

Apuntes para la intervención sindical





Apuntes para la intervención sindical

1ª edición: diciembre 2008

2ª edición: diciembre 2009

3ª edición: septiembre 2010

4ª edición: noviembre de 2016

Promueve: Comisiones Obreras de Madrid

Realiza: Secretaría de Salud Laboral

Ilustraciones: Sara López

Diseño y maquetación: Unigráficas GPS

D.L.: M-40803-2010

Imprime: Unigráficas GPS

IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016)

ÍNDICE

Presentación.....	7
Accidentes de trabajo	9
1. Conoce los accidentes de tu empresa.....	10
2. Realiza la investigación sindical del accidente.....	13
3. Exige un Plan de medidas correctoras.....	14
4. Informa a los trabajadores.....	14
5. Apoya y ayuda al accidentado.....	14
6. Realiza un seguimiento y control sindical.....	15
Preguntas más frecuentes.....	16
Abordaje del acoso psicológico en CCOO de Madrid	19
¿Qué es el acoso psicológico?.....	19
Primeros pasos.....	20
Segundos pasos: Intervenciones.....	22
Respuestas ante algunas dudas.....	23
¿Es apropiado cambiar de puesto al trabajador/a acosado/a?.....	23
¿Es apropiado cambiar de puesto al acosador/a?.....	23
¿Es adecuado realizar actividades de mediación entre acosador/a y acosado/a?.....	23
¿Qué debo hacer cuando no me atienden en la mutua?.....	23
Coordinación empresarial	25
1. Desarrollo normativo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la coordinación empresarial.....	26
2. Propuestas de intervención sindical en los centros de trabajo.....	33
3. Negociación colectiva.....	34
Derechos de los delegados de prevención a tener acceso a la información de prevención de riesgos laborales mediante la “entrega de copia de la documentación”	37
Derechos que la ley otorga a los delegados de prevención.....	38
Acción sindical en Salud Laboral.....	40
Trabajar con método.....	40
CT-43/2005. Criterio Técnico sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva.....	42
STS 912/2016. Tribunal Supremo. Sala de lo Social.....	50
Enfermedades profesionales y su declaración	51
¿Qué es una enfermedad profesional?.....	52

¿Cuáles son las claves del modelo?.....	52
¿Por qué es importante el reconocimiento de la enfermedad profesional?.....	56
¿Qué hacer si estamos ante la sospecha de una enfermedad profesional?	57
Propuesta para el trabajo sindical.....	58
Normativa de referencia	59
Incapacidad temporal	61
¿Qué es la Incapacidad Temporal?.....	61
¿Cuál es la duración máxima?.....	63
¿Quién puede determinar cuál es el origen de la contingencia?	66
¿Qué importancia tiene la posible gestión de contingencias comunes por las mutuas?	67
¿Y si el médico de la mutua nos da el alta médica y no estamos de acuerdo?.....	68
¿Existe alguna vía de reclamación?.....	69
Abreviaturas.....	70
Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	71
Concepto	71
¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria?.....	72
4 ¿Qué trámites debemos realizar?.....	72
¿Cuándo se inicia la prestación?.....	73
¿Y la duración de la prestación por lactancia natural?.....	73
¿Cuál es la cuantía de la prestación?	73
Nulidad de despido.....	75
Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los contratos de sustitución	75
Dudas relativas a la actuación de las mutuas	76
Inspección de Trabajo	79
Aspectos a considerar en la denuncia.....	80
Actuación inspectora	82
Administración General del Estado	84
Prevención y control en máquinas y equipos de trabajo	85
Definiciones.....	86
Normativa de seguridad y salud.....	86
¿Qué ocurre si una máquina no tiene marcado CE?	88
¿Qué debemos vigilar ante la modificación de una máquina?.....	89

Las herramientas manuales, ¿son máquinas?.....	89
¿Y si nos encontramos un equipo sin consideración de máquinas?	90
¿Qué medidas de seguridad son aplicables a una máquina o equipo de trabajo?	91
Riesgos más comunes que nos podemos encontrar en una máquina	92
Mutuas	93
¿Qué son?	93
Colaboración en la gestión de las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.....	94
¿Por qué es importante que se reconozcan las contingencias profesionales?.....	96
Control de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.....	98
Actuación de las mutuas como servicios de prevención.....	99
Problemas y discrepancias más frecuentes.....	100
Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	102
¿Qué es el riesgo durante el embarazo?.....	103
¿Qué es el riesgo durante la lactancia natural?	103
Gestión de residuos peligrosos	105
1. Conoce e identifica los residuos de tu empresa.....	106
2. Vigila el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en la gestión de residuos.....	114
3. Realiza un seguimiento y valora los riesgos.....	117
4. Actúa: plantea propuestas y negocia alternativas	119
5. Evalúa el resultado	120
Anexo: Preguntas y respuestas.....	120
¿Qué sucede si me niegan la información ambiental que pido?.....	120
¿Quién representa a los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente?.....	120
¿Qué se entiende por Buenas Prácticas Ambientales? Ejemplos.....	121
¿Qué es un Sistema de Gestión Ambiental (SGMA)?.....	123
Prevención y control del riesgo químico	125
Principios de actuación.....	126
Guía para la intervención.....	128
CONTROLA	133
Exige	134
Resumen: Guía para la intervención.....	134
Preguntas más frecuentes.....	135

1. ¿Qué pasa si la empresa niega al delegado de prevención copia de las fichas de datos de seguridad de los productos?	135
2. ¿Estar por debajo de los valores límite establecidos en la ley es garantía de que el riesgo químico está controlado??	135
3. ¿Existen valores límite seguros para los productos químicos cancerígenos?	136
4. ¿Qué pasa si las fichas de datos de seguridad de los productos son muy antiguas y no vienen en castellano?.....	136
5. Si se produce una alteración en la salud del trabajador por la exposición a una sustancia química, ¿la contingencia será considerada como enfermedad profesional o accidente de trabajo??	137
6. ¿Qué pasa si no existe un protocolo específico?	137
Los riesgos psicosociales en el trabajo	139
Introducción	139
¿Qué son los riesgos psicosociales?	139
La evaluación de riesgos	141
Nuestra propuesta de evaluación psicosocial: ISTAS 21	142
Estrategia sindical	142
6 Prevención y control de la exposición al ruido	145
¿Qué dice la ley?	145
¿Qué debemos hacer?	149
Trabajar en un ambiente ruidoso: siete respuestas a siete preguntas.....	151

Presentación

Cuando hablamos de Salud Laboral desde Comisiones Obreras lo hacemos con un objetivo principal: la prevención.

Prevenir, en nuestro lenguaje, significa conocer para eliminar o minimizar los riesgos a los que se pueden ver expuestos los trabajadores y las trabajadoras en el ejercicio de sus funciones y así evitar que su salud se resienta o se deteriore. Para que la prevención tenga éxito es indispensable que se produzca con la sinergia de varias actuaciones, algunas de las cuales son: la formación de trabajadores y empresarios, el cumplimiento de la normativa contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos por el empresario, la aplicación del Convenio Colectivo y la erradicación de las prácticas de precariedad laboral, la existencia y la capacidad de actuación de la representación sindical y que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo actúen como garantes de la aplicación de todo lo anteriormente expuesto.

El diálogo social es un instrumento fundamental e irrenunciable, que desde Comisiones Obreras potenciamos para que en su desarrollo, se elaboren políticas y acuerdos favorecedores de la defensa de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo. Fruto de su aplicación en Madrid son los Planes Directores en Prevención de Riesgos Laborales, acuerdos en los que participan la Administración Regional, la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM) y los sindicatos UGT y CCOO y que en estos momentos se hallan en su cuarta edición.

De las líneas de trabajo que llevamos a cabo desde Salud Laboral, el apoyo técnico, el asesoramiento, la formación y la información a los representantes sindicales y a delegados de prevención para que realicen sus funciones con más eficacia son de las más importantes, ya que de su quehacer en el marco de la empresa depende gran parte del éxito de la sección sindical, necesario e imprescindible para la mejora de las condiciones laborales, cuidando y defendiendo la salud de los trabajadores.

Hoy ponemos en manos de nuestros delegados y delegadas de prevención una herramienta que está enfocada a facilitar el desarrollo de la acción sindical. Estos *Apuntes para la intervención sindical* quieren ser un instrumento que clarifique y simplifique vuestro trabajo, os dote de un mayor conocimiento en estas materias y haga posible que vuestra actuación tenga una mayor respuesta solucionando problemas, sin necesidad de tener que externalizarlos para que intervengan otros instrumentos y retrasar su aplicación; al mismo tiempo, ganamos credibilidad ante las personas que representamos y contribuimos a hacer más eficaces y fuertes los Comités de Empresa y los Comités de Seguridad y Salud

Carmelo Plaza Baonza
Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Accidentes de trabajo



Los accidentes de trabajo son evitables. Sin embargo, cada año se producen más de 100.000 accidentes en la Comunidad de Madrid, y en ellos, alrededor de 100 trabajadores pierden la vida.

Los accidentes laborales son la evidencia de un fallo global en la gestión de la prevención en la empresa, de incumplimientos de las normas de seguridad, de ritmos de trabajo inadecuados, de falta de información y formación ... Están relacionados con riesgos conocidos y con condiciones de trabajo controlables por lo que tienen causas identificables y evitables.

Vigilar sistemáticamente las condiciones de seguridad, controlar de forma eficaz los factores de riesgo existentes, formar e informar a los trabajadores, sensibilizar a directivos y mandos intermedios, implantar un sistema de organización compatible con prácticas de trabajo seguras, potenciar la participación de todos en dicho sistema ... son requisitos imprescindibles para conseguir la mejora continua en la gestión preventiva de los centros de trabajo.

Como a pesar de todo, los accidentes laborales se producen, mediante este documento pretendemos recoger las actuaciones básicas que deben seguir los delegados de prevención ante un accidente de trabajo, los modos de actuación, su participación en la investigación de lo sucedido y el seguimiento de la planificación de medidas preventivas.

Esta hoja informativa pretende ser una herramienta sindical que facilite la actuación en caso de accidente laboral, para conocer qué es lo que ha fallado y qué hay que hacer para subsanarlo, con el fin de controlar el riesgo y poder eliminar futuros accidentes, mejorando con ello las condiciones de trabajo.

1. Conoce los accidentes de tu empresa

Para poder intervenir frente a los accidentes de trabajo en tu empresa es necesario tener claro que el empresario tiene la obligación de **informarte**, como delegado de prevención, sobre todos los accidentes e incidentes ocurridos en ella. Vamos a aclarar cada uno de estos conceptos.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Desde un punto de vista **legal**, se considera accidente de trabajo a toda **lesión corporal** que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena¹. La jurisprudencia ha ampliado el concepto de lesión corporal, incluyendo también las **lesiones psíquicas**.

Desde un punto de vista **preventivo**, el accidente de trabajo se define como un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

10

Sí son accidentes	In itinere: el que sufre el trabajador en el camino de ida o vuelta al trabajo, sin limitación horaria.
	En misión: los sufridos en el trayecto realizado para cumplir la misión encomendada y en el desempeño de la misma.
	Tareas: producidos con ocasión de las tareas encomendadas por el empresario aunque sean distintas a las habituales.
	Lugar y tiempo: sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo.
	Cargo sindical: sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical.
	Salvamento: actos de salvamento.
	Enfermedades o defectos anteriores: que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo.
	Enfermedades intercurrentes: que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo, con relación de causalidad inmediata entre ambos.
	Accidentes o patologías no traumáticos: enfermedades, tanto físicas como psíquicas, que no están contempladas en el cuadro de enfermedades profesionales y que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo.
Imprudencias: debidos a imprudencias profesionales, derivadas del ejercicio habitual de un trabajo y de la confianza de dicha habitualidad en el trabajador.	

¹ Desde 2004 los **trabajadores autónomos** que lo decidan de forma voluntaria, pueden asegurar las contingencias profesionales con una mutua y por tanto, también pueden ser objeto de declaración de accidente de trabajo.

No son accidentes	Fuerza mayor: debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que no guarde relación alguna con el trabajo realizado.
	Imprudencia temeraria: por desobediencia de normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de manera reiterada, coincidiendo riesgo manifiesto, innecesario y grave.
	Debidos a dolo: existe cuando el trabajador provoca un accidente consciente, voluntaria y maliciosamente para obtener las prestaciones derivadas del mismo.
	Actuación de otra persona: derivados como consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero o de un tercero.

¿Y un incidente?

Es cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

Recuerda... Es muy importante registrar, controlar y prevenir los incidentes pues son indicadores de la probable materialización de un futuro accidente.

Una vez ocurrido, tu papel es imprescindible...

Persónate en el lugar de los hechos y avisa al sindicato

Una vez enterado del accidente, debes acudir inmediatamente al lugar de los hechos para conocer las circunstancias del mismo y poder controlar que se garantiza la protección de los derechos de tus compañeros accidentados.

En caso de ACCIDENTE MUY GRAVE O MORTAL o SI PERSISTE UNA SITUACIÓN DE RIESGO GRAVE E INMINENTE y la empresa no toma las medidas oportunas, los representantes de los trabajadores podrán PARALIZAR LA ACTIVIDAD, en aplicación del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este hecho deberá constar claramente tanto en la comunicación como en la denuncia que se realiza ante la Inspección de Trabajo. Es importante comprobar si la empresa cuenta con un Protocolo de actuación para estos casos.

Comprueba que el accidentado recibe la asistencia sanitaria inmediata y de calidad

Es una obligación del empresario tener la **cobertura** de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Generalmente está contratada con la Mutua de Accidentes de Trabajo, por lo que se llevará al accidentado en el vehículo adecuado al centro sanitario más cercano de la

misma. (Excepcionalmente, sólo por urgencia, podrá ser llevado a un centro privado o de la Seguridad Social, teniendo en cuenta que el resto de la asistencia será realizada por la Mutua).

También debes comprobar que se aplica el **protocolo de actuación de primeros auxilios**, que debería estar previsto en las medidas de emergencia.

Procura que el lugar del accidente o incidente se mantenga intacto

Es fundamental que no se produzca ninguna modificación en el escenario de los hechos hasta que acuda la Autoridad Laboral o los cuerpos de seguridad, por lo que tu presencia física es imprescindible.

La realización de fotografías o videos te servirán como prueba a una posterior investigación, siempre que en ellos aparezca la fecha y hora del suceso.

Vigila que la empresa avisa a la Autoridad Laboral

Comprueba que el empresario cumple con su obligación de realizar la comunicación oficial escrita, mediante el **parte de accidente** de trabajo, en el plazo de **5 días** hábiles a partir de la fecha del accidente o de fecha de la baja médica.

Además, en caso de que se produzca un **accidente grave, muy grave, mortal** o que afecte a más de **cuatro trabajadores**, el empresario tiene la responsabilidad de comunicarlo a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de **24 horas**.

Si tienes dudas de que el empresario no haya comunicado por escrito a las autoridades correspondientes el accidente, puedes hacerlo tú como delegado de prevención.

12

NO OLVIDES... El trabajador afectado, con independencia de la gravedad de la lesión, debe recibir copia del parte de accidente de trabajo.

Denuncia ante la Inspección de Trabajo

Si se producen daños a la salud como consecuencia de un accidente, deberíamos denunciar siempre. Sin embargo, será en caso de accidentes graves, muy graves o mortales cuando se denuncie ante la Inspección de Trabajo, a través de la estructura sindical correspondiente.

Recargo de prestaciones

Cuando el accidente de trabajo se considera que se ha producido por falta de medidas de prevención o protección por parte del empresario, todas las prestaciones económicas que se pudieran derivar se incrementarán, según la gravedad de la infracción, de un 30 a un 50 por ciento.

El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario, y para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención podrán realizar una denuncia a la ITSS, solicitando en la misma el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el INSS.

2. Realiza la investigación sindical del accidente

Para prevenir accidentes futuros, es necesario conocer en profundidad por qué se ha producido el accidente o incidente y cuáles son las causas que lo han desencadenado.

Como delegado de prevención, tienes derecho a conocer y estar presente en la investigación del accidente llevada a cabo por los técnicos de prevención de la empresa, que son los responsables de realizarla². Paralelamente, puedes efectuar tu propia investigación sindical.

Sigue estas fases en tu actuación...

Recoge información “in situ”

Observa las circunstancias en que ha tenido lugar el accidente, pregunta a tus compañeros presentes en el lugar de los hechos, ponte en contacto con los testigos que te darán información de primera mano sobre lo sucedido y recoge sus versiones de forma individual. Llevar contigo una plantilla prediseñada te será útil para no olvidar ningún detalle.

ES IMPORTANTE... no buscar culpables sino causas, aceptar sólo hechos probados, no emitir juicios de valor y contar con la participación de todos los implicados.

13

Convoca una reunión urgente del Comité de Seguridad y Salud

Es recomendable realizar una **reunión extraordinaria** del CSS o con la empresa para acordar la metodología de investigación y concretar el plan de acción inmediato. Además es el foro adecuado para solicitar la documentación preventiva necesaria que tienes a continuación.

Exige la documentación preventiva

Debes solicitar a la empresa información sobre el Plan de Prevención, la Evaluación de Riesgos, la Planificación de medidas preventivas y el Plan de emergencia. También debe facilitarte la información y **copia** sobre la comunicación oficial del accidente (Parte de Accidente de Trabajo).

² Aunque este derecho de los delegados es continuamente puesto en duda por parte de las empresas, según declara la Sentencia del Tribunal Supremo STS 912/2016 que dictó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, los Delegados de Prevención tienen derecho de acceso a la investigación de los accidentes de trabajo que realice la empresa, como parte de la información de la evaluación de riesgos, y a similitud del derecho que al respecto tiene la Autoridad Laboral para el cumplimiento de sus funciones de control.

“La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales, en cuanto elemento eventualmente determinante de la revisión de la evaluación inicial. El acceso a los resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de los riesgos y está comprendido dentro del artículo 23 de la Ley 31/1995, de manera que la Autoridad Laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente, también tienen derecho a ello los delegados de prevención”.

Elabora un informe sindical

Una vez reunidos todos los datos es necesario plasmarlos en un documento escrito y ordenado, que te servirá para informar al resto de compañeros e incluso a la Autoridad Laboral o la Inspección si han de personarse en el lugar de los hechos. También te será útil para participar acompañando a los técnicos del servicio de prevención en su investigación de los hechos.

Participa en la investigación técnica del accidente

Como delegado de prevención, puedes participar de forma activa en la investigación del accidente puesta en marcha por tu empresa³, aportando los datos observados y recogidos en el Informe Sindical. También tienes derecho a proponer y discutir el método deductivo de investigación aplicado por los técnicos del servicio de prevención.

Discute las conclusiones de la investigación técnica

Finalmente, una vez se vayan aclarando las causas de lo sucedido, la empresa debería elaborar un documento escrito (Informe de Investigación de Accidentes) que presentará en el CSS o ante los delegados de prevención para su discusión.

3. Exige un Plan de medidas correctoras

14 Tras haber realizado la investigación del accidente o incidente y una vez conocidas las causas del mismo, debes proponer al empresario la adopción de medidas que eviten dichas causas y con ello, la materialización de futuros accidentes.

Una investigación de accidentes sin un **Plan de medidas** no tiene sentido. El objetivo es garantizar que se modifican las condiciones de trabajo para evitar nuevas situaciones de riesgo.

RECUERDA... El control adecuado del riesgo evita el accidente.

4. Informa a los trabajadores

Cuando ocurre un accidente o un incidente, se debe poner en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa con objeto de concienciarles de la importancia de la prevención y así contar con su colaboración.

Los trabajadores, a través de los delegados de prevención, han de participar aportando su opinión sobre lo sucedido y proponiendo elementos a la actuación preventiva.

5. Apoya y ayuda al accidentado

Las consecuencias de un accidente pueden ser leves, graves o incluso suponer la pérdida de un compañero. Es una situación difícil en la que dar apoyo a los afectados, a sus familiares y las personas de su entorno cobra especial relevancia. Es el momento de estar unidos.

³ Sentencia del Tribunal Supremo STS 912/2016.

Puedes ofrecer tu soporte y ayuda ...

- Acompañando al accidentado donde lo necesite.
- Visitándole periódicamente para ver su evolución.
- Contactando con su familia.
- Ofreciéndole los servicios del gabinete jurídico del sindicato en caso de necesitar su asesoramiento.
- Orientándole en la solicitud de prestaciones especiales de la mutua si fuese necesario.

6. Realiza un seguimiento y control sindical

El seguimiento y control sindical garantiza que el Plan de medidas preventivas propuesto se lleva a cabo según lo acordado. Por tanto, es el instrumento que te permite verificar la eficacia de dichas medidas y el cumplimiento de los plazos establecidos.

Te servirá de ayuda...

• Visitar los puestos de trabajo

Y realizar encuestas a los trabajadores que verifiquen la correcta implantación de las medidas preventivas, recogiendo de primera mano las circunstancias particulares de cada puesto de trabajo.

• Proponer a la empresa la creación de un libro de incidencias

Puedes sugerir que la persona encargada de la ejecución de las medidas preventivas escriba en este libro las causas de posibles impedimentos a la hora de llevarlas a cabo. Es una forma de conseguir hacer visible ante la empresa lo que supone una falta de política preventiva y ejercer presión para subsanarlo. En último extremo, si no se ponen medios, siempre podrás denunciar la situación a la Inspección de trabajo.

• Realizar un registro de accidentes/incidentes

Es importante que toda situación de accidente o incidente quede anotada en un archivo o registro, más en el caso de los incidentes, a los que normalmente la empresa no tiene en cuenta. Estos registros te ayudarán a tener una visión global de las cosas que no funcionan, para poder plantear soluciones al respecto.

DEBES CONOCER QUE...

El sindicato se persona como acusación popular y particular ante los tribunales de justicia en la mayoría de los accidentes mortales y en aquellos accidentes donde la falta de medidas preventivas y la no aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es manifiesta.

En Madrid, llevamos más de 250 personaciones que han dado como fruto el resarcimiento de las víctimas y la condena de los culpables, si bien, hay que manifestar que no todos los procesos han dado un resultado positivo, aunque la mayoría sí.

En CCOO seguiremos profundizando en esta vía para depurar todas las responsabilidades, por lo que apostamos de forma decidida por la aplicación de políticas que desarrollen acuerdos entre fiscales, jueces, abogados y administraciones para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.

Preguntas más frecuentes

¿Qué se considera un riesgo grave e inminente?

Para que un riesgo pueda ser considerado **grave e inminente** hacen falta dos condiciones:

- Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- Que si se produce esa exposición supondría un daño grave para la salud de los trabajadores/as aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

Es decir, la **gravedad** se refiere al daño que se derivaría y la **inminencia**, exclusivamente a la probabilidad de la exposición (p. ej.: se podría considerar como “riesgo grave e inminente” la probabilidad de exposición inmediata a sustancias cancerígenas).

16

Ante esta situación, ¿quién tiene derecho a paralizar la actividad?

Ante una situación de riesgo calificada como “grave e inminente”, la ley no sólo obliga al empresario a tomar todo tipo de medidas sino que, además, reconoce el **derecho de los trabajadores** a paralizar el trabajo.

¿Cómo puede ejercerse este derecho?

Este derecho puede ejercerse de tres formas:

- El propio trabajador interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Los representantes de los trabajadores por mayoría deciden paralizar la actividad porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de informar lo antes posible y de adoptar todas las medidas para evitar la exposición.
- Los Delegados de Prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a reunirse al Comité de Empresa.

En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser **comunicado inmediatamente** a la empresa y a la Autoridad Laboral (Dirección General de Trabajo), la cual lo ratificará o anulará en 24 horas.

¿Existe posibilidad de sanción ante una paralización de la actividad?

Sólo puede sancionarse a los trabajadores o a sus representantes que hayan intervenido si se demuestra **mala fe o negligencia grave**. Por el contrario, se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

¿Qué orden jurisdiccional es el encargado de asumir las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo?

Desde la aparición de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo (salvo las penales) dependen del **orden jurisdiccional social**.

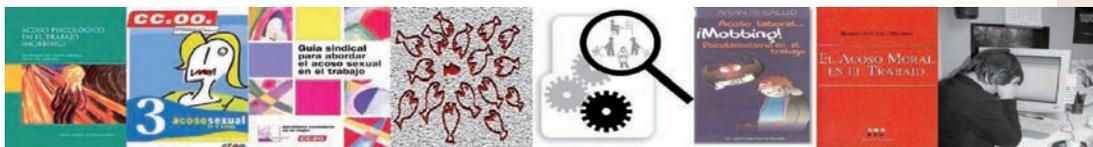
La jurisdicción social se erige, por razones de coherencia y especialización, en la única competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el ámbito laboral o en conexión directa con el mismo.

Se crea así, como dicta la propia ley en su Exposición de Motivos, un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado.

Otros aspectos que pasa a conocer la jurisdicción social son:

- La garantía del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aunque no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos.
- Las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal: Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.
- Los funcionarios o personal estatutario deberán plantear también sus reclamaciones ante el orden social, en igualdad de condiciones que un trabajador por cuenta ajena.

Abordaje del acoso psicológico en CCOO de Madrid



Frente al enfoque dominante en los medios de comunicación sobre el acoso psicológico, que lo señalan como un problema exclusivamente de personalidad de la víctima y/o del acosador, nuestra aproximación al problema sitúa su origen en los defectos derivados de la organización del trabajo. Por ello, junto a las soluciones individuales hay que afrontar el problema proponiendo e impulsando cambios profundos en las estrategias empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo.

Lo que es evidente es que nos encontramos ante un riesgo laboral que produce unos efectos devastadores sobre la salud de los trabajadores y, por lo tanto, tal y como sucede con cualquier otro riesgo debe ser prevenido por el empresario. Uno de los problemas que se plantean en la totalidad de los casos es dilucidar si realmente nos encontramos ante un supuesto de acoso psicológico o ante un problema de otra naturaleza. Para llegar a una conclusión clara es necesario realizar una valoración general del caso que nos proporcione una visión de conjunto acerca de la situación, valorando siempre la intencionalidad de causar daño por parte del acosador, la focalización en una o varias personas, la repetición, la frecuencia y la continuidad en el tiempo.

En este documento el delegado/a va a encontrar además de la definición de acoso, las fases y los diferentes procedimientos empleados cuando nos encontramos con un caso de acoso y los pasos que debemos dar para abordar el tema.

El objetivo de este documento es que ante un caso de acoso el delegado/a sepa cómo actuar y que cuenta con la ayuda de CCOO de Madrid para asesorarle y ayudarle a dar los pasos necesarios para hacer frente a esta situación.

¿Qué es el acoso psicológico?

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo es uno de los elementos de un fenómeno más amplio: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la mera agresión física e incluye otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así la violencia en el lugar de trabajo incluiría además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes.

La Unión Europea ha acuñado una definición: el mobbing es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Nuestra aproximación al problema sitúa su origen en los defectos derivados de la organización del trabajo. Por ello junto con las soluciones individuales hay que afrontar el problema proponiendo e impulsando cambios profundos en las estrategias empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo.

Aunque las causas del problema pueden ser de distinta naturaleza, a nuestro juicio se centran en torno a aspectos relacionados con la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de los superiores jerárquicos.

Primeros pasos

¿Cómo llega el caso? ¿Interesa la presencia de la estructura sindical desde el principio?

Normalmente el trabajador/a acosado/a se dirigirá al delegado/a de prevención de su empresa para asesorarse, si no es así y nos llega antes a la asesoría de salud laboral, le informaremos y les pondremos en contacto y daremos conocimiento a su federación.

Siempre es mejor que la persona afectada se sienta acompañada de alguien de la estructura (los delegados/as, la federación, unión...) y así se le dirá en el primer contacto, pero si lo prefiere la asesoría puede tener ese primer contacto con el acosado/a. Depende del trabajador/a ya que a veces le cuesta hablar de estos temas ante terceros, y del tipo de caso que sea.

20

En todos los casos siempre se debe informar a las distintas estructuras pertinentes (delegados/as, federaciones y uniones), con el objetivo de implicarlas desde el principio.

¿Qué hacer cuando la víctima no quiere relacionarse con la estructura del sindicato?

Ver las razones, intentar convencerle y explicarle cómo funciona el sindicato. Si con todo sigue sin querer relacionarse, le informaremos de las posibilidades de seguir una vía judicial (derechos fundamentales, cambio sustancial de las condiciones de trabajo, extinción de contrato, derecho a la salud / prevención o cambio de contingencia, atendiendo a su petición. Con todo, debemos contactar con los delegados/as y las federaciones para iniciar la acción ante la exposición a factores de riesgo psicosocial. Otras opciones deben ser discutidas con el/la responsable de salud laboral.

Informarnos de los hechos y recopilar información

Relato de los hechos: se trata de que el trabajador/a explique al delegado/a la situación.

Se debe intentar pasar de la fase explícita (que es aceptada socialmente: agresiones contra la vida privada, actitudes, ideologías...) a la fase invisible (a las estrategias basadas en deficiencias en organización del trabajo: modificación de tareas, de horario, de lugar de trabajo...).

Interesan tanto las acciones que tienen su base en las deficiencias en la organización del trabajo como las acciones que tienen su blanco en la vida privada, actitudes, ideología o creencias de la víctima, o los actos de violencia verbal o física.

Posteriormente se debe pedir por escrito ese mismo relato para evitar posibles olvidos, confusiones, aspectos difíciles de verbalizar (propio en una entrevista). Con todo ello se conocerá el caso y -lo más importante- se identificarán factores de riesgo psicosocial, aspectos sobre los que se pueden conseguir pruebas y ver si se da focalización, duración y repetición de las acciones hostiles.

Situaciones de daños a la salud

Se trataría de recopilar documentación específica sobre bajas e informes médicos. Si no hay informes médicos, -por que no se hayan producido daños a la salud o porque habiéndose producido el trabajador/a no haya acudido a los profesionales de la salud- se le orientará sobre lo que debe hacer (acudir al médico/a de la mutua, si no le atienden poner reclamación y acudir al de atención primaria) e intentar conseguir un informe en el que quede apuntado el origen laboral. En todo caso para considerarse acoso no es necesario que se hayan producido daños a la salud.

Si hay informe médico y no queda constancia del origen laboral, puede iniciarse un proceso de reconocimiento de contingencia profesional. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la judicialización de estos conflictos no es una solución sencilla.

En el caso de acoso, al no estar incluidas las patologías relacionadas con el cuadro oficial de enfermedades profesionales, sólo cabe plantearse su reconocimiento como accidente de trabajo.

¿Qué quiere el trabajador/a acosado/a ?

Tener claro este punto es importante. Aunque el objetivo sea fomentar las actuaciones de mejora de las condiciones de trabajo, no se puede obligar a nadie a involucrarse en la acción colectiva. Si la víctima únicamente busca la salida de la empresa y/o el resarcimiento, se debe plantear pasar el caso al gabinete jurídico. Con todo, no se puede dejar ahí el tema y si existe apoyo sindical (salud laboral, federación, unión) se tiene que trabajar para la corrección en esa empresa de las deficiencias en la organización del trabajo. Se debe contactar con las estructuras sindicales, exigir la evaluación de riesgos psicosociales y un plan preventivo que tenga en cuenta sus resultados. Así mismo se remitirá al gabinete jurídico en el caso de no poder contar con apoyo sindical alguno.

¿Para qué?

El objetivo de las posibles actuaciones es doble pero siempre hacia una dirección, que es apoyar la acción sindical para modificar condiciones de trabajo:

- Solucionar el problema del trabajador/a acosado/a modificando sus condiciones de trabajo.
- Solucionar el problema de todos los trabajadores en ese centro de trabajo (es decir, actuar hacia lo colectivo), modificando sus condiciones laborales, después de una evaluación de riesgos psicosociales para detectar las deficiencias en la organización del trabajo que han posibilitado el acoso.

