



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**La Necesaria Integración de la Prevención de
Riesgos Laborales en la Empresa**

Presentado por: Nuria Caballero Velázquez

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

Soria, 18 de Junio de 2014

Fue nuestro gran poeta Antonio Machado, quien en su libro *Proverbios y Cantares*, escribió la frase "Despacito y buena letra que el hacer las cosas bien, importa más que el hacerlas"

Años más tarde, todos tenemos en mente, el refrán que dice "Hombre prevenido vale por dos" o el otro que dice "Más vale prevenir que curar" lo que deja clara la necesidad de la prevención de riesgos en todos los ámbitos de nuestra vida, incluido el laboral.

Este proyecto va dedicado a mi familia y especialmente a mis padres, esas personas que me dieron todo su amor y su apoyo incondicional, los llevaré siempre en mi corazón. Os quiero muchísimo papás, gracias por haber sido tan especiales durante toda vuestra vida, no os olvidaré nunca. Y gracias también a mi marido y a mi niña, que hicieron posible que pese a las adversidades, tuviera fuerzas para realizar este proyecto fin de grado. Sin vosotros no lo hubiera conseguido. Os quiero con toda mi alma.

RESUMEN

El presente Proyecto Fin de Grado, pretende dar a conocer la evolución de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales en España en el período 1995-2013, las distintas responsabilidades en prevención de riesgos laborales que recaen sobre el empresario o sobre los trabajadores dependiendo de las circunstancias que se den relacionadas con el accidente y la jurisprudencia que hay al respecto, para posteriormente, analizar por las tasas de siniestralidad laboral a distintos niveles tanto nacional, como autonómico y provincial, estudiándolas por sectores.

Por último, tras poner en conocimiento todo lo anteriormente dicho, abordaré las razones por las cuales se debe integrar la prevención dentro de las empresas y el coste que supone a cada empresa No integrar en ella, medidas preventivas. Un trabajo en equipo por parte de empresarios y trabajadores, llevará implícito un mejor funcionamiento de la empresa a todos los niveles, menores costes económicos al evitar riesgos y en general, una mayor productividad y en definitiva, un buen clima laboral.

ABSTRACT

The present project end of degree, seeks to highlight the evolution of the existing regulations on prevention of occupational risks in Spain in the period 1995-2013, different responsibilities in the prevention of occupational risks which fall on the employer or workers depending on the circumstances that related to the accident and the existing jurisprudence in this regard then, analyze by rates of work accidents at various levels both national and autonomous and provincial, studying them by sectors.

Finally, after to inform all of the above, I will address the reasons why should integrate prevention within companies and the cost of each company not integrated into it, preventive measures. Teamwork by employers and workers, will implicitly better performance of the company at all levels, lower economic costs to avoid risks and generally, improved productivity and, ultimately, a good working environment.

INDICE GENERAL

INDICE DE ABREVIATURAS.....	9
-----------------------------	---

CAPÍTULO 1

PRESENTACIÓN.

1.1. DATOS DEL PROYECTO.....	13
1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	13
1.1.1. ÁMBITO TEMPORAL.....	13
1.1.2. ÁMBITO GEOGRÁFICO.....	14
1.1.3.ÁMBITO EMPRESARIAL.....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS.....	15
1.3. METODOLOGÍA.....	17

CAPÍTULO 2

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL: ESTADO DE LA CUESTIÓN.

2.1. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DE LA PRL.....	23
2.1.1. NORMATIVA LEGISLATIVA.....	23
2.1.1.1. NORMATIVA NACIONAL.....	23
2.1.1.1.1. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO.....	30
2.1.1.1.1.1. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.....	31
2.1.1.1.1.2. RESPONSABILIDAD CIVIL	32
2.1.1.1.1.2.1. R. CIVIL CONTRACTUAL.....	33
2.1.1.1.1.2.2. R. CIVIL EXTRA CONTRACTUAL.....	34
2.1.1.1.1.3. RESPONSABILIDAD PENAL	34
2.1.1.1.1.4. RECARGO DE LAS PRESTACIONES DE LA S.S	35
2.1.1.1.2. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.....	36
2.1.1.2. NORMATIVA AUTONÓMICA.....	40
2.1.1.3. NORMATIVA DE LA U.E.....	44
2.1.1.4. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	46
2.1.2. MODALIDADES DE GESTIÓN DE LA PRL EN LA EMPRESA.....	47
2.1.2.1. ASUNCIÓN DE LA PRL POR PARTE DEL EMPRESARIO.....	49
2.1.2.2. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO.....	49
2.1.2.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.....	50
2.1.3. INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA EMPRESA.....	51
2.2. MARCO JURISPRUDENCIAL DE LA PRL	52

CAPÍTULO 3

SINIESTRALIDAD LABORAL

3.1	TASAS DE SINIESTRALIDAD LABORAL (DE 1995 A 2013)	57
3.1.1	INTRODUCCIÓN.....	57
3.1.2	SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESPAÑA.....	59
3.1.3	SINIESTRALIDAD LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN.....	61
3.1.4	SINIESTRALIDAD LABORAL EN SORIA EN LA ACTUALIDAD.....	63
3.1.5	COSTES DE LA NO PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS.....	65

CAPÍTULO 4

INTEGRACIÓN DE LA PRL EN UNA PYME

4.1	MARCO PRÁCTICO DE LA PRL EN UNA EMPRESA	69
4.1.1	LA EMPRESA.....	69
4.1.2	ESTRUCTURA EMPRESARIAL EN VICAJUVE.....	69
4.1.2.1	DIVISIÓN EN DEPARTAMENTOS.....	69
4.1.2.2	FUNCIONES DE CADA DEPARTAMENTO.....	70
4.1.3	PROCEDIMIENTO DE TRABAJO PARA INTEGRAR LA PRL EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.....	70
4.1.3.1	FUNCIONES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.....	71
4.1.3.2	FUNCIONES DEL TRABAJADOR DESIGNADO EN PREVENCIÓN.....	72
4.1.3.3	INCORPORACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES A LA EMPRESA.....	73
4.1.3.4	SINIESTRALIDAD.....	73
4.1.3.4	COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	74
4.1.4	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN VICAJUVE.....	75
4.1.4.1	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	75
4.1.4.2	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS.....	76

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

5	CONCLUSIONES	85
	BIBLIOGRAFÍA	91
	ANEXOS:	
	ANEXO I.- INDICE DE INCIDENCIAS POR C.C.A.A. EN EL AÑO 2013	95
	ANEXO II.- VARIACIÓN EN % DEL INDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES, GRAVES Y MORTALES	95
	ANEXO III.- EVALUACIÓN DE COSTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	96

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- AESST = Agencia Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- B.O.C. y L.= Boletín Oficial de Castilla y León.
- C.C.= Código Civil.
- C.C.A.A = Comunidad Autónoma.
- C.P = Código Penal.
- E.P.I´S = Equipos de Protección Individual.
- E.T = Estatuto de los Trabajadores.
- F.J= Fundamento Jurídico.
- I.P = Incapacidad Profesional.
- L.G.S.S = Ley General de la Seguridad Social.
- L.P.R.L = Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- M.E.Y.S.S = Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- M.M.A = Masa máxima autorizada.
- N.C= Nivel de Consecuencias.
- N.E= Nivel de Exposición.
- N.T.P = Nota de Prensa.
- O.E.C.T = Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.
- P.R.L = Prevención de Riesgos Laborales.
- P.T.P.J.C.y L. = Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León.
- P.Y.M.E = Pequeña y Mediana empresa.
- R.S.P= Reglamento de los Servicios de Prevención.
- S.G.P.R.L = Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- S.P.A =Servicio de Prevención Ajeno.
- S.P.P= Servicio de Prevención Propio.
- S.S = Seguridad Social.

Presentación



En este primer capítulo introductorio, están incluidos todos los datos concretos del proyecto, su escenario, objeto, ámbito de aplicación, los motivos que me han llevado a elegir este Proyecto Fin de Grado, objetivos que quiero perseguir y como conclusión del capítulo, explicaré el método de trabajo que he seguido para realizar este Proyecto, así como las fuentes utilizadas para elaborarlo.

1.1. DATOS DEL PROYECTO

Departamento responsable: Área de Derecho del Trabajo.

Profesora tutora: Dra. Dña. Graciela López de la Fuente.

Alumna tutelada: Dña. Nuria Caballero Velázquez.

Datos Académicos

El Proyecto Fin de Grado que se presenta a continuación, se inserta en el marco de la titulación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos al estar enmarcado, dicho Proyecto, dentro de todos estos cambios acontecidos en el mundo del trabajo, concretamente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la concienciación que día a día, van adquiriendo tanto empresario como trabajadores.

Áreas de competencia aplicadas

El Proyecto Fin de Grado se entiende como un trabajo de investigación cuya materia ha de ser abordada de un modo transversal y por lo tanto está asociado a distintas materias. Para alcanzar los objetivos de este Proyecto Fin de Grado, se han aplicado las competencias genéricas y específicas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y en especial las que se enumeran a continuación:

- CE.1 y 2.** Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- CE.3.** Organización de empresas.
- CE.4.** Formación y Gestión de Recursos humanos.
- CE.6.** Psicología del Trabajo.
- CE.8.** Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- CE.9.** Teoría y sistemas de relaciones laborales.
- CE.10.** Economía de la empresa.
- CE.11.** Políticas públicas socio laborales.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

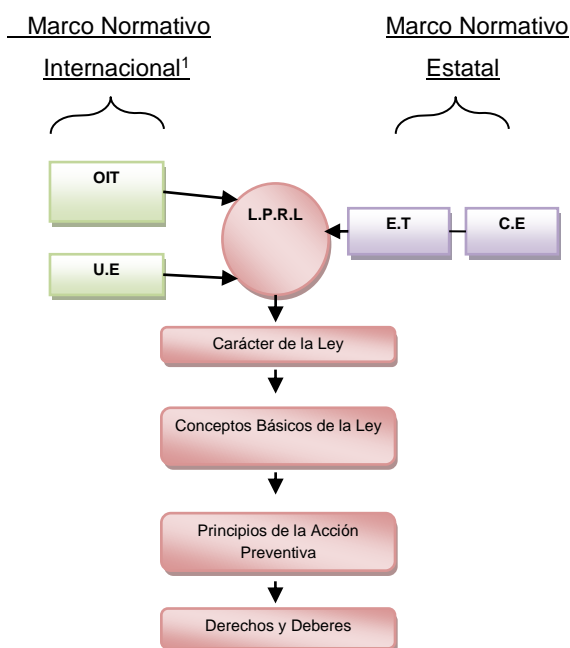
1.2.1. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Proyecto tiene como ámbito temporal el situado entre el periodo 1995-2013, ya que es el año 1995 cuando se aprueba en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pilar fundamental de toda la normativa que a partir de ese momento será de aplicación en todo el territorio nacional.

1.2.2. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El estudio realizado en este Trabajo Fin de Grado ha sido abordado desde una perspectiva nacional. No obstante, sin olvidar la regulación a nivel internacional y proveniente del Derecho derivado de la Unión Europea, clave para que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se instaurara en España. (Según gráfico 1.1).

GRÁFICO 1.1. MARCOS NORMATIVOS QUE INFLUYEN EN LA LPRL



Fuente: Elaboración Propia.

1.2.3. ÁMBITO EMPRESARIAL

Este Proyecto irá centrado al sector de las PYMES ya que en nuestro país, si comparamos el número total de pequeñas y medianas empresas con el total de grandes empresas, podremos decir que representan un porcentaje superior las primeras respecto a las segundas. El número de empresas existente en España a 1 de enero de 2012, según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), es de 3.195.210; de éstas, el 55,18% son empresas sin asalariados, el 40,27% tienen entre 1 y 9 asalariados, y sólo el 0,12% poseen 250 o más asalariados, es decir, casi la totalidad del conjunto empresarial

¹ Este gráfico, ilustra cómo surgió la tan esperada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, que como podemos observar, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, junto con nuestra Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, llevaron a cabo este hecho que dio lugar a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

español, el 99,88%, lo que equivale a 3.191.416 unidades productivas, está constituido por pequeñas y medianas empresas (PYME)².

1.3. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La entrada en vigor de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, supuso un antes y un después del concepto que se tenía sobre la Prevención de Riesgos Laborales dentro de las empresas.

La necesidad de integración de la Prevención de Riesgos laborales en la empresa es la cuestión nuclear del presente proyecto y responde a una serie de motivos:

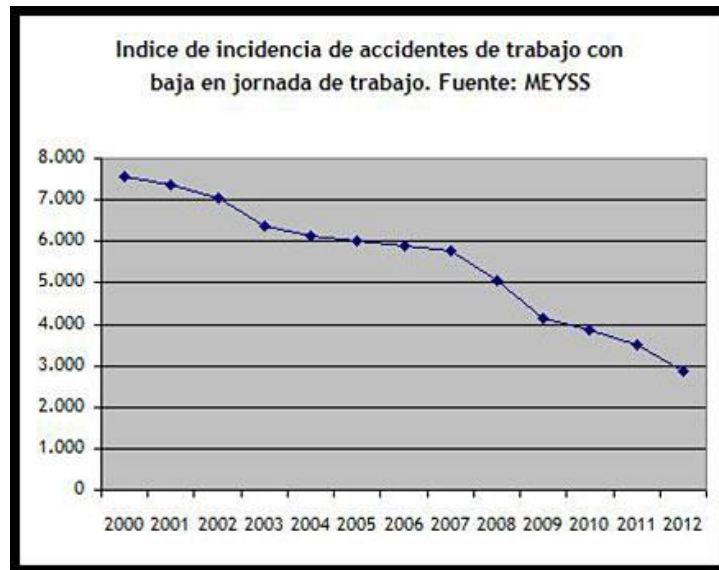
- ✓ Es obligación legal de las empresas implantar el sistema de Prevención de Riesgos laborales dentro de ellas, según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre³.
- ✓ La gran cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que han existido y que lamentablemente siguen existiendo aunque en menor medida en España, es la que ha condicionado que el presente proyecto vaya orientado a la “necesaria integración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa”.
- ✓ Las tasas de siniestralidad en las empresas son todavía elevadas. No obstante, según la reciente publicación de *Europa Pres* que llevaba por titular lo siguiente: “*los accidentes laborales han descendido en Castilla y León un 22,66 por ciento a lo largo de 2012, hasta los 19.444 siniestros con baja durante la jornada laboral, lo que supone la cifra más reducida en la siniestralidad laboral desde el año 1995*”⁴, resulta del todo necesario, seguir desarrollando todas aquellas medidas preventivas que proporcionen al trabajador la posibilidad de realizar su actividad de forma segura.

² En: www.ipyme.org, “Estadísticas pyme. Evolución e indicadores”, revista nº 11, Marzo 2013, p.6 consultado el 5 de marzo de 2014.

³ La implantación de la LPRL, puede llevarse a cabo desde la propia empresa, o bien contratada con una empresa externa (cuando hablamos de PYMES) pero eso no es lo que pasaría si la empresa no fuese PYME, ya que a partir de 250 trabajadores, tendría que tener su sistema de PRL propio, según lo que nos dice la LPRL 31/1995, los casos en los que el sistema de prevención debe ser propio, es:

- Cuando la empresa tiene 500 trabajadores o más.
- Cuando es una empresa que tiene entre 250 y 500 trabajadores y tiene unos riesgos específicos según los que se enumeran en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuando aunque la empresa no tenga ese volumen de trabajadores, sea una decisión tomada por la autoridad laboral, para implantarlo en la empresa.

⁴ “La siniestralidad laboral desciende en Castilla y León más de un 22 % en 2012” en: <http://www.20minutos.es/noticia/1726743/0/> Europa Pres, publicado el 10 de Febrero de 2013.



Fuente: MEYSS

- ✓ Además la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) se debe tomar como una herramienta de gestión para ser utilizada en cada empresa. Cada departamento debe estar relacionado constantemente con el resto para así poder alcanzar en materia de prevención los objetivos deseados. Debe de existir un sistema de cooperación entre trabajadores y empresarios.
- ✓ Se hace necesaria la implantación de la Gestión de PRL como la herramienta más eficaz para combatir la siniestralidad laboral pues detrás de cada accidente, además de un coste económico, existe también un coste humano.

Por todo lo anteriormente expuesto, el presente Proyecto se encamina a la consecución de los objetivos que a continuación se enumeran:

- ✓ Dar a conocer una información amplia y actualizada sobre toda la normativa aplicable en España en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Recopilar y analizar datos estadísticos sobre Prevención de Riesgos Laborales, que serán imprescindibles para plantearse la prevención como una herramienta necesaria en cualquier puesto de trabajo y en cualquier empresa.
- ✓ Realizar un estudio de las necesidades formativas. Es fundamental la formación e información de los trabajadores y que dichas formaciones e informaciones estén basadas en unas normas concretas para conseguir los objetivos marcados en materia de prevención en cada sector empresarial.
- ✓ Definir procedimientos para lograr una adecuada y efectiva integración de la PRL en las empresas.
- ✓ Estudiar los costes que supone la integración de la PRL para el empresario.

1.4. METODOLOGÍA Y MANEJO DE FUENTES

Para llevar a cabo la elaboración de este Proyecto Fin de Grado, he tenido que recopilar numerosa información para, poder realizar un estudio exhaustivo de la evolución en materia de Prevención de Riesgos Laborales que ha habido, en el período comprendido del año 1995 hasta el 2013, con el fin de establecer un estudio sobre los sectores más problemáticos en materia de PRL, necesidad de implantación de la PRL en cada empresa por pequeña que sea, coste económico que supone para la empresa la implantación de dichas medidas preventivas, grado de formación en materia de prevención de los trabajadores, etc. Por todo lo anteriormente expuesto, esta búsqueda, recopilación, selección y utilización de toda la información conseguida, ha sido muy importante para realizar el Proyecto Fin de Grado.

En la actualidad, mucha información es vía online, bien sea de organismos públicos como de empresas privadas en materia de prevención de riesgos laborales. Mi estudio estará centrado a nivel nacional.

Es por todo ello, que una vez elegido el tema de mi Proyecto Fin de Grado, el siguiente paso a seguir, ha consistido en la búsqueda exhaustiva de información en esta materia, en el periodo comprendido entre 1995 a 2013, para la elaboración del siguiente Proyecto. La información buscada en un principio, no fue excluyente, ya que en unos momentos concretos de la elaboración del Proyecto, acudí a la búsqueda y consulta de unos datos concretos.

He optado por la consulta de fuentes oficiales para elaborar mi proyecto, ya que son un elemento indispensable en la recopilación de información sobre el tema de PRL que actualmente me ocupa en este trabajo. También he utilizado otras fuentes aunque en menor medida, (publicaciones, estudios, etc.), que tenían especial relación con la prevención en las empresas.

En la actualidad, en España casi todos los organismos oficiales, ponen a disposición de los ciudadanos, toda la información a través de sus páginas web, de las cuales, por el tema que me ocupa, he utilizado los siguientes:

1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): es el órgano Científico-Técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Por lo tanto, es una fuente de información muy importante de datos de nuestro país, y resulta esencial para cualquier recopilación de datos.
2. Instituto Nacional de Estadística (INE): es un organismo autónomo de carácter administrativo, con un papel destacado en la actividad estadística pública, se le encomienda la realización de estadísticas de gran envergadura. Es muy importante por la cantidad de datos y estadísticas que posee, por lo que es muy importante a la hora de recopilar datos.

3. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS): área del gobierno cuyas funciones asumidas entre otras, con estudio, análisis y seguimiento de la política de empleo y seguridad social que hay en España.
4. Boletín Oficial del Estado (BOE): está a cargo de la Agencia Estatal del mismo nombre, es un organismo público, cuyo objetivo, entre otros, es dar el servicio público a las normas, disposiciones o actos de ordenamientos jurídico para dar la máxima difusión a éstos y de esta forma garantizar la información a los ciudadanos.
5. Boletín Oficial de Castilla y León (BOCYL): es el periódico oficial de Castilla y León, a través del cual se da publicidad a todos aquellos documentos que son de publicación oficial de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
6. Organización Internacional del Trabajo(OIT): es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que se ocupa de todos los temas relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. Tiene un gobierno tripartito formado por representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores.

Al referirme al tipo de búsqueda de información realizada, la mayor parte de ella ha sido online, aunque también se ha consultado el fondo documental de la Biblioteca del Campus Universitario de Soria, la de la UNED y la Biblioteca Pública de Soria.

He recopilado datos en materia de accidentes laborales, del Portal de Trabajo y Prevención de la Junta de Castilla y León a la hora de elaborar estadísticas de nuestra comunidad y de nuestra provincia de Soria y profundizar en la normativa que está en vigor a nivel autonómico de Castilla y León. Sin olvidarme tampoco, de las Mutuas de accidentes de trabajo y Servicios de Prevención, de los que también he recopilado información para elaborar este documento.

Por otra parte, y por lo que respecta a la parte formal del documento, he realizado consulta a diversas fuentes académicas de la propia Universidad de Valladolid así como a otras Universidades, para lograr una recopilación de instrucciones y directrices para elaborar mi Proyecto (tamaño, estructura, etc.), así como la bibliografía y referencias bibliográficas del mismo, pero finalmente ha sido la Normativa para la realización del Trabajo de Fin de Grado de la E.U. de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, desarrollo del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Valladolid de 18 de enero de 2012, aprobada por la Junta de Centro en sesión de 19 de abril de 2012.

He llevado a cabo varias llamadas telefónicas, también varias entrevistas con distintos profesionales y he acudido a charlas que han sido de gran utilidad e interés para mi proyecto:

- ✓ El día 7 de abril de 2014, tuve una charla telefónica con la Técnico de Prevención de la Junta de Castilla y León, para recopilar información sobre la prevención llevada a cabo en Castilla y León y normativa que la dirige.

