

EDITORIAL

El pasado 17 de julio, el Pleno de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, aprobó por unanimidad el proyecto de Real Decreto, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se regula el procedimiento para su calificación y comunicación y borrador de orden por la que se determinan las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social. Este proyecto, sustituirá al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo sobre Enfermedades Profesionales todavía en vigor.

El nuevo Real Decreto cuyo proyecto obtuvo el apoyo para su tramitación por unanimidad en el Pleno de la Comisión Nacional, introduce novedades importantes respecto al Real Decreto del año 1978. Se establece la inclusión automática de aquellas enfermedades profesionales que se incluyan en el anexo I del listado Europeo. Al mismo tiempo clarifica que ha efectos de prestaciones es la Entidad Gestora de la SS quien determine la calificación de la enfermedades profesionales y será esta entidad y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional.

Se establece que el Sistema Sanitario Público a través de la autoridad competente o de la Inspección Médica y los Servicios de prevención ante la evidencia del origen profesional de una enfermedad lo comunicará a la Entidad Gestora para que esta determine el carácter profesional de la patología y pueda ser incluida en el listado. Se establece en el ámbito de la Seguridad Social una unidad específica encargada del registro, análisis e investigación de las enfermedades profesionales que será llevada a cabo en colaboración con los órganos técnicos con el Ministerio de Sanidad y las autoridades Sanitarias de las Comunidades Autónomas.

En esta Disposición se establece la obligación de elaborar entre el Ministerio de Trabajo y Sanidad una Guía con criterios técnicos en la que se tengan en cuenta los síntomas y patologías relacionados con la exposición a un agente para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.

Respecto al nuevo listado, consideramos que se han incorporado todas las enfermedades profesionales del anexo I del listado Europeo y del R.D. 1995/1978 que deroga este R.D. a través de dos anexos. El anexo I es el listado oficial de las enfermedades profesionales reconocidas y un anexo II donde se incorpora una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha para su inclusión en el anexo I como enfermedades profesionales. Al listado se han incorporado nuevas enfermedades profesionales derivadas de su inclusión en normativas de cancerígenos y otras patologías que son específicas de sectores profesionales concretos.

Creemos que con este Real Decreto, se pone fin a una de las carencias normativas más importantes que teníamos en prevención de riesgos laborales y que no permitía la afloración de las enfermedades profesionales. Con este Decreto se establece un sistema ágil, que permitirá incorporar las enfermedades contraídas por exposición a agentes y riesgos específicos del trabajo, actualizando de manera continua el cuadro español.



Sumario

Editorial	1	Noticias	11
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	7	Preguntas y Respuestas	12





Modificado el reglamento de los servicios de prevención

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tras constatar el ingente esfuerzo realizado por los poderes públicos, Estado y Comunidades Autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales, desde la vigencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como que dicho esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención, vino a paliar los problemas e insuficiencias detectados en su aplicación práctica y que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados.

Entre otros problemas se detectó una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

La propia Exposición de Motivos de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales (54/2004), señalaba que con el cambio legal se permitiría un cumplimiento eficaz del conjunto de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales y se acabaría con el cumplimiento formal y burocrático de las obligaciones empresariales. El diagnóstico de la separación entre realidad y derecho era, pues, compartido por el Parlamento Español.

Las empresas no han cumplido con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así se puede comprobar en la V Encuesta sobre condiciones de trabajo, donde los aspectos clave del sistema preventivo no se aplican adecuadamente lo que es altamente preocupante, por ejemplo en referencia a la evaluación de riesgos, encontrándonos al final del 2003 con que en un 39% de los Centros de Trabajo no existe Evaluación de Riesgos, ni siquiera en fase de desarrollo; o en lo que atañe a la planificación de la actividad preventiva, como parte fundamental de esta planificación se



está hablando mucho de la Integración de la Prevención en la empresa, como pilar fundamental de la planificación.