Segundos pasos: Intervenciones

Hay que encargarse de apoyar a la estructura sindical e intentar como máximo objetivo modificar condiciones de trabajo porque se busca prevenir en origen.

Intervención respecto al trabajador/a acosado/a

Si el trabajador/a acosado/a no está recibiendo tratamiento se le puede comentar que quizás necesite ayuda y las opciones existentes, como recibir asistencia sanitaria o la posibilidad de solicitar la baja.

En el caso de que la víctima ya esté diagnosticada y se cuenten con los elementos necesarios, se puede solicitar aclaración/cambio de contingencia.

Se le informará del papel de la asesoría jurídica y de la asesoría de salud laboral con el fin de no ofrecer falsas expectativas sobre seguimiento individual y acotar responsabilidad en el proceso.

Además se le puede pasar una relación de otros recursos externos al sindicato que le pueden venir bien.

Intervención respecto a la dirección de la empresa

Los delegados/as pueden solicitar al sindicato ser acompañados por un técnico/a a la empresa como asesor/a para que les ayuden a realizar los escritos necesarios dirigidos a la empresa en base a toda la información que se ha recopilado.

22 Ante la dirección de la empresa y los técnicos/as del servicio de prevención, siempre se debe tratar como un problema de deficiencias en la organización del trabajo. Es un problema de la dirección de la empresa que permite usar las condiciones de trabajo para dañar a otras personas.

Se puede poner de manifiesto por escrito la existencia de presión preferiblemente poner de manifiesto problemas de condiciones de trabajo, que suponen un incumplimiento de la ley y que pueden dar o posibilitar determinados daños a la salud.

¿Cómo?

La propuesta central se dirige a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y aplicar medidas correctoras según resultado.

Es la intervención que lleva al origen del problema. Para que una situación de acoso en una empresa no se produzca o no se vuelva a producir, hay que exigir la modificación de las condiciones de trabajo. La base para ello es la identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante su evaluación con el Ista 21.

Respuestas ante algunas dudas

¿Es apropiado cambiar de puesto al trabajador/a acosado/a?

El cambio de puesto del trabajador/a acosado/a no es lo más apropiado, ya que es culpabilizar a la víctima. Si el trabajador/ar pide el cambio de puesto, porque el ambiente está enrarecido, etc., entonces obviamente se acepta con las mismas condiciones de trabajo (salario, horario...)

¿Es apropiado cambiar de puesto al acosador/a?

Sin embargo el cambio de puesto del acosador/a sí es aconsejable ya que lo alejamos del acosado/a, aunque entendemos que eso no es un cambio de condiciones de trabajo y no implica dirigir las actuaciones al origen del problema.

¿Es adecuado realizar actividades de mediación entre acosador/a y acosado/a?

Realizar las actividades de mediación entre acosador/a y acosado/a no siempre es adecuado porque la mediación no soluciona el problema de fondo, que son las deficiencias en la organización del trabajo, y el trabajador acosado puede tener dificultades psíquicas para enfrentarse a su acosador.

Otra cosa es negociar fases para solucionar el problema pero entonces no implicamos al trabajador/a acosado/a; es entre los/as sindicalistas y la dirección de la empresa.

¿Qué debo hacer cuando no me atienden en la mutua?

Todos los accidentes, lesiones y enfermedades que un trabajador/a sufre como consecuencia del trabajo deben atenderse a través de las mutuas. Si la mutua te deriva a la Seguridad Social porque alega que es una enfermedad común (que es lo que suele ocurrir) es importante que aunque finalmente seas atendido por la Seguridad Social, acudas en primer lugar a la mutua y que cuando no seas atendido -o te atienden pero no te tratan-, presentes una reclamación, cuyo impreso debe ser oficial y deben proporcionártelo en el mismo momento que lo solicites en la propia mutua.

Coordinación empresarial



La externalización de actividades, como forma de organización de las empresas, se ha convertido en una práctica cada vez más generalizada, como consecuencia de la cual en la mayoría de las empresas conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad en la empresa y provoca una descoordinación importante en todos los niveles de la gestión de la prevención, provocando que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

El Real Decreto 171/2004 tiene la finalidad de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y para ello nos plantea los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de las actividades empresariales y los medios que deben establecerse.

Este Real Decreto intenta reforzar la seguridad y la salud de los trabajadores en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo; es decir, en la cada día más habitual situación de que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Sin embargo, ofrece demasiada flexibilidad en su aplicación a las empresas mediante la oferta de un abanico de posibilidades que, según el real decreto, “permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”.

El objetivo de este documento es informar e interpretar los diferentes aspectos legislativos con el fin de impulsar la coordinación preventiva contemplada en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para las empresas que compartan el mismo centro de trabajo, así como la de proporcionar herramientas para que la coordinación sea eficaz.

1. Desarrollo normativo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la coordinación empresarial

Según lo establecido en el RD 171/2004, los objetivos de la coordinación empresarial son:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Definiciones (artículo 2)

Para poder entender bien el contenido del RD 171/2004 hay que tener claro las definiciones que nos plantea en su artículo 2.

La coordinación empresarial debe producirse **siempre** que exista concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo; y como tal se entiende “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

26 Este centro de trabajo tendrá un empresario titular, que será la “persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”, sin necesidad de ser el propietario del mismo.

Por último, nos encontramos con la figura del empresario principal, el cual, además de ser el titular del centro, es “el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrolla en su propio centro de trabajo”.

Aparece en esta definición un concepto complicado, el de propia actividad, al que más adelante se dedica un apartado especial para intentar aclararlo.

Capítulo II. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo (artículos 4 y 5)

Es la primera situación que nos plantea el RD 171/2004, y se da cuando el titular del centro de trabajo no tiene trabajadores en él ni desarrolla actividad empresarial alguna en el mismo. Basta con la mera concurrencia física de las actividades laborales, sin necesidad de que exista relación contractual o jurídica alguna entre las distintas empresas, para que se produzca este supuesto. Las empresas concurrentes ocupan el centro de trabajo de un tercero y no tienen relación alguna entre sí. Un ejemplo sería el de los comercios que concurren en un centro comercial.

Todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Debe existir una información recíproca de los riesgos específicos de las actividades que desarrollan en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las demás empre-

sas concurrentes. Esta información debe ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes. Si alguna de las empresas genera riesgos calificados como graves o muy graves, el intercambio de información deberá ser por escrito.

Esta información deberá ser tenida en cuenta por cada uno de los empresarios concurrentes en la elaboración de su Evaluación de Riesgos y en la Planificación de su actividad preventiva.

Por otro lado, toda situación de emergencia que surja en una empresa y que pueda afectar a la salud o a la seguridad de los trabajadores del resto de empresas, debe comunicarse de inmediato.

Por último, cada empresario ha de comunicar a sus trabajadores los riesgos derivados de la concurrencia empresarial a que están expuestos.

Una vez se haya intercambiado la información, los empresarios concurrentes deberán establecer los medios de coordinación para la prevención de riesgos que estimen oportunos y necesarios, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades.

Capítulo III. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular (artículos 6, 7, 8 y 9)

Esta segunda situación que nos plantea el RD 171/2004 se pone de manifiesto cuando entre todas las empresas que concurren en un centro de trabajo y tienen trabajadores en el mismo, una de ellas es la titular; es decir pone a disposición y gestiona el centro de trabajo. Pensemos en una empresa que contrata para su centro la desinfección (actuación puntual) o la limpieza.

En este caso, corresponde al empresario titular el deber de informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia a aplicar. Al igual que en la situación anterior, la información debe ser suficiente y se debe proporcionar antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo. Se facilitarán por escrito cuando los riesgos del centro de trabajo sean calificados de graves o muy graves.

Cuando el empresario titular haya recibido la información que las empresas concurrentes deben facilitarle dentro de su deber de cooperación, impartirá a éstas instrucciones para procurar que se instauren las medidas necesarias de prevención de riesgos laborales y sobre qué hacer en caso de emergencia.

Por su parte, los empresarios concurrentes deben tener en cuenta la información recibida en su Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva y cumplir con las instrucciones impartidas por el empresario titular; a su vez deben hacer llegar estas informaciones e instrucciones a sus trabajadores.

CAPÍTULO IV. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal (artículo 10)

Este último caso que nos plantea el RD 171/2004 se pone de manifiesto cuando nos encontramos con una empresa que contrata con otras la realización en su centro de trabajo de obras y servicios que corresponden a su actividad propia. Es importante tener en cuenta que dentro del concepto de empresa principal se incluye siempre el de empresa titular del centro de trabajo.

Se trata del supuesto clásico y se exige que exista una relación jurídica entre la empresa principal y la contratista, si bien a partir de esa primera relación se puede desarrollar una cadena de subcontrataciones, en la cual la contratista a su vez es empresa principal con respecto a otra u otras, y así sucesivamente.

Aquí aparece una nueva definición, la de propia actividad, que sería bueno tener clara para la comprensión del tema que nos ocupa y que analizaremos más adelante.

Lo importante de esta nueva situación es que la empresa principal debe vigilar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplen con toda la normativa referente a la prevención de riesgos laborales. En definitiva, las obligaciones de la empresa principal no solamente se refieren a los trabajadores de su contratista directa, sino a los de todas aquellas empresas que se hallen en la cadena de subcontratación.

28

Para ello el empresario principal debe exigir a las empresas contratistas o subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido con su obligación de dar a sus trabajadores la formación e información necesarias para desarrollar su trabajo de forma segura. También debe asegurarse de que dichas empresas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Si existiera subcontratación en cadena, la contratista exigirá estas acreditaciones a las subcontratistas para al final facilitárselas a la empresa principal.

Concepto de “propia actividad”⁴

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, en un intento de controlar los posibles riesgos sociales derivados de la subcontratación, establece que los empresarios que subcontrataran la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad responderían solidariamente con sus contratistas de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por éstos con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata.

Con la aplicación de este artículo ha ido tomando cuerpo la definición jurisprudencial del concepto de “propia actividad”, que venía hablando de dos posibles interpretaciones:

⁴ Extraído de la publicación de la CONC “Contratas y subcontratas”. Criterios para la Actuación sindical, 2003.

1. La actividad indispensable. Es la que constituye el ciclo productivo de la empresa y todas aquellas necesarias para la organización del trabajo. De esta forma se incluían como propias de la empresa principal las tareas complementarias del ciclo productivo.

2. La actividad inherente. Se considera actividad propia de la empresa únicamente la que se integra en el ciclo productivo de la empresa principal. Así, las tareas complementarias quedan excluidas del concepto de actividad principal.

Actualmente los Tribunales de Justicia de lo Social se inclinan por la segunda opción, por lo que interpretan que **sólo la actividad inherente al ciclo productivo ha de considerarse actividad propia de la empresa principal.**

Según sentencia del Tribunal Supremo de 24-11-1998, “sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán propia actividad de ella”, y nos encontramos ante una actividad propia cuando “de no haberse concertado ésta, las obras y servicios deberían realizarse por el propio empresario comitente, so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial”.

Como puede observarse, este análisis no ofrece una solución para todas las situaciones posibles, por lo que será necesario analizar y discutir cada supuesto. Los Tribunales de Justicia en algunos de sus pronunciamientos nos proporcionan los siguientes ejemplos:

Es propia actividad:

- Empresa de distribución de electricidad que contrata con otra la labor de reparación de las líneas de alta tensión (STS, 18-04-1992).
- Organismo público que utiliza los servicios de una empresa privada para la limpieza de sus locales (STS, 04-04-1993).
- Ayuntamiento que contrata al exterior el servicio de ayuda a domicilio (STS, 15-07-1996).
- RENFE contrata los trabajos de recepción de mercancías en origen (STSJ de Galicia, 25-11-1998).
- Promotora de viviendas que contrata su construcción (STSJ de Extremadura, 17-12-1997).

No es propia actividad:

- Centro de enseñanza que contrata el servicio de vigilancia.

Capítulo V. Medios de coordinación (artículos 11, 12, 13 y 14)

El Real Decreto 171/2004 nos plantea una relación no exhaustiva de medios de coordinación, dejando abierta la posibilidad de que se establezca cualquier otro por parte de las empresas concurrentes, las negociaciones colectivas o las normativas específicas de determinados sectores.

La iniciativa de establecer un medio de coordinación corresponde al empresario titular del centro de trabajo que tenga trabajadores en él o, en su defecto, al empresario principal. Los medios establecidos deberán actualizarse cuando se vea que no resulten adecuados y deberán

ser puestos en conocimiento de los trabajadores de todas las empresas presentes en el centro de trabajo.

La relación de medios de coordinación descritos es:

- Intercambio de información entre las empresas concurrentes.
- Celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios con los delegados de prevención.
- Impartición de instrucciones.
- Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. Este medio de coordinación será preferente cuando concurren al menos dos de las siguientes condiciones:
 - Que alguna de las empresas concurrentes realice actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
 - Que interactúen los diferentes riesgos de las diferentes empresas y sea difícil su control.
 - Cuando sean incompatibles varias actividades desde la perspectiva de la seguridad y salud.
 - Que la situación sea compleja por el número de empresas y trabajadores, por las características de las actividades o del centro de trabajo.
- Pero el propio RD 171/2004, en su artículo 13.3, exonera a la empresa principal y/o titular de la obligación de designar a una o más personas encargadas de las actividades preventivas si existen razones técnicas u organizativas justificadas, dando la posibilidad de sustituirlas por cualquier otro medio de coordinación.

Designación de personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

La designación de las personas encargadas de la coordinación es responsabilidad del empresario principal, o del titular, y las personas designadas han de tener como mínimo la formación necesaria para desempeñar funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales y deberán estar presentes en el centro de trabajo el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones.

Pueden ser coordinadores de actividades preventivas:

- Uno o varios trabajadores designados, tanto por la empresa titular como por los demás empresarios concurrentes.
- Miembros del servicio de prevención propio o ajeno de la empresa titular o de las demás empresas concurrentes.

- Trabajadores de la empresa principal o de las demás empresas con conocimientos, cualificación y experiencia.
- Personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas.

La persona o personas encargadas de la coordinación deberán colaborar con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes en el centro de trabajo.

Sus funciones son realizar todas las actividades que aseguren la consecución de los objetivos de la coordinación y eliminar los riesgos que puedan surgir con motivo de la concurrencia empresarial. Además, es el canalizador del intercambio de información que deben tener las empresas presentes en el centro de trabajo.

Para la consecución de sus funciones los encargados de la coordinación estarán facultados para:

- Conocer las informaciones intercambiadas entre las empresas y cualquier documento de carácter preventivo necesario para el desempeño de sus funciones.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes instrucciones para hacer efectiva la coordinación.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

Capítulo VI. Derechos de los representantes de los trabajadores (artículos 15 y 16)

31

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de todas las empresas concurrentes en el centro de trabajo deben de ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio, en los términos establecidos en los artículos 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, se trata de que los trabajadores de la empresa principal sepan quién va a trabajar en su centro de trabajo y de que los trabajadores de las contratatas o subcontratatas sepan para quién van a trabajar.

Además de la obligación general de consulta establecida en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención, o los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular y/o principal del centro de trabajo, deberán ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas, cuando ello repercuta en la salud y en la seguridad de los trabajadores que representan. Estarán facultados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
- Visitar el centro de trabajo y acceder a cualquier zona del mismo pudiéndose comunicar con los trabajadores o sus representantes de las demás empresas concurrentes.
- Realizar propuestas al empresario y al comité de seguridad y salud sobre adopción de medidas para la coordinación.

- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

En este ámbito se aprecia un avance importante: los derechos y facultades de los delegados de prevención de la empresa titular y/o principal se extienden sobre la actividad de empresas y trabajadores que no son la suya, de tal manera que se pueda controlar desde las empresas grandes las condiciones de trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas dando de este modo una amplia capacidad de actuación a los delegados de prevención de estas grandes empresas.

Por último, en este capítulo se establece la posibilidad de acordar la realización conjunta de reuniones de los distintos comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios y de los delegados de prevención de las empresas que carezcan de dicho comité. Dado que en el RD 171/2004 no se establece la obligatoriedad de estas reuniones, sería bueno que en el seno de cada empresa se luchara por regular estas reuniones y sus normas de funcionamiento.

Disposición Adicional Primera. Aplicación en el sector de la construcción

32

Las obras de construcción son lugares donde el fenómeno de la subcontratación está omnipresente y cuentan desde 1997 con una normativa específica que aborda la coordinación de actividades en las obras: el RD 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y recientemente la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En cuanto a lo establecido en el RD 171/2004, hay que atender a lo siguiente:

- La información que tiene que dar el empresario titular del centro de trabajo se entiende cumplida por el promotor de la obra a través de la realización del estudio de seguridad y salud o del estudio básico.
- Las instrucciones a dar a las empresas concurrentes se entienden cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.
- El deber de vigilancia del empresario principal corresponde al contratista de la obra.
- Los medios de coordinación serán los establecidos en el RD 1627/1997, en la disposición Adicional 14ª de la LPRL, así como todos los que puedan establecer las empresas concurrentes.

Seguridad en los productos proporcionados por la empresa principal a trabajadores de otras empresas

Existe otro supuesto que, estando reflejado en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha quedado fuera de la regulación del RD 171/2004; es el caso de una subcontratación en la que la empresa principal proporcione a las contratistas y subcontra-

tistas maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles con los que deban operar sus trabajadores. Consiste en que una empresa contrata a otra para que efectúe trabajos con los productos proporcionados por la primera, los cuales han de ser utilizados por los trabajadores de la contrata y fuera del centro de trabajo de la principal.

En este caso se exige a la empresa principal el cumplimiento de las mismas obligaciones que tiene para con su plantilla, consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Adoptar las medidas necesarias para que las máquinas, útiles y demás equipos de trabajo, así como las materias primas y otros productos que se ponen a disposición de los trabajadores de las contratas y subcontratas, puedan ser utilizados y manipulados sin riesgo para su seguridad y salud.
2. Recabar de los fabricantes, importadores y suministradores de dichos productos la información necesaria para que la utilización y la manipulación de los mismos se efectúe en condiciones de seguridad.
3. Transmitir la información anterior a los trabajadores de las contratas que hayan de utilizar y manipular los citados productos.

2. Propuestas de intervención sindical en los centros de trabajo

Desde CCOO consideramos necesario reforzar el papel de los trabajadores, especialmente a través de sus representantes, participando en la gestión de la prevención y exigiendo sus derechos.

El papel que pueden jugar los delegados y delegadas de las empresas principales es muy importante. No podemos olvidar que en las empresas contratadas o subcontratadas la capacidad de su representación sindical (cuando existe) está muy limitada, por lo que resulta ineludible el deber de tutela de aquellos delegados con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores de contratas y subcontratas.

Específicamente, y en relación con la externalización de las actividades empresariales y la necesidad de coordinación empresarial, los delegados de prevención deben:

- Conocer la situación de la empresa, identificando las situaciones de contratación y subcontratación existentes así como las condiciones en que se desarrollan.
- Establecer líneas de coordinación con la representación sindical y con los delegados de prevención de las empresas que concurren en el centro de trabajo.
- Investigar la existencia de medios de coordinación y del cumplimiento del Real Decreto 171/2004 sobre coordinación empresarial.
- Impulsar desde la estructura sindical de la empresa titular o principal la posibilidad de constituir un comité de seguridad y salud interempresas.
- Impulsar la participación de los trabajadores autónomos.
- Exigir y ejercer los derechos de información establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Negociación colectiva

A través de la negociación colectiva se pueden mejorar aquellas situaciones no suficientemente contempladas en la norma, se pueden buscar soluciones a situaciones concretas y es el instrumento idóneo para alcanzar una mayor cohesión en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la misma empresa. Algunas ideas:

- Poner límites a la libertad empresarial de subcontratar, como por ejemplo prohibiendo la subcontratación en trabajos de carácter permanente y la subcontratación de segundo grado; establecer requisitos o prioridades para las empresas contratistas en relación con el grado de estabilidad de sus plantillas y con la prevención de riesgos laborales.
- Aumentar la responsabilidad de control de la empresa que externaliza sobre sus empresas auxiliares.
- Mejorar los derechos de información y participación de la representación sindical.
- Integrar en el ámbito funcional del convenio colectivo otras actividades conexas a la empresa principal.
- Establecer pautas de coordinación entre la representación sindical de la empresa principal y de la contratista.
- Incluir a los trabajadores de contrata y subcontratas en los planes de prevención de la empresa principal.
- Pactar cláusulas de subrogación (es posible hacerlo cuando la empresa principal y la contratista están bajo un mismo convenio).
- Establecer mecanismos para mejorar la coordinación en materia de seguridad y salud, referidos especialmente a aspectos como la información de los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y la subcontratación de obras y servicios, y el fomento de las medidas de prevención y protección aplicables.
- Profundizar y concretar las medidas de coordinación.
- La negociación colectiva puede y debe potenciar que las empresas principales en los procesos de contratación y subcontratación exija a las auxiliares la acreditación del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud.
- Potenciar la creación de la figura del coordinador de actividades preventivas.
- Impulsar la contratación de personas dedicadas a coordinar las actividades preventivas (evitando subcontratar la coordinación).
- Evitar la subcontratación a otras empresas más pequeñas de las tareas y trabajos que implican los riesgos más altos.
- Promover acuerdos de coordinación entre la empresa principal y las contratistas.
- Pactar garantías laborales para los trabajadores autónomos dependientes, en el sector o la empresa donde prestan sus servicios: duración y distribución de la jornada, permisos,

salud laboral y prevención de riesgos, requisitos para la modificación de condiciones de trabajo y preavisos para la rescisión del contrato mercantil.

En el caso de las Administraciones Públicas debemos:

- Asegurar que la empresa adjudicataria no pueda subcontratar a su vez con una tercera.
- Garantizar que en los concursos para la ejecución de obras y servicios se prime en los pliegos de condiciones el empleo estable, el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los menores índices de siniestralidad.
- Asegurar que se establezcan garantías de subrogación entre las empresas adjudicatarias cuando la Administración cambia de contrata.
- Evitar la aparición de nuevas empresas de servicios y su pretensión de regirse por convenios colectivos propios y al margen de la regulación de las ETT.

Derechos de los delegados de prevención a tener acceso a la información de prevención de riesgos laborales mediante la “entrega de copia de la documentación”



La realidad suele ser compleja y para cambiarla son necesarias tres cosas: conocerla bien, implicar a los interesados y ofrecer soluciones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo reconocen a los delegados de prevención una serie de facultades y competencias en el desarrollo de sus funciones, que difícilmente las puede desarrollar sin la información necesaria. Es difícil, por no decir imposible, prevenir sin conocer, y para desarrollar nuestra tarea como delegados de prevención necesitamos conocer y manejar toda la información existente en el centro de trabajo sobre riesgos laborales: evaluación de riesgos, plan de prevención, ficha de datos de seguridad de los productos químicos utilizados, etc.

Este derecho del delegado de prevención está recogido en el artículo 36.2 b) de la LPRL y el deber del empresario a facilitarlo en el 30.3. La ambigüedad de la Ley con la frase “tener acceso”, en cuanto al derecho a la información se refiere, queda aclarado con el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el derecho de los Delegados de Prevención al acceso a la Documentación Preventiva, fijando la posición de que este acceso a la información debe de interpretarse como “entrega de copia de la documentación”. También la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en la sentencia 652/05 y un informe 0355/2010 del gabinete jurídico de la Agencia de Protección de Datos que elaboró en relación a la facilitación de determinada documentación a los DP, refuerzan jurídicamente este derecho.

La finalidad de este documento es informar a los delegados de prevención de los derechos que la ley les otorga y del método de trabajo a seguir en prevención de riesgos laborales, así como la de facilitar el conocimiento de las herramientas de las que disponemos para exigir al empresario que faciliten una copia por escrito de la documentación sobre prevención de riesgos laborales que se realiza en la empresa.

Fuente: Guía del Delegado y Delegada de prevención.

Derechos que la ley otorga a los delegados de prevención

Los delegados de prevención tienen atribuidos una lista de derechos, y además, en las empresas con menos de 50 trabajadores asumen las funciones que la ley atribuye a los comités de seguridad y salud (LPRL artículo 36.1).

- **Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa (LPRL artículo 36.2.e y 36.2.a).

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los inspectores de trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas o, en su defecto, con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial (RD 171/2004, artículo 15.3).

- **Información:** Recibir la información y documentación por escrito (según el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo que se adjunta al final, CT-43/2005) de la que el empresario debe disponer obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.

Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas.

En relación con el Servicio de Prevención tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como de los informes de las auditorías.

La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los delegados de prevención y de los requerimientos formulados al empresario (LPRL, artículos 36.2.b, 28.5, 39.2.d, 43.2 y 40.3; RD 216/1999, ETT; RD 171/2004, artículo 15.1 y RSP artículo 20.2).

Hemos de tener en cuenta que este derecho de información de los Delegados de Prevención es continuamente puesto en duda por parte de las empresas. Es por eso que, al igual que aparecen criterios técnicos de la Inspección de Trabajo como el anteriormente mencionado, hay sentencias de los tribunales que concretan y ratifican el citado derecho. Como la sentencia que dictó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en 2016 que declara que los Delegados de Prevención tienen derecho de acceso a la investigación de los accidentes de trabajo que realice la empresa, como parte de la información de la evaluación de riesgos, y a similitud del derecho que al respecto tiene la Autoridad Laboral para el cumplimiento de sus funciones de control (STS 912/2016).

- **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores y sus representantes por lo que los Delegados de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica (LPRL, artículo 31.2).

- **Consulta:** El empresario deberá consultar con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y, específicamente, todas las decisiones relativas a (LPRL artículos 36.1.c y 33 / RSP artículos 1.2,3.2 y 16.2):

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva.
- Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información a los trabajadores.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los delegados de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de las mismas en el centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores (RD 171/2004, artículo 15.2).

En estos casos, los delegados de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia (LPRL artículo 36.3.).

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador la vigilancia de la salud (LPRL artículo 22.1, párrafo 2º).

- **Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al comité de seguridad y salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada (LPRL artículo 36.2.fy 36.4.).

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas (RD 171/2004, artículo 15.3)

- **Coordinación:** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención (LPRL artículo 39.3 y RD 171/2004 artículo 16).
- **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo (LPRL artículo 40.1).

- **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal (LPRL artículos 36.2.g y 21.3). También ha de paralizar el trabajo en caso de accidente mortal o grave.

Acción sindical en Salud Laboral

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención; en ella juegan un papel esencial los trabajadores y las trabajadoras y, por lo tanto la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser eficaz sin contar con los trabajadores, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la elaboración del plan de prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas y la evaluación del resultado de su puesta en marcha.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

40

Éstos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

- **Hacer visible lo invisible:** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud, tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- **Convertir lo individual en colectivo:** Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
- **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Trabajar con método

La realidad suele ser compleja y para cambiarla los delegados y las delegadas han de dar diversos pasos, que resumimos como: conocerla bien, implicar a los interesados y plantear soluciones. A continuación se presenta un esquema de cómo pueden plantearse la intervención los delegados de prevención de riesgos laborales:

- **Definir el problema.** Para abordar un problema de salud laboral de un modo sistemático lo primero es definir el problema: de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean.
- **Hablar con las personas afectadas.** Los propios trabajadores y trabajadoras conocen el problema y tienen el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista se tienen en cuenta.
- **Recopilar información.** Los derechos de información están para usarlos. Debemos exigir la información necesaria a la empresa para hacernos una idea de las dimensiones del problema. También debemos recopilar informaciones técnicas o legales y/o solicitar asesoramiento externo a la empresa.
- **Inspeccionar el lugar de trabajo.** La visita al lugar de trabajo nos permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo.
- **Implicar a trabajadores y trabajadoras.** Hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento informando a los trabajadores de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y que aprueben las propuestas de solución.
- **Proponer soluciones.** Además de denunciar y reclamar, debemos también ser capaces de proponer. Si con toda la información obtenida aún no estamos en condiciones de proponer medidas para solucionar el problema, deberemos buscar un asesoramiento adecuado.
- **Negociar.** La prevención siempre acaba siendo objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado. Por ello es conveniente prepararla bien con buenos argumentos y con el mayor apoyo documental posible. A veces ante una negociación bloqueada, hay que utilizar mecanismos de presión y de denuncia para alcanzar los objetivos de la negociación.
- **Hacer el seguimiento.** Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos. Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia.

CT-43/2005

criterio Técnico sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva

El artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), enumera entre las facultades de los delegados de prevención la siguiente: *“Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 11 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad”*.

Habiendo surgido discrepancias interpretativas respecto del citado precepto concernientes al alcance que debe otorgarse a la expresión “tener acceso” y no existiendo al respecto doctrina jurisprudencial consolidada sino resoluciones judiciales contrapuestas o de alcance más general, es necesario establecer unas orientaciones generales que faciliten la decisión que han de adoptar los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando el1, sus actuaciones hayan de pronunciarse sobre las discrepancias existentes entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, ya que esta cuestión es objeto de frecuente controversia y origina no pocas reclamaciones y denuncias.

42

En consecuencia, y en ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y del artículo 47.5 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento, dictado en desarrollo de aquella, previa consulta a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, esta Dirección

General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad, dicta el siguiente

CRITERIO TÉCNICO

1. Sobre el contenido del derecho a acceder a la documentación

El artículo 30.3 de la LPRL indica que *“el empresario deberá facilitara los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”*, como uno de los requisitos necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que les corresponde realizar en su condición de miembros del servicio de prevención. Esta misma obligación se establece respecto a los integrantes del Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) conforme a lo previsto en el art. 31.2 de la propia LPRL.

Como puede observarse la expresión utilizada *“acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”* es idéntica al referirse tanto a los

Delegados de Prevención como integrantes de los Servicios de Prevención en cualquiera de sus modalidades.

Por lo tanto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga un tratamiento indiferenciado a los trabajadores designados, los integrantes del servicio de prevención y los delegados de prevención, en lo referente al acceso a la documentación preventiva, como medio que garantiza el ejercicio de las funciones que la normativa les atribuye.

Por otra parte, los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en la materia preventiva, forman parte del Comité de Seguridad y Salud. Este órgano colegiado tiene competencia para participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1 a) LPRL.

Es decir, que la LPRL, por distintas vías y manifestaciones, considera que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones a los diversos agentes con competencias y funciones en materia preventiva. La modalidad en que se concreta *“el acceso a la documentación”* no ha planteado discrepancias salvo en relación con los delegados de prevención, respecto a los cuales se establecen en ocasiones ciertas restricciones:

limitaciones en cuanto al contenido o al tiempo de examen, no posibilidad de reproducción o disposición de copias para su examen fuera de las dependencias de la empresa o, en estas, bajo la supervisión de un representante de la dirección de la empresa.

A juicio de esta Autoridad Central carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los delegados de prevención en el ejercicio de su derecho “al acceso a la información y documentación” preciso para el ejercicio de las actividades preventivas, que representen un trato diferenciado e injustificado respecto a otros agentes preventivos, tales como los integrantes de los servicios de prevención u otros miembros del Comité de Seguridad y Salud, o que carezcan de una norma legal que justifique tales restricciones.

2. Justificación de la posición

Esta interpretación resulta acorde con el espíritu y la finalidad de la LPRL, y aún más, con el propósito de superar el mero cumplimiento formalista de las obligaciones en materia preventiva, favoreciendo la verdadera y eficaz integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, sin olvidar el papel que los delegados de prevención, como integrantes del Comité de Seguridad y Salud, están llamados a desempeñar.

La posición a favor de entender que el acceso a la información es garantía del cumplimiento de las funciones de los delegados de prevención, se desprende de la lectura del apartado 3º del artículo 10 de la Directiva Marco 89/391/CE.

Esta misma orientación se refleja en el artículo 19 e) del Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo, al indicar que *“los trabajadores y sus representantes, y llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, estén habilitados, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador con tal objeto, y de común acuerdo podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa”*.

Se considera que un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.

