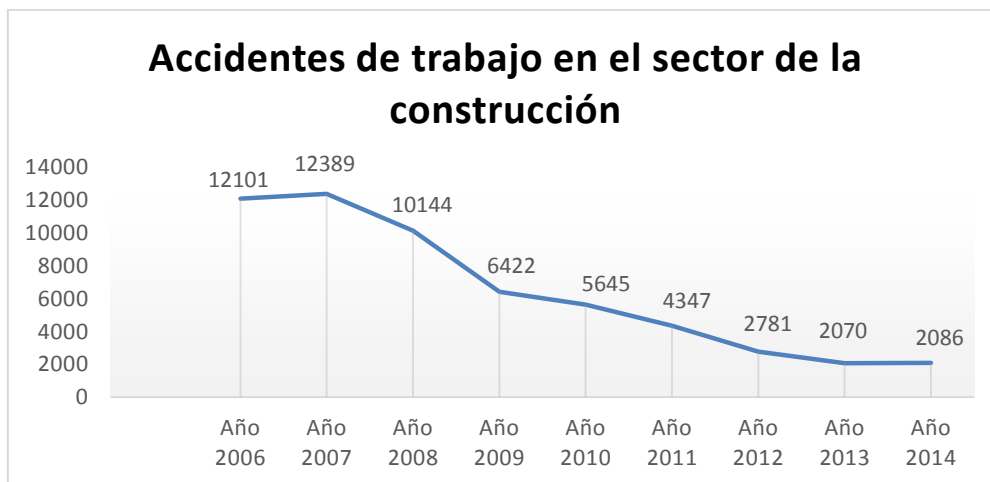


Ilustración 6.6. Evolución en el número de accidentes totales en el sector de la construcción. Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León.

6.3. Para la provincia de Soria

Hablando en general, y abarcando todas las actividades económicas, según publica El Heraldo de Soria⁹² haciendo referencia al II Informe Randstad sobre siniestralidad, el informe muestra que en 2013, en la provincia de Soria, se produjeron un total de 938 accidentes de trabajo durante la jornada laboral.

Para ir más a fondo en el sector de la Construcción, se han consultado datos estadísticos publicados para la provincia de Soria en el Portal de Prevención y Trabajo de la Junta de Castilla y León.

A continuación se presentan los datos de siniestralidad en el sector de la construcción recogidos entre los años 2006 y 2014:

⁹² El Heraldo de Soria. Edición digital. Publicado el 25 de Abril de 2014. Véase: http://www.heraldodesoria.es/noticias/soria/2014/04/25/soria_entre_las_provincias_con_mayor_indice_si_niestralidad_laboral_region_284056_1521032.html (Consultado el 6/04/2015).

Tabla 6.5. Datos de accidentes de trabajo en el Sector de la Construcción para la provincia de Soria.

SECTOR CONSTRUCCIÓN	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				Accidentes	E.P.
Año 2006	342	4	1	347	18
Año 2007	367	6	2	375	4
Año 2008	360	6	1	367	5
Año 2009	285	3	1	289	6
Año 2010	261	4	0	265	2
Año 2011	203	7	1	211	4
Año 2012	142	3	0	145	4
Año 2013	102	1	0	103	1
Año 2014	121	3	0	124	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Portal de Prevención y Trabajo de la Junta de Castilla y León.

Si estos datos los plasmamos en un gráfico, se aprecia esta evolución del siguiente modo:



Ilustración 6.7. Evolución de la siniestralidad en Soria para el periodo 2006-2014. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Portal de Prevención y Trabajo de la JCYL.

Se presenta a continuación una comparativa por sectores del número de accidentes sucedidos en cada uno de ellos para la provincia de Soria.

Tabla 6.6. Accidentes de trabajo por sectores acontecidos en la provincia de Soria durante el año 2014.

SECTOR	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				Accidentes	E.P.
AGRARIO	97	1	0	98	1
CONSTRUCCIÓN	121	3	0	124	1
SERVICIOS	423	4	0	427	17
INDUSTRIA	296	1	0	297	18
TOTAL	937	9	0	946	37

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Portal de Prevención y Trabajo de la JCYL.