- ✓ El pasado 29 de abril de 2014, acudí a la Jornada Técnica sobre “*Las Responsabilidades dimanantes de un accidente de trabajo*” impartida en el Campus Universitario de Soria, y que fue de gran interés para recopilar información acerca de las distintas responsabilidades en materia laboral.
- ✓ Tras varias conversaciones telefónicas mantenidas con Unipresalud durante los días 14 y 16 de mayo de 2014, finalmente me reúno con la Directora de dicho servicio de prevención ajeno, con el fin de obtener información acerca de la coordinación de prevención de riesgos laborales en las empresas de Soria y que método en esta materia, es el más utilizado por las pymes de nuestra provincia.
- ✓ El 26 de mayo de este mismo año, también tengo otra reunión con un técnico del servicio de prevención de Asepeyo, para explicarme su manera de trabajar con las empresas una vez efectuada la contratación de los servicios por parte de aquella.

La Prevención de Riesgos Laborales en el Derecho Español: Estado de la Cuestión



En este apartado, haré un breve análisis de la situación en materia de prevención, es decir, marcaré cuales son los antecedentes que existen respecto del tema que me ocupa centrándome en el punto de vista legislativo, jurídico así como además de hacer mención a los distintos tipos de responsabilidad y de gestión que existen.

2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL. ESTADO DE LA CUESTIÓN: ANTECEDENTES

Los tres puntos más importantes en los que se fundamenta este Proyecto Fin de Grado son los que se enumeran a continuación y que posteriormente, se desarrollarán individualmente:

- ✓ El Marco teórico y Jurídico de la PRL.
- ✓ La Gestión de la PRL en la empresa.
- ✓ La integración de la PRL en la empresa.

2.1. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DE LA PRL

2.1.1. NORMATIVA LEGISLATIVA

El marco normativo existente en materia de PRL se sitúa en tres niveles:

- ✓ Nacional:
 - Estatal.
 - Responsabilidad Administrativa.
 - Responsabilidad Civil.
 - Responsabilidad Penal.
 - Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social.
 - Responsabilidad Disciplinaria.
 - Autonómico.
- ✓ Comunitario.
- ✓ Internacional.

2.1.1.1. NORMATIVA NACIONAL

En la Constitución Española de 1978, ya existía en su artículo 40.2, el ordenamiento a los poderes públicos a velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero es en 1989, cuando la Directiva Comunitaria 89/391/CEE⁵ obliga tanto a España como al resto de los estados miembros a implantar una normativa específica en materia de prevención, actualizando así la única Legislación que ya existía en nuestro país hasta entonces, la cual estaba recogida únicamente en la C.E. No es hasta 1995, cuando aparece en España la Ley 31/1995, denominada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Antes de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, en España existía la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo que data del 9 de Marzo de 1971⁶, pero dicha ordenanza solamente amparaba las medidas que iban enfocadas a dos puntos en concreto:

⁵ Directiva Comunitaria 89/391/CEE publicada en Diario Oficial nº L 183 de 29 de Junio de 1989, p.1.

⁶ Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en BOE Nº 64, de 16 de Marzo de 1971, pp. 4303 a 4314.

- ✓ Sistemas de protección de accidentes laborales y enfermedades profesionales, no a la eliminación de los riesgos que podían existir en los centros de trabajo⁷.
- ✓ Sistemas reparadores de los daños sufridos al trabajador⁸.

Posteriormente a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, aparece en 1978, la norma suprema de nuestro estado español, la Constitución Española⁹, que en su art.15 reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y como bien establece en su art. 40.2 *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*, y en sus arts. 43.1 y 43.2 queda recogida la *“protección de la salud”* y las *“medidas preventivas”* y se expresa en la C.E de la siguiente manera, en el art 43.1 *“se reconoce el derecho a la protección de la salud”* y en el punto 2 de ese mismo artículo habla de que *“Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.”*

El año 1995, es el año, en que el tema de las seguridad y salud laborales, no se pasa por alto, y surge entonces, el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo¹⁰.

La necesidad que se tiene entonces, de desarrollo de una política que se centre en la protección de la salud de los trabajadores, llega con la Ley 31/1995¹¹ es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que tiene su pilar fundamental, en la C.E. Así pues, con la llegada de la LPRL 31/1995 de 8 de Noviembre, se marca un antes y un después en materia de Riesgos Laborales. Hay una palabra que se considera clave *“prevención”*, anteriormente a la aparición de esta Ley, la palabra *prevención* se utilizaba para referirse a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, pero no a tratar de eliminar los riesgos antes de que se produjeran. Una vez publicada la LPRL, el marco legislativo estatal en esta materia, se ampararía en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo) y por la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre que es la L.P.R.L. (ver tabla 2.1 con objetivos fundamentales de esta Ley).

⁷ Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, BOE N° 64 de 16 de Marzo de 1971, arts. 7.2 y 7.11, p.4305.

⁸ Cuando hablamos de sistemas reparadores del daño sufrido, nos estamos refiriendo a que en el momento que se producía un daño a un trabajador como consecuencia de la realización de su actividad, se suplía este daño por parte del empresario, con el pago de la asistencia médica y con las correspondientes indemnizaciones dimanantes de este hecho. Más adelante veremos cuánto cuesta la adecuada implantación de la PRL dentro de la empresa.

⁹ Constitución Española, publicada en BOE N° 311 de 29 de Diciembre de 1978.

¹⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E.T publicado en BOE n° 75 de 29 de Marzo de 1995, p.p. 9654-9688.

¹¹ Ley 31/1995 de 8 de Noviembre publicada BOE N° 269 de 10 de Noviembre de 1995.

TABLA 2.1. OBJETIVOS DE LA LPRL



Fuente: Elaboración Propia

La entrada en vigor de esta LPRL afectó a la normativa anterior y al mismo tiempo que ella se vio afectada también por la normativa posterior, de manera que la tabla que representaría lo anteriormente dicho sería la siguiente: (ver tabla 2.2.)

TABLA 2.2: EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA LPRL

LPRL 31/1995 de 8 de Noviembre	
AFECTA A:	SE VIO AFECTADA POR:
R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo (ET)	Ley 50/1998, de 30 de Noviembre, art.36
ORDEN de 9 de Marzo de 1971 (OGSHT)	Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, art.10
	R. Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, Disposición derogatoria única.
	Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del Marco Normativo de la PRL
	Ley 30/2005, de 29 de Diciembre, Disposición adicional cuadragésima séptima
	Ley 31/2006, de 18 de Octubre, Disposición final segunda
	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, Disposición adicional duodécima
	Ley 25/2009, de 22 de Diciembre, art.8
	Ley 32/2010, de 5 de Agosto, Disposición final sexta se modifica el art.32 de la LPRL
	Ley 14/2013, de 27 de Septiembre, art.39

Fuente: Elaboración propia con datos del INSHT con base en las actualizaciones habidas de la LPRL 31/1995.

En el apartado de Derechos y Obligaciones en materia preventiva, hay unas modificaciones de la LPRL (31/1995) que son llevadas a cabo en la Ley 54/2003¹² de 12 de Diciembre en el marco normativo de PRL como se observa en la Tabla 2.2, anteriormente expuesta.

¹² Es necesario extenderse en la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la PRL, ya que esta Ley afectó a la LPRL 31/1995, con los artículos primero, segundo, tercero, cuarto,

La Ley 54/2003, tiene las siguientes finalidades:

- ✓ Combatir de manera más atractiva la siniestralidad laboral.
- ✓ Fomentar una cultura de prevención, que tenga su pilar básico en el cumplimiento real de las obligaciones.
- ✓ Integrar la prevención en la empresa.
- ✓ Mejorar los controles de cumplimiento que se tengan que implantar en la empresa.

La Ley 31/1995 tiene sectores empresariales en los que es aplicable y otros sectores en los que no es aplicable, como también hay protecciones especiales para ciertas personas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Al hablar aquí de dichas protecciones, me refiero a una serie de trabajadores más sensibles a ciertos riesgos que se den en la empresa, como son las embarazadas, personas con alguna sensibilidad a algún componente químico ó discapacitados (Ver Tabla 2.3).

TABLA 2.3 CAMPOS DE APLICACIÓN DE LA LPRL

LPRL LEY 31/1995		
APLICABLE	NO APLICABLE	PROTECCIONES ESPECIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores por cuenta ajena • A personal civil de Administraciones Públicas. • Trabajadores Autónomos. • Sociedades Cooperativas, con socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal 	<ul style="list-style-type: none"> • A la Policía, personal de Seguridad, y al Resguardo Aduanero. • Protección Civil y Peritaje Forense en casos de graves riesgos, catástrofe y calamidad pública. • Cuando la relación laboral sea servicio en el hogar familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores especialmente sensibles a riesgos determinados. • A la maternidad. • A los menores. • Discapacitados • Se le dará igual protección en materia de PRL dentro de la empresa a los trabajadores que vengan de ETT

Fuente: Elaboración propia a partir del art. 3 de la LPRL 31/1995.

quinto, sexto, séptimo y octavo que ayudaron a profundizar y concretar más en la elaboración más especializada de la PRL en las empresas.

Una vez visto el campo empresarial donde es aplicable esta Ley y donde no lo es, es necesario tratar la cuestión referida a los “derechos y deberes en términos generales que marca la LPRL 31/1995” y que estarán regulados en los siguientes artículos:

- ✓ *Art.14: Derecho de Protección frente a riesgos laborales.*
- ✓ *Art 17: Derecho a Equipos de Trabajo y medios de protección adecuados.*
- ✓ *Arts.12, 18,33 y siguientes: Derecho de Información, consulta y Participación.*
- ✓ *Art.19: Derecho a la Formación.*
- ✓ *Art.20: Derecho a Medidas de Emergencia en la empresa.*
- ✓ *Art.22: Derecho a que se vigile la salud de los trabajadores.*

La reciente Ley 54/2003, en la exposición de motivos señala como primera obligación del empresario “*la integración de la PRL en la empresa*” por eso, es modificado el art.14.2 de la LPRL¹³, dando cabida en este artículo, tanto a la Integración como a la obligación de preparar un Plan de PRL y proceder a la Evaluación de los Riesgos como requisitos en toda la actuación empresarial.

Además, en el Capítulo III de la Ley 54/2003, hay otros deberes que son asumibles por el empresario en las siguientes materias:

- ✓ *Art. 16 : “Evaluación de Riesgos”¹⁴.*
- ✓ *Art.17: “Equipos de Trabajo y Medios de Protección”.*
- ✓ *Art 20: “Medidas de Emergencia”.*
- ✓ *Art.21.1: Riesgos Graves e Inminentes de los trabajadores como consecuencia de la realización de sus trabajos dentro de la empresa.*
- ✓ *Art 25: “Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a determinados Riesgos”.*
- ✓ *Art 26: “Protección de la Maternidad”.*

¹³ La Ley 54/2003 de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales establece en su exposición IV lo siguiente: “*se modifica el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos. Asimismo, se modifica el artículo 16 subrayando el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina. Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva*”. En: BOE nº 298, 13 de Diciembre de 2003.

¹⁴ Con la Ley 54/2003, este artículo 16 de la LPRL 31/1995, se pasará a titular “*Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva*”.

- ✓ Art 27: “Protección de los Menores”.
- ✓ Art 28: Trabajadores con relación laboral temporal o duración determinada.

Otros deberes empresariales más específicos son:

- ✓ Art 23: Deber de Documentar la actividad preventiva que se realice en la empresa.
- ✓ Art 24: “*Deber de Coordinación de actividades*”¹⁵.
- ✓ Art.30: “*Protección y Prevención de Riesgos Profesionales*”, que es el deber empresarial de constituir y dotar una organización en su empresa al servicio de la PRL.

Continuando con el estudio en profundidad de la LPRL (31/1995), el Art.29 de esta misma ley, trata sobre las Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se pueden resumir en las siguientes:

- ✓ Velar por su seguridad y salud en el trabajo y por las personas a las que pueda afectar su actividad.
- ✓ Usar todos los equipos y medios con los que desarrolle el trabajador su actividad.
- ✓ Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y no ponerlos fuera de funcionamiento.
- ✓ Informar de cualquier situación que pueda ocasionar un riesgo para la seguridad.
- ✓ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones que establezca la autoridad competente.
- ✓ Cooperar con el empresario.

En la LPRL, el propio trabajador también debe y tiene que poner de su parte para que la Prevención dentro de la empresa, sea llevada eficazmente.

Así pues, en la siguiente tabla se pone de manifiesto los deberes que tanto empresario como trabajador deben cumplir para que la Prevención dentro de la empresa funcione (Ver tabla 2.4).

¹⁵ En referencia a este art.24 de la LPRL 31/1995, la Ley 54/2003 añade en él un apartado (el sexto) por el que se prevé un desarrollo reglamentario de la materia.

TABLA 2.4 DEBERES DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR EN PRL.

DEBERES DEL EMPRESARIO	DEBERES DEL TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la Prevención y Evaluación de Riesgos • Formar e Informar a los Trabajadores • vigilar la Salud de sus trabajadores • Adaptar y Perfeccionar las medidas de protección según haya cambios en la empresa • Proteger a los trabajadores sensibles • Documentar la actividad de prevención en la empresa • Coordinar las actividades empresariales (contratas y subcontratas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en reconocimientos médicos que se le hagan • Cumplir las instrucciones dadas en temas de Prevención • Seguir la Formación que la empresa le da • Cooperar con empresario para facilitar la seguridad y las condiciones de trabajo • Usar correctamente epi's • No desactivar dispositivos de seguridad • Informar de inmediato cualquier anomalía que haya en esta materia

Fuente: Elaboración propia a partir de la LPRL 31/1995.

En la LPRL el empresario es el obligado principal¹⁶, aunque no el único, y tiene un deber integral y su acción debe ser de carácter permanente, irrenunciable e intransferible. Las obligaciones preventivas de los empresarios, son el reverso jurídico vinculante del derecho de los trabajadores a la integridad física y a la salud¹⁷(ver tabla 2.5).

TABLA 2.5. RESPONSABILIDADES Y RESPONSABLES EN PRL.

TIPOS DE RESPONSABILIDADES	RESPONSABLES
- ADMINISTRATIVA.....	Empresario
- CIVIL	Empresario y Trabajador
- PENAL.....	Empresario y Trabajador
- DISCIPLINARIA.....	Trabajador
- RECARGO EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	Empresario

Fuente: Elaboración propia a partir de la LPRL 31/1995.

¹⁶ APARICIO TOVAR, Joaquín.: “La obligación de seguridad y los sujetos obligados. La panoplia de responsabilidades y los sujetos responsables” en: *Siniestralidad Laboral y derecho penal*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006, págs. 11 y siguientes. El autor señala que “*todo esto es coherente con la consideración al máximo rango constitucional de la dignidad de la persona (art 10 CE), que comienza por reconocer el derecho a la integridad física y moral de todos los ciudadanos (art 15 CE) con especial preocupación por la de los trabajadores, que están sometidos a especiales y potenciales riesgos por los que los poderes públicos velarán porque se garantice la seguridad en el trabajo*”.

¹⁷ De esta manera nos lo da a conocer entre otros MOLTÓ GARCÍA, Juan Ignacio en “*La imputación de responsabilidades en el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales*” INSHT, Madrid 2006, pag.24.

2.1.1.1. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

En el caso de que el empresario incumpliese sus obligaciones (ver tabla 2.5), incurriría en diversas responsabilidades, así lo establece el art 42 de la LPRL que dice textualmente *“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 los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*, dicho de otra manera, si el empresario incumple sus obligaciones, nos encontraríamos con varios tipos de responsabilidades, en las que cada una de ellas tiene naturaleza diferente¹⁸.

Dichas responsabilidades pueden llegar a concurrir, siempre teniendo en cuenta el *“principio non bis in ídem”*¹⁹ (que significa *“no dos veces lo mismo”*, según Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2007 de 28 de Septiembre, lo define como *“...un derecho fundamental del sancionado y que impide castigar doblemente por un mismo delito...”*²⁰) relacionado con las responsabilidades administrativa y penal²¹. Hay gran cantidad de Sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, en las cuales, se tratan casos de Derecho Penal y de Derecho Administrativo Sancionador, en los cuales puede existir una vulneración del *“non bis in ídem”*²².

Según se desprende en el art.3.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000²³, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²⁴ *“No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento”*. Es pertinente citar los apartados 2 y 3 del TRLISOS, el apartado 2 de TRLISOS dispone que *“En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia*

¹⁸ Véase MONTOYA MELGAR, Alfredo. *“Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm.53, Madrid, 2004, pp. 307-320.

¹⁹ Existe vulnerabilidad del *“PRINCIPIO NON BIS IN IDEM”* cuando se aprecie en los casos en que se aprecie: *Identidad Subjetiva (mismo sujeto afectado)*, *Identidad Fáctica (mismo hecho juzgado dos veces)*, *Identidad de Fundamento o Causal (existen dos procedimientos sancionadores por la misma razón)*. Véase Sentencia 2/1981 y 77/1983 del Tribunal Constitucional que recogen los principales aspectos de este principio.

²⁰ Véase Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2007 de 28 de Septiembre, *Fundamento Jurídico 2º*.

²¹ Véase FARRÉS MARSINACH, Xavier: *“La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”*, Noticias Jurídicas, Noviembre 2007, p.1.

²² El principio *“non bis in ídem”* está encuadrado dentro del principio de legalidad sancionador del art 25 de la CE, es un derecho fundamental que todos tenemos, véase Sentencia 2/1981 de 30 de Marzo del Tribunal Constitucional en su Fundamento Jurídico 4º.

²³ R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, en el que se aprueba Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, publicado en BOE Nº 189 de 8 de Agosto, pp.28285 a 28300.

²⁴ Véase http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento_474.htm#6, punto 6, *“SOBRE LA CONCURRENCIA ENTRE LA SANCIÓN PENAL Y LA ADMINISTRATIVA: EL PRINCIPIO “NON BIS IN IDEM”*.

firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones” y el apartado 3 del TRLISOS dispone lo siguiente “ de no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados”.

2.1.1.1.1. Responsabilidad Administrativa del Empresario

En la Responsabilidad Administrativa, tal y como se observa en la tabla 2.5, anteriormente expuesta, la responsabilidad pertenece al empresario²⁵.

Dichas sanciones en materia administrativa, son impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y pueden actuar de oficio o por denuncia.

Las características principales de este tipo de responsabilidad, son las que enumero a continuación:

- ✓ Se produce una responsabilidad Administrativa del empresario, cuando se produce por parte de éste, un incumplimiento de la normativa existente en materia de PRL.
- ✓ No es necesario que se produzca un accidente o un daño para que se origine una responsabilidad administrativa.
- ✓ Las sanciones se pueden originar bien por una actuación incorrecta en materia de PRL o bien porque no ha habido suficiente rapidez para llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.
- ✓ Los trabajadores por cuenta ajena, no son objeto de sanción, sino que ésta, sería impuesta a la empresa donde trabajasen²⁶.
- ✓ Las infracciones están tipificadas en TRLISOS y serían calificadas según su gravedad. Las hay de tres tipos²⁷:
 - Leves, art 11 de TRLISOS.
 - Graves, art 12 TRLISOS.

²⁵ Véase <http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/responsabilidad-administrativa-por-incumplir-las-normas-de-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-laborales> , Alegre Nuevo, Manuel, Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 56, Pág. 34, Sección Artículos, 2009.

²⁶ Profundizando más en el tema sobre los sujetos que pueden ser sancionados administrativamente, es necesario hacer referencia al art 5.2 del RDL 5/2000, (TGLISOS). En el que dice “2. *Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios, las de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley*”, BOE, Nº 189, de 8 de Agosto de 2000, p.28286.

²⁷ Para ahondar un poco más en el apartado de tipología de las infracciones, y sabiendo que las infracciones son leves, graves o muy graves, es pertinente que enumere algunos ejemplos acerca de cada tipo de infracción. Se entendería pues como una infracción leve, la falta de formación a los trabajadores, como infracción grave, el no realizar los reconocimientos médicos oportunos a los trabajadores y finalmente, una infracción muy grave es no observar las normas específicas en materia de protección de la salud y seguridad de los discapacitados.

- Muy Graves, art 13 TRLISOS.
- ✓ La graduación de las sanciones, viene regulada en el art 39 de la TRLISOS, en el que hace mención a tres tipos de sanciones que existen en función de su graduación, así pues, existen las sanciones de grado mínimo, medio y máximo.
- ✓ En el art.40 de TRLISOS, hace referencia a la cuantía de las sanciones, debo destacar, que en las actas de infracción posteriores al 8 de Abril de 2007, ²⁸se han aplicado los importes que se disponen en el RD 306/2007 de 2 de Marzo²⁹.
- ✓ En las responsabilidades Administrativas, se puede dar el caso de tener un mismo acta de infracción con varias propuestas de sanción, cuyo importe será el resultado de sumar todos los importes de las distintas sanciones que en ese acta se agrupen.
- ✓ El inspector de la Seguridad Social, ante un mismo hecho, puede proponer sanciones a todos los responsables.
- ✓ En el acta de infracción, se puede proponer la publicación en el BOE o Diario Oficial de la Comunidad Autónoma cuando se trata de infracciones muy graves, tales como, protección a la maternidad, a los menores, a los discapacitados y a los trabajadores especialmente sensibles.

Para concluir este apartado de Responsabilidad Administrativa, pondré de manifiesto las sanciones a las que cualquier empresario que incurra en incumplimiento de la Normativa de PRL se va a tener que enfrentar, y que serán:

- ✓ Económicas³⁰.
- ✓ Suspensión temporal del centro o cierre del mismo dependiendo del grado de gravedad³¹.
- ✓ Paralización de los trabajos que se estén realizando.
- ✓ Limitación de la facultad de contratar con la Administración³².
- ✓ Inhabilitación.

2.1.1.1.1.2. Responsabilidad Civil del Empresario

La responsabilidad civil, del empresario está fundamentada en el art 1902 del C.C. que dice *“el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*.