Pues bien, la encuesta pone de manifiesto que en el 70% de los Centros de Trabajo no hay ningún nivel de Integración de la Prevención en la estructura organizativa de la empresa. Del mismo modo sucede en el tema de la formación específica en prevención, pese a que los datos, en formación aumentan con respecto a otros años, seguimos encontrándonos con que el 70% de los trabajadores no han recibido en el último año ningún tipo de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, lo que enlaza con lo anteriormente dicho, la empresa forma a los trabajadores en el momento de su incorporación a la misma, pero olvida su obligación de una formación continua de los mismos.

Todas estas circunstancias hacían necesario completar el ciclo de las reformas normativas en materia de prevención de riesgos laborales con un nuevo Reglamento de los Servicios de Prevención que viniera inspirado en los principios de integración de la prevención en las empresas, de cumplimiento real y no formal, de presencia de recursos preventivos del empresario para determinados supuestos de especial riesgo y peligrosidad, es decir, de cultura preventiva en una palabra.

Para paliar estas deficiencias, se vio la necesidad de acometer un conjunto de medidas destinadas a superar tales problemas e insuficiencias, sobre la base de las propuestas acordadas el 30 de diciembre de 2002 en el marco del diálogo social, que posteriormente fueron refrendadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Entre las distintas medidas que incorpora la indicada Ley 54/2003, de 12 de diciembre, dentro del objetivo general de combatir de manera activa la siniestralidad laboral, se incluyen las dirigidas a reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, tales como la reforma de algunos artículos, en los que se subraya el carácter instrumental de dicha integración y su desarrollo a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, en su caso, con el asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención y contando con los adecuados instrumentos de participación de los trabajadores y sus representantes.

Analizando el texto legal que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención de 1977 y publicado en el BOE de 29 de mayo de 2006, se aprecian importantes mejoras con relación al anterior Reglamento, fundamentalmente en cuanto integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, a clarificación de criterios jurídicos indeterminados, mayor concreción que evita la libre interpretación por parte los empresarios y profesionales de la prevención que conlleva incumplimiento o cumplimiento meramente formal de las normas.

Se procede a la adaptación de la regulación contenida en el repetido Reglamento de los Servicios de Prevención sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el plan de prevención de riesgos laborales, en desarrollo de la nueva redacción de los artículos 14, apartado 2, y 16, apartados 1 y 2, ambos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, introducida por la Ley 54/2003, clarificando y destacando la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa debe integrarse en el sistema general de gestión de la misma, precisándose el ámbito al que se extiende dicha integración, y el instrumento que ha de servir para ello, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

Se procede al desarrollo de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la naturaleza y contenidos mínimos del plan de prevención de riesgos laborales y con el mismo objetivo de precisar y asegurar una auténtica integración de la actividad preventiva en el seno de la empresa, se aborda la modificación de algunos aspectos relacionados con las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención, dando una nueva redacción al artículo 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención y modificando parcialmente la redacción del artículo 20 del mismo Reglamento.

Se desarrolla la presencia de recursos preventivos, mediante la introducción de un nuevo artículo 22 bis en el Reglamento de los Servicios de Prevención, fundamentalmente para establecer las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, recogiendo una relación de actividades o trabajos en los que se concentran los mayores índices de siniestralidad, lo que fundamenta en definitiva la obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza, y ello sin perjuicio de que se establezca





“ Es obligatoria la presencia permanente de recursos preventivos cuando se realicen tareas o actividades peligrosas mientras duren estas actividades ”



la aplicabilidad propia de otras reglamentaciones específicas que contemplan disposiciones específicas para determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos que se relacionan de modo no exhaustivo en el apartado 8 del nuevo artículo 22 bis que se introduce en el Reglamento, y que han de regirse por dicha reglamentación que contiene niveles de garantía que hacen innecesario en tales casos el recurso a la presencia regulada en este artículo.