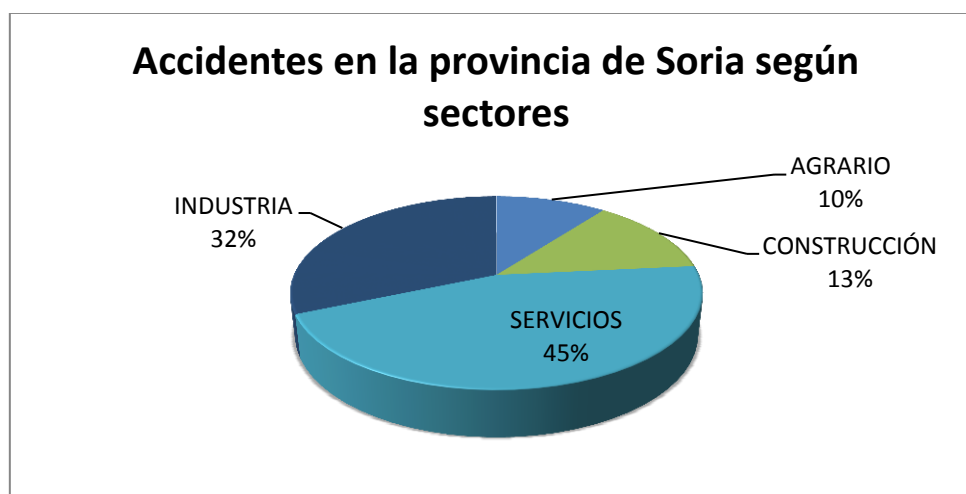


Ilustración 6.8 Accidentes de trabajo por sectores acontecidos en la provincia de Soria durante el año 2014. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Portal de Prevención y Trabajo de la JCYL.

Teniendo en cuenta los índices de incidencia, la cifra de Soria es relativamente alta en comparación con el resto de provincias de la Comunidad, que como ya se ha mencionado, figura entre las regiones con menor siniestralidad laboral. Los 2.561 incidentes del pasado año colocan a Soria en el tercer puesto regional, sólo por detrás de León (2.941) y Burgos (2.894), según publicaba también El Herald de Soria, publicación antes citada, cerca del día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado el día 28 de abril.

A continuación se presenta un gráfico que va representar esa evolución comparativa, de la que se ha venido hablando, a nivel de Estado, Comunidad Autónoma y Provincia en términos de Índices de Incidencia.