²⁸ Las nuevas tablas de importes aprobadas en el RD 306/2007 de 2 de marzo, establecen que los distintos tipos de infracciones se clasifican por grado mínimo, medio o máximo, de esta manera, los importes de infracciones leves van desde 40 a 2.045 euros, en las infracciones graves desde 2.046 a 40.985 euros y en las infracciones muy graves son de 40.986 a 819.780 euros.

²⁹ RD 306/2007, publicado en BOE N° 67 de 19 de Marzo, pp.11749 a 11750.

³⁰ Las sanciones económicas, son las más frecuentes en el ámbito de responsabilidades administrativas, y su cuantía oscila entre los 40 y los 819.780 euros.

³¹ Hablamos de suspensión temporal o cierre definitivo del centro de trabajo, según nos los regula el art.53 de LPRL. Ver también, Farrés Marsñach, Xavier, Ob. cit., p.1.

³² Ver art.54 de LPRL.

Como bien dice este artículo, la responsabilidad civil está basada en reparar un daño causado debido a una conducta culposa o negligente. El empresario será responsable de estos daños, desde el momento que incumple alguna de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, la responsabilidad civil exige siempre que ocurra un daño que será reparado económicamente³³.

En los daños causados a los trabajadores en el desempeño de su trabajo, el empresario responderá según el art 1903 del C.C o del art.120 del C.P.

Cuando la responsabilidad civil va acompañada de un delito, será un Juzgado de lo Penal donde se realizará el juicio correspondiente. Teniendo como referencia el Código Penal.

Cuando la responsabilidad civil NO va acompañada de delito, es un juicio Civil el que se deberá llevar a cabo fundamentándose en el Código Civil.

Para que un daño se produzca, no es necesario que exista una relación entre el causante del daño y el perjudicado, así pues, cuando hablo de Responsabilidad Civil distinguiré dos tipos diferentes:

2.1.1.1.2.1 Responsabilidad Civil Contractual

Cuando se deriva de un daño producido al trabajador, como consecuencia del incumplimiento por parte del empresario, de alguna de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral³⁴. Los requisitos que se deben de dar para que una responsabilidad civil, sea considerada como contractual, serían:

- Que exista un daño al trabajador.
- Que exista acción u omisión, o dicho con otras palabras, es el incumplimiento grave de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empresario.
- Que exista una culpa o negligencia por parte del empresario.
- Que se dé una relación causal entre la conducta empresarial y el daño producido al trabajador.

Esta responsabilidad civil contractual, consistirá en una *indemnización por los daños y perjuicios causados al trabajador*.

³³ El plazo de prescripción es de un año a contar desde el día en que la acción se pudiera reclamar, véase art.59.2 E.T.

³⁴ El art.1101 del Código Civil dispone que “*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados, los que en cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquellas*”, Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de Junio de 1984 considera dicha jurisprudencia, que lo anteriormente dicho, es una responsabilidad contractual.

2.1.1.1.2.2. Responsabilidad Civil Extracontractual o derivada de delito

Tiene lugar, cuando el empresario puede incurrir en una responsabilidad civil por la comisión de unos perjuicios a terceras personas³⁵, sin existir para ello relación laboral entre ambas partes. El C.P es el que se encarga de regular mediante sus art 110 y siguientes³⁶, esta materia. Las responsabilidad civil extracontractual que se derive de estos daños comprenderá restitución, reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales por parte del empresario a la persona perjudicada.

Es fundamental, que tanto el Empresario como los servicios de Prevención Ajenos que fueran responsables de los daños que pudieran acontecer, tengan contratada una póliza de Responsabilidad Civil por daños ocasionados bien a los trabajadores, o bien a terceras personas. La responsabilidad civil, bien sea derivada de delito o no, según el art.15.5 LPRL y el art.117 del C.P, es asegurable.

2.1.1.1.3. Responsabilidad Penal del empresario

En este apartado, les explicaré los dos tipos penales por los que el empresario deberá responder a uno u otro, en el momento de incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo ocasionar u ocasionando graves daños constitutivos de delito a éstos.

Así pues, destacaré como bien he dicho con anterioridad, dos tipos de responsabilidad penal:

- ✓ El Delito contra la Seguridad y Salud en el Trabajo (art.316 C.P)³⁷, este delito, no requiere que se produzca un resultado dañoso, lesivo, valdrá con que se produzca un delito de riesgo únicamente para que estemos ante este tipo de delito.
- ✓ Delitos y faltas de lesiones y homicidio³⁸, se dan este tipo de delitos, únicamente cuando se produce un resultado dañoso.

Aunque las empresas sean personas jurídicas, el responsable de los correspondientes delitos, también estará regulado en el art 318 C.P que dice

³⁵ La responsabilidad extracontractual viene regulada por el C.P, en base a lo que nos dice el art.1902 del C.C “*las obligaciones que nazcan de delitos o faltas, se regirán por las disposiciones del Código Penal*”.

³⁶ Según lo establecido en el art.116.1 C.P, “*toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente se del hecho se derivaren daños o perjuicios....*”.

³⁷ Véase art 316 C.P que dice “*los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses*”.

³⁸ Véanse, arts. 147,138,142 y 621 del C.P.

“cuando los hechos previstos en los artículos de este título, se atribuirán a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayas sido responsables de los mismos, o a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial, podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el art.129 de este Código”. De esta manera, la clausura de la empresa o la suspensión temporal de sus actividades, están dentro de estas medidas que señala el art.129 del C.P.

Las sanciones que puede recibir el empresario al incurrir en una responsabilidad de tipo penal, serán tales como la privación de libertad, una multa económica o una inhabilitación en sus funciones.

2.1.1.1.4. Recargo en las Prestaciones de la Seguridad Social

Es una responsabilidad independiente y compatible con el resto de responsabilidades.

El recargo en las prestaciones de la Seguridad Social, recaerá directa y exclusivamente sobre el empresario, según viene establecido en el art.123 de la LGSS³⁹ que dice “*todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior, recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción*”.

El empresario no podrá cubrir bajo ningún concepto, el pago de este recargo con ninguna póliza asegurada para responsabilidad civil. De esta

³⁹ Según Mariano SAMPEDRO CORRAL “*el recargo de prestaciones que regula este art.123 de la LGSS ha tenido, al menos la virtud de confundirnos a todos, a la doctrina científica, a la jurisprudencia y a quienes tienen que litigar sobre la medida, a veces en diferentes procedimientos interpuestos ante distintos órdenes de la jurisdicción*”. En Revista Alcor de MGO, nº 10, octubre de 2007, p. 14.

Véase además: IGLESIAS CABERO, Manuel, “El recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por falta de medidas de Seguridad, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 78, Madrid, 2008, p.203, en el que el autor desarrolla las posturas tomadas por algunos tratadistas en el campo doctrinal sobre este recargo de prestaciones.

manera, el pago se realiza de una sola vez, será el empresario el único responsable de hacerlo⁴⁰.

2.1.1.1.2. Responsabilidad del Trabajador

El trabajador en materia de PRL, también tiene sus responsabilidades, que a pesar de que el empresario en la mayor parte tiene la mayor parte de responsabilidades en esta materia (administrativas, civiles, penales y recargo en las prestaciones de la seguridad social), el trabajador ante una serie de incumplimientos no queda tampoco inmune ante tales hechos.

Cuando ocurre un accidente de trabajo, en ocasiones puede ser debido a una imprudencia del trabajador accidentado, que tiene su causa principal en el ejercicio habitual de su trabajo y la excesiva confianza que conlleva el realizarlo. Existen dos clases de imprudencias: las temerarias y las profesionales, existiendo numerosas sentencias al respecto de cada una de ellas.

*Imprudencia temeraria*⁴¹ se da cuando “el trabajador consciente y voluntariamente, contraría las órdenes recibidas del patrono, o las más elementales normas de precaución, prudencia y cautela exigibles a toda persona normal”⁴² y la *Imprudencia Profesional* es “consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos”⁴³.

Si coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave, la jurisprudencia viene entendiendo que existe imprudencia temeraria, si no será una imprudencia profesional.

En la siguiente tabla, paso a detallar algunos pronunciamientos judiciales sobre imprudencia temeraria y de imprudencia profesional (ver tabla 2.6).

⁴⁰ Para ahondar un poco más en la cuestión, es de extrema relevancia decir, que en el pago de las prestaciones propiamente dichas, será la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales la que se haga cargo de pagarlas, pero en cuanto al *recargo del 30 al 50%* en las prestaciones económicas según su gravedad, *será el empresario exclusivamente el que se haga cargo y lo pague*. El porcentaje de recargo, irá en función de las estimaciones y valoraciones que haga la INSS sobre los hechos ocurridos.

⁴¹ Véase art. 115.4 b, de la LGSS.

⁴² Véase SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, “La Imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales”, Revista del ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 84, Madrid, 2009 p.58 y STS de 16 de Julio de 1985 (RJ 1985, 3787).

⁴³ Id., p.59, y STS de 18 de Septiembre de 2007 (RJ 2007, 8446).

TABLA 2.6 IMPRUDENCIAS TEMERARIAS Y PROFESIONALES⁴⁴

Referencia de la sentencia	En qué consistió la conducta del trabajador	Se niega/Se acepta que el accidente sea de trabajo	Párrafo de la sentencia en la que se explica en qué consiste una imprudencia temeraria o una imprudencia profesional
<p>5) Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 1506/2006 de 2 octubre</p> <p>AS\2006\3085 Recurso de Suplicación núm.770/2005</p>	<p>El citado trabajador fallecido (camionero profesional) sufrió accidente de circulación (...) en la carretera N-301, como consecuencia de la salida de vía por el margen derecho, chocando el camión articulado contra la bionda arrollando la tela metálica de cerramiento de la autovía y un poste "SOS", impactando finalmente contra el pilar de hormigón de sustentación de un puente elevado sobre la vía. El conductor, antes del accidente, conducía dando bandazos y haciendo "eses", con ocupación ocasional de los dos carriles de circulación. En la autopsia, los resultados de muestras de fluidos, eran compatibles con cocaína, dihidrocodeína, heroína y aprazolam.</p>	<p>Se niega que el accidente sea de trabajo</p>	<p>F.J.SEGUNDO: Pudiéndose traer a colación la Sentencia del TS de 20 de noviembre de 1975: "Se entiende por temeraria la imprudencia en que ha incidido el operario cuando en su actuar está poniendo de manifiesto que, consciente de la situación en que se encuentra, acepta, por su sola voluntad, la realización de un acto arriesgado e innecesario para su actividad laboral y que lleva a cabo con menosprecio de cualquier cuidado que le aconseje su evitación; por el contrario, será conducta imprudente profesional, aquella en que se incide cuando el trabajador, ante la inminencia del riesgo que acompaña a su actuación, se cree capaz de superarlo con la propia capacidad y habilidad personal, o no le ha prestado la debida atención, por hallarse atenuada su voluntad y en su caso sus movimientos reflejos, por la repetición del mismo acto, la facilidad en que en otras ocasiones lo ha superado felizmente, o porque confiaba en su suerte".</p> <p>F.J.TERCERO: Visto lo expuesto, habiéndose apreciado la velocidad, la manera de conducción (bandazos y haciendo "eses"), con ocupación ocasional, apreciándose sustancias, con tan trágicas consecuencias, impiden catalogar la imprudencia del conductor como profesional, debiéndose configurar como temeraria, siendo la causa única, directa e inmediata del accidente.</p>
<p>6) Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Auto de 28 de enero 2009</p> <p>JUR\2009\112341 Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1977/2008</p>	<p>El trabajador, con categoría profesional de aserrador, utilizando una sierra de tablones que ya conocía y había usado anteriormente, procedió a cortar un tablancillo para leña estando la máquina en marcha; lo colocó manualmente en la zona de corte, momento en el que por causas desconocidas se puso en marcha el mecanismo de bajada de pistón y le atrapó la mano izquierda, con la cual además no pudo activar el mecanismo de parada por encontrarse situado precisamente a su izquierda.</p>	<p>Se acepta que el accidente sea de trabajo</p>	<p>F.J.PRIMERO: La sentencia recurrida valora el modo en que ocurrió el accidente, así como el hecho de que la máquina no tenía libro de instrucciones ni de mantenimiento y fue modificada después del accidente instalándose un pulsador de parada de emergencia, para llegar a la conclusión de que el accidente no se debió a una imprudencia temeraria del trabajador sino a la conducta omisiva del empresario, que infringió la medida de seguridad concreta para impedir la introducción de las manos con la máquina en marcha en la zona de corte</p>

⁴⁴ Véase http://eprints.ucm.es/21991/1/Accidentes_laborales_debidos_a_imprudencia_temeraria_del_trabajador.pdf consultado el día 20 de Mayo de 2014.

Así pues, los trabajadores deben actuar siguiendo los puntos que a continuación detallo:

- ✓ Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, etc. existente en su lugar de trabajo.
- ✓ Usar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes.
- ✓ Informar de los riesgos existentes en materia de seguridad y salud laboral, a la persona responsable, en cuanto estos trabajadores tengan constancia de cualquier anomalía.
- ✓ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones en relación a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Si por cualquier motivo, los puntos enumerados anteriormente no los cumpliera el trabajador, se considerará Incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art 58 del E.T de la persona contratada por cuenta ajena, según lo establecido en el art.29 LPRL.

Por tal motivo pues, el trabajador puede tener Responsabilidad Disciplinaria (sancionada con amonestación verbal y escrita según el régimen disciplinario o se puede efectuar un despido procedente o un traslado a otro centro de trabajo en una localidad distinta con un carácter temporal) o puede incurrir en Responsabilidad Civil, a tenor del art.1902 de C.C⁴⁵ (sería una responsabilidad civil extracontractual), en la medida en que este trabajador pueda causar daños a terceras personas con sus actos en materia de seguridad y salud laborales, sin ser por esto exculpado en el hecho de responsabilidad civil el empresario que según lo que nos dice el art.1903 del C.C⁴⁶.

Para concluir los apartados de responsabilidades tanto de trabajador como empresario en materia de PRL, véanse tabla 2.7 (Responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo), tabla 2.8 (Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral) y tabla 2.9 (Sanciones a imponer en materia de PRL).

⁴⁵ El art 1902 del C.C establece que “*el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado*”.

⁴⁶ Para aclarar un poco más esta cuestión, el art.1903 del C.C habla que no solamente la obligación marcada en el art.1902 del C.C se le debe atribuir al que realmente ejerció esa acción u omisión provocando dichos daños, sino que también se debe extender, si es que existe, sobre la persona responsable de ese trabajador, que sería el empresario propiamente dicho. Por lo tanto la tercera persona a la que se le haya producido el daño, podrá emprender acciones legales, contra trabajador, contra empresario o contra ambos a la vez, según lo que está dispuesto en el art.1144 del C.C. Véase FARRÉS MARSINACH, Xavier, Ob. cit., p. 1.

TABLA 2.7 RESPONSABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

RESPONSABLES	TIPO DE RESPONSABILIDAD	SANCIÓN
EMPRESARIO	ADMINISTRATIVA (por incumplimiento de la Normativa de PRL)	Económica Suspensión temporal y cierre del centro de trabajo Paralización de los trabajos en la empresa Inhabilitación
EMPRESARIO Y TRABAJADOR	CIVIL (Reparadora del daño causado por realizar una conducta culposa o negligente)	Indemnización de los daños y perjuicios causados.
EMPRESARIO Y TRABAJADOR	PENAL	Prisión Multa Económica Inhabilitación.
EMPRESARIO	RECARGO DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	Recargo en las prestaciones de la S.S (del 30 al 50%) a pagar por el empresario, en caso de I.P. del Trabajador.
TRABAJADOR	DISCIPLINARIA	Amonestación verbal y escrita Despido procedente

Fuente: Elaboración propia según LPRL 31/1995

TABLA 2.8: TIPOS DE RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO EN PRL.

RESPONSABILIDAD	SE BASA EN:	SANCIÓN	SEGURO
ADMINISTRATIVA	Defensa de los intereses generales y el respeto a las normas en materia de Seguridad y salud laboral establecidas	Económica Publicidad en BOE de la sanción Cierre o suspensión del centro de trabajo Limitaciones a la hora de contratar con las Administraciones Públicas.	NO
CIVIL	Indemnizar por el daño sufrido al trabajador o a terceras personas: Repara los daños y perjuicios causados	Económica	SÍ
PENAL	Velar por la integridad física de los trabajadores, y por su seguridad y salud laborales para no poner en peligro la vida de éstos.	Prisión. Multa	NO
RECARGO PRESTACIONES DE LA S.S.	Obligar al empresario a pagar unas prestaciones de S.S o mejorarlas a aquellas personas que sufrieron una I.P debido a realización de su trabajo.	Económica	NO

Fuente: Elaboración propia según LPRL 31/1995.

TABLA 2.9: SANCIONES QUE EXISTEN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

SANCIONES	GRADO MÍNIMO	GRADO MEDIO	GRADO MÁXIMO
INFRACCIONES LEVES	De 40 a 405 Euros	De 406 a 815 Euros	De 816 a 2.045 Euros
INFRACCIONES GRAVES	De 2.046 a 8.195 Euros	De 8.196 a 20.490 Euros	De 20.491 a 40.985 Euros
INFRACCIONES MUY GRAVES	De 40.986 a 163.955 Euros	De 163.956 a 409.890 Euros	De 409.891 a 819.780 Euros

Fuente: Elaboración propia según RD 306/2007 de 2 de Marzo.

2.1.1.2. Normativa Autonómica

Al igual que a nivel estatal la Ley 31/1995 y el RD 39/1997 son los principales pilares en materia de PRL, al centrarme en este apartado que me ocupa ahora en materia de Seguridad y Salud laborales en el ámbito autonómico, haré mención al pilar fundamental que regula esta materia a nivel autonómico, haciendo referencia al Decreto 143/2000 de 29 de Junio⁴⁷ “de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León”, que sufrió con posterioridad varias modificaciones tales como las del D 44/2005 de 2 de Junio⁴⁸ “por el que se modifica el Decreto 143/2000 de 29 de Junio de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León” y este último a su vez, fue finalmente modificado por el Decreto 80/2013 de 26 de Diciembre⁴⁹ “ por el que se adapta la Normativa de Prevención de Riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos” que es el que actualmente está en vigor, y sobre el que entraré a explicar posteriormente el sistema de Seguridad y Salud Laboral en nuestra C.C.A.A que es Castilla y León para las Administraciones públicas (Ver tablas 2.10 y 2.11).

⁴⁷ Decreto 143/2000 de 29 de Junio, publicado en B.O.C. y L.- N° 128, 4 de julio de 2000.

⁴⁸ Decreto 44/2005 de 2 de Junio, publicado en B.O.C. y L.- N° 110, 8 de junio de 2005.

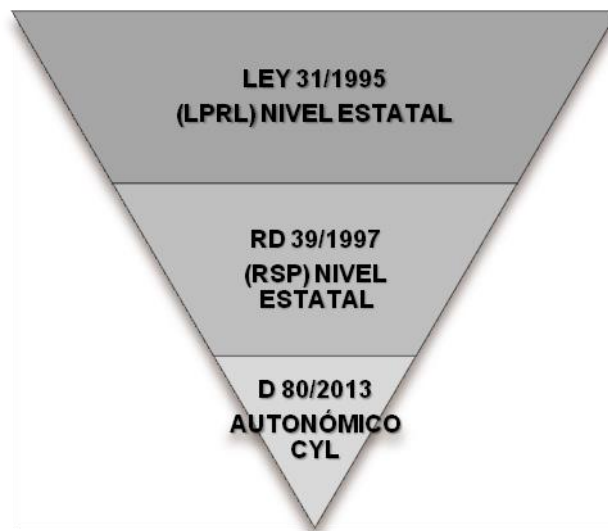
⁴⁹ Decreto 80/2013 de 26 de Diciembre, publicado en B.O.C. y L.- N° 249, 30 de diciembre de 2013.

TABLA 2.10. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA DE CASTILLA Y LEÓN EN PRL.



Fuente: Elaboración propia según datos INSHT⁵⁰.

TABLA 2.11 NORMATIVA AUTONÓMICA DE CASTILLA Y LEÓN.



Fuente: Elaboración propia según datos INSHT.

Una vez existente la LPRL y el RSP a nivel estatal, se estimó oportuno que cada C.C.A.A., tuviese su propia normativa para regular la Seguridad y Salud Laborales en el campo de las Administraciones Públicas. Para ello, Castilla y León (C.C.A.A. a la que me voy a referir en este apartado de normativa autonómica), ante esta necesidad de:

- ✓ Organizar a nivel autonómico todos los recursos que fuesen necesarios para poderse llevar a cabo las acciones preventivas necesarias en las Administraciones Públicas de Castilla y León.
- ✓ Asignar una serie de funciones a unas determinadas personas lo suficientemente cualificadas para desempeñar estas funciones preventivas dentro de las Administraciones Públicas a nivel autonómico.

⁵⁰ En www.trabajoyprevención.jcyl.es, consultada el 7 de Abril de 2014.

Estas dos necesidades, fueron las que llevaron en un primer momento a Castilla y León a crear un primer Decreto que sería el *D.143/2000 de 29 de Junio*, pero posteriormente, con los cambios que hubo en toda la normativa estatal de PRL y más concretamente en el marco normativo de la LPRL, que da lugar a la aparición de la *Ley 54/2003 de 12 de diciembre*⁵¹, se tuvo que actualizar también el ámbito autonómico y nació así el *D 44/2005 de 2 de Junio*. Pero es este año 2013, cuando nuestra C.C.A.A. de Castilla y León contempla un nuevo decreto que va a recoger todas las modificaciones actualizadas en materia de PRL, aprobando pues, el *DECRETO 80/2013 de 26 de Diciembre* que será el que regule la materia preventiva en Castilla y León.