Esta interpretación se recoge en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, en la que se considera que el artículo 36.2 b) LPRL tiene como finalidad “permitir y posibilitar que los Delegados de Prevención puedan participar en el diseño de políticas preventivas en materia de salud laboral en el seno de la empresa y en el ejercicio, por tanto, de las competencias que el propio artículo 36 de la Ley 31/1995 en su apartado primero les otorga, y desde luego esta finalidad no puede ser cumplida en los términos que propone la empresa de permitir un simple examen de la documentación en sus oficinas, sino que el término acceso que el precepto emplea debe ser entendido de modo que los Delegados de Prevención puedan tomar cabal conocimiento de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo”.

44

3. Sobre el deber de sigilo y las limitaciones al derecho a la información

El ejercicio del derecho de acceder a la información y documentación por partes de los delegados de prevención no es un derecho absoluto sino que se halla sujeto a condiciones y limitaciones.

En primer lugar, la propia LPRL establece en su artículo 22.4 la limitación en el acceso a la información médica de carácter personal, pero existen otras limitaciones y garantías basadas tanto en razones materiales como en el establecimiento de mecanismos de salvaguarda de la confidencialidad:

a) Deber de sigilo

Como garantía del correcto uso de esta documentación, el ordenamiento indica de forma explícita que a los delegados de prevención les resulta de aplicación el deber de sigilo previsto en el artículo 65.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). En este sentido, ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así, el empresario podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.

En relación con este punto, conviene reseñar que la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 213/2002 (Sa1a 1ª) de 11 de noviembre, tiene establecido lo siguiente:

1. El derecho y deber de información de los delegados sindicales -a igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores (entre los cuales entendemos que deben de quedar incluidos necesariamente los delegados de prevención)- no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal del “deber de sigilo profesional” (art. 65.2 del TRET).
2. El ejercicio de dicho derecho está sujeto, además de al deber de sigilo profesional, al límite adicional de la buena fe o de la especial confianza recíproca entre trabajador y empresario inherente al vínculo contractual que les une.
3. La facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a la observancia por parte de sus destinatarios de una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el conocimiento general de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con **carácter restringido**, respecto del límite del ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores, sobre los que pesa un deber legal de informar a sus representados.
4. No es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que **“desde un plano objetivo efectivamente lo sea”** (aquí la S.T.C. se remite a la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 1989).

Igualmente la referida S.T.C. 213/2002 se refiere a la Directiva 2002/14/CE de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la consulta e información de los trabajadores en la Comunidad Europea, donde se exige que es preceptivo que la empresa comunique expresamente el carácter confidencial de la información, para que sobre ella recaiga el deber de sigilo del representante.

De otro lado, también se significa en la misma Sentencia que existen normas como el art. 22 de la Ley 10/1997 sobre derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (que transpone a nuestro Ordenamiento interno la Directiva 94/45/CE), que al regular las cuestiones de reserva y confidencialidad prevé que “excepcionalmente, la dirección central de la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa, u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica” pero incluso en este caso se matiza que “esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.”

En la citada Sentencia se concluye finalmente que la obligación de reserva o sigilo, no puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales como el de libertad sindical, y que, en nuestra regulación legal, tal deber tiene una configuración subordinada respecto de la posición prevalente de derechos fundamentales reconocidos en nuestro Derecho, y por tanto, debe tener los límites que a su ejercicio puede imponer la satisfacción de los intereses empresariales.

b) Reserva por razón de la materia

El artículo 65.2 TRET menciona la posibilidad de que la dirección de la empresa señale el carácter reservado de la Información entregada referente a algunas materias. Cabría preguntarse si a este respecto, es posible que la empresa se ampare en este precepto para evitar entregar copia de la documentación en materia preventiva.

Considerando la finalidad de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como la necesaria integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, no resulta aceptable que esta documentación tenga, en bloque, un carácter reservado. Tan sólo ***excepcionalmente, como luego veremos, se puede compartir que determinados datos de la documentación*** entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma, bien por no tener trascendencia alguna en la implantación y desarrollo de las actividades preventivas, pudiendo ocasionar consecuencias negativas a la empresa, bien por entrar en colisión con derechos fundamentales y libertades públicas de terceros.

En este sentido podrían señalarse algunos supuestos que podrían representar excepciones al ejercicio del derecho de acceso a la información y documentación en materia preventiva:

- Datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal.
- Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial.
- Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones.
- Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial.

46

Datos médicos

El primer supuesto, relativo a la ***vigilancia de la salud***, está regulado legalmente, por cuanto el arto 22 de la LPRL prevé que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador; por ello se establece que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias competentes, sin que puedan facilitarse al empresario ni a ninguna otra persona, sin consentimiento expreso del trabajador.

En este sentido los delegados de prevención sólo pueden ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de los puestos de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, todo ello salvo que se solicite y obtenga el consentimiento individual y expreso de los trabajadores para poder acceder a sus datos personales.

Secreto comercial o industrial

En el segundo supuesto, relativo al ***secreto comercial e industrial***, normalmente la información contenida en las evaluaciones de riesgos y en la documentación preventiva que debe entregarse a los delegados de prevención no contiene datos sensibles que puedan comprometer la estabilidad económica de la empresa u ocasionar graves perjuicios a su funcionamiento, dado que, aunque pueden referirse a determinados procedimientos y procesos de trabajo, se

hacen desde el punto de vista de los riesgos para los trabajadores inherentes a tales procesos, sin que, en consecuencia, en tal información se describan tan detalladamente los procedimientos desarrollados como para que puedan ponerse en riesgo o causar daños en el terreno comercial o industrial. En todo caso sería obligación del empresario señalar por escrito qué datos entre los suministrados tienen el carácter reservado para asegurar su confidencialidad.

En relación con esta materia, la cuestión que puede generar más controversia la relativa a los **productos, sustancias y preparados utilizados en el proceso productivo**, cuya composición química puede aparecer en una evaluación del riesgo químico, por lo que en ocasiones se plantea si podría resultar aceptable considerar como “reservada” esta información, siempre que se trate de una fórmula registrada y protegida por patentes, cuyo conocimiento público pudiera perjudicar gravemente los intereses de la empresa y su posición en el mercado.

Pues bien, en relación con dicha cuestión hay que significar lo siguiente: *El RD. 363/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas, y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas* (sus Anexos han sido modificados posteriormente por diversas Órdenes Ministeriales) establece un procedimiento de notificación para los fabricantes que comercialicen nuevas sustancias o preparados químicos, debiendo declarar y notificar ante la autoridad competente sanitaria los elementos químicos y sus compuestos que conforman las diferentes sustancias, acompañando una serie de documentación justificativa sobre la evaluación de los peligros previsibles, sus efectos desfavorables, así como una propuesta de clasificación y etiquetado de las sustancias. En el caso de tratarse de sustancias peligrosas debe acompañar una propuesta de ficha de datos de seguridad.

Pues bien, la autoridad competente sanitaria es la encargada de garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la explotación comercial y a la fabricación de las sustancias, dedicando dos artículos el RD. 363/95 a dicha materia (art. 16.5 y art. 17).

Conforme a tal normativa las sustancias peligrosas deben ser nominadas con una nomenclatura química reconocida internacionalmente; con preferencia se usará uno de los nombres del *Inventario Europeo de Sustancias Químicas Existentes Comercializadas (EINECS)* o la *Lista Europea de Sustancias Químicas Notificadas (ELINCS)*.

Solo las sustancias notificadas que no estén clasificadas como peligrosas, según el Reglamento pueden figurar bajo su nombre comercial en la Lista europea de sustancias químicas notificadas “ELINCS”, cuando así lo solicita la autoridad competente de cada país y en principio por un período mínimo de tres años, si bien cuando la denominación química pueda revelar información relativa a la comercialización o a la fabricación, la sustancia puede incluirse exclusivamente por su nombre si se considera oportuno, pero únicamente hasta índice de sustancias peligrosas).

En consecuencia, dado que, según el referido RD.363/95, todos los productos y sustancias peligrosas deben de disponer de una ficha de datos de seguridad (art. 23) y que es obligatorio que tal ficha se facilite por el fabricante, importador o distribuidor a los usuarios profesionales (empresarios que lo utilicen en su proceso productivo) y que estos últimos, conforme a lo previsto en el art. 41 LPRL deben trasladar la información recibida, en términos comprensivos

bles, a sus trabajadores, resulta, en consecuencia, que los datos y referencias contenidos en las fichas de seguridad de los diferentes productos utilizados en la empresa, son públicos, y por tanto sobre los mismos no puede haber reserva alguna de confidencialidad en la información suministrada a los delegados de prevención.

Por tanto, solo en el caso de productos y sustancias no clasificados reglamentariamente como peligrosos podría ser aceptable sustituir el detalle de su composición química, cuando ello comprometa el secreto comercial o de fabricación, por una mera referencia al producto tal y como se conoce comercialmente, o tal y como figura en el etiquetado del producto.

Un régimen similar está previsto por el *R.D. 255/2003 de 28 de febrero que aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos*. Conforme al artículo 13 del mismo, la comercialización de estos preparados está sometida a la elaboración de la ficha de datos de seguridad, que debe facilitarse, por el fabricante, por el importador o por el distribuidor a los usuarios profesionales. Igualmente en el artº 14 se establece el régimen de confidencialidad de los nombres químicos de dichos preparados, cuando la identidad química de una sustancia pueda implicar un riesgo para el carácter confidencial de su propiedad intelectual, en cuyo caso podrá sustituirse dicha identidad por una denominación que identifique los grupos químicos funcionales más importantes, o bien mediante una denominación alternativa. No obstante este procedimiento no puede utilizarse cuando, respecto de las sustancias de que se trate esté establecido un límite de exposición comunitario; estableciéndose de otro lado las condiciones para poder utilizar este procedimiento, entre otras la de que el responsable de la comercialización para poder acogerse a las disposiciones en materia de confidencialidad deberá solicitarlo expresamente de la Dirección General de la Salud Pública, notificando ésta su resolución al respecto, por lo cual tal confidencialidad debe estar necesariamente amparada en una resolución administrativa.

48

Seguridad de personas e instalaciones

El tercer supuesto, relativo a **datos que pudieran comprometer la seguridad de determinadas personas e instalaciones**, podría afectar tanto a determinados centros trabajo de las Administraciones Públicas, como a centros de trabajo de empresas privadas en los términos siguientes: unas veces por su especial naturaleza (por ejemplo, establecimientos penitenciarios); otras, por la condición de personas que los ocupan y respecto de las que puede haber riesgo para su vida o integridad física (altos cargos, jueces, fiscales y funcionarios públicos de fuerzas y cuerpos de seguridad o similares, respecto de los cuales puede haber, en determinados ámbitos, un riesgo de esta índole). En tales casos podría aceptarse que se omitan las relaciones nominales de los trabajadores.

Del mismo modo, podrían omitirse todos aquellos datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias de las Administraciones Públicas con finalidades delictivas, entrando en colisión el derecho de información de los delegados de prevención, con el deber de garantizar la seguridad y la vida de las personas que trabajan o se encuentren en su interior, o el interés público. Este último caso es extensible a empresas privadas que realizan determi-

nados trabajos en las Administraciones Públicas (por ejemplo una contrata en un cuartel de las Fuerzas Armadas), e incluso fuera de ellas (por ejemplo fábricas de armamento militar o de explosivos), cuando en uno u otro caso pueda verse comprometida la seguridad pública, nacional o de defensa. En estos casos, podría aceptarse que se omitan datos relacionados con el acceso y la seguridad de este tipo de instalaciones.

Seguridad patrimonial

El cuarto supuesto, relativo a datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial, como en el caso señalado en el párrafo anterior, tiene relación con tratar de evitar que determinados datos sensibles incluidos en la documentación preventiva entregada puedan ser utilizados indebidamente por terceros, para la realización de actos delictivos contra los bienes de la empresa. Así puede ocurrir que un detalle minucioso, incluido p, ej. en planos que conforman el documento 1 de los planes de autoprotección, de los accesos a las salas y dependencias de las empresas, o a las cajas acorazadas de los Bancos, pudiera facilitar la comisión de tales actos delictivos. En consecuencia podría aceptarse que en estos casos los planos de accesos y salidas, especialmente los relacionados con las salas y dependencias donde se custodia dinero, valores o demás objetos valiosos, no formen parte de la documentación entregada a los delegados de prevención, o en su caso se restrinja la posibilidad de sacados fuera del ámbito de la empresa.

En fin, las excepciones señaladas anteriormente no quieren decir que, en estos ámbitos, no se entregue copia de la documentación en materia preventiva a los delegados de prevención, pero sí que se pueda omitir de la documentación entregada a los mismos, aquellos datos de carácter personal o aquellos referidos a la seguridad de las personas, los edificios e instalaciones, que pudieran, debido a su mal uso, afectar o comprometer la vida, la seguridad de las personas, el interés público o la seguridad patrimonial de las empresas. En todo caso, estas exclusiones deberán ser motivadas por escrito, por la dirección de cada organismo administrativo o empresa, considerando excepción a la regla general de entregar copia.

4. Conclusiones

En conclusión, el artículo 36.2 b) de la LPRL, debe interpretarse en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada documentación, con las únicas excepciones de los datos relativos a la vigilancia de la salud, que se indican en el propio artículo citado, de aquellos otros datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual, (si bien con el carácter limitado regulado en la legislación específica a la que hemos hecho referencia en el presente criterio técnico), y de aquellos otros datos que puedan poner en peligro la vida, integridad física de las personas, el interés público, o la seguridad de determinadas instalaciones habilitadas en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas, o que puedan afectar a la seguridad patrimonial de las empresas, si estos datos pudieran ser utilizados para fines distintos de los que motivaron su entrega. Y en todos. Estos casos, (salvo lo relativo a los datos personales en la vigilancia de la salud) las excepciones deberán ser motivadas, y comunicando expresamente

el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, por no estar expresamente previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las Autoridades Laborales y, en último término, la Jurisdicción competente, pueda valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa, en caso de ser ello necesario, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, ante los supuestos de reclamación por la representación de los trabajadores.

Madrid, 27 de diciembre de 2005

EL DIRECTOR GENERAL/AUTORIDAD CENTRAL
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Raimundo Aragón Bombín

SRS. DIRECTORES TERRITORIALES DE LA INSPECCIÓN
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SR. DIRECTOR ESPECIAL DE LA INSPECCIÓN
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SRS. JEFES DE LAS INSPECCIONES PROVINCIALES
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

50

STS 912/2016. Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Extracto:

“... el derecho de información de los Delegados/Delegados de Prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral en este ámbito, y, por otra parte, la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales forma parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales y el acceso a sus resultados forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos comprendido en el art. 23 LPERL, por lo que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente también tienen derecho a ello los delegados/Delegados de Prevención”.

Enfermedades profesionales y su declaración



Las enfermedades profesionales con causa de enormes sufrimientos para los trabajadores y trabajadoras pero permanecen prácticamente invisibles.

Todos conocemos cómo el sistema oficial de registro de enfermedad profesional infravalora el verdadero impacto de las enfermedades profesionales en nuestro país y en nuestra Comunidad siendo muchas las enfermedades profesionales no registradas y asumidas como enfermedades comunes por el Sistema Público de Salud, lo que supone una sobrecarga financiera muy importante para los Servicios de Salud que deberían ser asumidas por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, además de un perjuicio para el trabajador/a y la imposibilidad de hacer prevención y eliminar las causas que la provocaron.

Fruto de la reivindicación sindical y de los acuerdos del diálogo social en el año 2006 se aprobó el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que actualizó la lista de enfermedades e incorporó un nuevo sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales.

Sin embargo este cambio de modelo no se ha mostrado capaz de hacer emerger y visibilizar la enfermedad profesional ni de revertir los efectos de una reforma normativa anterior que trasladó el pago de la incapacidad permanente por enfermedad profesional a las Mutuas. Así, mientras que en 2005 se declararon 30.030 enfermedades profesionales, en 2015 se han comunicado 19.138.

El objetivo de esta nota informativa es que los delegados de prevención y los trabajadores conozcan las claves del sistema de declaración de las enfermedades profesionales y ofrecer propuestas para impulsar el trabajo sindical en las empresas, orientado no sólo a la declaración de la enfermedad profesional sino también, y fundamentalmente, a la adopción de medidas preventivas para eliminar las causas que las han provocado.

¿Qué es una enfermedad profesional?

La entrada en vigor de la nueva normativa no ha modificado el concepto de enfermedad profesional. Así, y según el **art. 157 de la Ley General de la Seguridad Social**, una enfermedad profesional es “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena⁵ en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional...”

Por lo tanto para que una enfermedad pueda ser considerada y declarada como profesional deben concurrir tres elementos:

- la enfermedad tiene que estar enumerada en el cuadro,
- el trabajador o trabajadora ha estado expuesto a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro, y
- el trabajador o la trabajadora que la padece tiene que desempeñar su actividad en una de las ocupaciones que recoge el cuadro.

Conviene recordar que cualquier enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, pero que se pruebe que tuvo como causa exclusiva el trabajo, podrá ser declarada legalmente como accidente de trabajo (art. 156.2.e de la Ley General de la Seguridad Social). En este supuesto se pueden contemplar algunas enfermedades osteomusculares de la espalda o patologías psíquicas como el estrés, el mobbing o el burnout, no incluidas en el listado.

52

¿Cuáles son las claves del modelo?

- **Listado** que incorpora más agentes, más actividades y más enfermedades.
- **La declaración corresponde** a la entidad gestora o colaboradora (generalmente una Mutua colaboradora con la Seguridad Social).
- **Papel de los médicos del Sistema Público:** los médicos de familia o de atención especializada pueden emitir bajas por enfermedad común con diagnóstico de sospecha de que la enfermedad es de origen laboral.
- **Los médicos del Servicio de Prevención** deben comunicar las enfermedades que sospechen sean de origen profesional.

El listado

El Real Decreto 1299/2006 aprobó un cuadro de enfermedades profesionales cuya característica fundamental es que se adapta a la Recomendación 2003/670 de la Comisión Europea incorporando además prácticamente todas las enfermedades que contenía el cuadro anterior vigente desde 1978.

⁵ Desde 2004 los trabajadores y trabajadoras autónomos que lo decidan de forma voluntaria, pueden asegurar las contingencias profesionales con una mutua, y por tanto también pueden ser objeto de declaración de enfermedades profesionales.

Se contemplan dos Anexos: **el Anexo I** contiene los diferentes agentes, tareas y patologías que conforman lo que se reconoce legalmente como enfermedad profesional y en el **Anexo II** figuran procesos no contemplados en el anexo I, pero cuyo origen y carácter profesional podrían establecerse en el futuro.

Ambos anexos están estructurados en seis grupos:

Grupo 1: enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Grupo 3: enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: enfermedades profesionales causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados; y

Grupo 6: enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Para cada grupo se contempla el agente (y subagente en casos que se requiere detallar más) o elemento susceptible de provocar la enfermedad y las principales actividades capaces de producirla relacionadas con aquéllas, de acuerdo con lo establecido en la propia definición de la enfermedad profesional.

Un ejemplo literal para entender la estructura del listado:

GRUPO 2: ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR AGENTES FÍSICOS

AGENTE D: Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas.

SUBAGENTE 01: Hombro: patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores.

ACTIVIDAD: Trabajos que se realicen con los codos en posición elevada o que tensen los tendones o bolsa subacromial, asociándose a acciones de levantar y alcanzar; uso continuado del brazo en abducción o flexión, como son pintores, escayolistas, montadores de estructuras.

SUBAGENTE 02: Codo y antebrazo: epicondilitis y epitrocleitis.

ACTIVIDAD: trabajos que requieran movimientos de impacto o sacudidas, supinación o pronación repetidas del brazo contra resistencia, así como movimientos de flexoextensión forzada de la muñeca, como pueden ser: carniceros, pescaderos, curtidores, deportistas, mecánicos, chapistas, caldereros, albañiles.

Aunque en teoría es un listado cerrado, la redacción del propio cuadro hace que sea más amplio de lo que parece, incluso el propio encabezamiento habla de “principales actividades capaces de producir enfermedades relacionadas con el agente”.

Algún ejemplo:

- En el apartado 2.A.01: “Hipoacusia o sordera provocada por el ruido”, se describen como ocupaciones: trabajos que exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente (según legislación vigente) sea igual o superior a 80 decibelios A, especialmente ..., y describe una serie de ocupaciones con exposición a ruido, pero la palabra “especialmente” que antecede al listado hace que sea no sea excluyente, es decir, que se aceptan ocupaciones no citadas expresamente. Esta forma de redacción se repite en muchos apartados del listado.
- En el apartado 5.A.01: “enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Sustancias de bajo peso molecular por debajo de los 1.000 daltons (metales y sus sales, polvos de madera, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehídos y derivados, etc.)”, observamos cómo la identificación de la patología es bastante genérica y el agente causante concluye con un etcétera.

El cuadro mejora de forma sustancial la normativa anterior del año 1978, incorporando más agentes, más actividades y más enfermedades, como:

- Enfermedades oftalmológicas consecuencia de la exposición a radiaciones ultravioletas.
- Nódulos de cuerdas vocales causados por los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales.
- Afecciones fibrosantes de la pleura y pericardio que cursan con restricción respiratoria o cardíaca provocados por amianto.
- El polvo de madera dura se añade como factor cancerígeno.
- Incluye en el anexo 1 enfermedades que en la recomendación europea estaban en el anexo 2, como las afecciones y cánceres broncopulmonares consecutivos a la exposición al hollín, alquitrán, asfalto, brea y antraceno.

Pero también tiene algunas limitaciones: no se contemplan las enfermedades del ámbito psico-social como el mobbing, el burn-out o el estrés, ni tampoco algunas patologías osteomusculares.

Como ya se ha comentado se ha incorporado un **anexo 2** que es una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el anexo 1 podría contemplarse en el futuro, por ejemplo las enfermedades provocadas por el frío.

Sólo se pueden declarar y reconocer legalmente como enfermedades profesionales las que están incluidas en el anexo 1.

¿Cómo se actualiza el cuadro de enfermedades profesionales?

El Real Decreto contempla dos vías de actualización: una automática, a partir de la inclusión como enfermedad profesional en el anexo I de la Recomendación Europea, y otra específica en función de la realidad socio-laboral de nuestro país a propuesta del Ministerio de

Trabajo y Asuntos Sociales, tras informe previo del Ministerio de Sanidad y Consumo y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En diciembre de 2015 se ha ampliado el cuadro de enfermedades profesionales con la inclusión del cáncer de laringe por amianto.

¿Quién declara la enfermedad profesional?

La declaración de las enfermedades profesionales sale del ámbito del empresario: siendo la entidad que asume la protección de las contingencias profesionales la encargada de la notificación (que en la mayoría de las empresas son las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social).

El empresario debe facilitar a la entidad correspondiente toda la información que obre en su poder para la elaboración del parte.

La tramitación del mismo se realizará por medios electrónicos a través del sistema CEPROSS.

La comunicación inicial del parte se debe hacer dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya diagnosticado la enfermedad profesional, y la totalidad de los datos se debe transmitir en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación inicial. Para confeccionar en su totalidad el parte las empresas deben facilitar a las mutuas la información que éstas les requieran.

De no remitirse dicha información en el plazo establecido, hay que tramitar el parte poniendo el incumplimiento empresarial en conocimiento de la autoridad competente.

Se reconocerá también el carácter profesional de la enfermedad aun en el caso de tratarse de trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en situación de alta (a través del INSS).

RECUERDA... hay que declarar todas las enfermedades profesionales, requieran o no baja laboral.

Papel de los médicos del Sistema Público

El Real Decreto concede un papel muy importante a los sistemas públicos de salud: los médicos del Sistema Público de Salud que sospechen que una enfermedad pueda tener origen profesional, pueden dar la baja al trabajador por enfermedad común con sospecha de que es profesional y lo deben comunicar a la Mutua o al INSS a través del organismo competente de la Comunidad Autónoma, que al no existir ninguno específico en Madrid, sería la Inspección Médica.

Esta misma comunicación se plantea para el personal sanitario de los Servicios de Prevención

Situaciones especiales en relación con las enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales tienen especificidades importantes respecto al accidente de trabajo y las enfermedades comunes que quedan recogidas en la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1962 actualmente no derogada:

Cambio de puesto de trabajo

En los casos en los que, como consecuencia de un reconocimiento médico, se descubra algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya Incapacidad Temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del enfermo a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se deberá llevar a cabo el traslado de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, sin que este cambio afecte a las retribuciones que viene percibiendo el trabajador.

Si no hay posibilidad de traslado, el trabajador debe ser dado de baja en la empresa, previa conformidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, e inscrito con carácter preferente para ser empleado por la Oficina de Empleo.

En este caso el trabajador tiene derecho a percibir a cargo de la empresa un subsidio equivalente al salario íntegro durante un período máximo de doce meses, prorrogable por seis meses más a cargo del INSS y por doce más a cargo del INEM.

Periodo de observación

Se considera período de observación el tiempo necesario para el estudio médico y la determinación del agente causante de la enfermedad profesional, cuando hay necesidad de aplazar (para asegurar) el diagnóstico de la misma.

56 Durante el periodo de observación pueden darse dos supuestos: que el trabajador pueda continuar con la realización de su trabajo o que sea necesaria una baja laboral. En este último supuesto, la propia Ley General de la Seguridad Social determina que a todos los efectos el período de observación tiene la consideración de situación legal de Incapacidad Temporal y se computa a efectos de la duración máxima de la incapacidad.

Los períodos de observación tendrán una duración máxima de seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y determinación del diagnóstico. La competencia para conceder esta prórroga corresponde al INSS.

¿Por qué es importante el reconocimiento de la enfermedad profesional?

El reconocimiento de las enfermedades profesionales es importante tanto para la persona que la padece como a nivel colectivo. Algunas de estas razones son:

- Las prestaciones económicas por incapacidad temporal son más elevadas y no se requiere periodo previo de cotización. Este aspecto cobra especial relevancia si la enfermedad deriva en una incapacidad permanente.
- Los medicamentos y prótesis (como por ejemplo un audífono en hipoacusias) son totalmente gratuitos.
- Si la causa de la enfermedad profesional está en la falta de medidas de prevención por parte del empresario, se puede solicitar el recargo de prestaciones.
- Al reconocer el origen profesional de la dolencia se ponen de manifiesto los factores de riesgo que han generado la enfermedad, y la empresa está obligada a revisar la evaluación

de riegos y a adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar las causas y adaptar el puesto de trabajo.

Si la exposición continúa, la probabilidad de que la enfermedad empeore es muy elevada y además acabarán afectando a más trabajadores.

- A nivel social, el estudio de las enfermedades profesionales permite a las Administraciones Sanitaria y Laboral adoptar las políticas adecuadas para su prevención
- Cambio de puesto de trabajo.

RECUERDA... igual que en los casos de accidente de trabajo, si la enfermedad profesional se ha producido por la falta de medidas de prevención o de protección por parte del empresario, todas las prestaciones económicas que pudieran derivarse de esa enfermedad se podrán incrementar, según la gravedad de la infracción, entre un 30 y un 50 por ciento.

El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario y, para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención podrán realizar una denuncia a la Inspección de Trabajo, solicitando en la misma el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

¿Qué hacer si estamos ante la sospecha de una enfermedad profesional?

1. Acudir a la mutua y solicitar un estudio de enfermedad profesional.
2. Si los médicos de la mutua reconocen el origen laboral de la enfermedad deben proceder a declarar la enfermedad profesional mediante un comunicado específico. Si además el trabajador no puede trabajar, los médicos de la mutua deben tramitar la baja laboral por enfermedad profesional.
3. Si los médicos de la mutua consideran que la patología que sufre el trabajador no es una enfermedad profesional, el trabajador debe:
 - 3.1. Hacer una reclamación escrita ante la mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere el origen laboral de su enfermedad.
 - 3.2. Acudir al médico de atención primaria, explicarle todo el proceso y solicitarle que emita un diagnóstico de sospecha del posible origen profesional (con baja, si el estado de salud del trabajador le incapacita para trabajar).

El médico debe trasladar este diagnóstico a la Inspección Médica y ésta a la mutua. En caso de discrepancia entre ambas será el INSS quien determine si el proceso tiene o no la consideración de enfermedad profesional.

- 3.3. Ponerse en contacto con los asesores del equipo de salud laboral de la Unión de Madrid o de las Federaciones Regionales o Uniones Comarcales.
- 3.4. Si en estas instancias el proceso no se ha solucionado, el trabajador también puede de forma personal iniciar un procedimiento de Determinación de Contingencia en el INSS.

El trabajador tiene derecho a una copia del comunicado de enfermedad profesional, pero debe pedirla de forma expresa a la mutua.

Propuesta para el trabajo sindical

Transformar la percepción en acción, lo individual en colectivo y lo común en profesional.

58

Impulsar el trabajo sindical en las empresas relativo a la declaración de las enfermedades profesionales, nos permite visualizar la relación entre trabajo y salud y por tanto tener elementos para conseguir la mejora en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, el trabajo en la empresa debe estar orientado no sólo a la declaración de la enfermedad profesional, sino también a establecer la necesaria interrelación con el resto del sistema preventivo y que al conocimiento de la enfermedad le siga de manera inmediata la eliminación de los factores de riesgo que la han hecho posible.

Como delegados de prevención debemos recoger toda la información preventiva necesaria para evitar las enfermedades profesionales, esta información es:

- Identificar y conocer con exactitud los factores de riesgo presentes en la empresa.
- Conocer las patologías que forman parte del listado de enfermedades profesionales y ponerlas en relación con los riesgos y actividades presentes en la empresa.
- Es necesario que estés alerta frente a la aparición de posibles enfermedades profesionales entre tus compañeros.
- Es importante que si encuentras una sospecha de enfermedad profesional actúes exigiendo el estudio de la enfermedad profesional y de los posibles riesgos que la han provocado.
- Podemos iniciar una pequeña investigación buscando entre los trabajadores y trabajadoras la presencia de determinados síntomas relacionados con las “posibles enfermedades profesionales esperables”; por ejemplo, en empresas con exposición a ruido buscaremos sorderas, o en aquéllas con movimientos repetitivos en miembros superiores buscaremos dolor, hormigueos, calambres, pérdida de fuerza ...

Podemos, por tanto, partir de riesgos identificados o de síntomas ya presentes.

- Exige que la vigilancia de la salud se realice con protocolos específicos para garantizar la búsqueda de posibles signos y síntomas de las enfermedades profesionales y su diagnóstico precoz.

Los delegados y delegadas de prevención tienen derecho a la información relativa a las enfermedades profesionales.

Cuando se declara una enfermedad profesional debemos actuar de forma inmediata:

1. Debemos exigir al empresario la investigación de las causas que han provocado la enfermedad.
2. Investigar si existen más casos: Si existen otros trabajadores que hayan estado expuestos al riesgo o riesgos que han provocado la enfermedad hay que descartar, a través de la vigilancia específica que no padezcan ningún daño.
3. Exigir la revisión de la evaluación de riesgos: según el art. 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando se produce algún daño a la salud se debe revisar la evaluación de riesgos.
4. Exigir la adopción de las medidas preventivas: si se detectan situaciones de riesgo, el empresario debe planificar la actividad preventiva con el objetivo de eliminar o reducir dichos riesgos.
5. Controlar que se han adoptado las medidas preventivas previstas

Normativa de referencia

- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Orden de 9 de mayo de 1962.

Incapacidad temporal



En el día a día de la práctica sindical nos encontramos con que tanto, las trabajadoras y los trabajadores, como sus representantes presentan frecuentes dudas sobre cuestiones relativas a la incapacidad temporal, en aspectos administrativos, de tramitación o de su gestión.