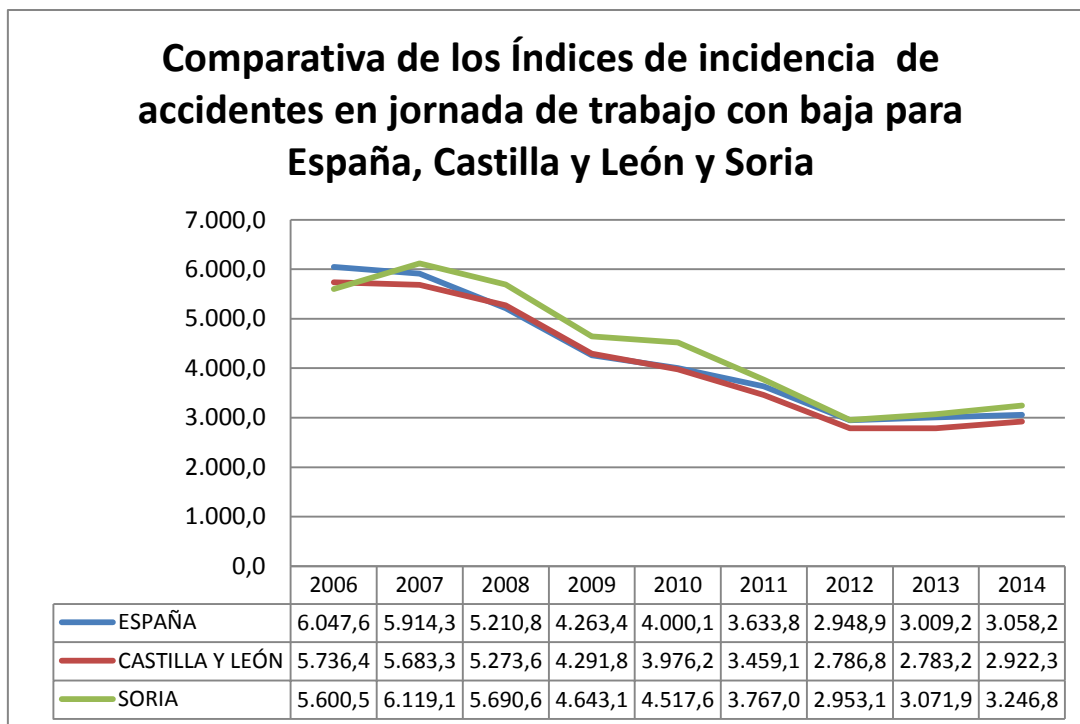


Ilustración 6.9. Comparativa de la siniestralidad a nivel nacional, autonómico y provincial. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De todo lo anterior, se puede deducir en líneas generales, que tanto a nivel nacional, como autonómico, así como en la provincia de Soria se ha producido una evolución bastante pareja en términos de siniestralidad, un descenso generalizado de la siniestralidad hasta los años 2012 y 2013, y un incremento de la misma de aquí en adelante, lo cual puede ir asociado a un repunte, como indicábamos en párrafos anteriores, de la economía española.

CONCLUSIONES

Después de haber redactado el presente trabajo, se ha podido llegar a una serie de conclusiones o reflexiones, todas ellas fruto del análisis de diferente bibliografía o distintos artículos publicados en relación con la importancia de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, en general, y en particular, en el peculiar sector de la construcción.

A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas del mismo:

En primer lugar, reseñar la **evolución** que se ha experimentado en materia de prevención de riesgos laborales, tanto a nivel **normativo** como a nivel **cultural**, siendo, en general, la población cada vez más consciente de la importancia de la prevención. Se destaca como punto de partida del cambio la **entrada de España en la Comunidad Económica Europea** (CEE), a partir de la cual debe adaptarse la normativa estatal a las Directivas provenientes de Europa, destacando la Directiva 89/391/CEE del Consejo, cuya trasposición a España, conlleva la aparición de la norma fundamental en la materia, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la cual será complementada en el futuro con una serie de **normas reglamentarias** que la desarrollan, destacando el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además de la normativa destacada en el párrafo anterior, en el sector de la **construcción** aparece específicamente el **Real Decreto 1627/1997**, por el que se establecen las disposiciones mínimas en Seguridad y Salud para dicho sector. En el sector de la construcción, debido a sus **particularidades** en cuanto a diversidad de centros de trabajo, confluencia de distintos empresarios en una misma obra, temporalidad de los trabajadores, **y a pesar de la gran cantidad de esfuerzos** llevados a cabo en cuanto información, formación e inversiones para la mejora de los procesos, y en consecuencia, la mejora de la situación laboral de los trabajadores, **aún no se han conseguido los objetivos** esperados en materia de prevención de riesgos laborales, siendo avalada esta conclusión por el alto índice de siniestralidad aún existente en el sector.

En segundo lugar, recalcar la **importancia** fundamental de **empresas y empresarios** en materia de prevención de riesgos laborales, pues es sobre ellos sobre los que recae la obligación de **asegurar las condiciones de trabajo** mediante la eliminación, en la medida de lo posible, los riesgos existentes en las empresas. Es **obligación del empresario** llevar a cabo la **integración** de la prevención dentro del sistema general de la gestión de las empresas, entendiendo esta integración como una meta más dentro de la actividad de la empresa, evitando o disminuyendo las causas que provocan los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Y para que esta integración se lleve a cabo de la manera más adecuada posible y acorde a la legislación existente, se

hace necesaria la **implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales**, mediante el cual se establecerán los criterios y medidas de actuación para llevar a cabo la actividad preventiva de la empresa, para minimizar al máximo los riesgos y para establecer la idea fundamental de mejora continua dentro de la empresa. Además, siguiendo con los aspectos claves que se han de llevar a cabo desde la política empresarial, es necesario garantizar la **información, formación y participación de todos los trabajadores** en la actividad preventiva, actividades que además de ser obligatorias constituyen una fracción fundamental del éxito de la integración preventiva.

En tercer lugar, señalar la obligación por parte del empresario de organizar la prevención dentro de la empresa, bien sea con un sistema propio de prevención, o contratándolo a empresas externas. Esta reflexión, hace referencia a la organización de la prevención en general, pero en lo que respecta a las empresas del sector de la construcción, **en ningún caso podrá ser el propio empresario el que asuma personalmente las tareas de prevención** dado que la construcción es una de las actividades de especial riesgo incluidas en el anexo I del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, por lo que tendrá que recurrir, en función de las características de la empresa, a la modalidad de organización preventiva de designar a uno o más trabajadores, o a los servicios de prevención, bien sean propios, ajenos o mancomunados según el caso.