En cuanto al ámbito de aplicación en la Disposición Final Segunda, que trata de la aplicación a las Administraciones Públicas de este nuevo texto se remite a qué habrá que esperar a otro Reglamento para adaptar este Real Decreto para las Administraciones Públicas. Por economía de la norma, se podría haber realizado como disposiciones adicionales o como anexo en este mismo y no dejaríamos a nuestros funcionarios desprotegidos otro largo período de tiempo.

Se procede a una reforma del Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a las auditorías, destacando como novedad, la regulación de la auditoría externa en los supuestos de sistemas de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos, así como el desarrollo del concepto, el contenido, la metodología y los plazos de realización de la auditoría, precisándose a este respecto, también como novedad, el momento de realización de la primera auditoría, acortándose en un año el período para la repetición de la auditoría que pasa de 5 a 4 años, y aún reduciéndose a 2 años para las empresas con actividades del Anexo I del Reglamento, así como la consulta con los trabajadores y sus representantes en esta materia, y precisándose además el régimen de incompatibilidades.

Finalmente, se regulan por primera vez las auditorías voluntarias, aunque precisamente por el carácter de voluntariedad no aporta elementos que permitan conseguir los fines preventivos.

Queremos destacar la mayor participación de los trabajadores y fundamentalmente de sus representantes, tan importante por ser ellos los principales damnificados cuando la prevención de riesgos se convierte en un instrumento documental o en moneda de cambio para la negociación colectiva. Muy importante el papel que se le asigna a los Comités de Salud Laboral, por ser órganos colegiados donde el acuerdo de voluntades trae aparejada siempre la mejora. Aunque este papel tan destacado queda diluido por la Disposición Adicional Tercera, que dilata en tres meses la entrada en vigor de esta ampliación de derechos de los trabajadores, la participación de los trabajadores y sus representantes en la integración de la prevención. Las razones por las que un derecho fundamental para los trabajadores ha de entrar en vigor meses después que el resto del Real Decreto no admiten justificación alguna.

Se concretan las funciones y requisitos de las entidades especializadas que actúen como Servicio de Prevención Propio o Ajeno, importantísimo para evitar arbitrariedades.



Por otra parte, siguiendo con el tema de las actividades peligrosas y la presencia de recursos preventivos, dice la Ley 54/2003 textualmente que se requerirá la presencia de los mismos "Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales".

Ahora bien, una crítica que ya se realizó a primeros de año y que nuevamente se ha obviado es que se sigue sin aclarar en el tema de la presencia de las personas previstas en el artículo 32 bis apartados 2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (trabajadores designados o servicios de prevención, es decir, profesionales de la prevención de riesgos laborales (recursos de la organización preventiva) más favorables al cumplimiento de la norma y por tanto a los trabajadores, junto con otro tipo de trabajadores o profesionales "designados" (no recursos de la organización preventiva) por el empresario, ¿Qué ocurre en caso de aparecer una circunstancia que pone en grave riesgo a los trabajadores y que implicaría paralización de la actividad, si los primeros dicen dejar de trabajar y los segundos dicen que realmente no hay tanto peligro y que hay que seguir trabajando?...

No se pueden crear dos figuras con finalidades distintas, pero iguales prerrogativas, sin jerarquizar las mismas, ya que se coloca a los trabajadores en una posición difícil, no sabiendo qué instrucciones han de seguir. En nuestra propuesta estos recursos previstos en el artículo 32 bis apartados 4, debería ser además de los previstos en el punto dos del mismo artículo, por lo que siempre estaría supeditada sus actuaciones a la conformidad de los recursos preventivos obligatorios designados y previstos en el artículo 32 bis punto 2 de la LPRL.

Es un avance la situación prevista en el caso de que sean varias las empresas que concurren a realizar actividades peligrosas en un mismo centro de trabajo está bien especificar que la obligación es de todas ellas y que los recursos preventivos se han de coordinar, aunque se puede entrar en conflicto en caso de discrepancia de los mismos ya que no se ha establecido una jerarquía de los mismos.