Las modificaciones existentes en materia de seguridad y salud que en definitiva dan lugar a la aprobación del *D 80/2013* abarcarán los siguientes campos:

- ✓ Necesidad de integración de la actividad preventiva en las empresas.
- ✓ Necesidad de coordinación de las distintas actividades preventivas en los distintos departamentos empresas.
- ✓ Prestación de servicios de asesoramiento y colaboración y materias preventivas en las empresas.
- ✓ Constitución de una Comisión Técnica de PRL⁵².
- ✓ Nos habla también de la posibilidad por parte de las empresas, de contratar servicios de prevención ajenos o tener servicios de prevención propios⁵³.

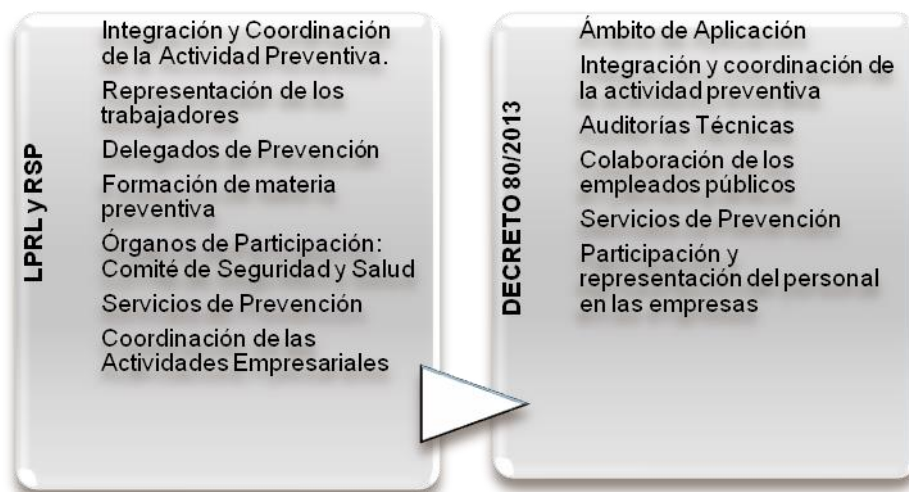
Por lo tanto, el fin último que se pretende alcanzar con esta Normativa Autonómica que surge a raíz de la estatal, es concienciar en materia de prevención a todas las empresas y llevar un control de la prevención que se hace en cada una de ellas, y crear responsabilidades a todas las personas que componen los distintos departamentos de una empresa. Para ello, es bueno que desde las Administraciones Territoriales se realice un control en materia preventiva de las empresas para posteriormente hacer un control preventivo en base a los datos de cada autonomía y poder llegar a unos datos definitivos a nivel estatal (Ver tabla 2.12).

⁵¹ La *Ley 54/2003* pasa a desarrollar dentro del marco normativo de la LPRL, la necesidad de la Integración de la PRL dentro de las empresas y también hace obligatorio la elaboración de Planes de Prevención.

⁵² Para extenderme un poco más en la cuestión, haré mención de que dicha Comisión Técnica se crea a nivel autonómico, tomando como referencia la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos que viene regulada en el art.36.3 de la LPRL. Con el objeto de poder negociar todas aquellas materias que estén establecidas en la normativa sobre PRL.

⁵³ Esta posibilidad de *contratación de servicios de prevención propios o ajenos*, en base al art 10 del RD 39/1997. Exceptuando el marco sanitario, concretamente la *Gerencia Regional de Salud que deberá tener el servicio de Prevención propio con las cuatro especialidades* que abarca la Prevención de Riesgos Laborales (*Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicadas, Seguridad en el Trabajo y Medicina en el Trabajo*).

TABLA 2.12 MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO DE CASTILLA Y LEÓN.



Fuente: Elaboración propia según LPRL, RSP Y DECRETO 80/2013 DE 26 de Diciembre

En el Decreto 80/2013 concreta una serie de aspectos muy importantes en materia de prevención, tales como el Plan de Prevención de Riesgos⁵⁴, el cual se define como la herramienta que es necesaria para integrar toda la actividad preventiva en las Administraciones Públicas y en los Organismos Autónomos⁵⁵. Éste, debe estar a disposición de:

- ✓ La Autoridad Laboral.
- ✓ Las Autoridades Sanitarias.
- ✓ Los Representantes de Empleados Públicos.

Este D 80/2013, fundamentándose en el art 16 de la LPRL determina cómo se debe realizar la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva dentro de la empresa, puntos fundamentales para llevar a cabo la Gestión y el Plan de Prevención de Riesgos dentro de ella⁵⁶.

La representación de empleados públicos y organismos autónomos en materia preventiva junto con las funciones de cada uno de ellos, los detallo en la siguiente tabla 2.13.

⁵⁴ Siempre el Decreto 80/2013, nos remitirá a la LPRL y al RSP en el momento de explicarnos una manera de actuar de los distintos cargos a desempeñar en materia preventiva.

⁵⁵ Véase art.2 del RSP.

⁵⁶ Véase art. 2.3 del RSP. Además para continuar con este tema y abarcando el área de la Gerencia de Salud, diré que tiene ésta una peculiaridad con respecto al P.P.R.L., y es que en las Administraciones Públicas y Organismos Autónomos, existirá un único PPRL en el que incluya a todos los centros de trabajo y número de trabajadores totales que se tengan, mientras que la Gerencia de Salud, deberá poseer un P.P.R.L. por cada centro de salud, según lo dispuesto en el art.87 de las Ley 2/2007 de 7 de Marzo.

TABLA 2.13 REPRESENTANTES Y FUNCIONES DE CADA UNO EN MATERIA PREVENTIVA.

JUNTAS DE PERSONAL
COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADOS DE PERSONAL
REPRESENTANTES SINDICALES

- Defienden los intereses de los trabajadores en materia de prevención.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Colaboran con la empresa en materia de prevención
- Promueven que los trabajadores ayuden a aplicar la normativa preventiva.
- Son consultados por el empresario, antes de que éste vaya a hacer ningún cambio en materia preventiva dentro de la empresa
- Vigilan y controlan que la normativa se lleva acabo por los trabajadores.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano de representación que lleva el seguimiento y control de la prevención en cada empresa

Fuente: Elaboración propia según LPRL, RSP Y DECRETO 80/2013

2.1.1.3. Normativa de la Unión Europea

La Normativa de la U.E, tiene una gran influencia sobre el conjunto de normas que existen en nuestro país.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la U.E, obligó a cada uno de sus países miembros a establecer una normativa específica que se regulara este campo de la prevención. Fue en 1989 y más concretamente, el *12 de Junio*, cuando se aprobó la Directiva 89/391 CEE “Directiva Marco sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo”.

Esta Directiva Marco 89/391 CEE, constituyó un importante avance en la mejora del ámbito laboral, dado que garantizó unos requisitos mínimos en materia de seguridad y salud laborales en todos los países de Europa, y a partir de ahí, cada Estado Miembro debió elaborar su propia normativa estatal, bien poniendo de manifiesto en ella sólo los requisitos mínimos que establecía esta Directiva Europea, o haciendo una normativa estatal con medidas más restrictivas en Materia de Seguridad y Salud Laborales.

En el momento que esta Directiva Marco vio la luz en 1989, los estados miembros de la Unión Europea, debían implantar antes de finales de 1992, un derecho interno de cada país que regulara este tema de salud y seguridad en el trabajo.

A España, la Unión Europea tuvo que darle un toque de atención, porque aunque en su C.E venía recogido en el art.40.2 que “los poderes públicos debían velar por la seguridad e higiene en el trabajo”, no fue hasta

1995 cuando España tuvo la Ley Básica de PRL (la LPRL 31/1995). Esta *Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995*, no solamente tuvo como base de inspiración para crearla, la Directiva Marco 89/391 CEE, sino que en muchos momentos de esta LPRL nacional, hay artículos que se transcriben literalmente de esta Directiva Europea (Ver tabla 2.14).

En 1989, cuando esta Directiva Marco se aprobó, hubo grandes innovaciones en algunos aspectos de este campo en materia de Seguridad y Salud Laboral, tales como:

- ✓ El término “Entorno de Trabajo”, está definido en esta Directiva, teniendo en cuenta la Seguridad Técnica y la Prevención general de las enfermedades.
- ✓ Tiene por objetivo promover que todos los trabajadores estén al mismo nivel en materia de Seguridad y Salud en el trabajo⁵⁷.
- ✓ Obliga a los empresarios a tener que adoptar una serie de medidas preventivas adecuadas para garantizar a los trabajadores una mayor seguridad y salud laborales.
- ✓ La adopción de medidas por parte del empresario, pone de manifiesto que esta Directiva lo que pretende es poner de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la gestión general que cada empresa tiene.
- ✓ Esta Directiva, introduce el “Principio de Evaluación de Riesgos” y desarrolla dentro de éste, los siguientes elementos:
 - *Identificación del Riesgo.*
 - *Participación de los Trabajadores.*
 - *Adopción de las medidas necesarias para eliminar el riesgo en su origen.*
 - *Documentación* necesaria en esta Evaluación de Riesgos.
 - *Reevaluación* cada cierto tiempo, los peligros que pueden existir en los lugares de trabajo.

La Comisión Europea en 2004⁵⁸, emitió un Informe en el que ponía de manifiesto que la Directiva Marco, junto con otras Directivas más específicas aprobadas ese mismo año, fueron un pilar básico y una *influencia muy positiva*, para la Implantación de Normativa Nacional en esta materia de seguridad y salud laborales en los distintos países miembros, tanto a nivel nacional, como a nivel empresarial y a nivel público. La legislación comunitaria, contribuyó a *concienciar* a todos los países comunitarios la cultura en materia de prevención laboral.

⁵⁷ Siempre teniendo en cuenta que existen colectivos a los que esto no es aplicable, tales como trabajadores domésticos, militares y de determinados servicios públicos (Véase tabla 2.3).

⁵⁸ Véase Comunicación de la Comisión Europea (COM (2004)62).

La Directiva Marco en su art. 16, habla que será el legislador el que apruebe una serie de directivas específicas⁵⁹ para cubrir todos aquellos riesgos específicos que la Directiva Marco no contemple⁶⁰.

En España, la Normativa Marco es la LPRL 31/95 y las normas específicas creadas para contemplar los riesgos específicos que esta ley no contempla son los Reales Decretos y Reglamentos, aprobados para tal fin.

TABLA 2.14 COMPARACIÓN DE UN ARTÍCULO DE LA DIRECTIVA EUROPEA 89/391 CEE CON UNO DE LA LPRL EN ESPAÑA.

DIRECTIVA MARCO 89/391 art.6 "Obligaciones generales de los empresarios"	LPRL 31/1995 art.15 "Principios de la acción preventiva de la LPRL"
<ul style="list-style-type: none"> • El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: a) Evitar los riesgos b) evaluar los riesgos en su origen c) combatir los riesgos en su origen d) adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud. e) tener en cuenta la evolución de la técnica f) sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro g) planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: • Evitar los riesgos • Evaluar los riesgos que no se pueden evitar • Combatir los riesgos en su origen • Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. • Tener en cuenta la evolución de la técnica • Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro • Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. • Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. • Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia según LPRL 31/1995 y Directiva Marco 89/391 de 12 Junio 1989.

2.1.1.4. Normativa Internacional

La LPRL que rige en nuestro país, es una consecuencia de la adhesión de España a distintos Tratados Internacionales, así pues a nivel internacional, en materia de Seguridad y Salud laborales, nos encontramos con el Convenio nº155 de la OIT del año 1981, que fue ratificado por España en 1985 (Los Convenios de la OIT, hasta que no son ratificados por los estados miembros, no pueden aplicarse) sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del Trabajo. Dos son los artículos de él que mencionaré, el art.4 y el art.8 del Convenio nº 155, recogidos en la Parte II de dicho Convenio, "Principios de una Política Nacional".

Así pues, el art.4 del Convenio nº 155, obliga a los estados firmantes a:

⁵⁹ Mencionaré como directivas específicas importantes, la Directiva 92/85 CEE, Directiva 94/33/CE y la Directiva 91/383/CEE, relativas a la protección de la Maternidad, de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

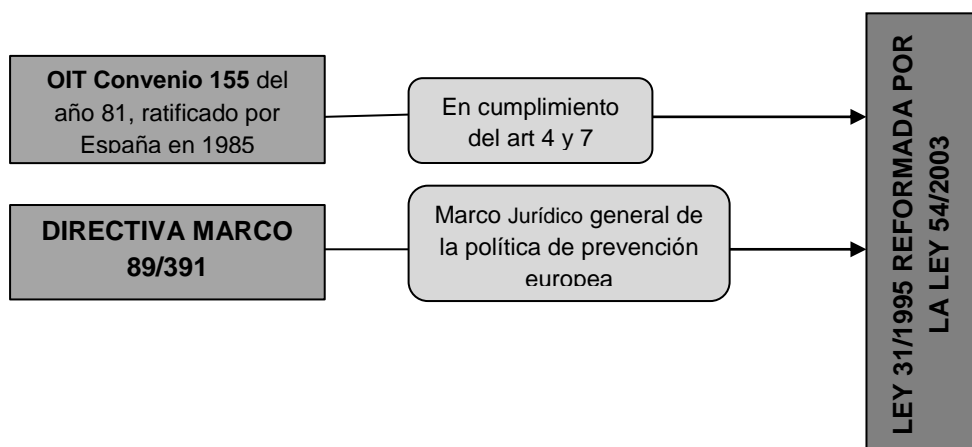
⁶⁰ Véase www.ugt-upm.es/normativa-seguridadysalud consultado el 10 de Mayo de 2014.

- ✓ Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente toda la política nacional en materia de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente en el Trabajo.
- ✓ La política nacional, tiene por objeto prevenir los accidentes y daños ocasionados en la salud del trabajador relacionadas con el trabajo, intentando reducirlos al mínimo.

El art.8 del Convenio nº 155, deja a elección de los estados miembros, cualquier otro método que éstos adopten de manera legal y reglamentaria para llevar a cabo el art.4, pero siempre deberán consultarlo con las organizaciones sindicales y empresariales, antes de aprobarlo.

Con el paso del tiempo, las nuevas directivas y los convenios internacionales, van influyendo paulatinamente, en la creación y desarrollo reglamentario de la LPRL en España (Ver tabla 2.15).

TABLA 2.15. INFLUENCIA DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA EN LA LPRL EN ESPAÑA.



Fuente: Elaboración propia según LPRL, CONVENIO 155, D.M 89/391

2.1.2. MODALIDADES DE GESTIÓN DE LA PRL EN LA EMPRESA

A partir de la LPRL se da un nuevo enfoque a la gestión de la prevención, ya que no se trata de actuar cuando ya se ha producido el Accidente de Trabajo o a Enfermedad Profesional, sino que se trata de prevenir y evitarlos, de actuar preventivamente antes de que cualquier trabajador, pueda sufrir daños en su salud.

Para que exista una perfecta de la gestión dentro de las empresas, éstas deberán contemplar *una planificación, una organización y un control de su*

ejecución adecuados para lograr que las actividades preventivas surtan los efectos deseados dentro de ellas.

Para ello, es necesario que cualquier empresa implante un adecuado *Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales* cuyos objetivos deben de ser:

- ✓ Evitar y disminuir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Cumplir con la normativa vigente en materia preventiva.
- ✓ Conseguir un nivel de seguridad adecuado para todos los trabajadores.
- ✓ Tener unas condiciones de trabajo con calidad y seguridad.
- ✓ Conseguir que dentro de la empresa exista un clima de confianza y colaboración de los trabajadores y empresario.

El objetivo fundamental que la política preventiva debe alcanzar, es el de procurar lograr unas condiciones óptimas de trabajo y que los trabajadores sean para el empresario, el principal valor de la empresa, buscando para ello, su seguridad dentro de ella.

Por consiguiente, antes de proceder a la integración de la PRL en la empresa, es fundamental definir cuál va a ser la planificación que desea hacer el empresario de la Prevención dentro de su empresa. Éste, deberá definir la política preventiva a llevar a cabo, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores, y toda ella, con un objetivo, que es el de velar por la seguridad y salud de todos ellos, necesitando para ello, la colaboración de todas las personas que trabajan en la empresa.

Además de esta política preventiva, en la empresa también debe existir un modo de actuación por parte del empresario para que ésta pueda realizarse con buenos resultados, el empresario es la persona que debe decidir cuál es la modalidad preventiva más adecuada, todo ello, con la opinión siempre de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de la opinión de los propios trabajadores, al formar éstos parte importante en materia de prevención.

En las PYMES, la gestión en materia de PRL, puede llevarse a cabo mediante las modalidades siguientes:

- ✓ Asunción de la prevención por parte del empresario: Esto sólo es posible cuando en la empresa haya un número máximo de trabajadores⁶¹.

⁶¹ Según art.11 del RSP: “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 circunstancias:

a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.” La Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su

- ✓ Servicios de Prevención Propios: Trabajadores designados con funciones específicas encomendadas por la empresa y con formación adecuada a dichas funciones o Servicio de Prevención propio.
- ✓ Servicios de Prevención Ajenos: Concierto con Servicio de Prevención con acreditación por la Autoridad Laboral.

2.1.2.1. Asunción de la prevención por parte del empresario.

El empresario podrá asumir personalmente la realización de toda la actividad preventiva dentro de su empresa, pero para ello, deberá cumplir unos requisitos tanto su empresa como él para poderla llevar a cabo⁶², sin embargo, de lo que no podrá hacerse cargo, será de la vigilancia de la salud de sus trabajadores, para ello, deberá elegir entre cualquiera de las otras dos modalidades, bien por un SPP o por un SPA. La modalidad elegida por el empresario, se hará cargo de la vigilancia de la salud de sus trabajadores, así como de todas aquellas actividades preventivas no asumidas por el empresario.

2.1.2.2. Servicio de Prevención Propio

Las PYMES, excepto algunas con características específicas, no están obligadas a tener en la empresa un SPP.

El RSP en su art.14 “*Servicio de Prevención Propio*”, obliga a tener un SPP en función de su dimensión de empresa, cuando:

- ✓ La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- ✓ La empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores pero la actividad dentro de ella, conlleve cierta peligrosidad.

También nos habla la Ley de que fuera de estos requisitos, aunque sean empresas que no tengan el número de trabajadores que he expuesto anteriormente, se puede dar la circunstancia de que la Autoridad Laboral así lo estime oportuno, al realizarse en ella un trabajo altamente peligroso y con altas tasas de siniestralidad, siempre previo informe de la Inspección de Trabajo y siempre y cuando la empresa, no opte en esta ocasión por la modalidad de SPA.

Las características de un SPP:

- ✓ El Departamento de Prevención está bien diferenciado del resto, es otra unidad organizativa más dentro de ella.

internacionalización, y en concreto en su artículo 39, se modifica el artículo 30.5 de la LPRL, reflejando la posibilidad de que el empresario asuma directamente la prevención en empresas de hasta 25 trabajadores (hasta entonces eran máximo de 10 trabajadores), siempre que tenga un único centro de trabajo.

⁶² Véase art 11 del RSP.

- ✓ Los trabajadores que realizan las labores del SPP, tienen dedicación exclusiva para ello, pueden ser los llamados *Delegados de Prevención*⁶³ o los *Delegados de Personal*⁶⁴.
- ✓ La empresa contará con los medios tanto humanos como materiales para llevar a cabo todas las labores en materia de prevención.
- ✓ Siempre que hay un SPP en las empresas, éste debe de asumir como mínimo dos especialidades⁶⁵ y el resto que no asuma, se gestionarán por un SPA.
- ✓ El SPP elaborará una memoria y una programación anual de la actividad preventiva de su empresa.

2.1.2.3. Servicio de Prevención Ajeno.

El SPA, es el sistema que más se utiliza en las empresas españolas. Se trata de empresas que están especializadas en todo el campo de la prevención y que ofrecen a las empresas españolas, todos estos servicios preventivos, que deberán ir acompañados en el momento de que los requieran las empresas, de la firma de un contrato en el que se especifiquen las especialidades en materia preventiva, que van a ser asumidas por el SPA, no por ello, eximiendo de toda obligación a la empresa⁶⁶, por el hecho de haberse decidido a contratar un Servicio de Prevención Ajeno.

Las funciones que asumen los SPA, son las mismas que las asumidas por los SPP:

- ✓ Evaluación de los Riesgos dentro de la empresa para velar por la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- ✓ Diseñarán, implantarán y aplicarán un Plan de Prevención de Riesgos Laborales de esa empresa.
- ✓ Darán información a los trabajadores sobre los riesgos que existen en la empresa.
- ✓ Formará a los trabajadores sobre cómo deben actuar para evitar el que se produzcan ciertos riesgos que están latentes en la empresa.
- ✓ Vigilar la salud de los trabajadores de la empresa mediante la realización de revisiones médicas y prestarles primeros auxilios.
- ✓ Elaborar los planes de emergencia en la empresa.

⁶³ Según art.35 de la LPRL, en sus apartados 1 y 2, nos define a los Delegados de Prevención como “*los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo*” y en su apartado 2, establece que existirán Delegados de Prevención en todas aquellas empresas que tengan a partir de 50 trabajadores.

⁶⁴ Según art 35.2 de la LPRL, también prevé “*en las empresas de hasta treinta trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal*”.

⁶⁵ En materia de PRL, existen cuatro especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicadas y Vigilancia de la Salud, esta última, sólo puede realizarse por una persona con estudios de medicina.

⁶⁶ Al referirme a la obligación de la empresa en materia preventiva, dicha obligación no va a ser exclusiva del empresario, véase art.1 RSP contempla que “*su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa*”. Por ello, la obligación empresarial de desarrollar la actividad preventiva en el conjunto de la empresa se va a realizar a dos niveles: el de diseño y el de su ejecución.