En cuarto lugar, los **trabajadores** serán los **principales beneficiarios** de toda **actividad preventiva** llevada a cabo en las empresas, pero no podemos olvidar que también tienen **obligaciones**, entre ellas, **proteger su seguridad** y la de sus compañeros, mediante el **cumplimiento** de las **órdenes** que les propicien sus superiores, por ejemplo en cuanto al **uso** de los **equipos** y medios de **protección**, al cuidado del funcionamiento de los dispositivos de seguridad existentes y de las **protecciones colectivas** presentes en los lugares de trabajo, así como a **informar** inmediatamente a contratistas o subcontratistas, según el caso, de cualquier **situación** de la que **pueda derivar un riesgo** para la salud. Cualquier incumplimiento por parte del trabajador en materia preventiva supondrá **sanciones** por medio del **poder disciplinario** del empresario, ya que estos incumplimientos suponen falta laboral.

En quinto lugar, y con respecto al incumplimiento de las **obligaciones empresariales** en materia de prevención, se concluye que pueden generar distintos tipos de **responsabilidades jurídicas**. Para el empresario, **preservar la seguridad y salud** de sus trabajadores, ha de ser la **finalidad última** de todas sus obligaciones previstas por la Ley de Prevención, y **su incumplimiento**, derivado de muchas posibles actuaciones, supondrá **sanciones administrativas, civiles** e incluso **penales**. En el sector de la construcción, existen varios **sujetos**, todos ellos de relevante **importancia** sobre los que recaen **específicas obligaciones**, así se denota por ejemplo la importancia del promotor, en cuanto a que será el responsable de encargar el **Estudio de Seguridad y Salud**, del coordinador o coordinadores de seguridad y salud, encargado de aprobar el **Plan de Seguridad y Salud** elaborado por cada contratista, siendo los documentos

mencionados, de suma importancia en materia de prevención de riesgos en las empresas del sector de la construcción. En el caso del **Estudio de Seguridad y Salud**, se entiende este documento como una **herramienta** en la que se recogen las **previsiones preventivas** de la obra, mientras que el **Plan de Seguridad y Salud**, es considerado como el **auténtico sistema gestión y planificación** de la prevención en el centro de trabajo de la obra.

Para finalizar, señalar que a pesar de tantos esfuerzos en materia preventiva, a todos los niveles y en particular en el sector de la construcción, se hace necesario seguir trabajando en este ámbito, pues a día de hoy no nos podemos conformar con los datos de siniestralidad existentes, lo cual nos obliga a seguir mejorando. La construcción aún sigue siendo uno de los sectores de actividad con mayor índice de siniestralidad, a pesar de que las cifras en los últimos años han ido disminuyendo. Es cierto que **la normativa vigente** en materia de prevención de riesgos laborales **ha ayudado mucho a reducir la siniestralidad**, pero no podemos olvidarnos de que no es la normativa la que disminuye la siniestralidad, sino el cumplimiento de esa normativa el que reduce los valores. Desde mi punto de vista, además de la importancia de que las **empresas** se encarguen de **cumplir** con lo que la **ley** establece, es necesario **considerar también** como solución a tan elevado índice de incidentes en dicho sector, y en consecuencia, para mejorar el sistema preventivo a nivel nacional, autonómico y estatal, **el perfeccionamiento de las políticas de formación, información y sensibilización en la materia**, para todas aquellas personas vinculadas a la prevención.

BIBLIOGRAFÍA

AUTORES, LIBROS Y ARTÍCULOS CITADOS

ARROYAVE ECHEVARRI, A. “Enfermedades profesionales en obreros del sector de la construcción por exposición a agentes químicos”. Universidad Politécnica de Valencia. Véase: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/14060/Tesina%20Adriana%20Arroyave.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 5/04/2015).

CAMAS RODA, F. “Responsabilidad empresarial por siniestralidad laboral: régimen sancionador”. XVI Jornadas catalanas de Derecho Social. Universitat de Girona. Véase: <http://www.uoc.edu/symposia/dretsocial/ponencies/camas0205.pdf> (Consultado el 14/04/2015).

DIEZ PICAZO, L. y A. GULLON. “Sistema de Derecho Civil”. Vol II. TECNOS. Madrid 2001. pág. 539.