En un tema tan importante como las actividades especialmente peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales, se insiste en hablar de "una especial complejidad" sin especificar qué se entiende por tal. Los criterios jurídicos indeterminados, que dejan paso libre a la interpretación son los principales enemigos del cumplimiento de las normas.

Algo que desentona con el carácter avanzado del texto es permitir que la presencia de recursos preventivos en el centro pueda ser empleada por el empresario para otras tareas que nada tenga que ver con la prevención, aunque luego quiera mitigarse con la coletilla de que estas nuevas tareas sean compatibles con el cumplimiento de sus funciones. Se sobrecarga de trabajo a una figura que debe estar ocupada en todo momento en prevenir daños irreversibles a los trabajadores con otras tareas que nada van a aportar.

Por otro lado, se introducen sistemas de control y valoración de la prevención, más concretamente del sistema integrado de prevención en la empresa lo que supone un avance importante de lo ya apuntado por la Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sentido de terminar con una evaluación de riesgos meramente documental y darle todo el protagonismo a la integración de la prevención.

Se especifica que se entiende por integración y como se pondera su grado en la empresa, lo que es muy positivo para determinar el cumplimiento.

Por último, se establece reglamentariamente la elaboración por parte del INSHT de una Guía Técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa que deberá proporcionar información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Legislación

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



Condena por delito contra los derechos de los trabajadores

El pasado 16 de mayo, se dictó Sentencia en primera instancia condenando a Manufacturas Plásticas el As y a su administrador único por un delito de lesiones imprudentes en concurso ideal con un delito contra la seguridad de los trabajadores por imprudencia, a la pena de dos años de prisión y al pago de una indemnización a la trabajadora accidentada de 785.000 euros y a la constitución a su favor de una renta vitalicia de 1.666 euros mensuales revisables según el IPC

CUESTIONES DE HECHO

Los hechos sucedieron cuando una trabajadora operaba con una máquina en la empresa Manufacturas Plásticas el As, SA. Sobre las 8 de la mañana del 1 de julio del 98 se produjo una alarma en la máquina, en la que trabajaba causada por el atrapamiento o bloqueo de una pieza, dirigiéndose ésta a abrir la puerta o reja para desatascarla, momento en el que sufrió una descarga eléctrica de baja intensidad, como consecuencia de encontrarse la máquina cargada de energía eléctrica por derivación y debido a la ausencia, puenteo, o incorrecto funcionamiento del diferencial que salvaguardaba el circuito eléctrico en el que operaba dicha máquina.

Debido a la descarga eléctrica, la trabajadora sufrió un síncope y cayó al suelo, fué trasladada al hospital tras practicarle resucitación cardio-pulmonar e ingresó en coma profundo, siéndole diagnosticada encefalopatía anóxica severa que evolucionó hacia un estado vegetativo persistente que se ha cronificado. El estado actual de la trabajadora requiere los cuidados permanentes de una tercera persona, formada especialmente para los cuidados de higiene, alimentación y movilización, la supervisión dos veces al día de una enfermera, y tratamiento de fisioterapia dos o tres veces por semana.

En la Sentencia se da por probado que la operaria carecía de la formación más elemental en relación con los riesgos eléctricos derivados de operar con máquinas de inyección de plástico. Igualmente carecía de dicha información el trabajador elegido por sus compañeros como delegado de prevención de riesgos laborales, así como, todos los trabajadores que han declarado en el acto del juicio.

En las instalaciones había entre doce y catorce máquinas inyectoras, con dos turnos de trabajo, sin que cada operario de mañana o tarde tuviera una máquina asignada, operando cada día en la que le señalaba el encargado.