Consideramos fundamental que las personas afectadas conozcan y se sientan apoyadas en todo el proceso que supone la incapacidad temporal, bien sea por contingencias comunes o profesionales. Para ello, se desarrolla este Apunte informativo, que es un intento de aclarar aquellos temas que son un motivo frecuente de consulta en el sindicato, así como recoger notas fundamentales de la legislación que le es de aplicación, haciendo especial hincapié en las novedades normativas.

El contenido que se puede encontrar en este Apunte es información básica acerca de la gestión de la IT, duración máxima, recaída, desempleo, vacaciones, límites de las mutuas, etc. adaptado a la nueva normativa.

El objetivo de este Apunte es ser una herramienta de trabajo para resolver aquellos problemas que, en la tarea sindical, se les presente a las delegadas y los delegados de prevención en temas de incapacidad temporal.

¿Qué es la Incapacidad Temporal?

Las situaciones determinantes de incapacidad son: a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, cuando existe una imposibilidad para trabajar y, además, precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social; b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja en el trabajo durante los mismos (art. 169.1 LGSS).

El sistema de Seguridad Social diferencia entre **contingencias comunes y profesionales**.

	Contingencias comunes: accidentes y enfermedades no provocadas por la exposición laboral	Contingencias profesionales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Quién cobra	Personas afiliadas y en alta o situación asimilada al alta (percepción de la prestación por paro y traslado de la empresa fuera territorio nacional) a SS.	
Período de cotización	<p>Enfermedad común: 180 días cotizados en los 5 años anteriores.</p> <p>Accidente no laboral: NO se exige período previo de cotización.</p>	<p>NO se exige período previo de cotización.</p> <p>La persona en esta situación se considerará de pleno derecho, afiliado y en alta aunque la empresa haya incumplido sus obligaciones.</p>
Quién paga	<p>Seguridad Social.</p> <p>Si la empresa solicita gestión de contingencias comunes: Mutua</p> <p>Empresa colaboradora.</p>	<p>Seguridad Social.</p> <p>Mutua</p> <p>Empresa colaboradora.</p>
Quién da alta y baja médica	<p>Servicio Público de Salud: Partes de baja, confirmación de baja y alta hasta los 365 días.</p> <p>Mutua: Control de la baja y propuesta de alta hasta los 365 días.</p> <p>Empresa colaboradora: Partes médicos de baja, confirmación y alta de los trabajadores a su servicio hasta los 365 días.</p> <p>Inspección médica del SPS: alta.</p> <p>INSS: altas, recaídas y nuevas bajas (si fue el que dio el alta). Incapacidad Permanente.</p>	<p>Si la empresa NO está asociada a mutua: Servicio Público de Salud hasta los 365 días o el alta por la Inspección médica del SPS.</p> <p>Mutua: Partes de baja, confirmación y alta hasta los 365 días.</p> <p>Si la empresa es colaboradora, con medios propios hasta los 365 días.</p>
	INSS: ÚNICO COMPETENTE PARA ALTAS, RECAÍDAS, NUEVAS BAJAS A RAÍZ DE LOS 365 DÍAS	
Cuánto cobra	A partir de 4º día el 60% y a partir del 21 en adelante: 75 % BR.	<p>Desde el día siguiente a la baja: 75% BR</p> <p>ATENCIÓN: en algunas ocasiones se cobra el 100% del salario porque así está establecido en el Convenio del sector o de la empresa</p>

“Si se considera que el AT o la EP se han producido por falta de medidas de prevención o protección por parte del empresario, todas las prestaciones económicas que pudieran derivarse de ese accidente o enfermedad se podrán incrementar según la gravedad de la infracción entre un 30 y un 50 por ciento.

El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario, y para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención podrán realizar una denuncia a la Inspección de Trabajo, solicitando en la misma el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).”

Cuando se sufre un AT o una EP puede beneficiarse de una “prestación especial”, que consiste en la concesión de servicios o prestación económica que, al no quedar cubiertos por el sistema, se consideren necesarios (por ejemplo, reforma de viviendas, eliminación de barreras arquitectónicas, silla de rueda especial, etc.). Para ello es necesario hacer una solicitud por escrito a la Comisión de Prestaciones Especiales de la mutua (normalmente todas las mutuas suelen tener un modelo de solicitud que debes pedir). Puede solicitar esta prestación la propia persona que ha sufrido el accidente o enfermedad o sus familiares.

¿Cuál es la duración máxima?

En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea su caso, 365 días, prorrogables por otros 180 días, si se prevé curación. Para ello se tendrán en cuenta los períodos de recaída y de observación de un mismo proceso patológico aunque se hubiese producido actividad laboral, siempre que sea inferior a 6 meses.

En los períodos de observación por enfermedad profesional, 6 meses, prorrogables por otros seis, si se estima necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Agotado el plazo de duración de 365 días, el INSS será el único competente para determinar:

- Prórroga expresa con un límite de 180 días más.
- Iniciación de un expediente de incapacidad permanente.
- Alta médica.

Si una trabajadora o un trabajador no está conforme con el alta médica, al llegar los 365 días, en un plazo máximo de cuatro días naturales puede reclamar ante la inspección médica del SPS (está disponible un modelo reglamentario en la página web de la Seguridad Social: www.seg-social.es). Cuando inicia este procedimiento de disconformidad debe comunicarlo a la empresa el mismo día o al día siguiente hábil.

La entidad gestora competente comunicará a la empresa, a la mayor brevedad posible, todas las decisiones que puedan afectar a la duración de la situación de incapacidad temporal de la persona interesada.

Pueden darse dos situaciones:

- **Que el SPS discrepe del criterio de la entidad gestora**, por lo que propondrá en el plazo de 7 días naturales la reconsideración del alta a la misma. Ésta en el plazo de siete días naturales deberá pronunciarse reconsiderando el alta médica (se reconoce la prórroga de la IT a todos los efectos) o reafirmando en su decisión (la prórroga de la IT sólo se reconoce hasta la fecha de la última resolución). Debe manifestarlo expresamente y notificar la correspondiente resolución a la persona interesada.
- **Que el SPS confirme la decisión de la entidad gestora o no se pronuncie en el plazo de 11 días naturales**, por lo cual el alta adquirirá plenos efectos. En este tiempo se considera prorrogada la situación de incapacidad temporal debiendo incorporarse a trabajar el día 12.

Después de los 545 días puede ocurrir que:

- **Se inicie un expediente de incapacidad permanente.**
- Alta médica a los exclusivos **efectos de la prestación económica** por incapacidad temporal.
- **Alta médica por curación o mejoría.**
- Alta médica **con declaración de incapacidad permanente.**

64

Cuando la situación de IT se extinga por el transcurso máximo de 545 días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de **tres meses**, el estado de la persona incapacitada a efectos de su calificación en el grado que corresponda. Se mantiene el derecho al subsidio de IT.

En aquellos casos en que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado de la trabajadora o del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los **730 días naturales** siguientes a la fecha en que se haya iniciado la IT.

Durante estos períodos no existe la obligación de cotizar.

¿Y si vuelvo a recaer?

Se entenderá como recaída si no transcurren más de 180 días desde el alta médica; si ha pasado más de este tiempo la situación será de una nueva baja médica.

En el caso de que la resolución emitida por el INSS sea el alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal, el INSS será el único competente para determinar si una nueva baja médica, por la misma o similar patología, producida sin que haya transcurrido un período de seis meses de actividad laboral tras el citado alta médica, tiene o no eficacia económica.

Cuando la IT derivada de contingencias profesionales esté concertada con una Mutua, ésta efectuará propuesta de actuación al INSS de: reconocer la situación de PRÓRROGA; emitir ALTA MÉDICA o determinar el derecho o no a la prestación económica de una nueva baja. (Se entenderá aceptada si no se manifiesta en contra en el término de los 5 días siguientes a su recepción).

¿Y si me quedo en el paro?

Cuando iniciada la situación de incapacidad temporal se extinga el contrato de trabajo ha de ser la entidad con la que se hubiera cubierto el riesgo la responsable directa del pago del subsidio (INSS o Mutua) a partir de producida dicha extinción.

Si la IT viene derivada de **contingencias comunes**, se percibe la prestación por IT en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación. Del periodo de percepción de la prestación por desempleo se descontará, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en situación de IT a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

Si la IT viene derivada de **contingencias profesionales**, se percibe la prestación por IT en cuantía igual a la que se tiene reconocida, sin consumir tiempo de percepción de la prestación por desempleo.

¿Y si estoy trabajando en más de una empresa?

Se te emitirán partes de baja, confirmación y alta simultáneos para cada una de las empresas con las mismas fechas, en los modelos correspondientes a la contingencia.

¿Y si estoy percibiendo prestación por desempleo y paso a IT?

En el caso de que se esté percibiendo la prestación de desempleo y se pase a situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a la prestación por esta situación en **cuantía igual al desempleo**. El periodo de percepción de la prestación no se ampliará por esta circunstancia. Durante esta situación, la entidad gestora de la prestación por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social. Pero si se continúa de baja y finaliza el periodo de prestación, se seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, aunque la cuantía dependerá de si es o no recaída de un proceso médico iniciado durante la vigencia del contrato. Si lo es, la prestación se seguirá percibiendo en la misma cuantía; si no, se percibirá en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (el llamado IPREM).

¿Y si el período de baja me coincide con el de mis vacaciones?

Las vacaciones que coincidan con períodos de incapacidad temporal transitoria, se podrán disfrutar siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el año en que se hubiesen originado.

Las vacaciones únicamente pueden ser compensadas económicamente en el caso de extinción del contrato de trabajo, ya que su finalidad es el descanso; estando en situación de IT, cualquier persona se está recuperando, no descansando y no pueden ser objeto de compensación económica.

¿Qué control puede hacerse de la baja?

El INSS o las mutuas, según corresponda, ejercerán el **control y seguimiento de la prestación económica** de incapacidad temporal objeto de cobertura, pudiendo realizar a tal efecto aquellas actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originó el derecho al subsidio, sin perjuicio de sus facultades en materia de declaración, suspensión, anulación o extinción del derecho y de las competencias que corresponden a los Servicios Públicos de Salud en orden al control sanitario de las altas y bajas médicas.

Los servicios médicos del Sistema Nacional de Salud, el personal médico adscrito a las Entidades Gestoras, así como los de las Mutuas, están facultados para **acceder a los informes y diagnósticos** relativos a las situaciones de incapacidad temporal, a fin de ejercitar las respectivas funciones encomendadas. Los datos referentes al estado sanitario de la trabajadora o del trabajador tendrán la consideración de **confidenciales**.

66

¿Puede la empresa controlar la baja?

Esta capacidad viene otorgada y regulada en el **artículo 20.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995** de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el fondo persigue el objetivo de controlar el absentismo.

Art. 20.4.- “El Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir”.

¿Quién puede determinar cuál es el origen de la contingencia?

El único organismo competente para determinar el origen de la contingencia es el INSS.

Cuando existan dudas sobre la naturaleza (común o profesional) de un proceso de IT, se remitirá el asunto a la **Inspección Médica** con toda la documentación disponible.

Si procede, se iniciará un **Procedimiento de Determinación de Contingencia** destinado al Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este procedimiento también puede ser instado personalmente por la trabajadora o el trabajador ante las oficinas de dicho organismo. Éste es el procedimiento que se debe llevar a cabo siempre que no se esté de acuerdo tanto con el diagnóstico como en caso de discrepancia sobre la naturaleza profesional o no de una baja.

¿Y puede la mutua controlar la baja por contingencias comunes?

La mutua puede hacer un control de la baja por IT por contingencias comunes únicamente si la empresa ha contratado la gestión de dichas contingencias con la mutua. En caso contrario, no tendrá derecho a llevar a cabo control alguno por este hecho.

¿Puede realizar reconocimientos médicos de control en la gestión de las contingencias comunes?

- Desde el día en que comienza la baja la mutua puede llevar a cabo reconocimientos médicos.
- No puede negarse, puesto que la negativa sin justificar puede dar lugar a la extinción de la prestación (baja a efectos económicos).
- En los reconocimientos médicos siempre se ha de cumplir rigurosamente con la obligación de guardar la confidencialidad de los datos médicos. A nivel normativo existe la posibilidad de negociar el tratamiento codificado de datos.
- Los reconocimientos médicos deben basarse en los datos que fundamenten el parte médico de baja y los partes de confirmación de baja, así como en los derivados específicamente de los posteriores reconocimientos y dictámenes realizados por el personal médico del SPS y/o mutua.
- En los casos de comparecencia requerida por las entidades gestoras o mutuas para la realización de exámenes o valoraciones médicas, tanto en los casos de contingencias comunes como en contingencias profesionales, aquellas abonarán los gastos de transporte que se originen al trabajador por dicha asistencia.

En los casos de precisar, asistencia sanitaria derivada de accidente de Trabajo o enfermedad profesional, se abonarán todos los gastos de transporte ocasionados.

El traslado debe realizarse en transporte público; la utilización de otros medios -como un taxi o el coche particular- a causa de la dificultad de los desplazamientos u horarios de los mismos, debe ser previamente autorizada por la entidad gestora o mutua.

- Los reconocimientos médicos se podrán realizar en el domicilio personal -en caso de que voluntariamente así se acepte-, en las instalaciones de la mutua, en las instalaciones de la empresa o en unas instalaciones adecuadas para la realización de dicho reconocimiento.
- La mutua puede realizar actuaciones sanitarias tales como pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas. Estas actuaciones son voluntarias y deben contar con el consentimiento de la persona en cuestión. Además, se necesita la prescripción previa de la prueba o intervención por un médico del Sistema Público.

¿Qué importancia tiene la posible gestión de contingencias comunes por las mutuas?

Se otorgan a las mutuas los mismos derechos que a la Seguridad Social y a sus entidades gestoras, excepto la posibilidad de dar el alta y la baja médica.

1. La mutua, una vez recibida la notificación de baja, hará la declaración de derecho al subsidio, previo examen -en su caso revisión médica- del trabajador y en consecuencia podrán **aceptar, denegar, suspender, anular o extinguir el subsidio por IT** a lo largo de todo el proceso de baja.
2. Cuando la mutua declare improcedente la baja, a efectos económicos, percibirá las cantidades indebidamente abonadas al trabajador.
3. Las mutuas podrán instar a la Inspección de la Seguridad Social el alta.
4. Los partes de confirmación mensuales deberán ir acompañados de un parte de exploración del facultativo, con diagnóstico, marcha del tratamiento y previsión de duración de la baja.

¿Y si el médico de la mutua nos da el alta médica y no estamos de acuerdo?

Cuando tras un período de incapacidad temporal, la mutua nos da el alta (por contingencia profesional) y no estamos de acuerdo con la misma porque consideramos que persisten problemas de salud que nos impiden la reincorporación al trabajo, debemos seguir los siguientes pasos:

1. En primer lugar, debemos rellenar una Hoja de Reclamaciones donde señalemos claramente las razones de nuestra disconformidad, pidiendo expresamente la revisión del alta.
2. Acudir al sindicato (también la representación de personal) para ponerlo en conocimiento de las y los responsables de salud laboral, quienes se pondrán en contacto con la mutua.
3. Al mismo tiempo solicitar la baja por contingencia común al SPS. El SPS informará de manera inmediata al INSS de la existencia de dos procesos de IT que podrían estar relacionados.
4. También podemos impugnarla mediante Reclamación Previa Administrativa ante el INSS en los 30 días siguientes de la fecha de la notificación del alta.

El RD 625/2014 establece el procedimiento de revisión de altas médicas de las Mutuas:

“Lo inicia el interesado, teniendo un plazo de 10 días hábiles desde el alta médica, para presentar ante el INSS su disconformidad, usando un Modelo Reglamentario (disponible en www.seg-social.es); debe aportar, necesariamente, el historial médico previo relacionado con el proceso de IT o la copia de haber solicitado a la mutua dicho historial.

El trabajador lo debe comunicar a la empresa el mismo día o el día siguiente hábil de presentar su solicitud.

El INSS comunicará a la mutua colaboradora el inicio del procedimiento especial de revisión, para que en el plazo improrrogable de 4 días hábiles, aporte los antecedentes relacionados con el proceso de IT de que se trate e informe sobre las causas que motivaron el alta médica. Si no se presenta, se dictará resolución con la documentación facilitada por el interesado. La mutua podrá reconocer la improcedencia del alta lo que archivará el procedimiento.

El Director Provincial emite en el plazo de 15 días hábiles –a contar desde la aportación de la documentación solicitada a la mutua– **RESOLUCIÓN**, que puede ser:

- Confirmación del alta de la mutua.
- Mantenimiento de la situación de IT.
- Declaración de nulidad del alta de la mutua, si el trabajador se recupera durante el proceso de reclamación, por considerarla prematura.
- Determinación de la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de IT, cuando existe baja por el sistema público de salud; la resolución conllevará (si se confirma la baja) la determinación de contingencia, regularizándose los pagos si la consideración es contingencia profesional.

Desde la presentación de la solicitud de revisión el trabajador se considera en situación de baja, percibiendo la prestación de IT derivada de contingencia profesional. Sin embargo, si el INSS confirma el alta extendida por la mutua, el trabajador deberá devolver el importe de la prestación percibida en ese periodo (salvo que estuviese de baja por contingencias comunes)”.

¿Existe alguna vía de reclamación?

Los trabajadores y las trabajadoras que estén disconformes con la atención que han recibido por parte de una Mutua pueden plantear ante el Ministerio de Trabajo e Inmigración la reclamación a través de la **Oficina Virtual de Reclamaciones a Mutuas** en la página de la Seguridad Social www.seg-social.es, en la dirección <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>. La oficina virtual se complementa con un servicio de atención telefónica -902 112 651- que

informará a los trabajadores sobre las prestaciones de las mutuas. Esas nuevas vías de reclamación se suman a la ya existente: presentar reclamaciones mediante formularios disponibles en las diversas ventanillas de cada una de las mutuas. Estas reclamaciones también se pueden gestionar desde los servicios de asesoramiento del sindicato, aclarando que se hace en nombre del trabajador y adjuntando sus datos personales.

Abreviaturas

AT: Accidente de Trabajo.

Art.: Artículo.

BR: Base Reguladora

CC: Contingencia común.

CP: Contingencia Profesional.

DP: Delegado/a de Prevención.

EP: Enfermedad Profesional.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

EVI: Equipo de Valoración de Incapacidades.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

70 IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

ISM: Instituto Social de la Marina.

IT: Incapacidad temporal.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

MUTUA: Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

SPS: Servicio Público de Salud.

Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural



Muchos de los riesgos -físicos, químicos, biológicos o los ligados a la organización del trabajo- a los que están expuestos los trabajadores pueden producir efectos negativos importantes que afecten a la capacidad reproductiva de ambos y originen alteraciones en su descendencia. Las condiciones de trabajo también pueden comprometer la lactancia.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si no es posible eliminar el riesgo se deben adoptar las medidas preventivas necesarias, mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, para evitar la exposición de la trabajadora y, si no es viable, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

El paso de esta situación a contingencia profesional cuya gestión es asumida por las MATEPSS ha dado lugar a un notable incremento en el número de consultas, tanto a los representantes de los trabajadores como a los asesores de la secretaría de salud laboral. Este Apunte informativo pretende proporcionar a los representantes de los trabajadores unas directrices básicas de actuación para la gestión correcta de esta prestación.

Concepto

La prestación económica por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural trata de proteger la salud de la mujer trabajadora, del feto y del recién nacido; y de cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante el período de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad.

¿Cuándo no se considera protegida la situación de riesgo?

No tendrá la consideración de protegida aquella que venga derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria?

Las trabajadoras declaradas en situación de suspensión del contrato de trabajo o interrupción de la actividad por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural deberán estar:

- *Afiliadas y en alta* en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. No se exige período mínimo de cotización al considerarse contingencia profesional.

¿Qué trámites debemos realizar?

- Solicitar al profesional médico del sistema público de salud un informe que certifique el embarazo o la lactancia natural.
- Comunicar la situación de embarazo o lactancia natural a la empresa y a las personas con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y a los delegados y las delegadas de prevención.
- Solicitar por medio de la representación legal de los trabajadores la evaluación de riesgos y la eventual existencia de riesgos para su embarazo o lactancia en su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención previstas.
- Solicitar a la empresa la eliminación de los riesgos o, en su caso, el cambio de puesto de trabajo. Si no hay puesto alternativo, se solicitará la suspensión en el puesto de trabajo y la prestación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

La trabajadora deberá solicitar a la entidad gestora (INSS) o mutua la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, acompañando:

- Informe del médico del servicio público de salud que la asiste. En la solicitud en caso de lactancia se adjuntará el informe del pediatra que le esté tratando.
- Declaración de la empresa sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico...

NO existe obligación legal, pero sindicalmente se recomienda comunicar la situación de embarazo o lactancia natural a la empresa por escrito a fin de asegurar y reforzar la protección ante el riesgo.

El empresario tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural. En este sentido se han manifestado distintas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia.

Los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua emitirán certificado que acredite que las condiciones del puesto influyen negativamente en la trabajadora, en el feto y/o en el lactante.

El Director Provincial de la entidad gestora de la provincia en que resida la interesada dictará y notificará la resolución a la interesada en el plazo de 30 días.

¿Cuándo se inicia la prestación?

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, tras la declaración de situación de riesgo emitida por los servicios médicos competentes.

¿Cuál es el período máximo de duración de la prestación por riesgo de embarazo?

No hay un período máximo de duración establecido, por lo que se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, con la excepción aludida en el párrafo anterior.

Por tanto, la duración de la prestación estará únicamente limitada por la propia existencia del riesgo.

¿Y la duración de la prestación por lactancia natural?

Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo y finalizará en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la trabajadora se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo/actividad profesional anterior o a otro/otra compatible con su situación.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía es el 100 por cien de la base reguladora, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

Al efectuarse el pago se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social (trabajadoras por cuenta ajena) y, en su caso, las retenciones que procedan por IRPE.

¿Puede acceder a la prestación una trabajadora que se encuentra en situación de desempleo?

Para ser beneficiaria de esta prestación la trabajadora deberá cumplir, entre otros, el requisito de estar afiliada y en alta en un régimen de Seguridad Social.

Consecuentemente, la trabajadora no podrá acceder a la prestación desde una situación asimilada a la de alta ni desde la situación de no alta.

¿Es incompatible con el trabajo la prestación de riesgo durante el embarazo?

No. La percepción del subsidio es compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que viniera desempeñando o incluso que pudiera comenzar a desempeñar después de la suspensión del contrato y que no impliquen riesgo durante el embarazo.

Es decir, puede realizar otros trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena si son compatibles con su estado.

En caso de la extinción del contrato o la relación laboral, ¿persiste la prestación?

No. En caso que la trabajadora finalice su vinculación con la empresa -por ejemplo, por tener un contrato temporal, un contrato por obra y servicio o un contrato fijo discontinuo en el que termina el tiempo de actividad- automáticamente cesa este tipo de prestación, puesto que el contrato ya no estaría en suspensión ni existiría un puesto de trabajo que propicie el riesgo para la gestación (art. 37 RD 295/2009).

74

¿Se puede acceder a la Incapacidad Temporal durante la situación de riesgo por embarazo o lactancia natural?

No. Finalizada la situación de riesgo, si la beneficiaria precisa asistencia sanitaria y se encuentra impedida para el trabajo, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda, siempre y cuando reúna los requisitos generales para tener derecho a esta prestación.

¿Se puede acceder a la situación de riesgo por embarazo o lactancia materna después de una situación de baja?

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal y, durante la misma, solicite la prestación de riesgo durante el embarazo, no procederá el reconocimiento, en su caso, del subsidio hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal. Desde una situación de pluriactividad, en la que la trabajadora está incluida en varios regímenes, ¿podría tener derecho al subsidio en cada uno de ellos?

Desde una situación de pluriactividad, en la que la trabajadora está incluida en varios regímenes, ¿podría tener derecho al subsidio en cada uno de ellos?

Si la situación de riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas la trabajadora sí tendrá derecho a la prestación en cada uno de los regímenes, siempre que reúna los requisitos exigidos de forma independiente en cada uno de ellos.

Si la situación de riesgo no afecta a todas las actividades realizadas la trabajadora tendrá derecho al subsidio únicamente en el régimen en que esté incluida la actividad de riesgo.

Nulidad de despido

La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la nulidad del despido, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio de los derechos señalados, para los periodos de:

8. Suspensión del contrato por maternidad.
9. Suspensión por riesgo durante el embarazo.
10. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.
11. Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural.

Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los contratos de sustitución

Se bonifican al 100 por cien las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en la LPRL, sea destinada a un puesto compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

DUDAS RELATIVAS A LA ACTUACIÓN DE LAS MUTUAS

¿Qué hacer si la mutua requiere a la trabajadora embarazada para una revisión médica previa a la concesión de la prestación?

Puede darse el caso de que la mutua requiera a la trabajadora embarazada para someterse a una revisión médica previa a la tramitación de la prestación, que consiste en una analítica de sangre y una ecografía, para confirmar que el embarazo de la trabajadora es “normal”.

La trabajadora **no tiene obligación de someterse a examen médico alguno** previo por parte de la mutua. Es el puesto el que está enfermo y no la persona que lo ocupa. Con el certificado del médico del Servicio Público de Salud, en la que se hace constar que la trabajadora tiene un embarazo sin riesgo, es suficiente.

¿Qué hacer en el caso de que la mutua rechace la solicitud de prestación por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o se halla en periodo de lactancia natural?

Es posible que el Servicio de Prevención o la mutua no reconozcan una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural.

El INSS remitió a las mutuas un documento de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) sobre riesgos para el embarazo y otro realizado por la Asociación Española de Pediatría (AEP) sobre riesgos durante la lactancia natural. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha avalado estos dos documentos indicando a las mutuas que será éste el que les sirva de orientación.

76

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición final tercera, encomendó al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la elaboración de unas directrices sobre la evaluación del riesgo laboral de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Este documento, elaborado por el INSHT, da cumplimiento a este mandato y tiene como principal objetivo poner a disposición de los diferentes agentes implicados unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

En caso de que no se reconozca una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural recomendamos acudir a los Gabinetes de Salud Laboral y, en su caso, a los Servicios Jurídicos del Sindicato, donde valorarán la causa de denegación de la prestación e intentarán facilitar una solución por diferentes procedimientos:

- Presentar una reclamación por escrito en la mutua dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional.
- Como alternativa, que no suple los demás trámites pero los complementa: el uso de la **Oficina Virtual de Reclamaciones** (<http://www.ovrmatepss.es/virtual/>). De tal modo nos aseguramos de que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad So-

cial está al tanto del rechazo producido y de la correspondiente reclamación y obligamos además a la mutua a que conteste por escrito en un plazo no superior a 20 días.

- Para garantizar el buen desarrollo del embarazo y la lactancia natural y que no sufra un menoscabo irreparable hemos de acudir al médico de familia, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común, en tanto se resuelve la reclamación en la mutua:
 - Presentar una reclamación previa ante el INSS para que quede constancia de la actuación de la mutua en este caso y de nuestro desacuerdo con la misma.
 - Iniciar un procedimiento de determinación de contingencia; se presenta al INSS y lo puede iniciar la Inspección médica o la propia trabajadora.
 - Interposición de las correspondientes demandas judiciales ante el Juzgado de lo Social competente en demanda del reconocimiento del derecho y de la prestación; ello puede incluir en su caso las correspondientes acciones de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales si se considera que ha existido una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 de la CE). Los incumplimientos de las obligaciones en materia de protección de la salud de la mujer embarazada, que haya dado a luz o se halle en periodo de lactancia y de su descendencia pueden implicar la vulneración de los derechos a la igualdad y a la vida y a la integridad física y moral reconocidos como derechos fundamentales en nuestra Constitución (artículos 14 y 15 de la CE). (Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007 de 27 de marzo de 2007).

Y, ¿si la mutua alega no tener el certificado de la empresa conforme al cual no existen lugares de trabajo exentos de riesgo?

Para iniciar el procedimiento es necesario que la empresa reconozca que el puesto que ocupaba la trabajadora constituye un riesgo en la situación actual (embarazo o lactancia) y que no existe un puesto alternativo sin riesgo. Si no lo hace así, la actuación sindical pasa por evidenciar esta realidad a través de un comunicado a la empresa pidiéndole responsabilidades y actuaciones inmediatas. Con este comunicado iniciará las acciones ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) o en el Juzgado de lo Social.

Y ¿si la empresa reconoce que no tiene un puesto seguro para la trabajadora embarazada pero la mutua se niega a tramitar la prestación por riesgo?

Se le debe exigir que su negativa se exprese por escrito a la trabajadora de manera motivada (lo que es importante para tomar medidas legales).

Se recurrirá al Juzgado de lo Social para que se reconozca a la trabajadora el derecho a la suspensión por riesgo durante el embarazo.

Debemos tener en cuenta que los criterios que siguen las mutuas para considerar adecuada una suspensión de contrato por riesgo son los de la SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia) y de la AEP (Asociación Española de Pediatría).

Hay que recordar que estos criterios son meramente orientativos y que la situación de cada trabajadora debe ser valorada individualmente.

¿Puede citar la mutua a la trabajadora mientras ésta perciba la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?

En algunas ocasiones las mutuas citan para una revisión médica a las trabajadoras a fin de comprobar que persiste la situación de embarazo y de lactancia materna. Dicha comprobación no se debe realizar con una revisión médica sino aportando un informe del médico del sistema público de salud que certifique la continuación del embarazo y la lactancia materna. Hay que recordar que para iniciar la solicitud de la prestación es el médico del sistema público quien emite informe para certificar el embarazo y la lactancia natural.

Inspección de Trabajo



Son frecuentes por parte de la parte empresarial los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que llevan a no adoptar las medidas que la Ley obliga para proteger la vida y la salud de la parte trabajadora.

Usadas todas las vías de negociación posibles, y no habiéndose conseguido eliminar y reducir los riesgos presentes en el lugar de trabajo procede, en cumplimiento de nuestras obligaciones como delegadas y delegados de prevención, presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), para que verifique los hechos denunciados y en su caso requerir la subsanación de las deficiencias detectadas o la imposición de la sanción correspondiente.

La Inspección de Trabajo tiene, entre otras, la función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción que corresponde, cuando compruebe una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Además de asesorar e informar a las empresas y a las trabajadoras y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Formular una denuncia supone iniciar un proceso administrativo en el que se involucra a la Inspección en su calidad de fiscalizadora de la actuación preventiva. Pero no implica un cese de la acción sindical, sino que requiere de actuaciones específicas de acompañamiento y seguimiento de la denuncia para asegurarte de que ésta es efectiva. Desde la redacción del escrito que presentas hasta que se levanta el acta hay una serie de actuaciones que debes realizar.

Por tanto, el objetivo de esta hoja informativa es conocer el procedimiento de la actuación de la ITSS ante una denuncia, centrada en nuestra actividad sindical como delegadas y delegados de prevención.

ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA DENUNCIA

Las denuncias deben hacerse con método:

- Hacer la denuncia por **escrito**. Siempre con copia.
- Existe un **modelo de denuncia** que nos garantiza que no olvidaremos ningún dato necesario para su tramitación. Aunque no se utilice dicho modelo de denuncia el trámite se admite, pero puede que retrase su resolución el hecho de que falte algún dato. En todo caso recuerda que los datos del modelo son necesarios, ya que facilita la identificación de la empresa.
- Describir las situaciones de **riesgo y/o los daños** a la salud (posibles o ya producidos).
- Citar la **legislación y normativa** que avalan nuestra denuncia.
- Cuando en la legislación no se presente de forma explícita un tema específico, citaremos los **principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...) mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras ...”

Siempre que se produzcan daños a la salud de los trabajadores es conveniente interponer denuncia ante la ITSS, con el objeto de disponer de pruebas para posibles actuaciones posteriores y favorecer la protección de los derechos de la persona afectada. Debemos solicitar siempre que exista evidencia de falta de medidas de seguridad el recargo de prestaciones.

80

¿Cuál es el contenido?