En definitiva diré, que *la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales debe de estar integrada en la gestión global de la empresa.*

2.1.3. INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA EMPRESA.

La integración de actividad preventiva en la empresa, me es necesaria realizarla en la totalidad de ella, con el fin de evitar los riesgos que puedan existir, afectando esta integración de la prevención, a su organización y a las fases del proceso productivo.

La integración preventiva ha de realizarse necesariamente en todos los niveles jerárquicos, correspondiendo a la gerencia de la empresa el liderazgo del proyecto preventivo y cada uno de los componentes de la organización empresarial deberán asumir las funciones y responsabilidades que les correspondan, desde el más alto cargo hasta el menor.

La política de la prevención de la empresa, *ha de formar parte de la estrategia común de las restantes políticas de la organización empresarial*, planificando la prevención como un conjunto de acciones, que integre la técnica, organización de trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales dentro de la empresa y la influencia que tienen los factores ambientales en el trabajo (Ver tabla 2.16).

Tabla 2.16 Elementos del Plan preventivo en un proceso de mejora continua.



a. Compromiso Dirección/Integración / b. Participación e implicación /c. Visión amplia de la prevención /d. Valor pedagógico de las actuaciones / e. Colaboración externa.

Fuente: INSHT, NTP 676: Bases de la acción preventiva en PYMES año 2004.

En el apartado anterior se ha hecho mención a la importancia que tiene la implantación de un sistema de gestión adecuado en cada empresa, como pilar fundamental para que la integración de ella en la empresa ayude al empresario a alcanzar el objetivo que se pretende conseguir, que no es otro que la reducción o eliminación de accidentes y enfermedades profesionales que pudiesen existir dentro de ella. Para que todo ello sea posible, en las PYMES, que es el tamaño de empresa sobre el que se basa este proyecto, los

servicios de prevención ajenos, juegan un papel fundamental de asesoramiento y ayuda para este fin.

La mayor parte de las PYMES, optan por un SPA⁶⁷, “...se recurre a los SPA de manera casi exclusiva en detrimento de las modalidades propias, como la del trabajador designado, cuando ante la limitada cultura preventiva existente sin alguien que asuma un liderazgo y una coordinación en esta materia dentro de la empresa, es difícil avanzar con éxito”⁶⁸.

Por lo tanto, es decisivo en la construcción y asunción del *Principio De Prevención Integrada*, la participación de los trabajadores.

Se tiende así a desarrollarse un modelo de prevención con las siguientes características:

- ✓ Prevención Científica e Interdisciplinar con personal especialista en áreas de salud laboral (propias o contratadas): Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicadas y Medicina en el Trabajo.
- ✓ Prevención Integral, que va a englobar todos los riesgos de la empresa para promover acciones de mejora en el ambiente de trabajo.
- ✓ Prevención Integrada en el conjunto de actividades de la empresa.
- ✓ Prevención Participativa en base a los derechos de los trabajadores de participación, información y formación sobre los riesgos existentes en la empresa.

Toda la integración de la prevención en la empresa, es importante para todos los departamentos que la forman, pero también debe ser importante, ajustar prioridades dentro de ellos, determinando qué actividades realizadas en la empresa conllevan más riesgos y cuales menos, para alcanzar así una acción preventiva de mejora continua, para cubrir las necesidades que cada empresa tenga en cada momento en materia de prevención.

2.2. MARCO JURISPRUDENCIAL DE LA PRL EN SORIA:

Hasta el año 2007, no existían fiscales en Soria especializados en accidentes laborales, por lo que hasta entonces, las sentencias emitidas por este motivo, no se adaptaban adecuadamente a los hechos a tratar. Los responsables no obtenían las respuestas acordes a los hechos que habían ocurrido.

Hay dos tipos de delitos:

- ✓ Delitos de Riesgo: No hacen falta que ocurra una lesión en un trabajador, para que se constate que hay omisión de medidas de

⁶⁷ Según NTP 676, del INSHT, año 2004, el motivo por el cual, estas PYMES, optan por esto, es porque “algo más del 70% de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores”.

⁶⁸ Véase www.insht.es la NTP 676: Bases de la Acción Preventiva en PYMES, año 2004.

seguridad dentro de la empresa. (vienen recogidos en los arts.: 316,317 y 318 del C.P). estos delitos de riesgo se penan de 6 meses a 18 meses de prisión y de 6 meses a 12 meses de multa.

- ✓ Delitos de Resultado: cuando la lesión ocurre.

El 99,9% de los casos que Fiscalía y el Juzgado de lo Penal ven en Soria, son delitos de resultado, (existe un lesionado o fallecido). Si se observan los delitos de riesgo con los de resultado, veremos que tienen relación los unos con los otros. Hay dos vertientes dentro del campo de lo Penal por las que se acusa de una manera u otra, las detallo a continuación:

- Si el lesionado o fallecido es el único trabajador de la empresa que se ha visto sometido al riesgo que produjo este desenlace, el Delito es de Resultado y se le acusará en base únicamente a Homicidio imprudente grave.
- Si el lesionado o fallecido NO es el único trabajador expuesto a este riesgo, sino que hay otros trabajadores realizando este trabajo también, se le acusaría al responsable por Homicidio Imprudente grave y por Delito de lesiones (según el art.316 del C.P), debido a que existen otros trabajadores que están expuestos a ese riesgo aunque de momento no les haya pasado nada. (acusarían por delito de resultado y delito de riesgo).

Existen muy pocos casos por indicio de riesgo en el Juzgado de Soria, normalmente la mayoría de los casos que existen en este Juzgado son puestos en conocimiento por la Inspección de Trabajo.

Se han dado sólo cinco casos por delito de riesgo en Soria⁶⁹, uno de estos casos, es la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Soria 17/2012 de 23 de Febrero**, tienen lugar los hechos en el pueblo de Medinaceli, era una empresa dedicada a la construcción, estaban haciendo un tejado, y los trabajadores, no contaban con arneses de seguridad, y tenían un andamio para subir y bajar por él. En este caso, los responsables fueron absueltos⁷⁰.

En derecho penal, rige el principio de culpabilidad, se produce cuando la persona encargada, es consciente del riesgo que conlleva la falta de medidas de seguridad y omite el riesgo.

⁶⁹ Datos dados por JIMÉNEZ PEÑA, Pilar, Jornada Técnica “Las responsabilidades dimanantes de un accidente de Trabajo”, celebrada el 29 de abril de 2014, en el Campus Universitario de Soria.

⁷⁰ Según lo nombrado por la Teniente Fiscal de la Audiencia de Soria, el día 29 de abril de 2014 en la Jornada Técnica nombrada con anterioridad, pero también, nombró otros dos casos más, de los cuales no tengo número de sentencia, por lo que procederé a nombrar los casos :

- En uno de ellos, fue la Policía local la que pone en conocimiento de la fiscalía la falta de medidas de seguridad existentes en una empresa de construcción. En la obra en la que realizaban los trabajadores sus labores, utilizaban una cubeta de las de obra, para subir al tejado donde estaban realizando los trabajos. Esto es una falta de adopción de las medidas de seguridad en la obra por parte del encargado de ésta. Resultado: Preinscribió el delito porque no se pudieron localizar a los imputados.
- En otro de ellos, era otra empresa de construcción, en la cual se realizaban trabajos con una sierra de mano, que no tenía puesta la carcasa de seguridad, en este caso se acusó al propietario de la empresa y al capataz de obra, se terminó condenando al capataz.

En todas las empresas, debe de haber medidas de seguridad, por lo que dentro de cada una de ellas, existen unos obligados legalmente. **No siempre es el empresario el responsable y al que se le va a acusar por lo penal.**

La responsabilidad administrativa y recargo de prestaciones, siempre se van a dar cuando existe un incumplimiento de la normativa, así pues, Ibáñez Díez, Paloma⁷¹, ponía el ejemplo de un caso dado en Soria:

Un trabajador haciendo las labores correspondientes en un poste eléctrico, se cae desde la escalera, con el arnés de seguridad sin atar y en posesión de los EPI'S necesarios y sufre una descarga eléctrica, la viuda, pide responsabilidades a la empresa y el Juzgado en este caso, resuelve absolviendo a la empresa tanto de responsabilidad administrativa como de recargo de prestaciones de seguridad social, al estimar que la empresa había puesto a disposición del trabajador todos los medios de protección necesarios, no siendo la causa de la muerte la descarga eléctrica, sino la caída del trabajador, caída que se produjo, por no llevar el trabajador atado el arnés de seguridad.

⁷¹ Según afirma Paloma Ibáñez Díez, Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y de la Unidad Especializada de la Seguridad Social en Soria, en la Jornada técnica de 29 de Abril de 2014.

Siniestralidad Laboral



3

Este capítulo presenta la siniestralidad laboral en nuestro país, tanto su evolución a lo largo del tiempo, como su situación actual a nivel nacional, autonómico y provincial, abordando además el estudio de la misma, por sectores de actividad.

3.1 SINIESTRALIDAD LABORAL (DE 1995 A 2013)

3.1.1. INTRODUCCIÓN

El término Siniestralidad Laboral, va a reflejar siempre la frecuencia con que se van a producir siniestros con ocasión o como consecuencia de la realización de un trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es en España, el encargado de realizar estas estadísticas de siniestralidad laboral, basándose principalmente en el estudio del índice de incidencia, habiendo además, otros índices importantes también como son el índice de gravedad y el índice de frecuencia, que pasaré a detallarlos a continuación:

- ✓ Índice de Incidencia⁷²: es el que se refiere al número de accidentes de trabajo ocurridos cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas.
- ✓ Índice de Gravedad: es el que se refiere al número de jornadas de trabajo perdidas como consecuencia de los accidentes de trabajo por cada 1.000 horas trabajadas.
- ✓ Índice de Frecuencia: es el que se refiere al número de accidentes con baja que ocurren en la jornada de trabajo por cada 1.000.000 horas trabajadas.

Existen dentro del apartado de siniestralidad laboral, tres conceptos importantes en materia de prevención, que son los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes.

- ✓ Accidente de trabajo según el art 115 de la LGSS ⁷³ es “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”.
- ✓ Enfermedad Profesional, según el art 116 de la LGSS, es “*la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena...*” aparte de ser consecuencia del trabajo, no se consideran enfermedades profesionales todas, sino las que estén definidas en un cuadro de enfermedades que figura en las disposiciones de aplicación y desarrollo de la LGSS y debe estar provocada esa enfermedad para ser considerada como profesional, por la acción de los elementos o sustancias que en estén indicados en el cuadro para cada enfermedad concreta.
- ✓ Incidente, existen varias definiciones, incidente de trabajo es “*todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad sin consecuencias adicionales,*

⁷² Es el índice que más se ajusta para realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral que existe, al relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados que tienen las contingencias cubiertas.

⁷³ Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS publicado en BOE nº 154 de 29 de Junio de 1994.

*sucede por las mismas causas que se presentan por los accidentes solo que por cuestiones del azar no desencadena en lesiones*⁷⁴.

Siguiendo la LGSS, y más concretamente el art 115 de la misma, enumeraré a continuación, los accidentes que son considerados como accidentes de trabajo:

- ✓ Los sufridos en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo (según art.115.3 LGSS).
- ✓ Accidentes “*In Itinere*”: son los sufridos en el trayecto de ida o de vuelta al trabajo, siempre y cuando el trabajador lleve siempre el mismo itinerario y no haya interrupciones en el trayecto entre el trabajo y su hogar (según art. 115.2d LGSS).
- ✓ Accidentes en misión, que son los que se producen tanto en el lugar de trabajo, como en el trayecto que existe para realizar su misión de trabajo.
- ✓ Accidentes de cargos electivos de carácter sindical, cuando sufran un accidente los trabajadores como consecuencia de la realización del cargo sindical que ocupan (art. 115.2 b LGSS).
- ✓ Actos de salvamento, siempre que tengan conexión con el trabajo (art.115.2d LGSS).
- ✓ Enfermedades anteriores, siempre y cuando se verifique que dichas enfermedades que existían anteriormente, se han visto agravadas por el desempeño del trabajo (art.115.2 f LGSS).
- ✓ Enfermedades intercurrentes, que son las complicaciones patológicas que pueden existir como consecuencia de un accidente de trabajo (art. 115.2 g LGSS).
- ✓ Enfermedades comunes del trabajador, siempre y cuando se verifique que tienen relación con el puesto de trabajo que está desempeñando y con unas condiciones de trabajo que pudiesen haber traído como consecuencia esa patología (art 115.2 e LGSS).

En este apartado, dedicado a la siniestralidad laboral, haré referencia a las tasas de siniestralidad ocurridas desde 1995, año en el que se aprueba en España la LPRL, que es el pilar fundamental, sobre el que se ampara toda la acción preventiva dentro de las empresas, hasta el año 2013 al ser éste, el año inmediatamente anterior del que tendremos estadísticas anuales.

La siniestralidad en materia de prevención es un tema delicado a tratar, son trabajadores que año tras año, sufren accidentes que pueden tener un tipo de consecuencias que son de distintos grados, pasando de leves a producir incluso la muerte del trabajador. Esto nos lleva a pensar en el momento en que se producen, qué es lo que está fallando en materia de prevención, por eso es tan importante que la acción preventiva sea continua dentro de las empresas, para poder darnos cuenta del riesgo en el momento oportuno y tratar de eliminarlo antes de que éste se produzca.

⁷⁴ Véase www.seguridadhigiene.wordpress.com/2008/02/12/accidentes-e-incidentes/ , 12 de Febrero de 2008.

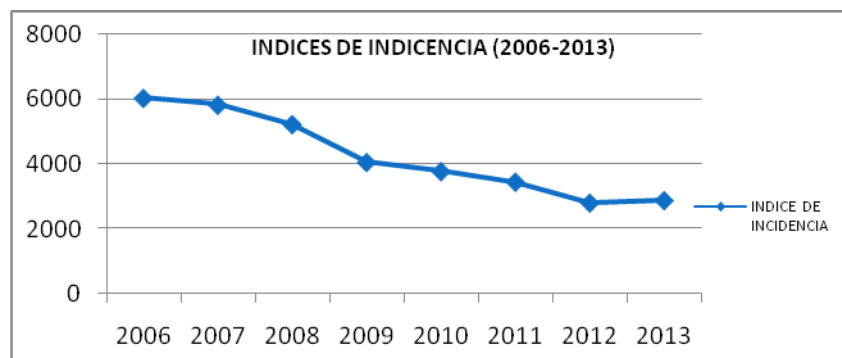
3.1.2. SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESPAÑA

La siniestralidad en España es un tema que preocupa bastante en nuestra sociedad, cada año el OECT da a conocer las estadísticas laborales en nuestro país, y se aprecia que lamentablemente éstos, siguen existiendo.

Según el informe de siniestralidad laboral que emite la OECT⁷⁵ del año 2013, dice: **“El número total de accidentes registrados durante los últimos 12 meses supone una disminución de un -0,9% con respecto al anterior período considerado⁷⁶. Se produce un descenso de la población trabajadora con la contingencia por accidente de trabajo cubierta en los mismos periodos de referencia de un -3,5%. Asimismo disminuye de forma global el número de accidentes graves en un -9,2%, y mortales en un -2,7% en el período interanual considerado”**.

En los gráficos que muestro a continuación se observará la evolución de la siniestralidad en los últimos años. Me basaré en datos de siniestralidad, deducidos del índice de incidencia que es sobre el que se basa principalmente el OECT para calcular sus gráficos (ver gráfico 3.1 y tabla 3.1).

Gráfico 3.1: Variación del Número de Accidentes de Trabajo en Jornada de Trabajo y la Población Activa.(Años 2006-2013)⁷⁷.



Fuente: Elaboración propia con datos de estadísticas de accidentes de trabajo del OECT.

En este gráfico, se observa como la evolución que sufre la siniestralidad laboral en España. Si bien es cierto que a partir del año 2008, se observa un descenso notable de las afiliaciones a la Seguridad Social y ello conlleva un descenso de la siniestralidad al haber menos trabajadores expuestos a cualquier riesgo en el ejercicio de su trabajo.

⁷⁵www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=382d3b1d64894410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=55e80f94131d6210VgnVCM1000000705350aRCRD.

⁷⁶ El anterior período al que hace mención este párrafo que emite el OECT, es el año 2012.

⁷⁷ Este gráfico, lo he elaborado desde el año 2006 hasta el año 2013, para observar la evolución que ha habido en los índices de incidencia de siniestralidad laboral desde los años previos al 2008, año en el que comienza la crisis en España, y que lleva consigo, la reducción del número de afiliaciones y con ello, tasas menores de siniestralidad laboral, debido al menor número de trabajadores que hay en España en ese período de crisis.

Tabla 3.1 Accidentes de trabajo, personal afiliado a la S.S e Índices de Incidencia (2006-2013).

AÑO	ACCIDENTES DE TRABAJO	AFILIACIONES DE TRABAJADORES	INDICE DE INCIDENCIA
2006	934743	15502408	6030
2007	934351	16057933	5819
2008	828941	15879698	5220
2009	605073	14947623	4048
2010	553915	14712876	3765
2013	501579	14581934	3440
2012	408537	14340216	2849
2013	397051	13839550	2869

Fuente: Elaboración propia con datos de estadísticas del OECT.

Así mismo, se puede diferenciar por C.C.A.A y ver cuáles han sido las que mayor siniestralidad han tenido y cuales las que menos. Comunidad Valenciana, Cantabria y Castilla y León, han sido en este año 2013, las que menos siniestralidad laboral han tenido ⁷⁸, teniendo por otro lado, a País Vasco, Baleares y Asturias que han cerrado el año 2013, con la mayor siniestralidad laboral con respecto al resto de C.C.A.A (Ver ANEXO I).

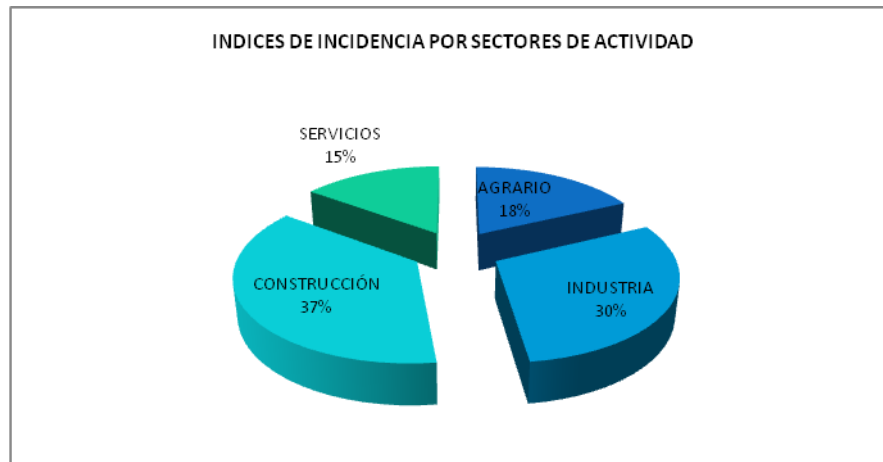
En 2013, haré una distinción por sectores de actividad, destacando para ello: el sector agrario, industria, construcción y servicios (Ver tabla 3.2 y gráfico 3.2)

Tabla 3.2. ACCIDENTES DE TRABAJO, AFILIACIONES E INDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES EN EL AÑO 2013.

SECTOR	ACCIDENTE DE TRABAJO	AFILIACIONES A LA S.SOCIAL	INDICE DE INCIDENCIA
AGRARIO	28030	985037	2846
INDUSTRIA	83594	1821588	4589
CONSTRUCCIÓN	40015	697106	5740
SERVICIOS	245412	10335819	2374

Fuente: Elaboración propia con datos de estadísticas de accidentes de trabajo del OECT.

⁷⁸ Según nota de prensa “II Informe Randstad sobre siniestralidad laboral” de 23 de abril de 2014. Véase <http://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/Documents/informe-randstad-siniestralidad-laboral.pdf>.

Gráfico 3.2: Representación índice de incidencia por sectores de actividad.

Fuente: Elaboración propia con datos de estadísticas de accidentes de trabajo del OECT.

Por último, para concluir con este apartado de siniestralidad en España, mostraré unos gráficos por sectores y gravedad en la actualidad, que comprende de marzo de 2013 a febrero de 2014 comparándolo con el mismo período del año anterior, es decir, de marzo de 2012 a febrero de 2013. Si se observa el sector de la construcción se aprecia que los accidentes mortales han aumentado considerablemente respecto al año anterior, pero llama mucho también la atención, el crecimiento que se ha obtenido en accidentes leves y graves, en el sector agrario (Ver ANEXO II).

Estos datos, deberán tenidos en cuenta para llegar a pensar que en el momento que estos accidentes laborales se producen, algo no está funcionando bien dentro de las empresas, cuestión para reflexionar dentro de ellas y poner medios que sean necesarios para que la prevención sea sinónimo de seguridad en las empresas.