ESPUNY TOMÁS, M.J. “Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica”. Véase: <http://www.upf.edu/iuslabor/pdf/2005-3/EspunyTomasHistoria.pdf>. (Consultado el 02/02/2015).

FARRÉS MARSINACH, X. “La responsabilidad de empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias jurídicas. Noviembre del 2007. Véase <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html> (Consultado el 7/03/2015).

FERNÁNDEZ MUÑIZ, B., MONTES PEÓN, J.M., VÁZQUEZ ORDÁS, C.J. “El sistema de gestión de la seguridad laboral: desarrollo y validación de una escala de medición”. Universidad de Oviedo. Véase [file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ElSistemaDeGestionDeLaSeguridadLaboral-2471537%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ElSistemaDeGestionDeLaSeguridadLaboral-2471537%20(2).pdf) (Consultado el 03/02/2015).

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. “Seguridad e Higiene en el Trabajo: formación histórica y fundamentos”, Madrid, CES, 1997, p.34.

MARTÍNEZ, F. “La seguridad integral en la empresa” Fundación MAPFRE Estudios de Seguridad Integral. Véase http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1008852. (Consultado el 15/02/2015).

MARTÍNEZ MONTESINOS, F.J. “Problemática del uso de equipos de protección individual contra caídas de altura en obras de construcción”. Segundo Coloquio Europeo sobre Coordinación De Seguridad Y Salud. Véase: <http://www.coaath.es/coloquio/tema4/TALLER4D2.pdf> (Consultado el 3/03/2015).

MARTÍNEZ PEÑAS, L. “Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot”. Véase [file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-LosIniciosDeLaLegislacionLaboralEspanolaLaLeyBenot-3819442%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-LosIniciosDeLaLegislacionLaboralEspanolaLaLeyBenot-3819442%20(3).pdf) (Consultado el 11/02/2015).

MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, J.A. “El principio non bis in idem y la subordinación de la potestad sancionadora administrativa al orden jurisdiccional penal”. Noticias jurídicas. Enero 2011.

MONTOYA MELGAR, A. “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 53, 2004. Véase: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/53/Est12.pdf (Consultado el 10/03/2015).

MONTOYA MELGAR, A. “Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España (1873-1978)”, Madrid, Cívitas, 1992, p.30.

MOLINA BENITO, J.A. “Historia de la seguridad en el Trabajo”. Véase: http://www.cgrict.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf (consultado el 03/02/2015).

PEDROSA ALQUÉZAR, I. “Apuntes sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales” Universidad Carlos III de Madrid. Véase: [file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreLaEvolucionDeLaPrevencionDeRiesgosLabo-229764%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreLaEvolucionDeLaPrevencionDeRiesgosLabo-229764%20(9).pdf) (Consultado el 27/01/2015).

PÉREZ MERLOS, R. “Etiquetado de Redes de Seguridad ¿Necesario para aclarar al usuario o instrumento para confundirlo?” Véase: <http://www.diagnosticoprconstruccion.com/> (Consultado el 25/02/2015).

RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M. “El Fuero del Trabajo y la Carta Social Europea”, Revista de Trabajo, núm. 2, 1963, p.141.

TEIXIDÓ CAMPÁS, P. “El valor de tener un índice de incidencia menor”. Mutua Universal. Véase: http://www.mutuauniversal.net/opencms/export/sites/default/common/articulos_prevention/EL_VALOR_DE_TENER_UN_I.I.MENOR.pdf (Consultado el 3/04/2015).

VIÑAS FONTANALS, A. “El plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo a través de su Instituto Territorial en Barcelona en la protección de la salud del hombre que trabaja”. Véase: [file:///C:/Users/Ana/Downloads/98682-152680-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Ana/Downloads/98682-152680-1-PB%20(2).pdf) (Consultado el 04/02/2015).