- Datos personales de la o del denunciante o denunciantes: nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificación (NO PONER EL DOMICILIO DE LA EMPRESA) y teléfono de contacto.

Conforme al artículo 20.5 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no se tramitarán las denuncias anónimas.

Las Inspectoras y los Inspectores tienen el deber de considerar confidencial el origen de las denuncias, estando obligados a no revelar la identidad de las o los denunciantes a las empresas objeto de inspección.

- Identificar a las o los presuntamente **responsables**: nombre o razón social, ubicación de la empresa y actividad a la que se dedica.
- Qué motivos llevan a presentar la denuncia. Es vital argumentar el porqué de los posibles incumplimientos en materia de Seguridad y Salud. Se recomienda aportar, anexando a la denuncia, informes que razonen los motivos de dicha denuncia.

- Señalar claramente lo que **solicitamos** a la Inspección de Trabajo para poder hacer un seguimiento de sus actuaciones.
- Finalmente se **fecha** la denuncia y se **firma**.

La DENUNCIA y los DOCUMENTOS ANEXOS (si los hay) serán entregados en el registro de la Inspección Provincial de Trabajo, donde cursarán su entrada. **ES IMPORTANTE QUE LLEVEMOS EL ORIGINAL Y UNA COPIA**, con el fin de que una de ellas y el original se quede en la Inspección y otra se la quede la persona que realiza la denuncia con el sello de entrada.

IMPORTANTE: Las Delegadas y los Delegados de Prevención deberían poner como domicilio a efectos de notificación la sede del Sindicato (Federación o Comarca).

¿Cómo se realiza el seguimiento?

- El organismo que da soporte técnico a la ITSS en materia de seguridad y salud en el trabajo es el **Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo** dependiente de la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Pasados 15 días, aproximadamente, desde la fecha de registro, la denuncia ya habrá sido asignada a una Inspectora o un Inspector. Así que, podemos pasar por el **registro o llamar por teléfono** (91 363 56 48) y pedir información del número de expediente que se le ha asignado (que es diferente al número de registro) y el nombre de esa Inspectora o Inspector, además del despacho, el teléfono directo y el día que atiende visitas.
- Una vez conocidos los datos anteriores podemos pasar a visitarle e interesarnos por la evolución de la denuncia, ver si necesita más documentación y acordar la fecha en la que va a realizar la visita al lugar referido en la denuncia. Con esta labor adelantamos su actuación, ya que evitamos esperar a la citación.
- Realizar un **seguimiento** de todas las actuaciones hasta la resolución de la denuncia y del cumplimiento por parte de la empresa, a través del informe de Inspección de trabajo del que, como denunciante, deberemos tener una copia. Además, del preceptivo acompañamiento en las visitas a la empresa, obtención de las diligencias del libro de visita, etc.

¿Dónde se encuentra recogida esta relación?

En el **artículo 40 de la LPRL** se establece que “los trabajadores y/o sus representantes:

- Podrán **recurrir a la ITSS** al considerar insuficientes las medidas adoptadas y los medios utilizados.
- El **inspector informará a los Delegados y Delegadas de Prevención** sobre los resultados de sus visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas.

ACTUACIÓN INSPECTORA

¿Cómo se realizan las inspecciones?

Principalmente mediante la visita a los centros o lugares de trabajo; también mediante la comparecencia de los sujetos obligados, en las oficinas de la Inspección u otra oficina pública; requiriendo información o documentación o solicitando un informe técnico. Pueden ser complementarias.

¿Cuál es el resultado?

Como resultado de su actuación, de la que habrá de dejar constancia en el **Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad**⁶, que debe existir y estar a su disposición en todos los centros de trabajo, la Inspectora o el Inspector puede adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- Realizar **advertencias o recomendaciones verbales** sobre la forma de cumplir la normativa de prevención, siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a las trabajadoras ni a los trabajadores.
- Formular **requerimientos** para la subsanación de las deficiencias observadas en las “condiciones de trabajo” e indicar las correcciones o adaptaciones necesarias con indicación del plazo para llevarlas a cabo y la obligación de justificar su cumplimiento ante la Inspección, salvo que se trate de una situación de riesgo grave e inminente.

82

Si la Inspectora o el Inspector realiza el requerimiento y no es cumplido por la empresa dentro del plazo establecido, hay que volver a denunciar poniendo el énfasis en el incumplimiento y reflejando el número de la Orden de Servicio establecida (se encuentra en la contestación o requerimiento).

- **Paralización de los trabajos o tareas** en los que se constate riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas que están trabajando. Será comunicado a la empresa responsable, mediante notificación formal o diligencia y dando cuenta inmediata de la misma a la Autoridad Laboral competente, quien la pondrá en conocimiento inmediato de las personas trabajadoras afectadas, del Comité de Seguridad y Salud, de la Delegada o el Delegado de Prevención o, en su ausencia, de las y los representantes del personal. La empresa dará cuenta a la Inspectora o al Inspector de Trabajo y Seguridad social del cumplimiento.
- Iniciar el **procedimiento sancionador** mediante la extensión de la correspondiente acta de infracción u obstrucción.

La extensión del acta de infracción es compatible con la formulación del requerimiento para la subsanación de las deficiencias detectadas, y es preceptivo hacerlo cuando de la infracción normativa se deriven perjuicios directos para el trabajador, las circunstancias del caso lo aconsejen o se haya incumplido total o parcialmente el requerimiento formulado con anterioridad.

⁶ Legalmente se denomina Diligencia

- Proponer al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) un **recargo del 30 al 50 por 100 en las prestaciones económicas** derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tengan su causa en faltas de medidas de seguridad e higiene.
- Proponer incremento o reducción en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos laborales.
- Comunicar al **Ministerio Fiscal**, por conducto de la Jefa o del Jefe de la Inspección que proceda en su caso, la existencia de infracciones que pudieran ser constitutivas de delito.

Solicita copia de la diligencia, ya que te ayudará en las funciones que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales te otorgan para la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

Y en la visita, ¿qué hacemos las delegadas y los delegados?

Comprobar que las condiciones en las que la Inspectora o el Inspector efectúa la visita son las habituales en la empresa.

Insistir hasta que dicte efectivamente una resolución o el problema se resuelva.

Si la resolución es insatisfactoria, recurrirla (dirigirse a los servicios jurídicos del Sindicato).

En las visitas de la ITSS para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales el inspector de trabajo debe comunicar su presencia al comité de seguridad y salud, al delegado de prevención o, si este estuviera ausente, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante su visita y formularle las observaciones que crean oportunas.

¿A quién se comunican los resultados de la actuación inspectora?

Debes conocer que la ITSS notifica de forma obligatoria los requerimientos y actas de infracción a la parte denunciada.

La ITSS comunica a todas las partes interesadas incluyendo a las y los denunciantes, información por escrito de la decisión tomada, si se levantó acta de infracción, se realizó seguimiento, o no se tomó ninguna decisión; informando al mismo tiempo, de los recursos que corresponden contra dicha resolución, ante que órgano debe ponerse y en que plazos.

La resolución emitida pondrá fin a la vía administrativa, a partir de ese momento y en caso de disconformidad deberá acudir a la vía judicial.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La ITSS es también **competente** para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas.

El procedimiento especial de actuación de la ITSS para la imposición de medidas correctoras de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado se puede iniciar a petición de los representantes del personal, mediante denuncia. En este caso, se debe acompañar de una relación de las **actuaciones previas** realizadas por las delegadas y los delegados de prevención, ante la jefatura del centro administrativo de que se trate, así como, en su caso, informe del comité de seguridad y salud correspondiente

La Administración no puede ser condenada al pago de multas por sus infracciones (aunque sí al recargo de prestaciones), sino que se le impondrá **obligatoriamente** la realización de las medidas **correctoras** de los correspondientes incumplimientos con plazo para su ejecución.

La Inspectora o el Inspector actuante dará traslado de la propuesta de requerimiento a las y los representantes del personal, los cuales podrán formular alegaciones en el plazo de quince días hábiles desde la notificación de la propuesta de requerimiento.

Prevención y control en máquinas y equipos de trabajo



Desde la entrada en vigor de la legislación sobre máquinas y equipos de trabajo ha transcurrido ya mucho tiempo, pero es muy común encontrar empresas con máquinas que incumplen la normativa que les es aplicable.

Este incumplimiento puede deberse, por un lado, a la antigüedad del parque de maquinaria y a que el empresario ha incumplido el plazo establecido para la puesta conforme a norma de estas máquinas. Por otro lado, existen máquinas y equipos de trabajo mal instalados, con seguridad anulada o “puenteada”, y con modificaciones sustanciales que han originado una nueva máquina que no cumple con los requisitos normativos en materia de seguridad.

La legislación sobre máquinas y equipos de trabajo es extensa y en algunos aspectos compleja. Y además, en múltiples ocasiones, nos encontramos con que se mezclan las obligaciones de los fabricantes con las de los usuarios de máquinas, no diferenciando, por ejemplo, la obligación de colocar el marcado CE en una máquina (obligación de fabricante) con la obligación de adecuar una máquina instalada en una empresa a las condiciones exigidas en el Real Decreto 1215/1997 (obligación del usuario).

Por ello, con esta hoja informativa se pretende dotar al trabajador, y a los representantes sindicales, de unos conocimientos mínimos sobre la legislación y requisitos legales que hay que exigir tanto a las máquinas como a cualquier equipo de trabajo que nos encontremos en los centros de trabajo. Igualmente orientarles sobre cómo actuar ante máquinas y equipos de trabajo que carecen de marcado CE; ante una modificación sustancial de estos equipos, y ante las herramientas manuales y equipos que no tienen la consideración de máquinas.

Por último se hace un repaso a las medidas de seguridad aplicables a máquinas y equipos de trabajo, y a los riesgos más comunes que se pueden encontrar y las medidas correctoras que se pueden aplicar.

El objetivo es dotar al trabajador, y a los representantes sindicales, de unos conocimientos mínimos sobre la legislación y requisitos legales que hay que exigir tanto a las máquinas como a cualquier equipo de trabajo que nos encontremos en los centros de trabajo.

Definiciones

- **Máquina:** conjunto de órganos unidos entre sí, uno de los cuales ha de ser móvil, accionado por una energía o fuerza distinta de la humana (taladro, prensa, etc.).
- **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, conjunto de máquinas, aparato o instrumento (silla, bolígrafo, etc.).

Normativa de seguridad y salud

La normativa de seguridad y salud relativa a las máquinas trata de modo diferenciado los aspectos de comercialización y de uso. Por ello existen disposiciones dirigidas a los fabricantes de máquinas y otras que regulan su utilización, por lo que se dirigen a los empresarios:

1. Normas dirigidas a los fabricantes: se pretende que en el mercado circulen legalmente sólo máquinas seguras, concebidas y diseñadas teniendo en cuenta todas las exigencias de seguridad (RD 1644/2008, de aplicación de la nueva Directiva de Máquinas 2006/42/CE, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas). Este RD también se aplicará a: los equipos intercambiables; los componentes de seguridad; los accesorios de elevación; las cadenas, cables y cintas; los dispositivos amovibles de transmisión mecánica; y a las cuasi máquinas.

2. Normas dirigidas a los empresarios: tienen la finalidad de garantizar que esas máquinas seguras se utilizan de forma también segura en los lugares de trabajo. Están en su mayoría en el RD 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Estas normas se aplican tanto a las máquinas como a las herramientas manuales.

Por lo tanto, y a grandes rasgos:

Las obligaciones de los fabricantes son

- Garantizar la realización de una evaluación de riesgos con el fin de determinar los requisitos de seguridad y de salud que se aplican a la máquina, y diseñar y fabricar la misma teniendo en cuenta los resultados de esa evaluación.
- Determinar los límites de la máquina, lo que incluye el uso previsto y su mal uso razonablemente previsible.
- Identificar los peligros que puede generar la máquina y las correspondientes situaciones peligrosas.
- Estimar los riesgos, teniendo en cuenta la gravedad de las posibles lesiones o daños para la salud y la probabilidad de que se produzcan.
- Valorar los riesgos, con objeto de determinar si se requiere una reducción de los mismos.
- Eliminar los peligros o reducir los riesgos derivados de dichos peligros, mediante la aplicación de las siguientes medidas preventivas:
 - Eliminar o reducir los riesgos en la medida de lo posible.

- Adoptar las medidas de protección que sean necesarias frente a los riesgos que no puedan eliminarse.
- Informar a los usuarios acerca de los riesgos residuales debidos a la incompleta eficacia de las medidas preventivas adoptadas, indicar si se requiere una formación especial y señalar si es necesario proporcionar algún equipo de protección individual.
- Al redactar el manual de instrucciones deberá preverse no sólo el uso previsto de la máquina, sino también cualquier mal uso razonablemente previsible.
- Tener en cuenta las molestias que pueda sufrir el operador por el uso necesario o previsible de un equipo de protección.
- Entregar la máquina con todos los equipos y accesorios para que se pueda regular, mantener y utilizar de manera segura.

En definitiva, cumplir con los requisitos esenciales de seguridad. El fabricante debe asegurar que la máquina no compromete la seguridad ni la salud de las personas cuando está instalada y mantenida convenientemente y se utiliza de acuerdo con el uso al que se destina. Incluso debe garantizar la seguridad de todos los usos razonables de la máquina y prever dispositivos que dificulten su uso anormal.

También debe de asegurar que esté disponible el expediente técnico de la máquina, el cual debe de incluir una evaluación de riesgos de la misma, y que se lleve a cabo el procedimiento de evaluación de conformidad de la máquina. Este procedimiento de evaluación de conformidad se puede realizar mediante el control interno del propio fabricante, por un examen CE de tipo, o por el procedimiento de aseguramiento de calidad total. Dependiendo de la máquina de la que se trate, se utilizarán uno u otro procedimiento de evaluación.

Gracias a la adopción de todas estas medidas se consigue la «declaración de conformidad y marcado CE», que posibilitan la puesta en servicio de la máquina y la libre comercialización por los Estados miembros de la Unión Europea.

También debe elaborar un completo manual de instrucciones, redactado en castellano, que obligatoriamente entregará junto con la máquina. En este manual se describirán todas las características técnicas de la misma; condiciones de uso, montaje y mantenimiento; dispositivos de seguridad incorporados, riesgos residuales, formas de evitarlos, y las instrucciones para que pueda efectuarse sin riesgo la puesta en servicio, la utilización, el mantenimiento, la instalación y el montaje del equipo.

Las obligaciones de los empresarios son

Garantizar que sus máquinas cumplen todas las normas que les son aplicables. El marcado «CE» y la «declaración de conformidad» son la mejor garantía para el empresario de que su máquina cumple con la legislación. Además se asegurará de que la máquina, en su emplazamiento concreto y en sus condiciones de uso reales, no presenta riesgos para la salud de los trabajadores o que dichos riesgos se han reducido al mínimo.

Tiene que tener en cuenta los principios ergonómicos a la hora de diseñar el puesto de trabajo y disponer lo necesario para que las máquinas se usen de acuerdo con sus prescripciones técnicas de seguridad y evitar su uso cuando se tenga conocimiento de que no ofrece garantías de seguridad.

Asegurar el mantenimiento necesario de la máquina, para que conserve las condiciones de seguridad exigidas y realizar las revisiones, inspecciones y comprobaciones reglamentarias en los plazos establecidos.

Informar y formar, de forma práctica, a los trabajadores sobre los riesgos para la salud que presentan las máquinas y las condiciones de utilización dispuestas en el manual de instrucciones, al cual tendrán acceso. Por lo tanto, se debe restringir el uso de máquinas que requieran conocimientos especiales a las personas designadas y preparadas para ello.

¿Qué exigir a una máquina o equipo de trabajo?

Toda máquina y equipo de trabajo deben de:

- Ser seguros. No deben presentar riesgos para la salud de los trabajadores o han debido ser reducido al mínimo.
- Disponer de marcado CE.
- Tener “declaración de conformidad”.
- Ir acompañados de un manual de instrucciones en castellano.
- Disponer de las medidas de seguridad y las protecciones correspondientes.
- Ser usados para lo que han sido diseñados y de acuerdo con lo establecido en el manual de instrucciones.

88

La única salvedad son las **máquinas adquiridas con anterioridad al 1-1-95**. No es obligatorio que tengan el marcado CE ni la declaración de conformidad del fabricante. Sin embargo, sí les es de aplicación el RD 1215/1997, el cual establecía un plazo (**ya transcurrido**) para que los empresarios las adecuaran al citado Real Decreto. Por lo tanto, el empresario será el único responsable de que la máquina sea segura, y deberá identificar y evaluar los posibles riesgos existentes en estas máquinas y adoptar las medidas oportunas para hacerlos desaparecer o reducirlos.

¿Qué ocurre si una máquina no tiene marcado CE?

Si alguna máquina no tuviera el marcado “CE”, será imprescindible la presencia de recursos preventivos en la empresa en el momento de su uso. El artículo 22 bis. del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) sobre presencia de los recursos preventivos así lo establece:

Será necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos: (...) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales: (...) Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración

con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

¿Qué debemos vigilar ante la modificación de una máquina?

La modificación de una máquina tiene como objeto el realizar cambios en la misma. Estas modificaciones deben de estar sujetas al cumplimiento de lo establecido en el RD 1215/1997.

- Modificaciones menores: son las que no afectan ni a la estructura ni al funcionamiento previsto de la máquina.
- Modificaciones mayores: son las que afectan de manera sustancial a la máquina dando como resultado una nueva. En este caso, y dado que se altera el funcionamiento previsto de la máquina, el marcado “CE” existente queda invalidado y por lo que el fabricante, propietario y/o reparador deberá emitir un expediente técnico, otro manual de instrucciones y preparar la Declaración de Conformidad.

Las herramientas manuales, ¿son máquinas?

Sin duda son los instrumentos de trabajo más antiguos y nos resultan tan familiares que no pensamos que puedan ser peligrosos. Sin embargo, producen muchos accidentes. Estos son los principales riesgos que se presentan al utilizar estos equipos de trabajo:

- Utilización en tareas para las que no están diseñadas, ej.: uso de un destornillador como palanca o cincel.
- Uso de herramientas de características inadecuadas para la operación, ej.: cincel demasiado pequeño o llave demasiado grande.
- Operaciones peligrosas dirigidas a una parte del cuerpo, ej.: mantener la pieza en la palma de la mano mientras se desatornilla o se corta.
- Mantenimiento inadecuado de la herramienta, ej.: zona de corte no afilada, lima embotada, cabeza de cincel deformada, etc.
- Falta de formación y entrenamiento en su correcto uso.
- Transporte inadecuado, ej.: llevar herramientas en el bolsillo.
- Almacenamiento en cualquier sitio, en lugar de utilizar estuches, cajas o soportes específicos.

A la hora de adquirir herramientas el que lleven la marca CE nos puede dar garantías. Para algunos trabajos de especial peligrosidad, se ha de seleccionar un determinado tipo de herramienta, que cumpla con determinadas normas específicas (normas CEN, normas UNE sobre determinados productos industriales) orientadas a proteger ante un riesgo en concreto.

La empresa debe vigilar que se sigan las siguientes pautas:

- Hay que seleccionar las herramientas correctas para cada trabajo y no usarlas para otros fines que no sean los suyos específicos, ni sobrepasar las prestaciones para las que técnicamente han sido concebidas.
- Verificar el buen estado de conservación de las herramientas antes de usarlas y retirar las deficientes inmediatamente. Realizar revisiones periódicas de las herramientas.
- Transportar las herramientas de forma segura, llevándolas en cajas, maletas o bolsas, con los filos y las puntas protegidos. En trabajos en altura las herramientas y demás accesorios que deba utilizar el trabajador deberán estar sujetos al arnés, al asiento del trabajador o por otros medios adecuados.
- Guardar las herramientas ordenadas, limpias y en un lugar seguro. El desorden dificulta la selección del utensilio preciso y conduce a que se usen otros menos adecuados.
- Utilizar los equipos de protección personal necesarios, de acuerdo a la evaluación de riesgos.
- El uso de herramientas manuales requiere formación de los trabajadores, a un nivel suficiente como para que puedan actuar de forma preventiva incluso ante imprevistos.

¿Y si nos encontramos un equipo sin consideración de máquinas?

En las empresas nos podemos encontrar con equipos, aparatos y/o instalaciones que la normativa no los considera específicamente como “máquinas”. En estos casos se les aplican Reglamentos específicos, con sus correspondientes Instrucciones Técnicas Complementarias (ITC).

90

Nos estamos refiriendo a:

- Aparatos a presión.
- Recipientes a presión simples.
- Aparatos e instalaciones de gas.
- Almacenamiento y distribución de gases licuados del petróleo envasados, instalaciones petrolíferas.
- Almacenamiento de productos químicos.
- Instalaciones de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria.
- Plantas e instalaciones frigoríficas.
- Instalaciones de protección contra incendios.
- Ascensores, aparatos de elevación y manutención.
- Reglamento electrotécnico para baja tensión.
- Reglamento de líneas aéreas de alta tensión.
- Condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- Protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- Instalaciones nucleares y radioactivas.
- Instalación y utilización de aparatos de rayos X con fines de diagnóstico médico.
- Medidas de protección de los trabajadores frente a los riesgos de exposición al ruido.
- Aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.

También nos podemos encontrar con ciertas máquinas -tales como sierras, prensas, plataformas elevadoras, etc. (anexo IV)- en las que el fabricante puede optar por construir la máquina bajo normas armonizadas tipo UNE-EN y presentar el proyecto de seguridad (Expediente Técnico) ante un organismo de control para que lo custodie, o bien que un organismo de control verifique la máquina en caso de que se haya construido sin normas armonizadas.

¿Qué medidas de seguridad son aplicables a una máquina o equipo de trabajo?

1. Integradas en las máquinas y equipos de trabajo

- Medidas de prevención intrínseca. Evitan o reducen al máximo el peligro, fundamentalmente en la fase de diseño.

Evitar salientes y aristas punzantes o cortantes, aplicar mecanismos seguros, evitar fatiga de los materiales, instalar mandos seguros, sistemas de extracción, etc.

- Medidas de protección. Protegen de riesgos no evitados en la fabricación.

Resguardos y defensas que encierran o evitan el acceso a partes móviles.

Dispositivos de protección, que permiten el acceso a partes móviles anulando previamente el movimiento.

- Medidas de advertencia. Advierten e informan de los peligros y se encuentran en los manuales de uso.

Son las instrucciones técnicas, el libro de instrucciones, los planos y esquemas, la señalización, etc.

- Medidas suplementarias. Son medidas de emergencia que se aplican fuera de las condiciones y uso normales de los equipos.

Dispositivos de parada de emergencia y de rescate de personas, consignación de máquinas, etc.

2. No integradas en las máquinas y equipos de trabajo

- Métodos de trabajo y normas internas en el manejo de equipos.
- Medidas de formación e información específicas para el manejo del equipo de trabajo en función de los riesgos y forma de evitarlos.
- Mantenimiento eficaz y por personal cualificado, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante, conservando los registros del mismo.
- Medidas de protección personal.

Riesgos más comunes que nos podemos encontrar en una máquina

Riesgos	Medidas propuestas
Riesgo de atrapamiento, aplastamiento, corte, punzamiento, etc. Se denominan Riesgos Mecánicos	Resguardos, dobles mandos, barreras foto-eléctricas, paradas de emergencia...
Riesgo de quemaduras por contacto térmico	Aislar partes calientes Uso de EPI y señalización
Riesgo de caída en máquinas a las que se accede en altura	Uso de barandillas y rodapiés Uso de EPI
Riesgo eléctrico: - Contacto directo (tocar partes activas) - Contacto indirecto (tocar partes puestas accidentalmente en tensión)	Envolventes (cubrir aparatos eléctricos) Magneto-térmicos (cortan corriente si hay sobrecarga) Diferenciales (cortan corriente si hay contacto indirecto)
Riesgo ergonómico (no adaptación de la máquina o su entorno al trabajador)	Situar los mandos accesibles sin tener que adoptar posturas forzadas Adaptación de la máquina al trabajador
Riesgo de inhalación de contaminantes (higiene)	Encerramiento, encapsulamiento.. Extracción localizada Ventilación de la zona Uso de EPI
Ruido o vibraciones	Intervención en el origen (diseño y mantenimiento de la máquina) Intervención en la transmisión (aislamiento, pantallas, silenciadores) Sobre el trabajador (cabinas, reducción del tiempo de exposición, rotación, EPI)

Mutuas



Las mutuas surgieron con el propósito de cubrir las necesidades que con relación a los accidentes laborales se producían y con la idea de curar con rapidez a la gente trabajadora que se accidentaba para que siguieran siendo productivos rápidamente.

Con el paso de los años ha ido cogiendo cada vez más poder, que abarca toda la gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la mayoría de la cobertura por contingencias comunes, riesgo por maternidad y lactancia natural, etc.

Debido a los últimos cambios introducidos en la normativa, sobre todo en lo referente a las mutuas y la Seguridad Social, desde la secretaría de Salud Laboral de CCOO reeditamos esta hoja informativa para esclarecer algunos aspectos clave que han cambiado.

No obstante, debes tener en cuenta que es relativamente complejo y que aquí no podemos contártelo todo, por lo que te aconsejamos que ante cualquier duda acudas cuanto antes a tu delegada o delegado sindical o al propio sindicato para ver tu caso particular. Así como, la lectura de cualquier guía que desarrolle más el tema.

93

El objetivo de este documento es recoger, de una forma sencilla, algunos aspectos sobre las mutuas. En él hemos intentado plasmar qué son, cuáles son sus competencias y ámbitos de actuación. También hemos recogido las pautas de actuación ante distintos supuestos que se pueden dar en nuestra vida laboral.

Esperemos que os sea de utilidad para la intervención sindical en vuestras empresas; con eso habremos cubierto el objetivo propuesto.

¿Qué son?

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, se las define como “asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el Registro especial dependiente de éste, que tienen por finalidad co-

laborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada”.

Su colaboración en la gestión comprende las siguientes actividades:

- Colaboración en la gestión de las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Control de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Gestión de la prestación por cese de actividad.
- Cobertura de las prestaciones durante el riesgo por embarazo y lactancia natural.
- Prestaciones por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad muy grave.
- BONUS.

La decisión de asociarse a una mutua o a otra corresponde a la empresa. No obstante, este tiene la **obligación de consultar** a las y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

El punto b de la Disposición Adicional 14 de la Ley 27/2011 dice que: “protegiendo la libertad del empresario, con la participación de sus trabajadores, para la elección de mutua, (...) respetando tutela y control de la Administración”.

Las trabajadoras y los trabajadores podrán participar, tal y como prevé la Ley, en los cambios de mutua de las empresas, conociendo la posición, tanto de la empresa, como de las mutuas y la Administración, aunque la decisión final reside libremente en la empresaria o el empresario.

94

Colaboración en la gestión de las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En su papel de entidades gestoras de las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, las mutuas deben prestar una serie de servicios que se financian con un porcentaje de la cuota de accidentes de trabajo que mensualmente pagan las empresas asociadas.

Estos servicios son:

1. Asistencia sanitaria y rehabilitadora

Cuando una persona sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la mutua llevará a cabo la prestación de servicios médicos y farmacéuticos para restablecer su salud, así como su aptitud para el trabajo. Las mutuas pueden dar altas y bajas por estas contingencias.

La asistencia sanitaria que se preste comprenderá: el tratamiento médico quirúrgico, las prestaciones farmacéuticas y, en general todas las técnicas diagnósticas y terapéuticas; el suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia y los vehículos si hubiera minusvalía; la cirugía plástica y reparadora, y por último, el tratamiento rehabilitador.

La mutua puede prestar estos servicios bien con recursos propios o bien concertándolos con la sanidad privada o pública.

Dentro de la atención médica sanitaria están incluidas tanto las referidas a la recuperación física como a la psicológica del trabajador o trabajadora.

2. Prestación económica

La prestación económica por incapacidad temporal (IT) trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando a causa de una enfermedad o accidente existe la imposibilidad temporal para trabajar y, a demás, se precisa asistencia sanitaria.

Las prestaciones económicas que tengan su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional son abonadas por las mutuas a la persona beneficiaria, mediante lo que se conoce como **pago delegado**.

3. Aspectos a tener en cuenta

Cuantía

La cuantía de la prestación económica por IT derivada de las contingencias profesionales es del 75 por ciento de la base reguladora, pudiendo verse incrementada hasta el 100 por cien a través del convenio colectivo.

Plazo de percepción

El plazo de percepción será de 365 días prorrogables por otros 180 más.

Tipos de incapacidad

Cuando las lesiones lleguen a ser permanentes y no existe, en principio, posibilidad de recuperación, se genera una situación de incapacidad.

La Ley General de la Seguridad Social distingue distintos tipos de incapacidad:

Incapacidad permanente parcial

- Es aquella que, ocasiona al trabajador una disminución superior al 33 por ciento en sus rendimientos normales para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral y con el trabajo que realiza.
- La cuantía de la prestación será una cantidad a tanto alzado, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora.

Incapacidad permanente total

- Es la incapacidad que inhabilita para el desarrollo de la profesión habitual.
- La cuantía de la prestación será una pensión vitalicia que se obtiene de aplicar un porcentaje (55%) a la base reguladora. También puede excepcionalmente, consistir en una cantidad a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.
- Es compatible con otra actividad laboral que no sea la profesión habitual.
- Se extingue la relación laboral que genera la incapacidad.

Incapacidad permanente total cualificada: Es igual pero por razones de edad (tener cumplidos 55 años), falta de preparación, circunstancias socio-laborales u otras similares, se presume la dificultad para obtener un empleo diferente al habitual y se traduce en un incremento del 20 por ciento a la cuantía de la prestación; es decir, sería de un 75 por ciento.

Incapacidad permanente absoluta

- Es la incapacidad que inhabilita para el desempeño de cualquier profesión. Genera una prestación vitalicia del 100 por cien de la Base Reguladora.

Gran invalidez

- Incapacidad que requiere ayuda de otras personas para realizar funciones esenciales.
- Genera una prestación vitalicia del 100 por cien, más un complemento destinado a remunerar a la persona que atiende al gran inválido.

Lesiones permanentes no invalidantes

- Son aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador o trabajadora.
- Es una indemnización única que está recogida en un baremo publicado oficialmente.
- La trabajadora o el trabajador sigue trabajando en su empresa.

¿Por qué es importante que se reconozcan las contingencias profesionales?

Algunas de estas ventajas son:

Económicas:

- El tratamiento médico-farmacéutico es gratuito en el caso de contingencias profesionales, mientras que en la común se paga un porcentaje (excepto en estado de jubilación).

- Durante el periodo de baja los porcentajes de la base reguladora son más altos en contingencia profesional que en común, así como posibles incapacidades posteriores.
- No es necesario acreditar ningún periodo de carencia, mientras que para contingencias comunes es necesario haber cotizado durante un período mínimo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores.
- La forma de calcular la incapacidad temporal, así como las demás prestaciones, suele ser más beneficiosa en las contingencias profesionales que en las comunes.

Recargo de prestaciones

Si se considera que el accidente o enfermedad profesional se ha producido por falta de medidas de prevención o de protección por parte del empresario, todas las prestaciones económicas que pudieran derivarse de ese accidente o enfermedad se podrán incrementar según la gravedad de la infracción entre un 30 y un 50 por ciento.

El pago de esta prestación recae directamente sobre el empresario, y para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención podrán realizar una denuncia a la Inspección de Trabajo, solicitando en la misma el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

97

Preventivas

Si una contingencia es declarada como profesional, contribuye a hacer visible el riesgo laboral, impidiendo que el sistema público de salud asuma lo que es un coste empresarial y permitiendo que se establezcan las medidas preventivas necesarias para evitar estos daños.

Prestaciones especiales

Son las prestaciones complementarias especiales de carácter social, que se conceden a las trabajadoras o los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o padecen una enfermedad profesional. Se financian a través del presupuesto aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y con cargo a la Reserva de Asistencia Social generado por la mutua.