3.1.3. SINIESTRALIDAD LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN.

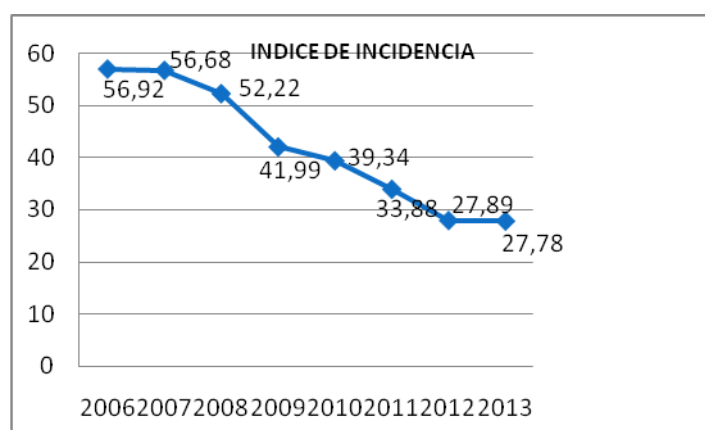
El índice de incidencia en Castilla y León durante el período comprendido del año 2006 al 2013, ha sufrido numerosas variaciones, si bien es cierto que cuando estos niveles han estado más bajos, han sido durante los últimos años, más concretamente desde 2009 a la actualidad, la siniestralidad laboral ha descendido, siendo su causa, probablemente, el menor número de personas empleadas que existen desde ese año a la actualidad, azotada nuestra C.C.A.A., como el resto de España, por la crisis económica. (Ver gráfico 3.4). Si bien es cierto que el índice de incidencia general, se mantiene prácticamente constante debido a que *“la reducción del número de accidentes registrados, se ve compensada por una reducción equivalente del número de trabajadores expuestos a riesgo, con lo que el valor de este índice de*

*incidencia, permanece casi inamovible, lo que, de alguna manera corrobora la idea de estabilización de los datos que se había comentado anteriormente*⁷⁹.

Según los datos que el periódico Diario de Soria⁸⁰ publica, dice que el total de accidentes producidos en Castilla y León en el primer trimestre de 2014, asciende a 4.906 accidentes laborales aumentando respecto del año 2013 en 472 accidentes laborales más, “*lo que supone un aumento del 10,6% respecto a los contabilizados en los tres primeros meses del año anterior*”⁸¹ (ver gráfico 3.5).

En el estudio de la siniestralidad laboral en Castilla y León cabe destacar, que el “*55,3% de los accidentes laborales que se han producido en ella, en los primeros meses de este año 2014, corresponde al sector servicios*”⁸² y curiosamente, el sector de la construcción ha disminuido su siniestralidad, si bien es verdad, que las empresas constructoras son las que más se han visto afectadas por la crisis que existe en España desde el año 2008, tal vez por esta razón, los niveles de siniestralidad hayan ido a la baja en este sector (Ver gráfico 3.6).

Gráfico 3.4. Evolución de Índices de Incidencia en Castilla y León (período anual 2006 - 2013).



Fuente: Revista de Prevención de Castilla y León, edición digital nº 4, p.58⁸³.

⁷⁹ Véase: <http://www.revistaprevencioncy.l.es/revistaprl/lista-revistas/book/5-revista-prevencion-castilla-y-leon-num-4/1-default-category?tmpl=component>, nº 4 edición digital, p.58.

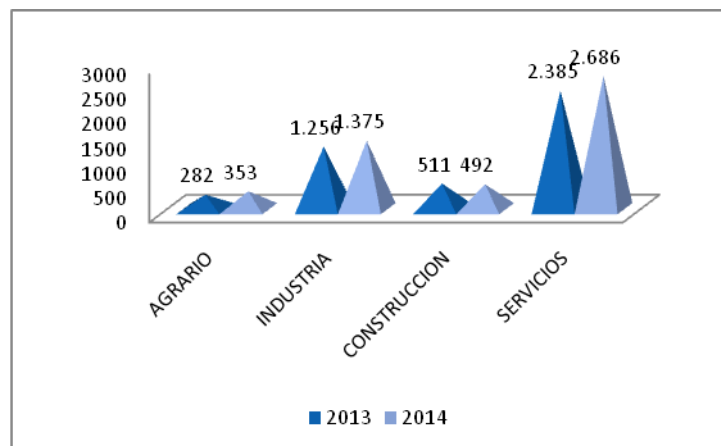
⁸⁰Diario de Soria, martes 29 de Abril de 2014, p.6.

⁸¹Id., p.6.

⁸² Véase: Heraldo de Soria, martes 29 de Abril de 2014,p.5.

⁸³ Véase <http://www.revistaprevencioncy.l.es/revistaprl/lista-revistas/book/5-revista-prevencion-castilla-y-leon-num-4/1-default-category?tmpl=component>, edición digital nº 4, p.57 a 59.

Gráfico 3.6: Evolución siniestralidad por sectores en Castilla y León (período primer trimestre 2014 respecto primer trimestre del 2013).



Fuente: Elaboración propia con datos de Consejería de Economía y Empleo⁸⁴.

3.1.4 SINIESTRALIDAD LABORAL EN SORIA EN LA ACTUALIDAD.

El pasado 28 de Abril de 2014, se celebró como cada año, el **Día de la Seguridad en el Trabajo**, y recopilando datos de varios periódicos provinciales, las tasas de siniestralidad varían de unos a otros. Tendré en cuenta por tanto, para hablar en este apartado de las tasas de siniestralidad habidas en la provincia de Soria, los datos contrastados con el Portal de Prevención y Trabajo de la Junta de Castilla y León, con el fin de que se quede clara la siniestralidad habida en Soria, en el primer trimestre del año 2014, con respecto al primer trimestre del año 2013.

En Soria, se han contabilizado en lo que llevamos de año, 255 accidentes laborales en total, de los cuales 249 son leves, 6 son graves y no existe ningún accidente mortal. Bien es cierto, que con respecto al primer trimestre del año anterior, la cifra de accidentes ha aumentado en 44 accidentes más, lo que supone un 10,7% más con respecto al año anterior⁸⁵.

Siempre que existen estos datos de siniestralidad, nos debemos remontar al número de población activa con las contingencias profesionales cubiertas que existe en cada momento dado, y en este punto en particular, diré que el primer trimestre del año 2014, se cerró con un 23,46% más que con respecto al primer trimestre del 2013.⁸⁶ En los tres primeros meses del año 2014, cerró con 5741 contratos, frente a los 4.650 que hubo en el primer trimestre del 2013, a los 4546 de 2012, 5549 de 2013, 5399 de 2010 y los 4716 del año 2009. Tal vez sea ésta la causa por la que se han producido más accidentes laborales en Soria durante este primer trimestre del año.

⁸⁴ Diario de Soria, 29 de Abril de 2014, p.6.

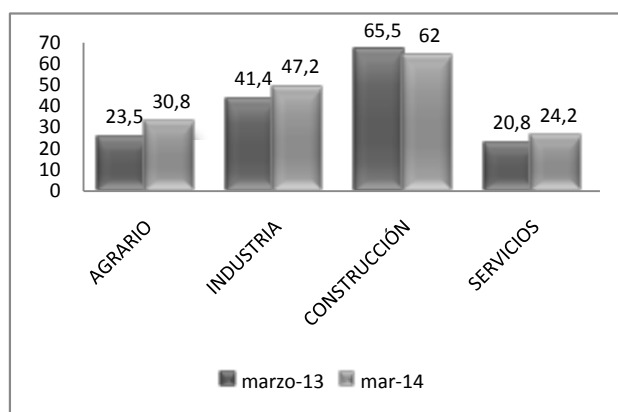
⁸⁵ Id p.6 y también datos proporcionados por Consejería de economía y empleo.

⁸⁶ Diario de Soria, martes 8 de Abril de 2014, p.3 “la contratación se dispara y Soria vive su primer trimestre desde 2008”.

A pesar de todo, un dato que llama la atención, es que el aumento de accidentes se ha producido en el sector servicios, con lo que a la hora de hablar de accidentes laborales, no los asociaremos directamente con máquinas e industrias, sino que pueden ocurrir en cualquier ámbito laboral.

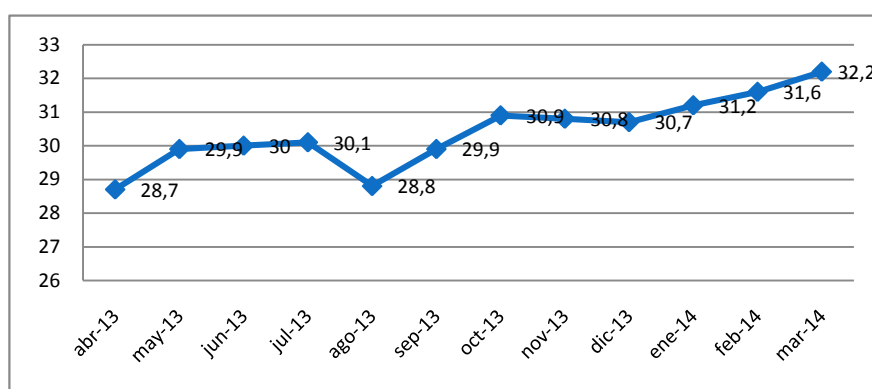
Respecto a los índices de incidencia, cabe destacar, que en el año 2013 “en Soria, por sectores, se confirma un descenso en todos ellos: 19,24 % en agrario, 18,98 % en industria, 11,84 % en construcción y el 7,14% en servicios”⁸⁷, en cambio, el índice de incidencia del primer trimestre del 2014, “...asciende a 2.561 casos, 24 más que en 2013⁸⁸, lo que supone un incremento del 0,9 % en la línea del aumento interanual nacional.”(Ver gráfico 3.7). En el siguiente gráfico, se observa la variación que ha sufrido el índice de incidencia lo largo de todo este tiempo (Ver gráfico 3.8).

Gráfico 3.7: Índice de Incidencia de los últimos 12 meses por sectores.



Fuente: Datos de Consejería de Economía y Empleo de la P.T.P.J.C.y L.

Gráfico 3.8: Índice de Incidencia en Soria período abril/2013 a Marzo 2014.



Fuente: Elaboración propia con datos de Consejería de Economía y Empleo

⁸⁷www.desdesoria.es, consultado el 8 de Mayo de 2014.

⁸⁸Heraldo de Soria de 25 de Abril de 2014, Pablo G. Valero “Soria, entre las provincias con mayor siniestralidad laboral de Castilla Y León”.

3.1.5. COSTES DE LA NO PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS.

Las empresas con frecuencia, ven la PRL como un coste añadido en ellas, que no provoca beneficio alguno, el INSHT en un artículo “*Los Costes de la No Prevención*”⁸⁹ trata de que éstas se conciencien de los costes que supone no implantar adecuadamente la PRL dentro de las empresas, y poder aplicar estrategias de actuación para obtener un análisis coste-beneficio de la acción preventiva.

Tener un buen sistema de prevención dentro de las empresas, independientemente de cuál sea su tamaño, es sinónimo de salud, de eficiencia en el trabajo y de competitividad de ellas dentro del mercado laboral.

Siempre que los posibles riesgos dentro de una empresa son evaluados, es sinónimo de reducción de costes dentro de ella. La mayoría de las pymes, tienen contratado un SPA, para la elaboración del Plan de prevención. Existen novedades producidas en PRL introducidas por la Ley de Apoyo a los Emprendedores, que entró en vigor en 2013, y actualmente, todas aquellas PYMES que tengan menos de 25 trabajadores, un único centro de trabajo y su actividad no sea ninguna que conlleven alto riesgo en materia de prevención, podrán optar por llevar ellas mismas la elaboración de un Plan de Prevención y una organización en materia preventiva, gracias a la ayuda prestada por el MEYSS, INSHT, CCAA y agentes sociales, que darán un asesoramiento técnico específico en materia de PRL⁹⁰.

Para observar el coste-beneficio de la PRL dentro de las empresas, tendremos que ver la tabla 3.3.

Tabla 3.3. Análisis Coste-Beneficio en las empresas.



Fuente: Datos de Seguridad y Salud en el Trabajo, nº 73, Julio 2013⁹¹.

⁸⁹Véase: <http://prevencion.umh.es/files/2013/01/los-costes-de-la-no-prevencion.pdf>, GUASCH FARRÀS, Juan y BESTRATÉN BELLOVÍ, Manuel en “*Los costes de la no prevención*”, Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT, nº 73, Madrid, 2013, p.28-41.

⁹⁰Profundizando un poco más en el tema de asesoramiento, los organismos citados anteriormente, ponen a disposición de las PYMES, la web www.prevencion10.es para elaborar este plan de PRL en ellas.

⁹¹ Véase: <http://prevencion.umh.es/files/2013/01/los-costes-de-la-no-prevencion.pdf>, consultada el 8 de mayo de 2014.

En una empresa, cuando ocurre un accidente laboral, siempre conlleva unos costes añadidos, que recaerían bien sobre la empresa, bien sobre el trabajador o bien sobre la sociedad y que serían los siguientes:⁹²

- ✓ Costes Médicos, cualquier atención sanitaria hecha a cualquier trabajador que tuviese un accidente laboral, y ese gasto recaería sobre la sociedad plenamente.
- ✓ Costes de dolor y Sufrimiento, recaerían plenamente en el trabajador que es el que los sufre.
- ✓ Costes en la producción, son todos los que tengan que ver con el mantenimiento del nivel de producción cuando existen uno o varios trabajadores accidentados, y en este punto, esos costes recaerían tanto en la empresa (tendría los mayores costes, al tener que pagar horas extras, contratar a otras personas, etc., con tal de mantener la producción), como en la sociedad (toda la atención sanitaria que el trabajador necesitase), como en el trabajador que vería reducido su salario.
- ✓ Costes de Pérdida de Ingresos, en éstos, existiría pérdida tanto de ingresos, como de impuestos y por lo tanto afectaría tanto al trabajador como a la sociedad.

Así pues, según lo anteriormente dicho, no tener implantada una PRL dentro de las empresas, no sólo es ir en contra de lo que es obligatorio por ley, sino que produce unos mayores costes dentro de ellas el no tener implantado un sistema de prevención. Colaborando entre todos, las empresas pueden ser lugares en los que podamos trabajar con tranquilidad y seguridad, dando así un rendimiento mayor de trabajo y mejores resultados productivos.

⁹² <http://prevencion.umh.es/files/2013/01/los-costes-de-la-no-prevencion.pdf>, consultada el 8 de mayo de 2014.

Integración de la PRL en una Pyme.



En capítulos anteriores, se ha visto la normativa en materia de prevención de riesgos laborales que existe en la actualidad, las distintas formas de llevar a cabo la gestión en las empresas y la integración de la prevención en la empresa. Pues bien, en este apartado lo que haré será poner en práctica todo lo anteriormente dicho, mediante un caso práctico creando una empresa ficticia.

4.1. MARCO PRÁCTICO DE LA PRL EN UNA EMPRESA.

4.1.1. LA EMPRESA.

La empresa VICAJUVE, es una empresa familiar que surge en Gómara (Soria) a principios del año 2013, dedicada al transporte de mercancías por carretera a nivel nacional. Debido a la trayectoria profesional de generaciones anteriores y actuales, surge esta empresa, con la finalidad única de proporcionar el mejor servicio de transporte a las empresas que nos lo requieran.

Está ubicada en Gómara (Soria). La empresa actualmente cuenta con 28 trabajadores.

El centro de trabajo consta de 2000 metros cuadrados de superficie, de los cuales, 80 metros cuadrados son para oficinas y el resto es una explanada utilizada como aparcamiento de los camiones.

4.1.2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE VICAJUVE.

La estructura empresarial de Vicajuve, se configura a través de un Gerente, cuya responsabilidad máxima es la gestión y dirección de la empresa. Para cumplir con este cometido, el Gerente cuenta con varios Responsables de los distintos departamentos que forman la estructura de la empresa, tales como los Departamentos de Administración, Contabilidad, Recursos Humanos y Logística.

Tiene contratada la limpieza de la oficina y la prevención de la empresa, con limpiezas URBIÓN y Asepeyo, respectivamente.

Para poder entenderla mejor y conseguir integrar la PRL en el conjunto de actividades de esta empresa, es necesario saber los departamentos que componen la unidad empresarial en su totalidad y las funciones que cada uno desempeña dentro de ella.

4.1.2.1. División en Departamentos.

La empresa VICAJUVE, consta en su extensión de distintos departamentos:

- ✓ *Administración.*
- ✓ *Recursos Humanos.*
- ✓ *Logística.*

Cada departamento, depende única y exclusivamente como superior jerárquico del propio gerente de la empresa, al ser ésta de pequeña dimensión.

4.1.2.2. Funciones de cada Departamento.

✓ Gerente (Vicente) es la persona que se encarga de vigilar el cumplimiento de los programas de trabajo establecidos, coordinar todos los departamentos existentes dentro de esta empresa.

✓ Administración: las personas que integran este departamento, gestionan y canalizan informáticamente los numerosos datos que surgen a diario en la empresa relacionados principalmente con la administración económica de ella. Como jefa de departamento de administración está Sheila.

✓ Recursos Humanos: este departamento tiene numerosas misiones, como son el reclutamiento y selección de personal, formación, descripción de puestos de trabajo y la persona que está al frente de este departamento (Julia) es la designada por el empresario para funciones de prevención y está en coordinación con Asepeyo (Servicio de Prevención Ajeno contratado por Vicajuve).

✓ Logística: departamento encargado de buscar y coordinar tanto carga como descarga de mercancías trasladadas en los camiones propios de la empresa. En éste, existe un jefe de logística (Jesús) que se encarga de la organización de trabajo realizado por los conductores de los camiones que componen la unidad empresarial.

4.1.3. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.

La implantación de un sistema de gestión de PRL, no supone por sí sola, la inmediata reducción de accidentes y enfermedades profesionales. Estructurada adecuadamente puede dar lugar a cierta mejora en la actividad preventiva de VICAJUVE, siendo el S.G.P.R.L. sólo un instrumento para lograr que la empresa alcance un nivel de seguridad laboral adecuado.

En VICAJUVE, se ha optado por un sistema de prevención mixto, se contrata con un SPA la Seguridad, Higiene, Ergonomía Y Psicosociología De La Empresa, y se ha nombrado un trabajador designado para la prevención que es el encargado de desarrollar la función de vigilancia y control de la labor preventiva, participando de ella y proponiendo mejoras tanto a la dirección de la empresa, como al servicio de prevención ajeno, actuando ambos coordinadamente en esta materia. Así pues, la gestión preventiva juega un papel fundamental en todas las empresas, y los pasos a seguir para implantar un sistema preventivo adecuado en las empresas, se observa en la figura que a continuación muestro (Ver figura 4.1.). Tampoco debe caer en el olvido, varios factores externos a la propia empresa, que pueden provocar riesgo de accidente dentro de ella (Ver figura 4.2).

Gráfico 4.1. Pasos a seguir para implantar una buena política de prevención.



Figura 4. La construcción del sistema preventivo.

Fuente: INSHT

Gráfico 4.2. Factores que intervienen en la producción de accidentes.

Fuente: INSHT

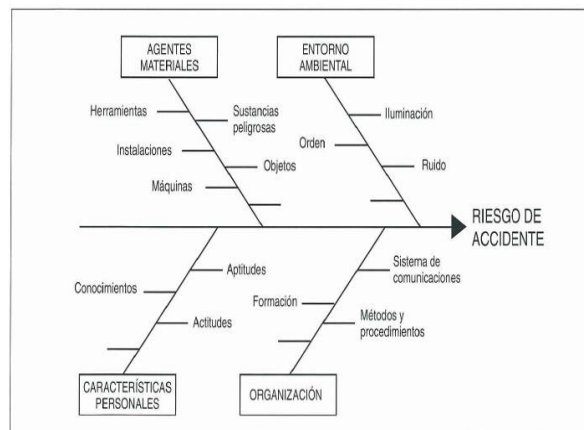


Figura 5. Factores que intervienen en la producción de accidentes.

4.1.3.1. Funciones del Servicio de Prevención Ajeno.

- Evaluación de Riesgos Inicial y periódica de la empresa.
 - Especialidad Seguridad y Ergonomía y Psicosociología.
 - Especialidad de Higiene.
- Plan de medidas correctoras.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de Emergencias e informe de simulacro.
- Registros de los Procedimientos.
 - Registro de Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades Profesionales.
 - Registro de Comunicados de Riesgos.
 - Registro de los EPI'S.
 - Registro de Información y Formación en PRL.
 - Coordinación de actividades empresariales.

- Verificación de la eficacia del SGPRL: Control de eficacia, auditorías internas y visitas de seguimiento de la integración preventiva.
- Otra documentación, como planos, mediciones, actas, etc.

4.1.3.2. Funciones trabajador designado en prevención.

El trabajador designado es la persona nombrada por la dirección para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (Art. 35 del RSP), aunque pudiera ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior (Art. 36 y 37 del RSP) Dentro de sus funciones en materia preventiva podrían figurar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
 - Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
 - Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
 - Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor. En este caso, no existe tal comité.
 - Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
 - Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.
 - Revisar y controlar la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales asegurando su disponibilidad.
 - Cooperar con los servicios de prevención.

De esta manera, se ha integrado la prevención de riesgos laborales en VICAJUVE en toda su línea jerárquica.

4.1.3.3. Incorporación de nuevos trabajadores a la empresa.

La decisión de contratación de un trabajador nuevo que entra en plantilla, hace que comience el siguiente proceso:

- Cuando Vicajuve tiene elegido al candidato, se le comunica a Mutua Universal que es con la que tenemos contratada la Vigilancia de la Salud de la empresa, para que realice un reconocimiento médico inicial al candidato al puesto de trabajo.

- Según los resultados del reconocimiento médico efectuado, se prosigue o no con la contratación, pues dependiendo de los riesgos específicos del puesto de trabajo, dicho trabajador será o no apto para el mismo.

- Los resultados (apto/no apto), son comunicados al Responsable de R.R.H.H.

- El trabajador recibe la información y formación sobre los riesgos específicos de ese puesto.

- El trabajador designado de la empresa, notifica al SPA, que se le ha informado de los riesgos específicos del puesto de trabajo y las medidas de emergencia que se deban tomar en un caso determinado, haciéndole llegar al servicio de prevención, un documento que irá firmado por el trabajador como justificante de haber recibido éste una copia.

En este apartado de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa, cumple con el art.25 de la LPRL que habla de *la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y que no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro*. La única forma de cumplir con esta obligación antes de incorporar a un trabajador en Vicajuve, es a través de la vigilancia de la salud en un primer reconocimiento médico con relación a ese puesto de trabajo que va a ocupar y a los riesgos que él mismo lleva inherentes.