DOCUMENTOS CONSULTADOS PROCEDENTES DE ORGANISMOS OFICIALES

Actividades prioritarias en función de la siniestralidad para el año 2013. Priorización de Actividades Económicas, según Siniestralidad Total y Grave-Mortal Ajustada por la Población Afiliada. INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Actividades%20prioritarias%20en%20funci%C3%B3n%20de%20la%20siniestralidad%202013.pdf> (Consultado el 5/04/2015)

Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Véase: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm> (Consultado el 3/04/2015)

Estudio Técnico de Jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales. Cuestiones controvertidas en las obras de construcción. Instituto regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid. Véase: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010775.pdf> (Consultado el 27/03/2015)

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/g_obras.pdf (Consultado el 2/02/2015)

Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf (Consultado el 28/01/2015)

Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León. http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1255643694839/_/_ (Consultado el 6/04/2015)

Reseña de los datos estadísticos de las Fiscalías Especiales (I) - Siniestralidad Laboral. Memoria de la Fiscalía General del Estado 2012. https://www.fiscal.es/fiscal/publico/ciudadano/gabinete_prensa/noticias/detalle!/ut/p/a1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOI9HT0cDT2DDbzcfSzczDBzdPYOdTD08jE0sjYEKInErsAgyIU6_AQ7gaEBIf7h-

[FD4l_n5m-BWAnQhWgM8NeK0IM9UvyA2NMMj0TAcA79hw2Q!!/dl5/d5/L2dJQSEvUUt3QS80SmlFL1o2X0IBSEExSVMwSkdDMTgwQUc1N0ZRQUowMEc2/?itemId=6116&tieneImagenes=0&tieneDocs=0](#)
(Consultado el 5/04/215)

Sánchez de la Arena, M.A. Figuras jurídicas que intervienen en una obra de construcción. Jornada de presentación de la Guía Técnica de la Construcción del INSHT. Véase: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2012/ficheros/MAngel%20S%C3%A1nchez%2017%20abril%202012.pdf (Consultado el 11/03/2015)

NOTICIAS CONSULTADAS

El Heraldo de Soria. Edición digital. Publicado el 25 de Abril de 2014. Véase: http://www.heraldodesoria.es/noticias/soria/2014/04/25/soria_entre_las_provincias_con_mayor_indice_si_niestralidad_laboral_region_284056_1521032.html (Consultado el 6/04/2015).

El Correo de Burgos. Periódico digital. (16 de enero de 2015). Véase: http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/castillayleon/siniestralidad-laboral-aumento-2014-mas-8-supero-19-800-accidentes_91436.html (Consultado el 6/04/2015).

UGT achaca al aumento de la precariedad el incremento de los accidentes laborales". Véase: http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/contratos-normas-de-trabajo/ugt-achaca-al-aumento-de-la-precariedad-el-incremento-de-los-accidentes-laborales_FpfYkVqQJuv3dEQZrVnep5/ (Consultado el 7/04/2015).

NORMATIVA

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en cuya *Sección 2* hace referencia a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. BOE núm. 189, de 8 de agosto del 2000.

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997.

Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140, de 12 de junio de 1997.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. , de 10 de noviembre de 1995.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997.

ANEXOS

ANEXO I. ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 6.1. Accidentes de trabajo con baja y sin baja e Índices de incidencia.	73
Tabla 6.2. Número total de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sectores de actividad.....	74
Tabla 6.3. Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja por sector.	76
Tabla 6.4. Accidentes de trabajo en Castilla y León por sectores para el año 2014.....	78
Tabla 6.5. Datos de accidentes de trabajo en el Sector de la Construcción para la provincia de Soria.	80
Tabla 6.6. Accidentes de trabajo por sectores acontecidos en la provincia de Soria durante el año 2014.	81

ANEXO II. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Prevención	23
Ilustración 2.2. Requisitos aplicables a un Sistema de Gestión de la Prevención.	23
Ilustración 2.3. Elementos de un Sistema de Gestión de la Prevención.	24
Ilustración 2.4. Aspectos positivos de la integración de la prevención en la empresa.	26
Ilustración 2.5. Relación entre el Plan de Prevención, el Sistema de Gestión de la Prevención y el Sistema de Gestión General.	27
Ilustración 2.6. Fases del Plan de Prevención.	27
Ilustración 2.7. Características recogidas en el Plan de Prevención.....	29
Ilustración 2.8. Cuadro resumen.	31
Ilustración 2.9. Obligatoriedad para la elaboración del Estudio de Seguridad y Salud.....	36
Ilustración 2.10. Diferencias entre el Plan de Prevención de Riesgos y el Plan de Seguridad y Salud.....	37
Ilustración 3.1. Características de los Equipos de Protección Individual.....	49
Ilustración 3.2. Actuaciones para elegir el EPI.	50
Ilustración 6.4. Variación de los índices de incidencia por Comunidades Autónomas para el año 2014.	77