Este fondo es administrado por una comisión formada por representantes de las empresas y representantes de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas asociadas.

A modo de ejemplo, las ayudas pueden cubrir total o parcialmente necesidades como:

- Ayudas a grandes inválidos para la adecuación de la vivienda u otras necesidades específicas.
- Becas para la readaptación laboral y para cursos especiales.

- Prótesis, elementos ortopédicos o útiles que ayuden a la persona accidentada en sus actividades y/o mejoren su calidad de vida.
- Gastos extraordinarios por hospitalización o tratamiento: dietas, desplazamiento, ayudas a domicilio, tratamientos extraordinarios, etc.
- Fallecimiento: Gastos de Sepelio, becas y ayudas de formación a personas huérfanas, etc.

Para tener acceso a estas ayudas siempre es necesario hacer una solicitud por escrito dirigido a la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua (normalmente todas las mutuas suelen tener un modelo de solicitud que puedes pedir).

Puede solicitar esta prestación la propia persona que ha sufrido el accidente o enfermedad o sus familiares (derechohabientes).

Esta prestación es poco utilizada porque es poco conocida.

Control de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Cuando un accidente o enfermedad no se deriva del trabajo, entonces la incapacidad temporal será por contingencias comunes.

“En el momento de formalizar esta cobertura con una mutua, el empresario deberá entregar a la entidad informe emitido por el comité de empresa o delegado de personal” (art. 69.3 Reglamento Colaboración de mutuas).

98

Al no ser vinculante, su inexistencia no supone la anulación del contrato pero sí un defecto de forma. En Cataluña la Inspección de Trabajo ha entendido que es una obligación de la mutua controlar que el contrato se ajusta a la normativa, por lo que ante la ausencia de informe, debiendo existir éste, ha procedido a sancionar a la empresa y a la mutua.

En la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes la mutua puede ejercer las siguientes funciones:

- Gestión de la prestación económica de IT por enfermedad común desde el mismo día de la baja.
- Desde el primer día de baja la mutua puede realizar reconocimientos médicos. La trabajadora o el trabajador no puede negarse, puesto que la negativa infundada puede dar lugar a la extinción de la prestación. Estos reconocimientos suelen realizarse en las instalaciones de la mutua, aunque también pueden tener lugar en las empresas o en otras instalaciones siempre que sean adecuadas.

En los casos de comparecencia requerida por las entidades gestoras o Mutuas para la realización de exámenes o valoraciones médicas, tanto en los casos de contingencias comunes

como en los de contingencias profesionales, aquéllas abonarán los gastos de transporte que se originen por dicha asistencia. También si es el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) o el INSS.

En los casos de precisar asistencia sanitaria derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se le abonarán todos los gastos de transporte ocasionados.

El traslado debe realizarse en transporte público; la utilización de otros medios –como un taxi, ambulancia o el coche particular– a causa de la dificultad de los desplazamientos u horarios de los mismos debe ser previamente autorizada por el médico o por la entidad gestora.

- La mutua puede hacer propuesta de alta médica, si bien no puede dar el alta directamente, y puede también realizar actuaciones sanitarias tales como pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas. Estas actuaciones son voluntarias para la trabajadora o el trabajador y deben contar con su consentimiento. Además se necesita la prescripción previa de la prueba o intervención por un facultativo del sistema público.

Debe quedarnos claro que el médico de la mutua sólo puede realizar revisiones médicas de control y nuestra obligación es asistir a estas revisiones.

Oficina Virtual de Reclamaciones

Cuando se esté disconforme con la atención que se ha recibido por parte de una mutua pueden plantear ante el Ministerio de Trabajo e Inmigración la reclamación a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones a Mutuas en la página de la Seguridad Social www.seg-social.es, en la dirección <http://www.ovrmatepss.es/virtual/>. La oficina virtual se complementa con un servicio de atención telefónica –902 112 651– que informará sobre las prestaciones de las mutuas. Esas nuevas vías de reclamación se suman a la ya existente: presentar reclamaciones mediante formularios disponibles en las diversas ventanillas de cada una de las mutuas. Estas reclamaciones también se pueden gestionar desde los servicios de asesoramiento del sindicato, aclarando que se hace en nombre de la trabajadora o del trabajador y adjuntando sus datos personales.

Actuación de las mutuas como servicios de prevención

La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, obligó a las **Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social**, a desligarse completamente de las Sociedades de Prevención.

La actividad preventiva desarrollada por las Mutuas viene amparada por el *artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*:

“Las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así

como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social ...”.

Cada año se concretan las actividades a desarrollar por las mutuas en el ámbito de prevención de riesgos laborales ensucesivas resoluciones de la Seguridad Social.

Problemas y discrepancias más frecuentes

La mutua no quiere darnos la baja y nos envía a la Seguridad Social, no asumiendo el origen laboral de la contingencia.

El procedimiento a seguir será:

- a. Lo primero es exigir al médico de la mutua los informes y pruebas que fundamenten el porqué considera que la patología que presenta no es profesional.
- b. Rellenar una Hoja de Reclamaciones en la mutua describiendo de forma ordenada los hechos sucedidos o hacerlo a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones.
- c. Acudir al sindicato para ponerlo en conocimiento de las y los responsables de salud laboral quienes se pondrán en contacto con la mutua.
- d. Acudir al Sistema Público de Salud (SPS) para solicitar una baja laboral por contingencias comunes.
- e. Solicitar (trabajador/a, su representante legal, el INSS, SPS) una determinación de contingencias para que determine su origen laboral o no.
- f. Si existe negativa por parte de la empresa de emitir parte de accidente de trabajo, debemos ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

En la mutua nos da el alta médica y no estamos de acuerdo

Cuando tras un período de Incapacidad Temporal la mutua nos da el alta y no estamos de acuerdo con la misma porque consideramos que persisten problemas de salud que nos impiden la reincorporación al trabajo, debemos seguir los siguientes pasos:

1. Rellenar una Hoja de Reclamaciones (o a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones) donde señalemos claramente las razones de nuestra disconformidad, pidiendo expresamente la revisión del alta.
2. Acudir al sindicato para ponerlo en conocimiento de las y los responsables de salud laboral.
3. Al mismo tiempo solicitar la baja por contingencia común al SPS. Si el SPS sospecha que la nueva baja tiene relación con la que le dio la mutua, deberá informar, a la persona

en cuestión, de la posibilidad de reclamar; así mismo, informará de manera inmediata al INSS de la existencia de dos procesos de IT que podrían estar relacionados.

4. También podemos impugnarla mediante Reclamación Previa Administrativa ante el INSS en los 11 días siguientes de la fecha de notificación del alta. En caso de contestación negativa o de silencio (7 días), se puede acudir a la vía judicial a través del Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días.

El RD 625/2014 establece el procedimiento de revisión de altas médicas de las Mutuas:

Lo inicia el interesado, teniendo un **PLAZO DE 10 DÍAS HÁBILES** desde el alta médica, para presentar ante el INSS su disconformidad, usando un **Modelo Reglamentario** (disponible en www.seg-social.es); debe aportar, necesariamente, el historial médico previo relacionado con el proceso de IT o la copia de haber solicitado a la mutua dicho historial.

El trabajador lo debe comunicar a la empresa el mismo día o el día siguiente hábil de presentar su solicitud.

El INSS comunicará a la mutua colaboradora el inicio del procedimiento especial de revisión, para que en el plazo improrrogable de 4 días hábiles, aporte los antecedentes relacionados con el proceso de IT de que se trate e informe sobre las causas que motivaron el alta médica. Si no se presenta, se dictará resolución con la documentación facilitada por el interesado. La mutua podrá reconocer la improcedencia del alta lo que archivará el procedimiento.

El Director Provincial emite en el plazo de 15 días hábiles –a contar desde la aportación de la documentación solicitada a la mutua– **RESOLUCIÓN**, que puede ser:

- Confirmación del alta de la mutua.
- Mantenimiento de la situación de IT.
- Declaración de nulidad del alta de la mutua, si el trabajador se recupera durante el proceso de reclamación, por considerarla prematura.
- Determinación de la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de IT, cuando existe baja por el sistema público de salud; la resolución conllevará (si se confirma la baja) la determinación de contingencia, regularizándose los pagos si la consideración es contingencia profesional.

Desde la presentación de la solicitud de revisión el trabajador se considera en situación de baja, percibiendo la prestación de IT derivada de contingencia profesional. Sin embargo, si el INSS confirma el alta extendida por la mutua, el trabajador deberá devolver el importe de la prestación percibida en ese periodo (salvo que estuviese de baja por contingencias comunes).

Recaída

“Situación en la que se encuentra el trabajador cuando, en un período máximo de 180 días después de ser dado de alta, vuelve a recaer”.

La calificación o no como recaída tiene importantes efectos económicos:

- Si se considera recaída, la cuantía de la prestación será la misma que la percibida durante el periodo de baja anterior.
- Si no se considera recaída, se calculará de nuevo la cuantía de la prestación

Mala práctica médica

Cuando consideramos que se ha realizado una práctica incorrecta debemos rellenar una hoja de reclamaciones (o a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones) y formular una reclamación previa al INSS.

Desacuerdo con los datos que aparecen en el parte de accidentes

Si cuando recibes la copia del parte de accidentes no estás de acuerdo con los datos que aparecen podemos denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

La mutua nos da el alta pero seguimos haciendo rehabilitación

Lo primero que tenemos que hacer es asegurarnos de que el trabajo que estamos desempeñando es adecuado a nuestro estado de salud.

Si no fuera así, debemos pedir a la mutua que nos vuelva a dar la baja o que se adapte el trabajo a nuestras condiciones de salud.

En la mutua no me quieren dar el informe de mi estado de salud

Se tiene derecho a que se le faciliten los certificados acreditativos de su estado de salud; por lo tanto, si en la mutua se niegan, debemos hacer una petición por escrito citando expresamente la Ley 41/2002, Ley básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Muchos de los riesgos a los que se está expuesto en el trabajo (físicos, químicos, biológicos o los ligados a la organización del trabajo) pueden producir efectos negativos importantes, afectando a la capacidad reproductiva de ambos y originando alteraciones en su descendencia.

Estos efectos incluyen tanto trastornos previos a la concepción (reducción del deseo sexual, fertilidad o alteraciones de la menstruación), como alteraciones que se presentan después de la concepción (aborto espontáneo, muerte fetal, anomalías congénitas, prematuridad, etc.).

Las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y lactancia natural son del 100 por cien de la base reguladora, considerando ambas prestaciones, como contingencias profesionales.

¿Qué es el riesgo durante el embarazo?

Ante la posibilidad de que existan riesgos para la salud de la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia, y en la empresa no exista la posibilidad de eliminar el riesgo y/o un cambio de puesto de trabajo, se procede a la suspensión temporal del contrato de trabajo.

• ¿Qué trámites debemos de realizar?

La trabajadora deberá comunicar a la entidad gestora o mutua la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo, acompañado por:

- Informe del médico del servicio público de salud que la asiste.
- Declaración de la empresa sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico ...

Los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua emitirán certificado médico acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.

La trabajadora presentará la solicitud, según modelo oficial, a la que acompañará además de los documentos indicados anteriormente:

- Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con su estado.
- La documentación necesaria para acreditar la identidad y las circunstancias determinantes del derecho.

• ¿Cómo se gestiona la prestación de riesgo por embarazo?

Para la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo se debe utilizar el documento estándar de la mutua a la que está afiliada la empresa. Este documento debe estar a disposición de la trabajadora en el momento que lo requiera.

• ¿Cuándo se inicia la prestación?

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

¿Qué es el riesgo durante la lactancia natural?

Es la situación en que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los casos que debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del hijo, a otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

• ¿Qué trámites debemos de realizar?

La trabajadora deberá comunicar a la entidad gestora o mutua la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo, acompañado por:

- Informe del médico del servicio público de salud que la asiste.

- Declaración de la empresa sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico...

Los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua emitirán certificado médico acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del hijo.

La trabajadora presentará la solicitud, según modelo oficial, a la que acompañará además de los documentos indicados anteriormente:

- Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con su estado.
- La documentación necesaria para acreditar la identidad y las circunstancias determinantes del derecho.

• **¿Dónde se tramita?**

La solicitud y documentación indicada puede entregarse en cualquiera de los centros de la entidad gestora (INSS) o de la mutua.

El Director Provincial de la entidad gestora de la provincia en que resida la interesada, dictará y notificará la resolución a la interesada en el plazo de 30 días.

• **¿Cuándo se inicia la prestación?**

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia.

Gestión de residuos peligrosos



Una de las amenazas más graves contra la salud y el medio ambiente relacionada con la actividad de las empresas es el aumento de la generación de residuos, vertidos y emisiones incontrolados que provocan la contaminación de los suelos, del agua, el aire, la alteración del paisaje y, en suma, la degradación del medio ambiente.

La alternativa es la **prevención en origen** de la contaminación, la **minimización** y **reducción** de los residuos en volumen y toxicidad antes de ser generados, y finalmente la **gestión**, de acuerdo a la ley aplicable, de aquellos que no hayan podido evitarse, a pesar de las medidas adoptadas.

Mediante esta hoja informativa pretendemos recoger las obligaciones legales básicas de las empresas y algunos criterios y buenas prácticas que capaciten a los trabajadores para la aportación de propuestas y la participación activa en los planes de segregación en origen y minimización de los **residuos peligrosos** en la empresa.

El objetivo de esta hoja informativa es aportar un instrumento sindical que facilite el trabajo de prevenir riesgos en aquellos aspectos relacionados con la producción y gestión de los RESIDUOS PELIGROSOS en la empresa, para mejorar las condiciones de trabajo y participar de forma activa en la protección del medio ambiente.

1. Conoce e identifica los residuos de tu empresa

Para empezar la intervención es necesario conocer los residuos generados en tu empresa que son, a su vez, una fuente informativa sobre sus procesos de producción y sobre los posibles riesgos para la salud y el medio ambiente.

Para facilitarte el trabajo, y dependiendo de la complejidad de dicho proceso productivo, puedes empezar por identificar los residuos generados en una parte del mismo, para luego aplicar la experiencia acumulada en el resto de las secciones.

El primer paso será tener claro qué es un residuo y saber cuál es peligroso.

¿Qué es un residuo?

Un residuo es cualquier tipo de material inútil y no deseado, generado por la actividad humana que está destinado a ser desechado. Los residuos pueden ser sólidos, efluentes líquidos o emisiones gaseosas y podrán ser liberados al suelo, al agua o a la atmósfera.

Según la ley⁷, un residuo es “cualquier sustancia u objeto que su poseedor deseché o tenga la intención o la obligación de desechar”.

Según el origen de los residuos, la ley define también:

- **Residuos domésticos:** residuos generados en los hogares como consecuencia de las actividades domésticas. Se consideran también residuos domésticos los similares a los anteriores generados en servicios e industrias.

Se incluyen también en esta categoría los residuos que se generen en los hogares de aparatos eléctricos y electrónicos, ropa, pilas, acumuladores, muebles y enseres así como los residuos y escombros procedentes de obras menores de construcción y reparación domiciliaria.

Tendrán consideración de residuos domésticos los residuos procedentes de la limpieza de vías públicas, zonas verdes, áreas recreativas y playas, los animales domésticos muertos y los vehículos abandonados.

- **Residuos comerciales:** residuos generados por la actividad propia del comercio, al por mayor o al por menor, de los servicios de restauración y bares, de las oficinas y de los mercados, así como del resto del sector servicios.
- **Residuos industriales:** residuos resultantes de los procesos de fabricación, de transformación, de utilización, de consumo, de limpieza o de mantenimiento generados por la actividad industrial, excluidas las emisiones a la atmósfera reguladas en la Ley 34/2007, de calidad del aire y protección de la atmósfera.

⁷ Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, que sustituye a la anteriormente vigente Ley 10/1998, de 21 de abril, de residuos.

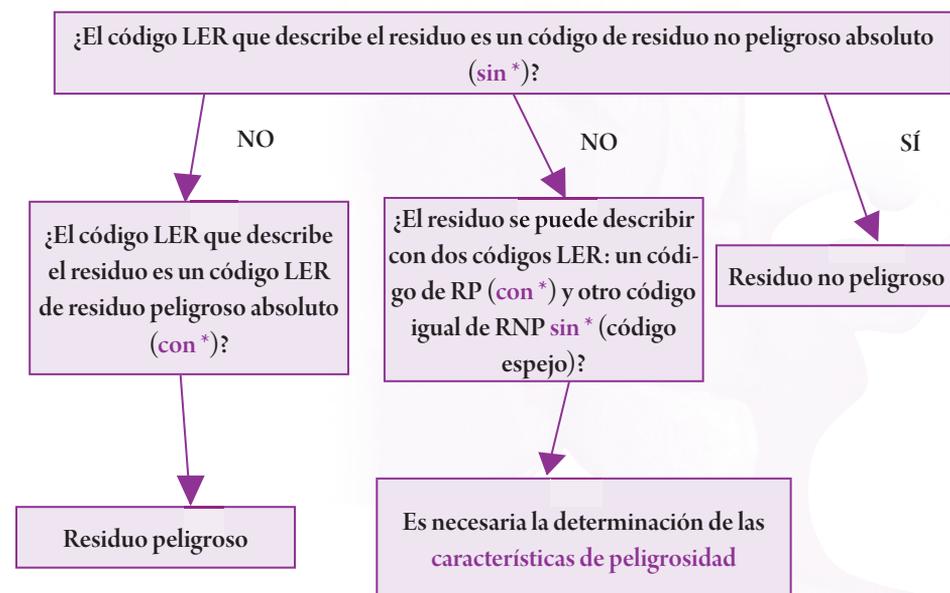
La Lista Europea de Residuos (LER)⁸ clasifica los residuos según su origen y peligrosidad, en función de las actividades productivas que los pueden generar. De forma general, la determinación de si un residuo es peligroso o no se llevará a cabo de acuerdo con su descripción en dicha lista.

Tabla 1. Ejemplo de codificación de residuos según la LER

Capítulo	04 residuos de la industria del cuero, de la piel y del textil.
Actividad	04 02 residuos de la industria textil.
Código LER	Descripción del residuo
04 02 16*	Colorantes y pigmentos que contienen sustancias peligrosas.
04 02 17	Colorantes y pigmentos distintos de los mencionados en el código 040216

Como se ve, los residuos quedan identificados con un código de seis dígitos, siendo **residuos peligrosos** los marcados con un asterisco (*). Es importante definir entonces qué es un residuo peligroso y determinar cuáles son las características de peligrosidad.

Figura 1. Determinación de residuos peligrosos según la LER



Fuente: MAGRAMA

⁸ Lista establecida en la Decisión 2014/955/UE, de 18 de diciembre de 2014, por la que se modifica la Decisión 2000/532/CE, sobre la lista de residuos, de conformidad con la Directiva 2008/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sobre los residuos y por la que se derogan determinadas Directivas

¿Y un residuo peligroso?

Los **residuos peligrosos** son aquellos desechos generados tanto en actividades industriales como en el ámbito doméstico que contienen en su composición sustancias que les confieren características peligrosas, en cantidades o concentraciones tales, que representan un riesgo grave para la salud humana y el medio ambiente.

Según la normativa⁹, residuos peligrosos son aquellos que presenta una o varias de las características peligrosas enumeradas en el anexo III de la Ley 22/2011 (actualmente sustituido por el Reglamento (UE) nº1357/2014), así como los **recipientes y envases** que los hayan contenido, y los que pueda aprobar el Gobierno según lo establecido en la normativa europea o en convenios internacionales de los que España sea parte.

En general, se puede considerar que un material o producto desechado debe ser tratado como **residuo peligroso** siempre que presente alguna de las características de peligrosidad que le hacen ser: explosivo, comburente, inflamable, irritante, nocivo, tóxico, carcinógeno, corrosivo, infeccioso, tóxico para la reproducción, mutagénico, sensibilizante que emita gases tóxicos o sea ecotóxico.

Recopila, solicita y recuerda que...

- La información sobre los residuos de tu empresa es **pública y accesible** para toda persona interesada, según la normativa ambiental¹⁰. Solicítala, **tienes derecho**, tanto a la dirección de la empresa como a la administración ambiental competente para poder contrastar ambas fuentes de información.
- Una ayuda imprescindible para conocer si en tu centro de trabajo se producen residuos peligrosos y cuál es la peligrosidad de dichos residuos es la consulta de las **indicaciones de peligro o frases H** (equivalentes, en parte, a las antiguas frases de riesgo o frases R) que encontrarás en las Fichas de Seguridad (FDS) y en las etiquetas de los productos y materiales que utilizas.

En una primera aproximación, la tabla 2 muestra la relación existente entre las indicaciones de peligro asignadas a las sustancias contenidas en un producto, el tipo de residuos que éste genera y los pictogramas que puedes encontrar en las etiquetas o FDS. Toda sustancia que tenga en su FDS o etiqueta una o varias sustancias clasificadas con uno de los

⁹ El anexo III de la Ley 22/2011 ha sido modificado por el Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados. Este reglamento adapta las definiciones de las características de peligrosidad, cuando proceda, al Reglamento (CE) nº 1272/2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas (Reglamento CLP), y es de aplicación desde el 1 de junio de 2015.

¹⁰ Ley 27/2006, de 18 de julio por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente. (Incorpora las Directivas 2003/4/CE y 2003/35/CE).

códigos de indicación de peligro de la tabla 2 (H200 por ejemplo), genera un residuo peligroso (HP 1 Explosivo), que habrá que gestionar como tal¹¹.

- Si después de consultar la legislación aplicable, fuentes de documentación relacionada, bibliografía de expertos o incluso preguntar a tus compañeros de trabajo relacionados con el problema, no consigues toda la información de la que hablamos ...

...no lo dudes en ningún momento, acude al sindicato donde te darán apoyo y te asesorarán sobre cómo obtener esta información.

Tabla 2. Residuos peligrosos y frases H. Características de los residuos para su clasificación como peligrosos y pictogramas de las etiquetas de los productos que los generan

Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados		Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas
Código	CLASIFICACIÓN	Indicación de peligro Frases H
HP 1	Explosivo Residuos que, por reacción química, pueden desprender gases a una temperatura, presión y velocidad tales que pueden ocasionar daños a su entorno. Se incluyen los residuos pirotécnicos, los residuos de peróxidos orgánicos explosivos y los residuos autorreactivos explosivos.	H200 H201 H202 H203 H204 H241 
HP 2	Comburente Residuos que, generalmente liberando oxígeno, pueden provocar o facilitar la combustión de otras sustancias.	H270 H271 H272 

¹¹ Sin embargo, no siempre es tan fácil y directo. La determinación de las características de peligrosidad se llevará a cabo con cada una de las sustancias contenidas en un residuo, teniendo en cuenta sus códigos de clase y categoría de peligro, así como los códigos de las indicaciones de peligro. Algunas de las características tienen además un valor de corte y un límite de concentración a partir del cual el residuo se considera como peligroso o no (véase Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014).

Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados

Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas

Código CLASIFICACIÓN

Indicación de peligro Frases H

HP 3 Inflamable

- **Residuos líquidos inflamables:** residuos líquidos con un punto de inflamación inferior a 60°C, o gasóleos, carburantes diésel y aceites ligeros para calefacción usados con un punto de inflamación entre >55°C y ≤75°C.
- **Residuos líquidos o sólidos pirofóricos inflamables:** residuos líquidos o sólidos que, aun en pequeñas cantidades, pueden inflamarse al cabo de cinco minutos de entrar en contacto con el aire.
- **Residuos sólidos inflamables:** residuos sólidos que se inflaman con facilidad o que pueden provocar fuego o contribuir a provocar fuego por fricción.
- **Residuos gaseosos inflamables:** residuos gaseosos que se inflaman con el aire a 20°C y a una presión de referencia de 101,3 kPa.
- **Residuos que reaccionan en contacto con el agua:** residuos que, en contacto con el agua, desprenden gases inflamables en cantidades peligrosas.
- **Otros residuos inflamables:** aerosoles inflamables, residuos que experimentan calentamiento espontáneo inflamables, residuos de peróxidos orgánicos inflamables y residuos autorreactivos inflamables.

- H220
- H221
- H222
- H223
- H224
- H225
- H226
- H228
- H242
- H250
- H251
- H252
- H260
- H261



HP 4 Irritante-irritación cutánea y lesiones oculares

Residuos que, cuando se aplican, pueden provocar irritaciones cutáneas o lesiones oculares.

(*Según determinados límites de concentración de las sustancias que contienen los residuos, podrán ser clasificados como **HP 8**)

- H314*
- H315
- H318
- H319



Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados		Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas
Código	CLASIFICACIÓN	Indicación de peligro Frases H
HP 5	<p>Toxicidad específica en determinados órganos (STOT)/Toxicidad por aspiración</p> <p>Residuos que pueden provocar una toxicidad específica en determinados órganos, bien por una exposición única, bien por exposiciones repetidas, o que pueden provocar efectos tóxicos agudos por aspiración.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	<p>H370* H371* H335* H372* H373* H304*</p> 
HP 6	<p>Toxicidad aguda</p> <p>Residuos que pueden provocar efectos tóxicos agudos tras la administración por vía oral o cutánea o como consecuencia de una exposición por inhalación.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	<p>H300* H301* H302* H310* H311* H312* H330* H331* H332*</p>  
HP 7	<p>Carcinógeno</p> <p>Residuos que inducen cáncer o aumentan su incidencia</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	<p>H350* H351*</p> 

<p>Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados</p>		<p>Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas</p>
Código	CLASIFICACIÓN	Indicación de peligro Frases H
HP 8	<p>Corrosivo</p> <p>Residuos que, cuando se aplican, pueden provocar corrosión cutánea.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	H314* 
HP 9	<p>Infeccioso</p> <p>Residuos que contienen microorganismos viables, o sus toxinas, de los que se sabe o existen razones fundadas para creer que causan enfermedades en el ser humano o en otros organismos vivos.</p>	
HP 10	<p>Tóxico para la reproducción</p> <p>Residuos que tienen efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	H360* H361* 
HP 11	<p>Mutágeno</p> <p>Residuos que pueden provocar una mutación, es decir, un cambio permanente en la cantidad o en la estructura del material genético de una célula.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	H340* H341* 
HP 12	<p>Liberación de un gas de toxicidad aguda</p> <p>Residuos que emiten gases de toxicidad aguda (Acute Tox, 1, 2 o 3) en contacto con agua o con un ácido.</p>	EUH029 EUH031 EUH032

<p>Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados</p>		<p>Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas</p>
Código	CLASIFICACIÓN	Indicación de peligro Frases H
HP 13	<p>Sensibilizante</p> <p>Residuos que contienen una o varias sustancias que se sabe tienen efectos sensibilizantes para la piel o los órganos respiratorios.</p> <p>(*Según límites de concentración determinados)</p>	<p>H317* H334*</p> 
HP 14	<p>Ecotóxico</p> <p>Residuos que presentan o pueden presentar riesgos inmediatos o diferidos para uno o más compartimentos del medio ambiente.</p>	<p>-</p> 

Del Anexo del Reglamento (UE) nº1357/2014 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2014, por el que se sustituye el anexo III de la Directiva 2008/98/CE, y por tanto el de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados		Anexo VII Reglamento (CE) nº1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. (Reglamento CLP) Pictogramas
Código	CLASIFICACIÓN	Indicación de peligro Frases H
HP 15	<p>Residuos que pueden presentar una de las características de peligrosidad antes mencionadas que el residuo original no presentaba directamente</p> <p>Cuando un residuo contenga una o varias sustancias clasificadas con una de las indicaciones de peligro o de las indicaciones de peligro suplementarias (peligro de explosión en masa en caso de incendio/explosivo en estado seco puede formar peróxidos explosivos/riesgo de explosión al calentarlo en ambiente confinado), el residuo se clasificará como peligroso por HP 15, a menos que se presente en tal forma que en ningún caso tendrá propiedades explosivas o potencialmente explosivas. Además, los Estados miembros podrán caracterizar un residuo como peligroso por H 15 basándose en otros criterios aplicables, tales como la evaluación del lixiviado.</p>	<p>H205 EUH001 EUH019 EUH044</p>

114

2. Vigila el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en la gestión de residuos

Para saber si tu empresa cumple con la legislación en materia de residuos debes **conocer** sus obligaciones al respecto.

CONOCE para PREVENIR e INTERVENIR

Ten presente que todos los residuos son propiedad de la empresa que los produce y, por tanto, ésta es la responsable legal de los daños que de ellos puedan derivarse. La propiedad sólo puede transferirse a una **empresa autorizada** legalmente para recoger y gestionar los residuos.

Comprueba si tu empresa se rige por los **principios de precaución y prevención** en materia de residuos por los que se fomentan la reducción en origen del volumen de residuos generados y de la cantidad de sustancias peligrosas presentes en ellos, y si promueve la **reducción**, la preparación para la **reutilización**, el **reciclado** u otras formas de **valorización**, tal como exige la ley.

Un resumen de estas obligaciones:

Tipo de obligación	Comentarios
<p>REGULARIZAR ADMINISTRATIVAMENTE LA PRODUCCIÓN DE RESIDUOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las entidades o empresas que produzcan residuos deberán presentar una comunicación previa al inicio de sus actividades de producción de residuos, ante el órgano ambiental competente de la Comunidad de Madrid, en los supuestos de: <ul style="list-style-type: none"> - Instalación, ampliación, modificación sustancial o traslado de industrias o actividades que produzcan residuos peligrosos, o que generen más de 1000t/año de residuos no peligrosos. - Realización de actividades que estén exentas de autorización, según la ley. • Los centros de trabajo que realicen operaciones de tratamiento de residuos, incluido el almacenamiento temporal en el ámbito de la recogida en espera de tratamiento, deberán disponer de una AUTORIZACIÓN expedida por la administración ambiental competente de la Comunidad de Madrid. • Quedan exentas de autorización las industrias y actividades a las que resulta de aplicación la normativa sobre prevención y control integrados de la contaminación, así como las que adquieran la condición de pequeños productores de residuos peligrosos (menos de 10.000mg/año)¹². • Solicitar a la Comunidad de Madrid su inscripción en el Registro de producción y gestión de residuos, en el que se incluirán dichas comunicaciones y autorizaciones.

¹² Véase también la Ley 5/2003, de 20 de marzo, de Residuos de la Comunidad de Madrid (actualizada a febrero de 2014).

Tipo de obligación	Comentarios
IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR LOS RESIDUOS PRODUCIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Saber de forma clara la cantidad y características de los residuos producidos para conocer sus obligaciones legales es el primer paso para una gestión correcta. • Disponer de un archivo cronológico, físico o telemático, de los residuos producidos que recoja cantidad, naturaleza, origen, destino y método de tratamiento de los residuos, además de medio de transporte y frecuencia de recogida, si procede. • La información archivada se guardará durante, al menos, tres años.
CONCERTAR LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS CON UNA EMPRESA AUTORIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los residuos producidos por una empresa deben ser gestionados de forma legal y ambientalmente adecuada. • De no ser gestionados por ella misma, para lo cual deben haber obtenido previamente una autorización como empresa gestora de residuos, debe entregarlos a una empresa autorizada para la gestión de los mismos.
ORGANIZAR UN SISTEMA DE RECOGIDA Y SEGREGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • SEPARAR en origen los residuos básicamente por tipos, materiales y características de peligrosidad, evitando mezcla de residuos que dificulte su correcta gestión. • ENVASAR los residuos peligrosos en contenedores adecuados. Los envases y sus cierres serán sólidos y resistentes, sin fugas, contruidos con materiales no atacables por su contenido. • ETIQUETAR los recipientes con residuos peligrosos como se establece reglamentariamente, con etiqueta clara, legible e indeleble, código de identificación y descripción del residuo¹³, código y descripción de las características de peligrosidad¹⁴ nombre, dirección y teléfono del productor o poseedor, fecha de envasado y naturaleza de los riesgos, siguiendo los principios de prioridad de los pictogramas de peligro¹⁵.