También en este apartado de incorporación de trabajadores a un puesto de trabajo, Vicajuve se hace eco de lo que dice el art. 19 de la LPRL, referente a la necesidad de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de su contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones que debe desempeñar. La formación se hará a cada trabajador, en función del puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

4.1.3.4. Siniestralidad.

Según establece el art. 16.1 de la LPRL, existe la necesidad de revisar la Evaluación de Riesgos que posee la empresa, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hubiesen producido, es decir, siempre que en la empresa Vicajuve tenga lugar un accidente o un incidente, el Servicio de Prevención ajeno, llevará a cabo una investigación de lo que ha ocurrido y las causas por las que ha ocurrido, y hará una re-evaluación de riesgos en la

empresa. Todo ello coordinado con la persona designada para la prevención de riesgos dentro de la empresa.

El procedimiento interno que se sigue en Vicajuve es el que se detalla a continuación: (ver gráfico 4.1)

- ✓ El que ocurra un suceso no deseado, hace que nazca la obligación de todo trabajador de notificarlo a la empresa.
- ✓ El accidente o incidente ocurrido, se registra y se investiga, como también se revisa la Evaluación de Riesgos.
- ✓ Los resultados de dicha investigación, se comunican al Gerente de la empresa, para ejecutar las medidas correctoras que el Servicio de Prevención Ajeno ha formulado en coordinación con el trabajador designado por el empresario para la prevención.
- ✓ Una vez que se han ejecutado dichas medidas correctoras, se re-evalúa el riesgo.

Gráfico 4.1. Proceso para la Siniestralidad.



Fuente: Elaboración propia.

Si no existen lesiones, se hace una notificación del incidente (1) ocurrido para posteriormente registrarlo y continuar con todos los procesos siguientes como bien explico en el gráfico 4.1.

4.1.3.5. Coordinación de actividades empresariales.

La empresa Vicajuve, se dedica al transporte de mercancías por carretera, y sus camiones, tanto en carga como en descarga, entran a fábricas a realizar estas funciones, por lo que la coordinación de actividades empresariales entre Vicajuve y las empresas a los que se les realizan los

trabajos, es imprescindible. Según lo expuesto en el art. 24.2. de la LPRL 31/1995, que dice *“el empresario titular del centro de trabajo, adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”*.

Vicajuve, envía a estas empresas, una evaluación de riesgos de sus chóferes, mientras que las empresas por las que los camiones entran a realizar su carga o descarga, hará lo mismo, notificando posibles riesgos a los que están sometidos los conductores de Vicajuve cuando entran en estas instalaciones y las medidas preventivas que se deben adoptar a la entrada.

Lo mismo pasa, con la empresa de limpieza que Vicajuve tiene contratada para limpieza de sus instalaciones, en el momento de formalizarse el contrato, Vicajuve y limpiezas Urbión, se notificarán recíprocamente los riesgos con los que el trabajador se va a encontrar.

Por tanto, la persona designada para tema de prevención en la empresa, es el responsable de verificar y hacer cumplir la prevención dentro de ella, de notificar cualquier anomalía en esta materia que se observe, de notificar los accidentes que han ocurrido, al servicio de prevención para de esta manera, el SPA modifique la evaluación de riesgos laborales ya existente y la adapte a los nuevos acontecimientos producidos en la empresa. Además, los trabajadores también están obligados a notificar cualquier anomalía en materia de prevención que se observe en la empresa, para que pueda ser subsanada antes de producirse el daño. Sin olvidar tampoco, que el empresario independientemente de haber designado a un trabajador de su empresa para estos temas, es responsable también de cumplir y hacer cumplir la prevención de riesgos laborales dentro de ella.

4.1.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN VICAJUVE.

4.1.4.1. Metodología Empleada.

A la hora de realizar una evaluación de riesgos en Vicajuve, como en cualquier otra empresa, se han estimado los riesgos en función de un nivel de consecuencias y de un nivel de severidad de los mismos.

Los niveles de exposición sobre los que se valoran los riesgos que hay en Vicajuve, son: continuados, frecuentes, ocasionales y esporádicos (ver ficha 4.1).

Las consecuencias sobre las que se valoran estos riesgos, son: extremadamente graves, muy graves, graves y leves (ver ficha 4.2).

Ficha 4.1. Niveles de Exposición⁹³.

NIVEL DE EXPOSICIÓN	NE	SIGNIFICADO
• Continuada	4	Continuadamente. Varias veces en su jornada. laboral por tiempo prolongado.
• Frecuente	3	Varias veces en su jornada laboral aunque sea tiempos cortos.
• Ocasional	2	Alguna vez en su jornada laboral y con periodo corto de tiempo.
• Esporádica	1	En raras ocasiones, irregularmente.

Ficha 4.2. Nivel de Consecuencias⁹⁴

NIVEL DE CONSECUENCIAS	NC	DAÑOS PERSONALES	DAÑOS MATERIALES
EXTREMADAMENTE GRAVES	100	Un muerto o más	Destrucción total (irreparable).
MUY GRAVE	60	Lesiones graves	Destrucción Parcial (reparación costosa y compleja).
GRAVE	25	Lesiones de Baja laboral	Para reparar hay que parar el proceso.
LEVE	10	Pequeñas lesiones	Reparable sin necesidad de para la actividad.

4.1.4.2. Evaluación de Riesgos y Medidas Preventivas

Para poder realizar la Evaluación de Riesgos, se han considerado todos los riesgos genéricos existentes en la empresa y los riesgos específicos de cada actividad. Así pues, hay que destacar los existentes en el centro de trabajo y los propios de los conductores.

Por otra parte, cabe destacar los tipos de riesgos que existen, pudiendo estar asociados al área de seguridad, riesgos higiénicos, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales.

Como las tres especiales están contratadas con Asepeyo (servicio de prevención ajeno), ésta será la encargada de realizar todas las funciones enumeradas con anterioridad en el apartado 4.1.3.1.

Una vez se realiza el contrato con este servicio de prevención, el empresario nombra a la trabajadora designada en materia de prevención, teniendo ésta una formación de grado intermedio en esta materia. Asepeyo, hace una evaluación de riesgos laborales inicial, en el que quedan reflejados los posibles riesgos de esta empresa, y propone medidas preventivas para evitarlos, y en coordinación con Julia (trabajadora designada de la empresa). Se pone en conocimiento de Vicente (gerente y directivo de la empresa) teniendo en cuenta que cualquier anomalía que se detecte bien por trabajador designado, bien por empresario o bien por cualquier trabajador de Vicajuve, tiene que ser dada a conocer a Asepeyo, para implantar las medidas preventivas correspondientes, y re-evaluar los riesgos, trabajo que se hace

⁹³ MONTEJO DEL BURGO, Santiago, “Sistema de Gestión de Riesgos del transporte por carretera. Prevensis”, Madrid, 2009, p.5.

⁹⁴ Id., p.5.

periódicamente y también se realiza cuando existe en la empresa un accidente o incidente.

Los riesgos laborales van a clasificarse en función de las especialidades que hay en prevención, así pues, el objetivo principal de cada una de estas especialidades es:

- Seguridad Laboral es la técnica cuyo objetivo principal es la eliminación o disminución del riesgo de producirse accidentes de trabajo.
- Higiene Industrial, es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, mediante el estudio, valoración y modificación del medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo.
- Ergonomía y Psicología Aplicada, es la técnica que persigue la adecuación del trabajo a la persona y estudia los factores psicosociales y organizativos existentes en el trabajo y que pueden repercutir negativamente en la salud del trabajador.

De esta manera, los riesgos generales que se dan en Vicajuve son los que detallo a continuación (Ver tabla 4.1).

Tabla 4.1. Relación de Riesgos laborales en Vicajuve.

RIESGOS ASOCIADOS A LA SEGURIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Atropellos y colisiones – accidentes de tráfico.• Caídas de personas al mismo nivel.• Caídas de personas a distinto nivel.• Cortes, golpes y proyecciones de fragmentos o partículas.• Caídas de objetos en manipulación.• Caídas de objetos por desplome, derrumbamiento o desprendimiento.• Pisadas sobre objetos.• Choques contra objetos móviles o inmóviles.• Contactos eléctricos.• Atrapamientos por vuelcos de máquinas o vehículos.• Incendios y explosiones.


RIESGOS HIGIÉNICOS	RIESGOS ERGONÓMICOS
<ul style="list-style-type: none"> Exposición a agentes físicos: Ruido. Exposición a agentes físicos: Vibraciones. Disconfort térmico. Exposición a contaminantes químicos. Iluminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Sobreesfuerzos. Posturas Forzadas.
RIESGOS PSICOSOCIALES Carga mental: estrés y fatiga mental.	

Según los riesgos enumerados en la tabla 4.1., se ponen de manifiesto las medidas preventivas para cada uno de ellos (ver tabla 4.2).

Tabla 4.2. Relación medidas preventivas para los riesgos en Vicajuve.

RIESGOS	NE	NC	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atropellos y colisiones – Accidentes de tráfico	4	100	Mantener velocidad adecuada por la vía Realizar revisiones periódicas del vehículo Respetar normas de tráfico No sobrepasar capacidad de carga permitida en vehículo Evitar distracciones en el volante No ingerir bebidas alcohólicas, ni demás sustancias Evitar tomar medicamentos que provoquen somnolencia Realizar los descansos de conducción marcados por ley En caso de avería, utilizar dispositivos de señalización Revisar el buen estado del vehículo antes de utilizarlo Apagar motor y poner freno mano al estacionar vehículo
Caídas de personas al mismo nivel	1	10	Suelos de material que no resbala (en oficinas) Los desperdicios o derrames se recogen rápidamente Vías de acceso sin dificultad del personal La iluminación adecuada para pasar sin dificultad Pavimentos regulares, para no provocar tropiezos Pasillos libres de obstáculos en oficinas Respetar señales de circulación, carga y descarga, etc. Mantener un orden y limpieza en oficinas como en cajas de los camiones.
Caídas de personas a distinto nivel	2	25	Información a los trabajadores para no utilizar el mobiliario a modo de escaleras (en oficinas) Utilización de escaleras portátiles para alcanzar algo en zonas altas. Pavimentos de escaleras de materiales no resbaladizos Iluminación adecuada para su uso y alumbrado de emergencia. Mínimo 100 lux (en oficinas) Se utilizarán agarraderos existentes, para la subida y bajada de los vehículos Instalación de barandillas de protección en plataformas y ascenso por las escaleras existentes en ella Utilizar escaleras en buen estado de conservación y con elementos de seguridad necesarios.

Cortes, Golpes y Proyecciones	2	10	<p>Puertas y mamparas transparentes señalizadas y fabricadas con vidrio de seguridad.</p> <p>Colocación de dispositivo para evitar salidas de carril en puertas correderas</p> <p>Con dispositivo seguridad en puerta mecánica (detector de presencia, etc.)</p> <p>Prestar atención al entrar o salir del vehículo</p> <p>Señalizar zona de carga y descarga</p> <p>Utilizar herramientas adecuadas a la reparación que se haga y utilizar guantes para evitar cortes.</p> <p>Iluminación adecuada para realización de trabajo</p> <p>Utilizar elementos de protección colectivos, en limpieza de vehículos para evitar proyecciones</p> <p>Utilizar gafas de protección a la hora de realizar cualquier actividad que suponga este riesgo.</p>
Caída de objetos en manipulación	3	60	<p>Utilizar calzado de protección con puntera reforzada</p> <p>Equipos de seguridad en buen estado de conservación</p> <p>Colocar la carga del vehículo de forma adecuada y sujetarlos adecuadamente.</p> <p>Revisar periódicamente los elementos de sujeción de cargas y comprobar que están en buen estado.</p> <p>No sobrecargar los vehículos</p> <p>Evitar el apilamiento inestable de materiales en parte superior de estanterías y armarios.</p>
Contactos eléctricos	3	60	<p>La instalación eléctrica del centro de trabajo, hecha por instalador autorizado</p> <p>Mantener la instalación en buen estado de funcionamiento y sin modificaciones improvisadas de persona distinta del instalador.</p> <p>Los equipos eléctricos portátiles disponen de doble aislamiento.</p> <p>Todas las bases del enchufe con conexión a tierra.</p> <p>Comprobar que no existe ningún cable pelado.</p> <p>No manipular ningún equipo eléctrico con las manos mojadas o húmedas.</p> <p>Cortar suministro eléctrico ante cualquier avería.</p> <p>No utilizar ni manipular cables en mal estado</p> <p>No apagar con agua un fuego de origen eléctrico</p> <p>Realizar revisiones periódicas que correspondan.</p>
Atrapamientos por vuelcos de máquinas o vehículos	4	100	<p>Limitar velocidad en zonas carga y descarga</p> <p>Evitar uso de prendas holgadas al manipular partes móviles de alguna máquina</p> <p>Repartir la carga del vehículo de manera uniforme y bien sujeta para evitar vuelco durante la descarga.</p>
Incendios y explosiones	2	60	<p>Adecuado mantenimiento periódico del vehículo</p> <p>Llevar extintor de incendios ABC en el vehículo en relación con su MMA.</p> <p>Estar en posesión de extintores dentro del centro de trabajo adecuados para tal fin, que deben estar señalizados perfectamente y sometidos a revisiones periódicas.</p> <p>Comprobación de los extintores.</p> <p>Elaboración de normas de actuación de emergencias contra incendios y formar a los trabajadores a utilizar los extintores debidamente en caso de incendio.</p> <p>Informar a los trabajadores como actuar en caso de incendio y otras</p>

			<p>emergencias.</p> <p>Vías y salidas de evacuación, debidamente señalizadas y deben de quedar libres en todo momento.</p> <p>Disponer de alumbrado de emergencia y señalización para facilitar la evacuación del local cuando fuese necesario.</p> <p>Poner puertas de emergencia que se puedan abrir desde el interior sin necesidad de llave y abatan para el exterior..</p> <p>No fumar en el interior del vehículo.</p>
Exposición a agentes físicos: el ruido	4	10	<p>Mantenimiento periódico del vehículo (cambio de silenciadores tubo de escape, etc.)</p> <p>Bajar volumen de la radio y de las emisoras.</p> <p>En caso de ruido excesivo tanto en el centro de trabajo como en los vehículos, evaluar este nivel de ruido por expertos.</p> <p>Aislamiento de las oficinas del centro de trabajo para que los ruidos no perturben el trabajo ejercido en la empresa.</p> <p>Reducción del volumen del teléfono al sonar.</p> <p>De los sistemas de climatización en la oficina, se llevará un mantenimiento periódico para que el ruido que emitan sea el menor posible.</p> <p>Mantenimiento periódico de ordenadores y equipos de trabajo en las oficinas.</p> <p>Utilizar protectores auditivos cuando sea necesario, fuera de las horas de conducción.</p>
Exposición a agentes físicos: Vibraciones	4	25	<p>Mantenimiento periódico del vehículo, como por ejemplo, de los sistemas de amortiguación de éste.</p> <p>Asientos del vehículo deberán ser ergonómicos y adaptables al conductor y estar en perfecto estado de conservación.</p>
Disconfort térmico	2	10	<p>Utilizar un sistema de climatización manteniendo casi siempre la misma temperatura en la cabina o en el centro de trabajo.</p> <p>Utilizar ropa adecuada a la temperatura que nos encontremos.</p> <p>No beber alcohol ni bebidas con cafeína porque favorecen la deshidratación.</p> <p>Evitar ingesta de alimentos grasos y comidas copiosas.</p>
Exposición a contaminantes químicos	2	25	<p>Utilizar guantes, mascarilla y gafas para evitar el contacto con la piel y mucosas cuando fuese necesario.</p> <p>Apagar motor en los lugares con poca ventilación.</p> <p>Mantener con una ventilación adecuada el centro de trabajo (oficinas).</p> <p>No comer, fumar o beber, hasta que no se hayan lavado las manos quien haya manipulado baterías, productos de limpieza o cualquier contaminante químico.</p>
Sobreesfuerzos	3	25	<p>Realizar adecuada manipulación manual de la carga.</p> <p>Información a los trabajadores de cómo realizar dicha manipulación.</p> <p> Utilizar otros medios auxiliares en caso de carga pesada, como las carretillas.</p>
Posturas forzadas	1	10	<p>Evitar adoptar posturas inadecuadas tanto conduciendo como en las oficina.</p> <p>Informar a los trabajadores sobre las posturas a adoptar para cada trabajo.</p> <p>Las sillas del centro de trabajo deben ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar, regulables en altura, con apoyo de brazos en la silla o mesa, con apoyo lumbar.</p>

			<p>Suministrar reposapiés a los trabajadores que lo pidan.</p> <p>Introducir descansos de tiempo, de forma que vayan combinando postura sentada con otras.</p>
Carga mental: estrés	2	10	<p>Establecer equilibrio entre la vida personal y la laboral.</p> <p>Realizar ejercicio físico de manera habitual.</p> <p>Evitar realizar jornadas laborales superiores al horario establecido por la empresa.</p> <p>Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para realizar su trabajo.</p> <p>Promover un buen clima laboral de colaboración y amistad.</p> <p>Favorecer la comunicación de los trabajadores con su superior respecto a problemas organizativos que puedan surgir o de relación que puedan surgir.</p> <p>Informar a los trabajadores sobre los resultados de su trabajo y reconocer el buen trabajo que han hecho.</p>
Carga mental: fatiga	2	10	<p>Proporcionar una adecuada iluminación en el puesto de trabajo.</p> <p>Limpiar regularmente las iluminarias.</p> <p>Sustituir lámparas fundidas o parpadeantes.</p> <p>Puestos dedicados a procesamiento de datos, colocar un atril porta-documentos y situarlo junto a la pantalla.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de prevencion10.es y guía práctica de riesgos y medidas preventivas sobre el sector del transporte de mercancías por carretera del INSHT.

Para saber riesgos y medidas preventivas a poner en práctica de cada departamento, diferenciando como tales, conductores de camiones y personal que está realizando en las oficinas del centro de trabajo.

Al tener contratado un servicio de prevención ajeno, en este caso Asepeyo, no es necesario contratar auditorías externas, sino que se realizarían auditorías internas sobre la prevención de riesgos laborales llevada a cabo en Vicajuve. Una vez que el Servicio de Prevención Asepeyo ha evaluado los riesgos y ha propuesto las medidas preventivas, planifica la prevención en la empresa con unas hojas de ruta que el trabajador designado se encarga de llevar a cabo, porque si existe alguna medida correctora, en un plazo marcado, se tendrá que aplicar en Vicajuve. El servicio de la Vigilancia de la Salud, está contratado con la mutua de Asepeyo, siendo a ésta, a la que le remitimos todos los partes médicos de los trabajadores a los que bien por accidente o bien por enfermedad profesional se les ha dado una baja médica. La mutua Asepeyo, es la que lleva el control de las estadísticas de siniestralidad producidas en nuestra empresa.

Conclusiones



En este capítulo final, se realizan una serie de reflexiones sobre la investigación realizada. Asimismo se incluyen una serie de propuestas de mejora de la prevención en las empresas. Proceso metodológico obligado para exponer a modo de conclusiones, los resultados más relevantes de la línea de investigación que sin duda permanece abierta.

5.- CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo de investigación que he realizado, muchas han sido las reflexiones y las consideraciones que me han surgido, pero antes de ponerlas de manifiesto, querría destacar lo siguiente:

- ✓ He elaborado un Proyecto Fin de Grado, de un tema de gran relevancia para el mundo laboral tanto para las empresas, como para los trabajadores de nuestro país.
- ✓ El tema aquí tratado, es un tema abierto y de plena actualidad debido a que todos los datos que he utilizado, así como la búsqueda de información para realizarlo, han sido revisados constantemente.
- ✓ El límite de extensión, me ha supuesto limitaciones a la hora de realizar el Proyecto, ya que podría haber desarrollado más del tema, por lo que supongo que en un futuro, puede servir este Trabajo Fin de Grado para posibles estudios que se quieran realizar.
- ✓ Hay numerosa normativa y multitud de datos estadísticos que he tenido en cuenta a la hora de abordar el tema a tratar.
- ✓ Con este Proyecto Fin de Grado, lo que he tratado de transmitir es la importancia de cumplir y hacer cumplir la normativa en materia de riesgos laborales en todos los lugares de trabajo, de informar y formar a los trabajadores en todo lo referente a la prevención laboral y que todos, tomemos conciencia.
- ✓ He podido observar también, como las estadísticas de siniestralidad han disminuido en los últimos años, pero esto puede ser debido en gran parte a la disminución de trabajadores que ha habido en España desde la llegada de la famosa crisis económica.

Una vez realizadas las aclaraciones manifestadas con anterioridad, las ideas principales que he sacado del presente Proyecto Fin de Grado son las que se enumeran a continuación:

PRIMERA. La evolución en materia de prevención de riesgos laborales se ha implantado en nuestro país, gracias a directivas y convenios provenientes del ámbito europeo e internacional respectivamente, que obligaron a elaborar una normativa en materia de PRL en España, mediante Leyes y Reales Decretos a nivel nacional, ampliándose posteriormente al ámbito territorial a través de decretos.

Así pues, dentro del marco Comunitario se encuentran la Directiva Europea 89/391 CEE “*Directiva Marco sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo*”, que junto con el convenio nº 155 de la OIT del año 1981,

sobre “Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del Trabajo” de carácter internacional, son marco para la posterior normativa que surgió en España posteriormente, como es la Ley 31/1995 (LPRL) y RD 39/1997 (RSP) en el ámbito nacional. (con posteriores reformas) y el D 80/2013 en el ámbito territorial a nivel de la CCAA de Castilla y León que realmente es sobre la que está centrado este proyecto.