¹³ Según la lista europea de residuos (LER) establecida en la Decisión 2014/995/UE.

¹⁴ De acuerdo con el anexo III de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados modificado por el Reglamento 1357/2014, de 18 de diciembre por el que se modifica el anexo III de la Directiva 2008/CE.

¹⁵ Según el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, desde el 1 de junio de 2015.

Tipo de obligación	Comentarios
<p>ALMACENAR LOS RESIDUOS DE FORMA SEGURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los residuos serán almacenados en condiciones seguras e higiénicas, en un lugar específico y exclusivo para tal fin, garantizándose el correcto aislamiento entre residuos incompatibles. • El tiempo de almacenamiento de residuos peligrosos será por un tiempo máximo de 6 meses. • La zona de almacenamiento deberá cumplir: <ul style="list-style-type: none"> - Zona cubierta - Aislada del terreno y el resto de instalaciones - Con medidas antiincendios - Señalizada y control de acceso restringido - Con sistema de recogida de lixiviados
<p>INFORMAR A LAS AUTORIDADES COMPETENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas que hayan realizado una comunicación, mantendrán el archivo cronológico a disposición de las autoridades competentes a efectos de inspección y control. • Las empresas autorizadas enviarán anualmente a la Comunidad de Madrid, y a las Entidades Locales en caso de residuos municipales, una memoria resumen de la información contenida en el archivo cronológico.
<p>REDUCIR Y MINIMIZAR LA PRODUCCIÓN DE RESIDUOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas consideradas «grandes productoras» están obligadas a elaborar y entregar a la Administración competente un ESTUDIO DE MINIMIZACIÓN de los residuos peligrosos que producen de forma anual, que es vinculante para el ejercicio de su actividad.

NO OLVIDES: el incumplimiento de las obligaciones legales es una práctica de riesgo en la gestión de la empresa

3. Realiza un seguimiento y valora los riesgos

Determinar los riesgos existentes significa poner en relación las propiedades peligrosas que pueden tener los residuos con sus condiciones de manipulación, almacenamiento y tratamiento, que son las determinantes de la exposición y definen el posible riesgo para la salud de los trabajadores y para el medio ambiente en tu empresa.

Te será de gran ayuda...

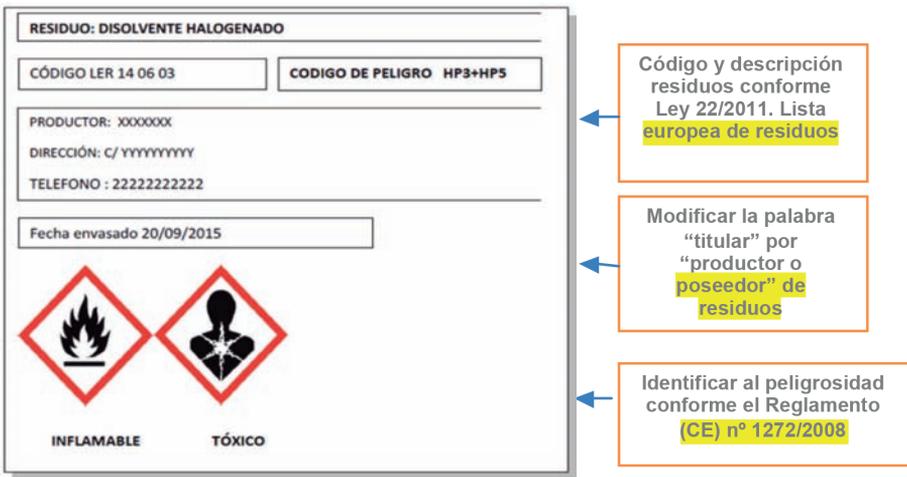
- Llevar a cabo un **seguimiento** del cumplimiento de las obligaciones legales de tu empresa en materia de residuos, exigiendo de forma periódica información sobre:

- **Comunicaciones y autorizaciones** para obtener datos sobre la adecuación real de la empresa a las exigencias legislativas.
- **Cuántos** y mediante **quién** se gestionan los residuos producidos para deducir los impactos y riesgos medioambientales de tu empresa.

Recuerda... que una buena práctica consiste en solicitar esta misma información anualmente a la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid y contrastar dicha información con la respuesta de la empresa.

- Exigir el correcto **etiquetado** de todos los envases que contengan residuos peligrosos para evitar y, en todo caso, minimizar los riesgos laborales y ambientales.

Figura 2. Ejemplo de etiqueta de residuos según normativa vigente



118

- Comprobar que las condiciones de **almacenamiento** de todos los residuos son seguras e higiénicas y que garantizan el correcto aislamiento entre residuos incompatibles. Para los residuos peligrosos, verificar que el tiempo de almacenamiento no supera los seis meses para evitar posibles riesgos de incendio o explosión por los cambios que tienden a sufrir este tipo de residuos (generación de gases y vapores o transformaciones químicas) y su tendencia a reaccionar con otros materiales.
- Reclamar **información y formación específicas** sobre manipulación de residuos peligrosos, para poder llevar a cabo correctamente las tareas de separación selectiva en origen

y las actividades ligadas a la gestión interna de los residuos en condiciones de seguridad, como cualquier otra actividad a desarrollar en el puesto de trabajo.

RECUERDA, todas las empresas deberían dotarse de un “sistema interno de recogida selectiva” y es una buena práctica tener establecidos protocolos de actuación en estos casos.

Y no olvides...

- Exigir que la manipulación de residuos peligrosos se contemple en las **Evaluaciones de Riesgos** puesto que los residuos presentes en nuestra zona de trabajo pueden representar un factor de riesgo que debe ser evaluado en su integridad.
- Demandar información periódica sobre los **Estudios de Minimización** presentados. Éstos serán siempre una fuente de datos sobre los procesos productivos, materiales y residuos presentes en tu puesto de trabajo, y por ello, un recurso para conocer y evaluar los riesgos potenciales, ambientales y laborales.

4. Actúa: plantea propuestas y negocia alternativas

Una vez que tenemos identificadas las situaciones de riesgo en la gestión de residuos, las sustancias peligrosas presentes en ellos y se han valorado estos riesgos, es tiempo de sentarse y planificar nuestra actuación en la empresa.

Participa...

- Elabora **propuestas de mejora y eliminación** de sustancias peligrosas mediante un cambio de proceso o su sustitución por otras de menor peligrosidad, para evitar la contaminación en origen, la generación de residuos peligrosos y así cumplir el principio de prevención que es una obligación legal de la empresa.
- Plantea **alternativas** de prevención, sustitución y minimización de residuos que sean válidas y viables desde un punto de vista social, económico, de la salud, del medio ambiente y del empleo sostenible. Es importante en este punto la opinión de tus compañeros afectados, pues son ellos quienes deberán llevarlas a cabo. Puede ser que las medidas planteadas se tengan que implantar de forma gradual o que impliquen solo pequeños cambios de operación o de sustancias y materiales, por ejemplo.
- Los **Planes de Minimización** y los **Manuales de Buenas Prácticas** en materia de residuos son un buen recurso en el que nuestra participación será posible mediante la presentación de sugerencias durante su elaboración.
- Convoca una **reunión del CSS**, o del **Comité Medioambiental**, en su caso, para exponer toda la información recopilada y negociar las propuestas planteadas con la empresa. Es

muy importante establecer cuáles son los objetivos marcados y el orden de prioridades a la hora de alcanzar el fin último, conseguir una producción limpia en las instalaciones.

CRITERIOS: EVITAR la producción de RESIDUOS, MINIMIZARLOS, REUTILIZARLOS Y RECICLARLOS.

- Sugiere la implantación de **Sistemas de Gestión Medioambiental** y la elección de **Delegados de Medio Ambiente** para canalizar tus propuestas y garantizar la mejora de tus condiciones laborales y la participación activa de todos los trabajadores y trabajadoras en la protección del medio ambiente.

5. Evalúa el resultado

El paso final de tu intervención es **evaluar** el cumplimiento del Plan de Minimización de Residuos y demás objetivos marcados, la viabilidad de las alternativas propuestas, la idoneidad del método elegido, la suficiencia de formación e información ...

Con dicha evaluación, podrás valorar las actuaciones llevadas a cabo para **replantear nuevas alternativas** de forma más eficaz, si los resultados obtenidos no son los esperados.

120

Anexo: Preguntas y respuestas

¿Qué sucede si me niegan la información ambiental que pido?

Como ya hemos indicado, la información ambiental de una empresa es **pública y accesible**, por lo que tienes pleno derecho a solicitarla para poder desarrollar una práctica sindical efectiva en esta materia. Tu solicitud está avalada por los instrumentos disponibles a nivel general, como son el derecho de información, formación y participación.

Concretamente, puede solicitarse a partir de los derechos reconocidos en el artículo 64 del E.T., en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley 27/2006 del 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.

¿Quién representa a los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente?

Quién debe asumir la actuación representativa en materia ambiental en la empresa es el conjunto de la representación de los trabajadores. Dada la íntima relación que existe entre la salud laboral y el medio ambiente y la existencia de recursos disponibles, tanto personales como materiales derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo más razonable es que sean los Delegados/as de Prevención quienes adquieran una formación específica y dediquen parte de sus esfuerzos a desarrollar y proponer al resto de compañeros y compañeras la acción sindical necesaria en el seno de las empresas.

Se han conseguido avances en este sentido con el reconocimiento, por primera vez en el ámbito de la negociación colectiva sectorial en España, de la figura del **Delegado de Medio Ambiente** en el Convenio de Químicas, que podrá ser elegido de entre los Delegados de Prevención con derechos equivalentes a éstos en información, formación y participación. Después de este hito, hasta 11 convenios sectoriales y otros tantos de empresa han recorrido también esta figura¹⁶, aunque aun queda mucho camino por recorrer.

Sin embargo, no existe ninguna ley básica que regule, con carácter obligatorio y con suficiente grado de desarrollo, la participación de los trabajadores y sus representantes en materia de medio ambiente. La negociación colectiva se convierte así en una herramienta privilegiada de acción sindical para lograr nuevas vías de participación en medio ambiente en las empresas y centros de trabajo.

¿Qué se entiende por Buenas Prácticas Ambientales? Ejemplos

Las **buenas prácticas ambientales** consisten en la realización de pequeñas modificaciones en equipamientos y procesos productivos, junto a cambios en la organización del trabajo, en el desarrollo de tareas y en los comportamientos individuales y colectivos, que fomentan la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

Por tanto, un **Manual de Buenas Prácticas** tiene como objetivo desarrollar, a partir de la experiencia laboral de los trabajadores, un conjunto de medidas que permitan mejorar la eficacia de la producción a la vez que reducir los riesgos para la salud y el medio ambiente.

Algunos ejemplos los tienes en la tabla siguiente:

¹⁶ Según informe "Una experiencia sindical por la sostenibilidad y el empleo". Secretaría Confederal de Medio Ambiente de CCOO (Madrid, 2015).

**Buenas prácticas para evitar o minimizar la producción de emisiones,
vertidos y residuos**

<p align="center">COMPRAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar al máximo la compra de sustancias peligrosas, sustituyéndolas por otras alternativas de menor peligrosidad. • Evitar compras en exceso, ajustándolas a las necesidades de consumo de las operaciones en las que se vayan a utilizar: comprar lo justo. • Reducir el número y variedad de productos peligrosos que se usen en la empresa.
<p align="center">ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apilar siguiendo siempre las indicaciones de almacenamiento del fabricante. • Colocar los productos con sustancias peligrosas para facilitar el acceso a ellos y su correcta manipulación. • Mantener las distancias entre productos químicos incompatibles. • Conservar el almacén bien iluminado, limpio y sin obstáculos. • Etiquetar los productos peligrosos adecuadamente, dejando visible la fecha de caducidad. • Mantener los recipientes, bidones y botes bien cerrados para evitar emisiones. • Utilizar recipientes o materiales de embalaje reutilizables o reciclables. • Vaciar por completo los contenedores antes de su limpieza o eliminación • Establecer un procedimiento y formar al personal en materia de detección, contención y saneamiento de emergencias y escapes de sustancias almacenadas.
<p align="center">CONTROL DE FUGAS Y DERRAMES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Almacenar los productos peligrosos donde el riesgo de fugas sea menor, por menor tránsito, condiciones ambientales adecuadas ... • Almacenamiento accesible y adecuado, que facilite la detección visual de corrosión o fugas en los recipientes. • Reservar áreas de contención alrededor de tanques y zonas de almacén, acondicionadas para posibles fugas o derrames. • Los recipientes y contenedores de sustancia peligrosas deberán ser herméticos y adecuados a la sustancia que contengan.

Buenas prácticas para evitar o minimizar la producción de emisiones, vertidos y residuos	
MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE EQUIPOS	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir las instrucciones del fabricante respecto a frecuencias y periodicidad de revisiones y mantenimiento de equipos • Realizar un seguimiento y control de las fechas en que se realizan los mantenimientos • Limpiar los equipos después de su utilización. • Empleo de sustancias de limpieza menos peligrosas y en menor cantidad posible, evitando al máximo el empleo de disolventes, sustituyéndolos por agua, aire, detergentes ... • Instalación de cubetas, bandejas, ... para la recogida de líquidos y restos de las operaciones de limpieza.
GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	<ul style="list-style-type: none"> • No mezclar residuos peligrosos diferentes entre sí, ni con residuos no peligrosos. • No mezclar residuos líquidos con residuos sólidos. • Los envases y sus cierres serán sólidos y resistentes para facilitar su manipulación y evitar derrames. • Almacenar los recipientes que contengan residuos peligrosos en iguales condiciones que las sustancias peligrosas. • Etiquetar los recipientes que contengan residuos peligrosos.

¿Qué es un Sistema de Gestión Ambiental (SGMA)?

Un **Sistema de Gestión Ambiental** es uno de los instrumentos voluntarios con mayor potencial para actuar sobre el impacto ambiental que las actividades industriales causan en el entorno.

Las empresas que cuentan con un SGMA integran su política ambiental en el sistema general de gestión de la misma, actuando sobre su organización, sobre la planificación de las actividades y las operaciones de producción, sobre el diseño y definición de los productos o servicios, y los recursos disponibles.

Los objetivos de un SGMA son:

- Identificar, evaluar y controlar los riesgos ambientales.
- Determinar las deficiencias existentes en el proceso productivo y en los procedimientos de gestión.
- Determinar las alternativas posibles de mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

El establecimiento de un SGMA favorece la participación de los trabajadores y trabajadoras y el seguimiento y control de las actividades de la empresa.

Prevención y control del riesgo químico



En todos los puestos de trabajo encontramos sustancias químicas, ya sea en productos de uso habitual (como los de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintes), o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados.

Sin embargo, a pesar de la gran cantidad de sustancias existentes, sólo se conocen en profundidad los efectos tóxicos para la salud humana de unos centenares y ello pese a provocar daños importantes a la salud de los trabajadores. Por otra parte, una característica a destacar es que sus efectos no siempre son evidentes, sino que la mayoría de las veces cuando se identifica este riesgo es demasiado tarde y ya se han producido daños importantes en la salud de los trabajadores.

La justificación y la necesidad de intervención surge, en primer lugar, de los datos de exposición disponibles; en segundo lugar, de los importantes daños para la salud que se producen, y, en tercer lugar, de la propia legislación vigente, que establece de forma inequívoca las obligaciones de los empresarios y los derechos de los trabajadores en relación a todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, y específicamente a agentes químicos.

Con esta hoja informativa se pretende dar a conocer los principios que deben orientar al delegado de prevención en su actuación y establecer una guía para su intervención. Todo ello con el objetivo último de conocer los productos químicos que están presentes en el centro de trabajo y controlar su uso para evitar el menoscabo de su salud por la exposición a los mismos.

Por otro lado, se informa a los delegados de como las últimas novedades legislativas han influido en dos de las herramientas más cercanas al trabajador, etiquetas y fichas de datos de seguridad, de donde se puede extraer información inmediata sobre la peligrosidad de algunas sustancias químicas.

Principios de actuación

Actuar sobre las consecuencias de los problemas, en este caso la contaminación química, exige una doble actuación para proteger a los trabajadores y al medio ambiente. ¿No sería mejor actuar sobre el origen del problema eliminando el uso de los productos químicos peligrosos y evitar así tanto los problemas de salud laboral como los daños al medio ambiente? Esto es lo que se denomina **actuación preventiva**.

Frente a la estrategia tradicional de actuación, las nuevas políticas y normativa establecen los siguientes principios de actuación, basados en el derecho a la protección de la salud en el trabajo y el derecho a un medio ambiente saludable:

El derecho a la información

El primer y más elemental principio de actuación frente al riesgo químico es el derecho a la información. Es necesario que todos los implicados en la cadena de producción y uso de productos químicos, desde los productores, distribuidores, usuarios (incluidos los trabajadores) a los consumidores, conozcan las propiedades peligrosas de los productos que manipulan.

Además, la ley determina la obligación empresarial de informar a los trabajadores sobre los riesgos de los productos químicos presentes en su lugar de trabajo.

Actuar más y evaluar menos

126

Es cierto que para poder prevenir el riesgo primero es necesario conocerlo, pero en demasiadas ocasiones la supuesta falta de conocimiento no es más que una excusa para no actuar. Así pues, cuando en cualquier situación nos encontremos con productos peligrosos, lo que en muchas ocasiones podremos saber por la etiqueta o la ficha de seguridad del producto, **la primera regla de actuación consiste en plantear la sustitución del producto peligroso por otro menos nocivo o la eliminación del proceso.**

Lo más efectivo es eliminar el riesgo

El tercer principio afirma que **la prevención del riesgo químico, esto es, su eliminación, es mejor, más efectiva y acorde con la legislación que cualquier medida de control** que eventualmente hubiera que introducir al no ser posible aquélla. Con ello no sólo actuamos de una manera más eficaz, sino que además estamos evitando cualquier posible transferencia del riesgo a otros trabajadores, a los consumidores, de los que formamos parte, o al medio ambiente. La eliminación del riesgo supone, por lo general, un procedimiento de sustitución de productos y/o equipos, y/o procesos de trabajo.

El principio de precaución o de cautela

Cuando no se conoce en profundidad los efectos tóxicos para la salud de los trabajadores porque no existe información suficiente al respecto, **hay que actuar como si el riesgo fuera cierto.**

Un ejemplo que demuestra la necesidad de actuar bajo este principio es el caso de los productos cancerígenos. Nuestro criterio ante un producto clasificado como tal (más adelante se

hablará sobre la clasificación de los productos) será conseguir su sustitución, aunque el significado de la clasificación sea “posibles efectos cancerígenos”. Y ello porque, en la exposición a sustancias cancerígenas, no existen niveles seguros y porque su clasificación como posible cancerígeno se debe a la falta de datos que justifiquen su catalogación definitiva.

Garantizar el control de la contaminación

En tanto se van negociando y poniendo en marcha las medidas de eliminación de los riesgos para el medio ambiente y la salud, deben garantizarse todas las actuaciones necesarias para reducir al máximo la exposición de los trabajadores y del medio ambiente a sustancias peligrosas mediante la evaluación de los riesgos, su control y vigilancia.

El derecho de consulta y participación

Los trabajadores deben ser siempre parte interesada y contar con la posibilidad real de participación en las decisiones que puedan afectar a su salud. Afortunadamente, está claramente reconocido en la legislación, aunque su aplicación sea, y siga siendo en el futuro, motivo de disputa.

Este principio general es más pertinente, si cabe, en el tema del riesgo químico, dado que la incertidumbre asociada en muchas ocasiones a la evaluación del riesgo y la existencia de diferentes alternativas preventivas exigen tomas de decisiones que, aunque incorporen criterios técnicos, son eminentemente de política empresarial, y por lo tanto los trabajadores pueden y deben participar en ellas.

Reconocer las diferencias de género

Es importante conocer y señalar las diferencias de género frente a la exposición a sustancias químicas. Algunas de estas diferencias son:

- El cuerpo de las mujeres tiene un mayor contenido en grasa (presenta más riesgo ante la exposición a sustancias bioacumulativas) y su organismo presenta procesos hormonales diferentes que hacen que *la respuesta a la exposición a ciertas sustancias sea diferente*.
- La maternidad implica la *posibilidad de transferir efectos de la exposición a sustancias químicas a generaciones venideras* (ocasionado por sustancias mutagénicas o las que alteran el sistema hormonal), la exposición del feto a través de la placenta y la exposición de los bebés a través de la leche materna.
- *Sufren efectos específicos diferentes tras la exposición a sustancias*, incluyendo ciertos cánceres, enfermedades reproductivas, hormonales, etc.
- La doble exposición (*laboral y en el hogar*), *las diferencias de género en la atención sanitaria y las diferencias culturales o de percepción de los riesgos han de tenerse en cuenta* a la hora de identificar y valorar el riesgo químico.

Guía para la intervención

Conoce...

Lo primero será tener un conocimiento exhaustivo sobre las sustancias presentes en los puestos de trabajo y su peligrosidad.

Para una primera aproximación puede ser útil mirar la **etiqueta** del envase, pero sería conveniente consultar la **ficha de datos de seguridad** para tener una información más detallada.

DEBES SABER

El proveedor está obligado a facilitar junto con el producto la ficha técnica del mismo y el empresario a proporcionarte información al respecto.

Hay que saber qué compuestos químicos contiene cada uno de los productos que están presentes en cada una de las fases del proceso productivo; no es suficiente con el nombre comercial. De ahí la importancia de que la empresa te proporcione la ficha de datos de seguridad de todas las sustancias químicas.

NOVEDADES

Tras un cambio normativo, las etiquetas y fichas de datos de seguridad pueden ser distintas y varían su contenido en algunos aspectos.

128

El RD 363/1995 hasta ahora vigente, ha sido sustituido por el Reglamento 1272/ 2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias químicas, también conocido como Reglamento CLP. Pues bien, desde el 1 de diciembre de 2010, las sustancias químicas deben ser etiquetadas según las disposiciones del nuevo reglamento. Estas etiquetas conllevan nuevos pictogramas de peligro, una mención de advertencia y menciones de peligros.

Es posible, y así está previsto en la nueva legislación, que este nuevo formato de etiqueta coexista con el antiguo, por lo que hasta el 1 de junio de 2017 te puedes encontrar con las dos formas de etiquetar los productos.

Pero es importante saber que la etiqueta sólo podrá mostrar uno de los sistemas de etiquetado (antiguo reglamento europeo o CLP), sin mezclar antiguas y nuevas indicaciones y pictogramas de peligro, consejos de prudencia, etc., para no crear confusión al usuario.

El CLP está basado en el Sistema Globalmente Armonizado SGA (GHS en sus siglas en inglés) promovido por las Naciones Unidas, con el objetivo de que la clasificación y el etiquetado se unifiquen a nivel mundial, y así se eviten problemas de interpretación.

Este Reglamento supone un cambio importante en el sistema de información en riesgo químico e incluye nuevos criterios de clasificación, nuevos pictogramas y nuevas frases de etiquetado, además de tener en cuenta los elementos que ya forman parte de la normativa europea.

RD 363/95 RD 255/2003	REGLAMENTO CE 1272/2008 (CLP)
Letras de advertencia <i>E - O - F - F⁺ - T - T⁺ - Xi - C - Xi</i>	Palabras de advertencia Peligro - Atención
PICTOGRAMAS 	PICTOGRAMAS 
FRASES "R" (indicaciones de Peligro) DESDE "R" 1 a "R" 68	FRASES "H" H EU 001 Peligros físicos H200 a 300 Peligros para la Salud H300 a 400 Peligros Medio Ambiente H400 a 500
FRASES "S" (Recomendaciones de Prudencia) DESDE "S" 1 a "S" 64	FRASES "P" Prevención P200 a 300 Respuesta P300 a 400 Almacenamiento P400 a 500 Eliminación P500 a 600

¿Cómo debe ser la etiqueta?

En cuanto al contenido, no hay mucha variación entre ambos tipos de etiquetas. Ambas deben venir al menos en la lengua oficial del país en que se comercializa, diseñadas de forma clara, legible e indeleble y contendrán la siguiente información:

- Nombre, la dirección y el número de teléfono del proveedor
- Cantidad nominal de la sustancia o mezcla contenida en el envase

- Identificadores del producto (nombre y un número de identificación)
- Los pictogramas de peligro
- Las palabras de advertencia
- Las indicaciones de peligro (frases H y su significado)
- Los consejos de prudencia apropiados (frases P y su significado)
- Información suplementaria, cuando proceda.

¿Cómo debe ser la ficha de datos de seguridad?

La ficha de seguridad es la fuente de información más importante que complementará a la contenida en la etiqueta. Los epígrafes que deben contener las nuevas fichas de datos de seguridad son los mismos ya establecidos por el antiguo Reglamento, de manera que la estructura de las FDS no va a cambiar, salvo en el orden de los epígrafes 2 y 3, que se invierten.

Debe facilitarse obligatoriamente con la primera entrega de un producto químico peligroso, y consta de 16 apartados que incluyen la información disponible de acuerdo con las directrices indicadas en la normativa. Es importante exigir periódicamente la actualización de las fichas.

La ficha de datos de seguridad es obligatoria para todos los productos y preparados peligrosos, debe estar a disposición de los trabajadores en la lengua oficial y debe dar información detallada y clara de los siguientes puntos:

130

- Identificación de la sustancia o preparado y empresa.
- Identificación de los peligros.
- Composición/información sobre los componentes.
- Primeros auxilios.
- Medidas de lucha contra incendios.
- Medidas que deben tomarse en caso de vertido accidental.
- Manipulación y almacenamiento.
- Controles de exposición/protección individual.
- Propiedades fisicoquímicas.
- Estabilidad y reactividad.
- Informaciones toxicológicas.
- Informaciones ecológicas.
- Consideraciones relativas a la eliminación.
- Informaciones relativas la transporte.
- Informaciones reglamentarias.
- Otras informaciones.

Tanto la etiqueta como la ficha de datos de seguridad nos aportan información sobre la identificación del producto, el responsable de su comercialización, sobre los riesgos que presenta y sobre las medidas preventivas a utilizar.

Cambios en las frases de riesgo y prudencia

Hasta ahora, las frases R nos describían los riesgos que conlleva el uso de la sustancias o preparado (como puede ser el efecto cancerígeno o mutágeno), y mediante las frases S se indicaban determinadas recomendaciones para su utilización y actuación en caso de incidentes o de accidentes.

Pues bien, las indicaciones de peligro o frases de riesgo del antiguo reglamento europeo (frases R) se llamarán ahora frases H y EUH12 con el Reglamento CLP. Reseñar que, en general, las frases son muy similares, aunque pueden tener una redacción distinta.

Por otro lado, los anteriores consejos de prudencia (frases S) pasan a denominarse con el Reglamento CLP frases P, y se clasifican en cuatro grupos: prevención, respuesta, almacenamiento y eliminación.

Teniendo esto presente, aquí se muestran algunas equivalencias entre las nuevas indicaciones de peligro y las antiguas frases R, y en caso de encontrarnos con alguna sustancia que contenga algunas de ellas habrá que intentar que su eliminación sea inmediata.

Sustancias	Frases R Asociadas	Frases H Asociadas
Cancerígenas	R40, R45, R49	H351, H350, H350i
Mutagénicas	R46, R68	H340, H341, H371
Tóxicas para la reproducción	R60, R61, R62, R63	H360F, H360D, H360Df, H361d, H360FD, H360Fd, H361f, H361fd, H362
Disruptores endocrinos	Sin frases R asociadas	Sin frases H asociadas
Sensibilizantes	R 42, R43, R42/43	H334, H317
Neurotóxicos	R 67 y otras que no tienen frase R asociada	H336 y otras asociadas como H330, H331, H311, H301, H310, H300

Fuentes de información complementarias

Las fichas de datos de seguridad normalmente están incompletas, ya sea porque están mal elaboradas, atrasadas o porque los fabricantes encuentran resquicios legales para no propor-

cionar toda la información. En cualquier caso, contrasta la información que te proporcione la empresa:

- en bases de datos toxicológicas y ecotoxicológicas, algunas de ellas accesibles a través de Internet como la web: www.ecoinformas.com. O con ayuda del asesoramiento técnico-sindical.
- en los documentos sobre las Mejores Técnicas Disponibles, accesibles en la web: www.eper-es.com, recogen información sobre las sustancias presentes en los procesos productivos.
- con la ayuda del asesoramiento técnico-sindical del gabinete de salud laboral de tu comarca o federación.

Actúa...

Conoce la toxicidad de dichos compuestos y la cantidad de producto utilizado, exigiendo de nuevo al empresario que cumpla con sus obligaciones informativas.

Para ello solicita de tu empresa los informes técnicos de evaluación de riesgo químico que se hayan podido haber hecho. Deberán contener información sobre las sustancias en los lugares de trabajo.

Para obtener o interpretar la información no dudes en llamar al grupo de asesores de CCOO de Madrid.

También se puede pedir asesoramiento en las instituciones públicas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.).

132

Solicita...

La sustitución y eliminación del tóxico

Una vez identificada la sustancia, si es peligrosa, hay que valorar la posibilidad de utilizar otro proceso de trabajo que no la necesita o bien podemos sustituirla por otra que implique menos riesgo.

No siempre es necesario evaluar un riesgo para actuar sobre él, eliminándolo o controlándolo. En muchas ocasiones, el riesgo es tan evidente y también su solución que proceder primero a una evaluación formal no es más que una pérdida de tiempo y de dinero.

RECUERDA que la ley determina que la primera obligación empresarial es eliminar el riesgo, y si esto no es posible por problemas técnicos y/o científicos, se deberá actuar en la línea de sustituir por algo que entrañe poco o ningún riesgo; si esto tampoco pudiese efectuarse, se deben realizar evaluaciones higiénicas

El control y la evaluación del riesgo que no se ha podido eliminar

Cuando no se haya podido eliminar el riesgo químico el empresario estará obligado a realizar una evaluación de riesgos higiénica, cuyo objetivo es obtener la información necesaria

para tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y de qué tipo.

EXIGE que la empresa cumpla con su obligación de eliminar el riesgo en el origen y/o evaluarlo cuando esto no haya sido posible

4. Participa...

Participa en el proceso de evaluación

Los delegados de prevención tienen derecho a participar en este proceso de evaluación y deben asegurarse de que se incluyan:

- La identificación de todos los puestos de trabajo.
- Todos los riesgos existentes.
- La relación de los trabajadores afectados.
- Que se contempla a los trabajadores especialmente sensibles.
- Que se especifica si el puesto es apto para trabajadoras embarazadas.
- La referencia de los criterios, procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

También se debe controlar que la evaluación se realice en las condiciones de trabajo habituales, que se reflejen los tiempos reales de exposición y de muestreo y que se contemplen las vías de penetración del tóxico en el organismo, así como las medidas de vigilancia de la salud.

ES FUNDAMENTAL que durante las mediciones esté presente el delegado de prevención para asegurarse de que se hacen en el momento y lugar adecuados...

CONTROLA...

Las medidas de prevención y control de riesgo químico propuestas han de estar incluidas en el Plan de Prevención y deberán ser objeto de un seguimiento y un control para verificar su efectiva aplicación y la eficacia conseguida.

La eficacia dependerá de hasta qué punto se hayan conseguido los objetivos que se habían determinado para cada situación de riesgo. Si éstos no se consiguen o se consiguen de una forma parcial, hay que replantearse la situación, revisar por qué las medidas adoptadas no han dado el resultado buscado y pensar en otras alternativas o en actuaciones adicionales.

CONTROLA la aplicación de las medidas acordadas en los plazos previstos y comprueba su eficacia en términos de si se han alcanzado los objetivos previstos

Exige...

La vigilancia de la salud

Después de evaluar los riesgos y decidir las medidas preventivas a adoptar se deben seleccionar los riesgos que han de ser objeto de **vigilancia sanitaria**.

Conviene recordar que muchas de las alteraciones de salud que producen los productos tóxicos están recogidas en el Cuadro de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, y que deben ser, por tanto, declaradas y registradas como tales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a agentes químicos ha de estar en consonancia con las condiciones de exposición; es decir, se deben buscar los cambios en la salud que se pueden ir produciendo a lo largo de los años, extendiendo esta vigilancia, cuando sea necesario, durante la jubilación (vigilancia postocupacional).

Según la ley, la vigilancia de la salud será específica en función de los riesgos del puesto de trabajo y estará sometida a protocolos que son editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Existen pocos protocolos relacionados con los productos químicos. Hasta la actualidad han sido aprobados un total de 11 protocolos de vigilancia sanitaria referidos a agentes químicos: plomo, amianto, asma laboral, plaguicidas, agentes anestésicos inhalatorios, cloruro de vinilo monómero, alveolitis alérgica extrínseca, silicosis, dermatosis, óxido de etileno y citostáticos.

134

PIDE información sobre los protocolos médicos que se van a aplicar en tu empresa para saber si están dirigidos a detectar problemas de salud relacionados con la exposición a sustancias químicas.

Resumen: Guía para la intervención

Conoce: las sustancias presentes en tu centro de trabajo.

- Etiqueta del envase.
- Ficha de datos de seguridad.

Actúa: Conoce la toxicidad de los compuestos y la cantidad de producto utilizado.

- Los informes de evaluación de riesgo químico realizados hasta el momento.

Solicita la sustitución y eliminación del tóxico.

Participa en el proceso de evaluación de riesgos.

Controla el riesgo y la exposición.

Exige una vigilancia de la salud adecuada.

Preguntas más frecuentes

1. ¿Qué pasa si la empresa niega al delegado de prevención copia de las fichas de datos de seguridad de los productos?

El art. 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) enumera, entre las facultades de los delegados de prevención, la de “tener acceso” a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Ese derecho de “tener acceso” algunos empresarios lo interpretan como la obligación de poner a disposición del delegado la información relativa la seguridad y salud de los trabajadores, pero no consideran que deban proporcionar una copia de aquéllo.

No obstante, aunque una interpretación más que literal restrictiva de la ley puede justificar esta postura empresarial; entendemos que el espíritu y la finalidad de la LPRL son contrarios a la misma. Y así lo pone de manifiesto el “Criterio técnico de la Inspección de Trabajo sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva” (CT-43/2005) que determina que **“un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen”**.

Por tanto, si la empresa niega la copia de las fichas de seguridad o de cualquier otra información relativa a las condiciones de trabajo en la empresa, entenderemos que está negándonos el derecho de información e incumpliendo la LPRL.

2. ¿Estar por debajo de los valores límite establecidos en la ley es garantía de que el riesgo químico está controlado??

La ley utiliza unos valores límite de exposición, publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), para poder valorar los riesgos debidos a la exposición profesional a agentes químicos.

El propio INSHT especifica en el documento sobre *Límites de exposición profesional para Agentes Químicos en España* que:

- “Los Límites de Exposición Profesional son valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición, principalmente por inhalación, a los agentes químicos presentes en los puestos de trabajo y, por lo tanto, para proteger la salud de los trabajadores y a su descendencia”.
- No constituyen una barrera definida de separación entre situaciones seguras y peligrosas.
- La lista de los valores límite adoptados será ampliada y revisada, al menos anualmente, en función de las necesidades que planteen los cambios en los procesos de producción y la introducción de nuevas sustancias, de los nuevos conocimientos técnicos y científicos, así como de la evolución del marco legal en el que se apliquen.
- Se considerarán como Límites de Exposición Profesional los valores límite ambientales (VLA), contemplándose, además, como complemento indicador de la exposición, los Valores Límite Biológicos (VLB)”.

Sin embargo, consideramos que valorar un riesgo no sólo supone compararlo con unos niveles de referencia, en el caso de España con los VLA, sino que además hay que tener en cuenta las propiedades peligrosas de las sustancias, el nivel y la duración de la exposición, las condiciones de trabajo, la existencia de molestias o enfermedades relacionadas con la exposición, etc., para poder decidir posteriormente las prioridades de actuación y las acciones necesarias a realizar (eliminación, sustitución, información, medidas de control, vigilancia de la salud, etc.).

En cualquier caso, los límites de exposición y su validez han sido puestos en entredicho y no son criterio suficiente para determinar si una exposición es o no segura.

3. ¿Existen valores límite seguros para los productos químicos cancerígenos?

NO, el único nivel seguro es “cero”, es decir, la no exposición. Ya que la presencia de pequeñas concentraciones de cancerígenos actuando durante un largo período de tiempo, o bien la exposición breve a cantidades más importantes, puede desencadenar o incidir en el proceso cancerígeno.

La existencia de niveles umbral de exposición a carcinógenos es un tema todavía más controvertido que el que afecta al resto de sustancias químicas. Puesto que una única mutación en una única célula puede dar lugar teóricamente a un tumor maligno, se ha argumentado que no existe un nivel seguro de exposición. La cuestión permanece incierta y las estrategias preventivas han adoptado habitualmente una aproximación conservadora, estableciendo la exposición cero a cancerígenos como un objetivo.

Además, la ocurrencia del cáncer laboral depende no sólo de los niveles de exposición a los cancerígenos, sino también de la absorción biológica y de la susceptibilidad individual, las cuales, a su vez, están afectadas por condiciones ambientales más generales, como nivel de renta, nutrición, vivienda, hábitos, saneamiento, etc.

4. ¿Qué pasa si las fichas de datos de seguridad de los productos son muy antiguas y no vienen en castellano?

La ficha de datos de seguridad debe estar en la lengua oficial del país en el que se comercializa. **Cualquier ficha que venga en otro idioma o no contenga los 16 puntos con toda la información que a tal efecto exige la ley, estará incumpliendo con la legislación vigente.**

Además, debe estar actualizada. Hay que tener en cuenta que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo revisa todos los años los límites de exposición profesional y los nuevos avances en la investigación de sustancias químicas ponen de manifiesto los cambios sobre la toxicidad de las mismas.

5. Si se produce una alteración en la salud del trabajador por la exposición a una sustancia química, ¿la contingencia será considerada como enfermedad profesional o accidente de trabajo??

Muchas de las alteraciones en la salud que producen los productos tóxicos están recogidas en el Cuadro de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, y deben ser declaradas y registradas como tales.

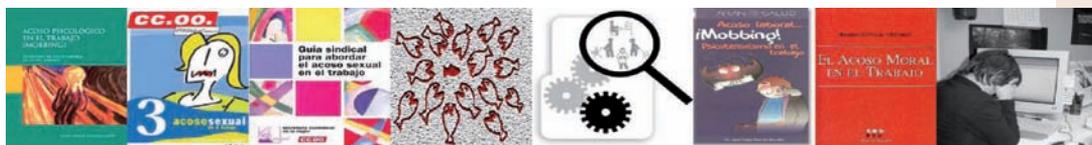
No obstante, **aquellos problemas de salud que tengan su origen y/o se acentúen por la exposición a una sustancia química y no estén recogidos como enfermedades profesionales, se gestionarán como si de un accidente de trabajo se tratara** (Art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social).

6. ¿Qué pasa si no existe un protocolo específico?

Según la ley la vigilancia de la salud será específica en función de los riesgos del puesto de trabajo y estará sometida a protocolos que son editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, si los hubiera.

No existen protocolos médicos para todas las sustancias químicas existentes. En concreto han sido aprobados un total de 11 protocolos de vigilancia sanitaria referidos a agentes químicos: plomo, amianto, asma laboral, plaguicidas, agentes anestésicos inhalatorios, cloruro de vinilo monómero, alveolitis alérgica extrínseca, silicosis, dermatosis, óxido de etileno y citostáticos. Para todos los demás casos, **será el personal sanitario el que determine qué pruebas médicas se han de practicar a la luz de los resultados de la evaluación de riesgos.**

Los riesgos psicosociales en el trabajo



Introducción

En el mundo del trabajo actual cada vez es más frecuente encontrar trabajadores y trabajadoras sometidos a una serie de riesgos que no se materializan solamente en forma de daños físicos, sino que se dirigen sobre todo al ámbito psíquico de su salud. ¿Quién no ha oído hablar del mobbing, del estrés o del burnout?

Desde el ámbito empresarial estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con el trabajo, sino que por el contrario alegan que las causas suelen centrarse en las características personales de los trabajadores. Pero la realidad es que estos problemas no se deben a trabajadores con ciertas características de personalidad, sino a unas condiciones de trabajo inaceptables, con ritmos muy altos, con estilos de liderazgo inadecuados, con exigencias demasiado altas...

Desde estas mismas instancias también se afirma que los riesgos psicosociales son poco conocidos, demasiado ambiguos y subjetivos y que ello dificulta la intervención sobre los mismos. Nada más lejos de la realidad, sin perjuicio de que se siga avanzando en su conocimiento –como en cualquier otro ámbito de la ciencia-, sabemos lo suficiente sobre el origen y las consecuencias de determinados riesgos como para identificarlos, evaluarlos y atajarlos.

Son, precisamente, todas estas peculiaridades propias de los riesgos psicosociales las que nos impulsan a realizar esta breve hoja informativa. El objetivo es que los delegados y delegadas de prevención cuenten con una primera herramienta básica que les permita encarar este tipo de riesgos con ciertas garantías de éxito.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivados de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores.



En términos de prevención de riesgos laborales, los **factores psicosociales** representan la exposición (o sea, lo que habrá que localizar, identificar y medir); la organización del trabajo será el origen de ésta (o sea, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés, el precursor del efecto (enfermedad o trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar). Los estudios demuestran que existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- El **exceso de exigencias psicológicas en el trabajo**, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- La **falta de influencia y de desarrollo en el trabajo**, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
- La **falta de apoyo social y calidad de liderazgo**, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- Las **escasas compensaciones** del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se dispensa trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

- La **doble presencia**. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose de la gran parte, sino de todo el trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres.

La exposición a estos factores de riesgo psicosociales producen estrés. Según la Comisión Europea el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

La evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. En ella se van a identificar los problemas, a fijar los límites admisibles y a establecer las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice dicha evaluación, puede ser un impulso para la acción preventiva o convertirse en un verdadero freno o en un simple procedimiento burocrático.

¿Existe obligación de evaluar los riesgos psicosociales?

Ya hemos visto que desde el punto de vista científico existen argumentos sólidos e indiscutibles que justifican la obligación de evaluar los riesgos psicosociales. Desde el punto de vista legal, la Ley General de Sanidad hace mención a la protección integral de la salud de los trabajadores. También la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina esta necesidad, cuando en el artículo 4.3 considera como daños derivados del trabajo las *enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*. Evidentemente este concepto comprende las patologías de carácter psíquico.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina en su artículo 15 los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Entre ellos cabe señalar el enunciado en el apartado g) en el que se establece que *el empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la **organización del trabajo, las relaciones sociales** y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*.

Por otro lado el artículo 4, en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, determina que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, *cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador incluidas las relativas a su organización y ordenación*.

RECUERDA

Tanto la Ley como la ciencia obligan a las empresas a evaluar los riesgos psicosociales. No aceptes una negativa por respuesta.

Nuestra propuesta de evaluación psicosocial: ISTAS 21

Istas 21 es un adaptación para la realidad del estado español del cuestionario psicosocial de Cistas 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO. El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia.

Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia.

Está diseñado para cualquier tipo de trabajo y aunque la relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, el uso de las mismas dimensiones e instrumentos de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas.

Istas 21 se compone de tres niveles de evaluación. Una versión corta para empresas de menos de 30 trabajadores y autoevaluación, una versión media para empresas de más de 30 trabajadores y por último una larga para investigación.

Istas 21 está recogido en la Nota Técnica de Prevención 703 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

142

RECUERDA

De entre todos los métodos que nos podemos encontrar, en Comisiones Obreras optamos por Istas 21, ya que es el único que cumple con todos los requisitos necesarios para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista científico como de la participación de los trabajadores y sus representantes.

Estrategia sindical

Como hemos visto anteriormente, las empresas tienen la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, pero dado que los problemas que van a resultar de dicha evaluación tienen que ver con la organización del trabajo, en principio no son muy proclives a realizarla.

La única manera de impulsar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa es a través de la acción sindical. Los pasos serían los siguientes:

- 1º. **Analizar la situación.** Valorar la necesidad de intervenir en función de la situación de los trabajadores, para lo cual hay que escucharlos, valorar las quejas que han llegado ante los órganos de representación sindical, cuantificar las bajas por cuestiones psíquicas atendiendo especialmente a las bajas inespecíficas, así como analizar nuestra capacidad de intervención en función de nuestra fuerza sindical.

2º. **Trasladar los problemas a la empresa.** Una vez sepamos cuál es la situación de la empresa y nuestras posibilidades de intervención, debemos plantear el problema y la forma de solucionarlo. Si somos capaces de conseguir que la empresa acepte que hay problemas psicosociales en su seno es el momento de proponer el Istas 21. En este punto nos podemos encontrar ante dos escenarios:

- Que la empresa lo acepte. En principio no tiene que haber problemas, siempre y cuando la intervención se ajuste a la metodología establecida para su aplicación.
- Que la empresa se niegue a utilizarlo. En este caso habrá que estudiar el método que proponen, fijándonos especialmente en su marco conceptual, en los criterios de referencia, en el grado de participación que otorga a los trabajadores y a sus representantes, en los avals y en el reconocimiento del método, etc.

En el caso de que la empresa niegue la necesidad de intervenir en el control de los riesgos, tendríamos que acudir a la **Inspección de Trabajo**.

Evidentemente, para analizar todas estas cuestiones es recomendable desde un principio solicitar asesoramiento técnico-sindical en la Federación correspondiente o en la Secretaría de Salud Laboral de la Unión de Madrid.

RECUERDA

Para hacer frente a estos riesgos hay que planificar el trabajo, ya que debido a la subjetividad de los mismos y al rechazo que produce en las empresas, conviene plantearlos desde un principio debidamente argumentados y documentados.

Prevención y control de la exposición al ruido



Entre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras, el ruido es uno de los más frecuentes, y sin embargo es quizás el menos considerado: el ruido se ha incorporado al medio laboral como algo “normal”. Algo que se llega a considerar como “habitual”, mientras que va lesionando día tras día la salud del trabajador.

La ONU y otras instituciones consideran el ruido como el contaminante más extendido, molesto y que más afecta a la salud de los trabajadores y al resto de la población.

La sordera profesional, que hace 200 años era una enfermedad poco común, que afectaba a artilleros, herreros y algunas profesiones concretas, hoy se extiende ampliamente a casi todos los sectores de actividad. Además, todavía quedan ocultas otras enfermedades y efectos no menos nocivos, que agraden a la salud de las personas y que no se relacionan con la exposición al ruido, pese a existir una relación directa de causalidad.

NO OLVIDES que la sordera profesional no es la única consecuencia derivada de la exposición al ruido. Es también causa de otras lesiones extra-auditivas y motivo de accidentes.

El objetivo fundamental de esta hoja informativa es incidir en el RD 286/2006, sobre el ruido y resolver alguno de los problemas más comunes que a este respecto vienen planteando los delegados de prevención.

¿Qué dice la ley?

Valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción

La protección de los trabajadores frente al ruido en el trabajo está regulada por el RD 286/2006, de 10 de marzo. Desde su entrada en vigor el trabajador sometido a un ambiente ruidoso:

- No podrá estar expuesto a unos niveles por encima de los 87 dB (A) y de pico 140 dB (C) = Valores límite de exposición.
- Por encima de los 80 dB (A) y 135 dB (C), respectivamente, el trabajador deberá tener a su disposición protectores auditivos = Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción.

- Por encima de 85 dB (A) y 137 dB (C), respectivamente, el empresario deberá restringir el acceso y señalizar el puesto de trabajo, programar medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido y obligar el uso de protectores auditivos = Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción.

Este RD incide sobre la actuación preventiva enfocada a eliminar el ruido en su origen, o que en su caso se reduzca al nivel más bajo posible, y la necesidad de establecer un programa de medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que den lugar a una acción (85 dB).

RECUERDA: Desde el año 2006 el nivel de ruido máximo al que se puede estar expuesto, con carácter general, en cualquier lugar de trabajo está fijado en 87 dB. Por encima de este nivel se estará incumpliendo la ley.

Cómo se aplican los valores límite de exposición

- Al aplicar esos valores límites de exposición, se debe tener en cuenta la atenuación que procura el protector auditivo; es decir, la reducción en el nivel de ruido que produce el EPI.

146

De manera que, al aplicar dichos valores se tendrá en cuenta la reducción que se consigue con el EPI utilizado por los trabajadores. Pero **esta reducción únicamente se aplicará para valores de exposición superiores 87 dB (A) y de pico de 140 de dB (C).**

Hay que tener en cuenta que para los valores de exposición que den lugar a la acción no se tendrán en cuenta los efectos atenuantes producidos por dichos protectores.

Obligaciones del empresario

La empresa está obligada a establecer una reducción de los riesgos de la exposición al ruido teniendo en consideración:

- **La modificación a otros métodos de trabajo** que reduzcan la exposición.
- **La elección correcta de los equipos de trabajo** que generen el menor nivel de ruido posible.
- **El diseño de los puestos de trabajo.**
- **La información y formación sobre el riesgo a los trabajadores y sus representantes:** sobre las medidas de prevención aplicadas, los resultados de las mediciones de ruido

(fonometrías), el uso, la manipulación y la conveniencia de la protección auditiva, los resultados de la vigilancia de la salud (manteniendo la correspondiente confidencialidad de datos), y las recomendaciones sobre las prácticas de trabajo más adecuadas.

- **La reducción técnica del ruido:** mediante sistemas de apantallamiento y similares o mediante amortiguadores que eviten la transmisión sonora.
- **El mantenimiento correcto** de los equipos de trabajo.

• Y además este Real Decreto incluye un elemento de importancia: la reducción de la exposición actuando sobre la organización del trabajo, es decir, **limitando el tiempo (horario) o la intensidad de la exposición, y la ordenación adecuada del tiempo de trabajo**. En definitiva, las reducciones de jornada aportan reducciones de la exposición.

El derecho y/o la obligación de hacer uso de protección auditiva (EPI)

El RD establece como **medida última** para paliar los efectos de la exposición al ruido la **protección individual**. Así, determina que sólo se recurrirá a ella cuando no hubiera otros medios para prevenir tal riesgo y teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1. La protección individual debe **estar a disposición** del personal laboral cuando el nivel de ruido **supere esos valores inferiores que den lugar a una acción (80 dB)**, y se debe procurar que supriman o reduzcan al mínimo el riesgo.
2. Asimismo, será **obligatoria cuando el nivel de ruido sea igual o supere los valores superiores de exposición (85 dB) mientras el empresario establece y ejecuta un programa de medidas técnicas y/o de organización** para reducir la exposición al ruido.

Nivel equivalente diario	¿Medidas colectivas o protección individual (EPI)?
+ 87 dB	Obligación empresarial de adoptar medidas Colectivas: sistemas de apantallamiento, rotación ...
85 dB o +	Uso obligatorio de EPI para el trabajador, mientras no se adoptan medidas colectivas.
+ 80 dB	Suministro de EPI a los trabajadores que lo soliciten.

La vigilancia de la salud con el objetivo preventivo

Se debe realizar un control audiométrico de la función auditiva del oído, siempre que se superen los valores superiores de exposición, como mínimo cada tres años.

No obstante, desde el punto de vista técnico, si se detectara algún tipo de lesión, aunque se propongan todas las medidas necesarias para que esa lesión auditiva evolucione, es conveniente realizar el seguimiento de las pautas preventivas establecidas, acordando los períodos de revisión según criterio médico.

Lo mismo ocurre en el caso de sobrepasar los valores inferiores, en cuyo caso este Real Decreto obliga a la revisión audiométrica como mínimo cada cinco años.

Conociendo que es posible la existencia de riesgo a partir de 75 dB y particularmente, cuando se ha detectado lesiones evidentes en el registro de audiometría (indicios de pérdidas a 4.000 Hz), se suelen establecer genéricamente revisiones con periodicidad superior, sobre todo de forma anual, lo cual ha quedado plasmado en la mayoría de los Convenios o Negociación Colectiva.

Por otra parte, existe un protocolo de reconocimiento médico para los riesgos de la exposición al ruido, donde el Ministerio de Sanidad y Consumo establece las recomendaciones para un estudio detallado de los efectos de este riesgo. En la práctica más habitual, el registro gráfico de una audiometría aporta datos suficientes para conocer el estado y la evolución de una lesión de audición por exposición a ruido laboral, así como para valorar el resultado de las mejoras preventivas que se hayan producido.

Nivel equivalente diario	Control médico de audición
+ 87 dB (A)	Cada 3 años (mínimo)
+ 80 dB (A)	Cada 5 años (mínimo)

Cuadro-resumen del RD 286/2006

148

Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 80 dB (A) y de pico 135 dB (C)
<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deber tener a su disposición protectores auditivos. • Control de la función auditiva con una periodicidad mínima de 5 años.
Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 85 dB (A) y de pico 137 dB (C)
<ul style="list-style-type: none"> • El empresario deberá restringir el acceso y señalar el puesto de trabajo. • Programar medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido. • Obligar el uso de protectores auditivos. • Control de la función auditiva con una periodicidad mínima de 3 años.
Nivel equivalente diario de exposición SUPERIOR a 87 dB(A) y de pico 140 dB (C)
<ul style="list-style-type: none"> • La exposición de los trabajadores NO puede superar este límite. • Si esto ocurriera, el empresario debe adoptar inmediatamente medidas para reducir la exposición. En caso contrario, estaría incumpliendo el RD 286 sobre ruido.

¿Qué debemos hacer?

1. Lo primero es conocer la situación

Como norma general, siempre que no se pueda conversar normalmente a medio metro de distancia, hay que sospechar que el nivel de ruido medio es mayor de 80 dB(A) y, por tanto, hay que evaluarlo.

Para conocer la situación, los delegados de prevención han de exigir a la empresa que reduzca el ruido. Si la empresa se niega, se puede pedir que realice mediciones ambientales, que pida los controles médicos previstos en el RD, y que informe de sus resultados. Su no realización o el rechazo a facilitar información pueden ser objeto de denuncia ante la Inspección.

Los resultados de las audiometrías se han de utilizar para realizar una valoración del daño colectivo en distintas áreas de trabajo. Para ello debe disponerse de esta información desglosada por las áreas de interés. Una vez obtenidos los datos de riesgo y de daño, si no se está seguro de saberlos interpretar es conveniente pedir asesoramiento al sindicato.

CONOCE: Utiliza el derecho de información, solicita los resultados colectivos de las audiometrías para valorar el daño.

ACTÚA: Si tienes sospechas de que el nivel de ruido en tu centro de trabajo está por encima de lo que establece la ley, exige que se realicen mediciones ambientales y que se efectúen los controles médicos correspondientes.

149

2. Controlar la correcta realización de las mediciones

- Exigir que se realicen en **presencia de un representante** de los trabajadores.
- **Comprobar la calibración del aparato** de medición antes y después de la misma.
- Asegurarse de que en **el momento de la medición** las condiciones de trabajo en relación con la exposición a ruido son las habituales.
- Comprobar que se miden **todos los puestos de trabajo**.
- Exigir que se evalúe la **exposición real de cada trabajador** y no sólo el nivel de ruido de cada máquina.
- Solicitar la utilización de **dosímetros para evaluar puestos de trabajo que impliquen movilidad o tareas con diferentes niveles de exposición**.

3. Elaborar alternativas para reducir la exposición

Se pueden elaborar alternativas recogiendo información de procedencia diversa:

- **De la empresa:** exigir información sobre los estudios y programas de prevención obligatorios.

- **De los trabajadores:** requerir sus opiniones y experiencias sobre alternativas de reducción de la exposición.
- **De los técnicos:** solicitar asesoramiento al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instituciones universitarias, bibliografía técnica, etc.
- **Del sindicato:** pedir orientaciones e información sobre experiencias sindicales.

DECIDE: De las distintas alternativas estudiadas, selecciona aquellas que parezcan más eficaces y viables para solucionar los problemas plantados.

Hay que pensar que difícilmente se va a encontrar una solución única y definitiva, sino que más bien habrá que proponer intervenciones diversificadas. La discusión de las propuestas con los trabajadores servirá para contrastarlas y para comprobar el grado de aceptación y apoyo a las mismas.

4. Controlar y negociar la aplicación de medidas preventivas

Los incumplimientos legales, cuando existan, deben ser denunciados. Pero no sólo existe la vía de la denuncia ni la legislación es una garantía absoluta de prevención. La negociación puede ser una alternativa eficaz.

Entre las **cláusulas generales de negociación** para mejorar el RD de ruido estarían:

- Reducir el nivel máximo admisible a niveles menores de los permitidos por la normativa.
- Elaboración de planes para la reducción de la exposición cuando se supere el nivel acordado.
- Reducir los plazos mínimos de audiometrías.
- Revisión de las medidas de prevención cuando se detecten los primeros signos de daño auditivo.
- Derecho a solicitar el cambio a un puesto de trabajo cuando a un trabajador se le diagnostique un trauma acústico inicial o en el caso de trabajadoras embarazadas.

Negocia: La utilización de las distintas plataformas de negociación (Comité de Seguridad y Salud, convenios, etc.) puede servir para conseguir acuerdos concretos y resultar una línea eficaz de implantación de medidas preventivas y de mejora de las normas legales.

5. Exigir la vigilancia de la salud

Es necesario exigir reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores expuestos al ruido. La audiometría permite detectar precozmente la pérdida auditiva, realizar un segui-

miento de la pérdida en las audiometrías en los trabajadores expuestos, cuáles son las secciones de mayor incidencia.

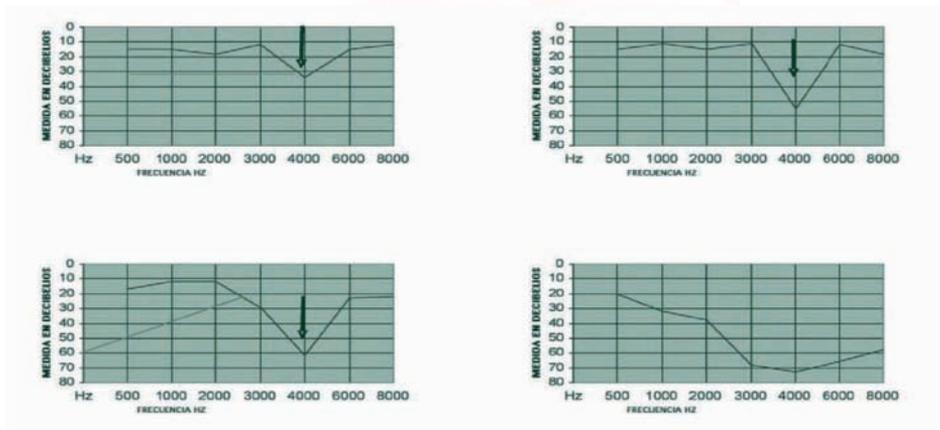
EXIGE: Es importante exigir que al trabajador afectado se le entreguen de sus propios informes médicos.

6. Impulsar el reconocimiento de las sorderas profesionales

Si se observan en las audiometrías caídas importantes en los 4000 Hz, tras períodos de exposición a ruidos elevados, puede corresponder una pequeña indemnización y el reconocimiento de sordera profesional. Para ello se debe acudir a CCOO para realizar la gestión de la enfermedad profesional por medio de la Mutua, como les corresponde, a fin de reclamarla a la Seguridad Social.

En los siguientes gráficos se observa la caída en forma de “v” que aparece en los 4.000 Hz, que es una característica típica de las sorderas por ruido.

En dichos audiogramas se puede observar la evolución desde la disminución temporal de audición o fatiga auditiva, transitoria y reversible (gráfico 1), hasta la pérdida irreversible en todas las frecuencias auditivas (gráfico 4).



Trabajar en un ambiente ruidoso: siete respuestas a siete preguntas

1. ¿Resultan dañinos para la salud todos los trabajos en los que hay ruido?

Cuanto mayor es el ruido ambiental, y más tiempo dure el trabajo, hay más posibilidades de que cause una sordera profesional.

Si no se realiza la correspondiente prevención (apantallamiento, insonorización ... o cualquier medida técnica que reduzca la exposición al ruido) aparecerá la sordera.

El riesgo de sordera aparece sobre todo en trabajos en los que la exposición ambiental supera los 80 dB y la consecuencia no es sólo la pérdida de audición, también causan otros daños a la salud.

2) ¿El ruido afecta a la reproducción?

Sí, los ambientes muy ruidosos pueden producir una disminución de la fertilidad.

El oído de la mujer embarazada y del feto es muy sensible al ruido, pudiendo producirse daños irreversibles por exposición aguda de intensidad acústica alta o prolongada a largo plazo. También puede suponer un aumento del riesgo de parto prematuro.

3. ¿Una sordera profesional se detecta fácilmente por sus síntomas?

NO, muchas personas tienen sordera y no se han dado cuenta hasta que acuden al médico y les realiza una prueba específica (audiometría).

Aunque se use protección auditiva (tapones, auriculares ...) es muy importante revisar periódicamente la audición para comprobar que no está dañada. Si se detectara alguna pérdida de audición, aunque aún estuviera dentro de los valores de la normalidad, servirá para replantear las medidas de prevención y así evitar que avance hacia la sordera.

4. ¿Informando de los riesgos a los trabajadores se hace prevención?

152 *Es muy importante recibir información, pero no es suficiente. Los trabajadores tienen derecho a participar en la evaluación de riesgos laborales; esto supone intervenir con propuestas en la prevención y en la mejora de las condiciones de trabajo.*

Por otra parte, la prevención equivale a adoptar las medias técnicas y organizativas necesarias para reducir la exposición al ruido, actuando sobre el foco emisor. Los Equipos de Protección Individual (EPI) resultan en muchos casos insuficientes y sólo se utilizarán mientras se reducen los niveles de ruido.

5. ¿Desde qué momento se puede tramitar la sordera como enfermedad profesional?

Desde que la sordera (hipoacusia) empieza a aparecer. Y para ello el trabajador habrá de someterse a las pruebas médicas específicas (audiometrías).

La declaración de Enfermedad Profesional da derecho a una indemnización económica, según baremo de pérdida de audición.

También se pueden iniciar los trámites de declaración aunque haya pasado tiempo (incluso años) desde que se dejó el trabajo con exposición a ruido.

6. ¿Obteniendo la indemnización económica por una sordera profesional, hay problemas con respecto al puesto de trabajo o salario?

La declaración de enfermedad profesional es compatible con el puesto de trabajo; es decir, no causa por sí misma incapacidad, y por lo tanto la persona afectada continúa en su puesto con normalidad.

Sólo en casos muy excepcionales, y cuando las características del puesto de trabajo son muy especiales, se puede tramitar algún grado de incapacidad.

Por último, el trámite de una sordera profesional no afecta a la empresa, pues quien paga es la Mutua o el INSS.

7. ¿Cuáles son los efectos del ruido sobre el organismo humano?

• Sobre el oído:

- Pérdida temporal de la capacidad de oír.
- Hipoacusia profesional (pérdida permanente de audición).

• Sobre el resto del organismo:

- Aparato respiratorio: aumento de frecuencia, incluso durmiendo.
- Aparato cardio-circulatorio: hipertensión, arteriosclerosis, constricción de vasos sanguíneos.
- Aparato digestivo: acidez y úlcera de estómago, cólicos ...
- Aparato visual: disminución de la agudeza y campo visual.
- Sistema endocrino: modificación de la concentración hormonal (aumento del azúcar en la sangre, efectos en la fertilidad, embarazos con malformaciones congénitas, abortos ...).
- Sistema nervioso: insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, inapetencia sexual, aumento de errores, y accidentes.