SEGUNDA. *El liderazgo de la prevención de riesgos laborales, debe residir en la dirección de las empresas, ya que es en ella donde reside la responsabilidad y sólo ella puede integrar la prevención en la estrategia general y en las restantes políticas empresariales.*

De esta manera, el empresario es el que va a decidir siempre el modelo de integración de prevención de riesgos laborales más adecuado para su empresa y una vez decidido éste, debe descender en cascada este compromiso de integración sobre el resto de la estructura de la empresa, desde su gerente hasta el último operario que exista dentro de ella porque la PRL es tarea de todas las personas que forman parte de una empresa y los propios trabajadores, deben tomar conciencia de la importancia que conlleva el respetar todas las normas de seguridad, así como utilizar todos los equipos de protección adecuados para evitar los posibles riesgos a los que puedan estar expuestos durante toda su jornada laboral.

De lo contrario, y de no utilizar adecuadamente todo lo estipulado por la empresa en materia preventiva, dicho trabajador podría incurrir en un incumplimiento que desencadenaría una exigencia de responsabilidad a ese trabajador (cuestión tratado en la conclusión cuarta) y, finalmente, para que lo anteriormente expuesto se lleve a cabo, se debe formar e informar adecuadamente a los trabajadores de todos y cada uno de los riesgos a los que se exponen y como deben actuar frente a ellos.

TERCERA. *La prevención es un proyecto permanente, donde debe existir una mejora continua en esta materia, dentro de cada empresa. Para ello, es necesario que el sistema preventivo en el mundo laboral en general vaya evolucionando positivamente y por lo tanto, cuando hablamos de la palabra prevención, decimos que está basada en la actuación preventiva de riesgos laborales y no en una actuación reparadora, puesto que si esta última llega a darse, se debe replantear qué parte del sistema preventivo ha fallado para que este acto se produzca.*

Deberemos tener conocimiento del estado general de nuestra plantilla y como la salud laboral es medible, todos los trabajadores, deben pasar sus reconocimientos médicos periódicos además del estudio que se realice cada cierto tiempo del nivel de siniestralidad que exista en la empresa, cuyos datos desvelarán si se va por el buen camino en materia de prevención o por el contrario se debe

prestar atención a algún riesgo en concreto porque los resultados no sean los esperados, porque *el bienestar de las personas, es el principal objetivo del sistema de prevención de riesgos laborales*. Éste factor es lo más importante a tener en cuenta en cualquier empresa y *la planificación, organización y control de ejecución de las medidas preventivas para alcanzar el fin deseado* son el fundamento de una perfecta gestión de la actividad dentro de la empresa. Para que esto se dé, el sistema de prevención de riesgos laborales se debe de estructurar, hacer un seguimiento de éste y debe ser aceptado y respetado por todos. Para el empresario cuanto más grave sea el incumplimiento, más grave será la sanción que se le imponga, llegando en ocasiones hasta el cierre de la propia empresa, por lo que el empresario debe de valorar la implantación de la prevención dentro de su empresa como una decisión acertada para darle un buen futuro a ésta.

CUARTA. *El NO cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, desencadena dentro de las empresas a una serie de responsabilidades de distintas clases y tanto empresario como trabajadores, en materia de prevención tienen sus responsabilidades. Así pues, el empresario tendrá responsabilidad administrativa, civil, penal, y de recargo de prestaciones de seguridad social. Mientras que el trabajador podrá tener responsabilidad civil y responsabilidad disciplinaria (para mayor detalle en materia de responsabilidad desarrollada en el capítulo dos del presente proyecto).*

En muchas ocasiones, en las responsabilidades puede haber varias personas implicadas, así pues, tanto en las civiles como en las penales, pueden ser culpables tanto trabajador como empresario. El empresario es el encargado de hacer cumplir la normativa en materia laboral, cualquier incumplimiento de ella, por parte de sus trabajadores, conlleva automáticamente que sea responsable junto con el trabajador. Toda persona que tenga la posibilidad de evitar un peligro y no lo haga dentro de su centro de trabajo, será responsable de la situación que ello conlleve.

En la actualidad, se observa que los trabajadores no están suficientemente concienciados de todos los peligros que lleva consigo no poner en práctica las medidas preventivas existentes y que a pesar de toda la normativa vigente en nuestro país en esta materia, las tasas de siniestralidad no descienden como deberían de hacerlo. Es por ello, que se debe luchar por una política preventiva que cumpla las normas vigentes en España, tratando de evitar cualquier riesgo laboral que pueda surgir en las empresas, así como el coste económico que ello conlleva y pedir responsabilidades a los que incumplan dichas normativas.

QUINTA. *El mayor coste que realmente surge en las empresas, es la siniestralidad laboral (ver anexo III) ya que ésta, supone en*

cualquier empresa, el gasto más improductivo que puede existir. No debemos de olvidar frases como: *“Hace unos días, sólo necesitaba seguridad en su trabajo”* y vemos a una persona inválida que necesita actualmente todos los cuidados, nos tiene que hacer pensar sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Se debe tomar conciencia por parte de trabajadores y empresarios de la importancia de este tema en la realización de todo trabajo. Pienso que *invertir en prevención*, supone un ahorro muy importante en las empresas, porque supone salvar vidas que es lo más importante que existe, el factor humano, la vida de un ser humano es lo único irreparable y se debe velar por conservarla.

SEXTA. Según lo observado en la jornada técnica que se realizó en el Campus Universitario Duques de Soria el día 29 de Abril de este año 2014, quiero recordar y hacer hincapié en la necesidad de colaborar entre todos para que la prevención sea un punto muy importante a llevar a cabo en las empresas y denunciar cualquier irregularidad que en estas haya, a la Inspección de trabajo o al Ministerio Fiscal, ya que de ello depende también la vida de las personas que allí trabajan. (Hay muy pocos casos por indicio de riesgo denunciados en el Juzgado de Soria, la mayor parte de los que se tramitan en él es cuando ya ha ocurrido el accidente).

SÉPTIMA. El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con todas las Comunidades Autónomas, han puesto en marcha un nuevo servicio gratuito de Asesoramiento Público al empresario, en materia de Prevención de Riesgos Laborales llamado *Prevencion10.es*. Esta aplicación, funciona desde el año 2010 y facilita a los pequeños empresarios la integración de la prevención en su sistema de gestión de negocio.

La estructura de este servicio arriba mencionado, consta de dos herramientas:

- *Evalúa-t*, que es una herramienta de gestión que permite al empresario cumplir con sus obligaciones legales de forma sencilla, aumentando la eficiencia de los recursos destinados a la prevención. Podrá realizar la evaluación de riesgos de su propia empresa, a través de unas plantillas fijadas para cada trabajo.
- *STOP riesgos laborales*, centro de atención al usuario, que facilitará apoyo permanente a *Evalúa-t*, solucionando cuantas dudas puedan surgir al empresario en el uso del portal y en materia de prevención.

Por lo tanto, bien y como muestro en el párrafo anterior, las pequeñas empresas con actividad que no venga reflejada como peligrosa, podrán realizar su propia gestión de la prevención al menor coste.

Para concluir, diré que desde 1995 está aprobada la LPRL en España, de obligado cumplimiento en todas las empresas y aunque la normativa en este tema es amplia, se necesita mayor concienciación, formación, información por parte de empresarios y trabajadores para implantarla eficazmente en las empresas, esto no implica que los accidentes dejen de ocurrir, sino que se reducirán notablemente. Detrás de cada trabajador, hay una vida, una familia y una historia que merece la pena seguirla viviendo y que no se corte por una mala utilización de los equipos de protección de la empresa, un despiste o una mala implantación del sistema de prevención dentro de ella por parte de los empresarios.

Por último señalar que *el mayor coste en esta materia para los empresarios, se produce cuando realmente no existe prevención en los centros de trabajo.*

La implantación de la prevención dentro de una empresa es un factor esencial para que ésta muestre una garantía de fiabilidad tanto a sus trabajadores como a los clientes actuales y futuros, que ven en ella, una empresa seria, comprometida con los suyos, importándole tanto la calidad de sus productos como la seguridad de sus trabajadores.

La unión hace la fuerza, así pues para que el sistema preventivo funcione dentro de las empresas, todos debemos de tener una coordinación de actuación. Como se ha expuesto con anterioridad, debe implicarse toda la estructura empresarial en esta labor de prevención.

Finalmente, quiero dejar en la mente de todos, una frase para tenerla siempre presente *“la prevención también depende de usted”*.

BIBLIOGRAFÍA

AUTORES Y LIBROS CITADOS

ALEGRE NUENO, Manuel (2009), "Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales" en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 56, Madrid, p.34.

APARICIO TOVAR, Joaquín (2006), "La obligación de seguridad y los sujetos obligados. La panoplia de responsabilidades y los sujetos responsables" en "Siniestralidad Laboral y derecho penal", Consejo General del Poder Judicial, Madrid, pp. 10 y ss.

FARRÉS MARSINACH, Xavier (2007), "La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales", en Noticias Jurídicas, p.1.

GUASCH FARRÀS, Juan y BESTRATÉN BELLOVÍ, Manuel (2013), "Los costes de la no prevención", Seguridad y Salud en el Trabajo, INSHT, nº 73, Madrid, p.28-41.

IGLESIAS CABERO, Manuel (2008), "El recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por falta de medidas de Seguridad, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional" en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración nº 78, Madrid, pp.201-214.

MOLTÓ GARCÍA, Juan Ignacio. (2006): "La imputación de responsabilidades en el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales" en Catálogo del INSHT, Madrid, pag.20.

MONTEJO DEL BURGO, Santiago (2009), "Sistema de Gestión de Riesgos del transporte por carretera" en Prevensis, Madrid, p.5.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (2004) "Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo", en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm.53, Madrid, pp. 307-320.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina (2009), "La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales" en Revista del ministerio de Trabajo e Inmigración nº 84, Madrid, p.58-59.

SAMPEDRO CORRAL, Mariano (2007) "La Prevención de Riesgos de la Prevención de Riesgos del Trabajo a la Luz de la Jurisprudencia" en Revista Alcor de MGO nº 10. Madrid, p.14.

PRENSA

MARTÍN, J (2014) "La siniestralidad laboral se dispara un 20% hasta los 255 accidentes" en Diario de Soria, publicado el 29 de Abril de 2014, p.6.

HERVADA GONZÁLEZ, M (2014), "El 47% de los accidentes laborales se registra en Soria en el sector servicios", en Heraldo de Soria, publicado el 29 de Abril de 2014, p.5.

GÓMEZ VALERO, P (2014) "Soria, entre las provincias con mayor siniestralidad laboral de Castilla Y León", en Heraldo de Soria publicado el 25 de Abril de 2014 p.3.

PÁGINAS WEB

<http://www.20minutos.es/noticia/1726743/0/...>

<http://www.ipyme.org>.

http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento_474.htm#6.

<http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/responsabilidad-administrativa-por-incumplir-las-normas-de-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-laborales>.

http://www.eprints.ucm.es/21991/1/Accidentes_laborales_debidos_a_imprudencia_temeraria_del_trabajador.pdf.

<http://www.trabajoyprevención.jcyl.es>.

<http://www.ugt-upm.es/normativa-seguridadysalud>.

<http://www.insht.es>.

<http://www.boe.es/>.

<http://www.bocyl.jcyl.es/>.

<http://www.empleo.gob.es/>.

<http://www.jcyl.es/>.

<http://www.ilo.org/spanish>.

<http://www.eur.lex.europa.eu/>.

<http://www.seguridadhigiene.wordpress.com/2008/02/12/accidentes-e-incidentes/>.

<http://www.oect.es>.

<http://www.randstad.es>.

<http://www.revistaprevencioncyl.es>.

<http://www.ine.es>.

<http://www.desdesoria.es>.

<http://www.prevencion10.es>.

<http://prevencion.umh.es>.

<http://www.noticias.juridicas.com/>.

<http://www.fremap.es>.

<http://oect.es/>.

<http://www.prl.ceoe.es/>.

LEGISLACIÓN

U.E. Directiva 89/391/CEE de 12 de Junio de 1989 “Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo” publicada en D O L 183 de 29 de Junio de 1989, p.1.

UE. Directiva 91/383/CEE de 25 de Junio de 1991, “Relativa a la protección a los trabajadores de duración determinada o de empresas de trabajo temporal”, publicada en DO L 206 de 29 de Julio de 1991, p. 19.

UE. Directiva 92/85 CEE de 19 de octubre de 1992, “Relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas”, publicada en DO L 216 de 28 de Noviembre de 1992 p.1.

UE. Directiva 94/33/CE de 22 de junio de 1994, “Relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo”, publicada en DO L 216 de 20 de Agosto de 1994, p.12.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación de la Comisión Europea sobre la aplicación práctica de las disposiciones de algunas directivas, en concreto la Directiva 89/391 CEE (Directiva marco), la Directiva 89/654 CEE (lugares de trabajo), la Directiva 89/655 CEE (equipos de trabajo), la Directiva 89/656 CEE (equipos de protección individual), la Directiva 90/269 CEE (manipulación manual de cargas) y la Directiva 90/270 CEE (equipos que incluyen pantallas de visualización). Bruselas 5 de Febrero de 2004 (COM (2004)62) no publicada en Diario Oficial.

ESPAÑA. Orden de 9 de Marzo de 1971, "Ordenanza General De Seguridad E Higiene en el Trabajo" en BOE Nº 64, de 16 de Marzo de 1971, pp. 4303 a 4314.

ESPAÑA. Constitución Española, publicada en BOE Nº 311 de 29 de Diciembre de 1978.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E.T publicado en BOE nº 75 de 29 de Marzo de 1995, p.p. 9654-9688.

ESPAÑA. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en BOE Nº 269 de 10 de Noviembre de 1995.

ESPAÑA. Decreto 143/2000 de 29 de Junio, "de Adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León". publicado en B.O.C.y L.- Nº 128, 4 de julio de 2000.

ESPAÑA. R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, en el que se aprueba Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, publicado en BOE Nº 189 de 8 de Agosto, pp.28285 a 28300.

ESPAÑA. Ley 54/2003 de 12 de Diciembre, de Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, publicada en BOE nº 298, de 13 de Diciembre de 2003.

ESPAÑA. Decreto 44/2005 de 2 de Junio, por el que se modifica el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Publicado en B.O.C. y L.- Nº 110, 8 de junio de 2005.

ESPAÑA. RD 306/2007 de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones Establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Publicado en BOE Nº 67 de 19 de Marzo, pp.11749 a 11750.

ESPAÑA. Ley 2/2007 de 7 de Marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, publicado en BOCyL nº 52 de 14 de Marzo de 2007 p.10 y en BOE nº 80 de 3 de abril de 2007 p.14499.

ESPAÑA. Decreto 80/2013 de 26 de Diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. publicado en B.O.C. y L.- Nº 249, 30 de diciembre de 2013.

ESPAÑA. Ley 14/2013 de 27 de Septiembre Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización publicada en BOE nº 233 de 28 de Septiembre de 2013, pp.78787-78882.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS publicado en BOE nº 154 de 29 de Junio de 1994.

JURISPRUDENCIA

Sentencia 2/1981 de 30 de Marzo del Tribunal Constitucional.

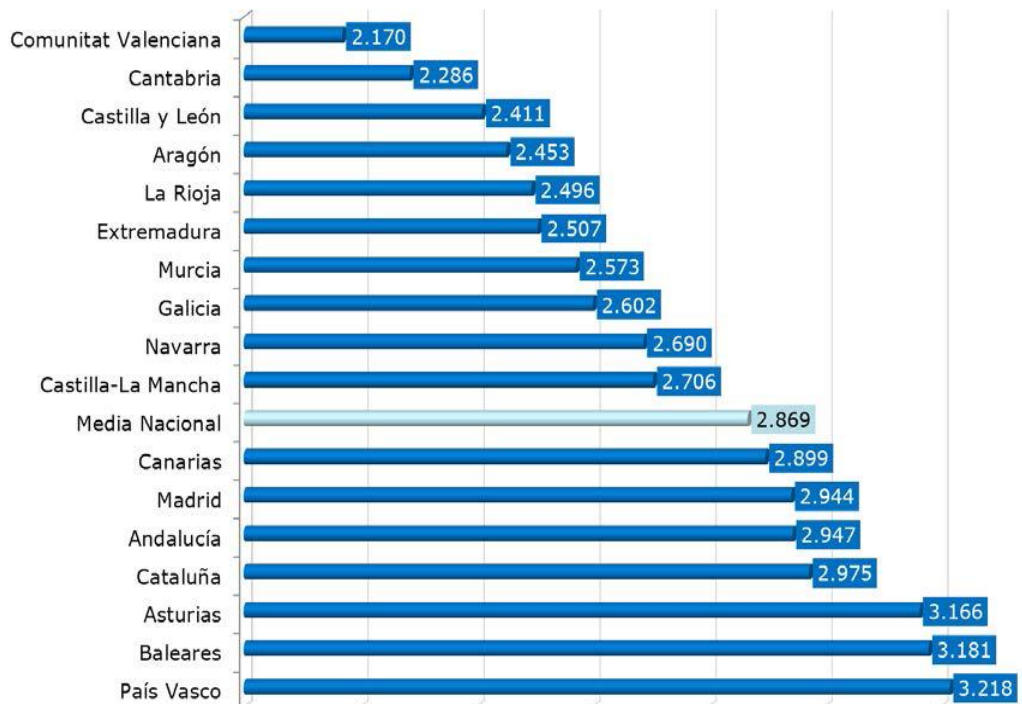
Sentencia 77/1983 del Tribunal Constitucional.

Sentencia Tribunal Supremo de 16 de Julio de 1985.

Sentencia Tribunal Supremo de 18 de Septiembre de 2007.

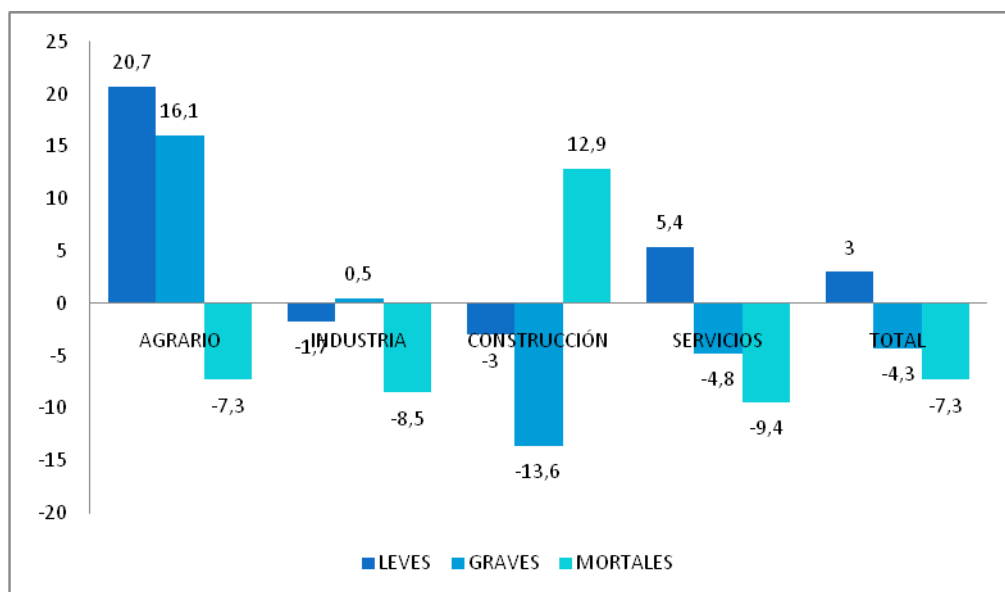
Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2007 de 28 de Septiembre.

ANEXO I. Índice de incidencias por CCAA en 2013.



Fuente: Randstad a partir de datos del Ministerio de Industria y Empleo y del Instituto Nacional de Estadística.

ANEXO II. Variación en % del Índice de Incidencia de Accidentes de Trabajo Leves, Graves y Mortales. (Período: marzo 2013-febrero 2014, respecto a marzo 2012-febrero 2013).



Fuente: Elaboración propia con datos de estadísticas de accidentes de trabajo del MEYSS.

ANEXO III: EVALUACIÓN DE COSTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

TIEMPOS PERDIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajador accidentado: horas perdidas de éste el propio día del accidente (van a cargo de la empresa) y días que está de baja si es que lo está. • Otros trabajadores: tiempo perdido por causa del accidente (por ejemplo, cuando ayudan al accidentado)
COSTES SALARIALES DIRECTOS Y COSTES DERIVADOS DE LA S. SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Costes Directos: tiempos perdidos por los trabajadores implicados * coste horario medio según su categoría profesional • costes derivados de la S. Social: suma de: <ul style="list-style-type: none"> • días de baja * 25% del salario del trabajador (si el trabajador cobra el 100% de su sueldo) • días de baja * base de cotización diaria por el empresario a la Seg. Social.
VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS DAÑOS MATERIALES PRODUCIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Sumatorio de todos los daños materiales que hayan ocasionado en la maquinaria y el total de gasto que de multiplicando total de producto dañado* coste unitario.
COSTES SALARIALES INDIRECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Horas perdidas del personal que tuvo que solucionar lo del accidente (ej. administrativo, personal mantenimiento, etc)*coste horario medio de cada categoría profesional
COMO REPERCUTE EN EL PROCESO PRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Sumatorio del valor económico de las repercusiones al proceso productivo, paradas de producción y horas extras, contratación de sustitutos.
COSTES INTANGIBLES	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar significativa de los costes de la suma de deterioro de la imagen de la empresa, pérdida de mercado, conflictos laborales y disminución de la moral (siempre teniendo en cuenta en qué cantidad ha repercutido el accidente en estos gastos)
COSTES GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> • Sumatorio de otros costes como son materiales de primeros auxilios, traslado del accidentado, honorarios a profesionales tales como abogados, sanciones y multas o procesos judiciales, alquiler de material de trabajo, gastos administrativos para contratar sustitutos, daños a terceros y cualquier otro que pueda aparecer

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, el coste total sería la suma de todos los costes arriba enumerados.