En la Sentencia se considera probado la relación entre la descarga eléctrica y la ausencia, puenteo o incorrecto funcionamiento del



diferencial al que debía estar conectada la máquina inyectora. Del mismo modo, utilizando la doctrina jurisprudencia conocida como teoría de la equivalencia de las condiciones, que algún autor matizó denominándola doctrina de la consecuencia natural, "quien es causa de la causa es causa del mal causado", consideran que el actual estado vegetativo de la trabajadora, que trae causa en la falta de oxigenación del cerebro durante la parada cardio-respiratoria, tiene su origen en la descarga eléctrica que le provocó dicha parada.

Se da como probado, que dicha descarga se produjo cuando la trabajadora abrió la puerta o reja de la máquina para desatascar una pieza atrapada en su interior.

El atrapamiento de una de las piezas u objetos que la máquina produce, salta las alarmas de la misma, tanto visual como auditiva, dando lugar a una parada mecánica de la misma, pero no a una desconexión eléctrica.

Debe entonces el operario abrir la puerta de la máquina y retirar la pieza atascada con una varilla de latón, que se utiliza a tal efecto. La operaria no contaba con guantes o calzado aislante alguno,



aunque esto no la hubiera protegido de la descarga. La máquina se derivó, esto es la masa de la misma se cargó de electricidad. Dicha máquina carecía de un diferencial propio o insertado en la misma como uno de sus componentes, por lo que era obligatorio que cada máquina estuviera conectada a un diferencial. Existía uno por cada máquina, instalado en un cuadro eléctrico, junto con un automático.

El diferencial es un elemento de protección de las personas, que asegura que se desconectará la instalación eléctrica de forma rápida, cuando existe una fuga a tierra antes de que alguien toque el aparato averiado; en caso de que una persona llegue a tocar una parte activa del aparato -por mal funcionamiento o inexistencia de la toma de tierra-, el interruptor diferencial desconectará la instalación en un tiempo lo suficientemente corto -3 milisegundos-, como para no provocar daños graves en la persona. Dado que la descarga se produjo, cabe afirmar no solo que la máquina se derivó, sino que el diferencial no actuó. Cabe concluir que la causa de la descarga eléctrica padecida por la operaria fue la ausencia,

punteo o mal funcionamiento del diferencial al que estaba conectada la máquina inyectora.

Prueba de ello, es que el empresario ordenó cambiar todos los diferenciales esa misma tarde, lo que implica una cierta sospecha de que la causa de la descarga pudiera encontrarse en tales elementos interruptores y no en otros componentes del circuito eléctrico.

Los trabajadores que realizaron el cambio, afirman que la máquina 12 en la que operaba la accidentada, carecía de diferencial y que parte de los diferenciales estaban puenteados, que lo vieron y que recogieron cuatro de los que se cambiaron y varios cables utilizados para puentearlos, entregándoselos a la Guardia Civil. El propio encargado admite que se puenteaban, en el entendimiento que estaba estropeado porque saltaba mucho, en tanto se compraba uno nuevo, pudiendo transcurrir días, semanas y en alguna ocasión meses, hasta que se reponían.

Se llega así a la conclusión desoladora y difícil de entender, de que se trabajaba en contacto directo con máquinas que operan a baja tensión, con el único elemento de protección personal contra las descargas, el diferencial, puenteado, averiado o inexistente.

Ninguno de los trabajadores disponía, no ya de formación, sino de información útil, aunque fuera a nivel de usuario, sobre los riesgos de descarga eléctrica. Especialmente sangrante, es el hecho de que el propio delegado de prevención careciera de formación e información, obligación clara del empresario. Esta formación básica, venía exigida por la Evaluación de Riesgos Laborales que efectuó la Mutua Fremap y que indicaba como medidas correctoras o recomendaciones, y ante la existencia de un riesgo moderado, la necesidad de efectuar revisiones periódicas de la instalación eléctrica -no se realizó ninguna- y la formación específica de al menos un trabajador.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Los hechos declarados probados, son constitutivos de un delito de lesiones imprudente (art. 152.1 y 2 del Código Penal). Según la jurisprudencia se exige:

- × Una acción voluntaria no maliciosa. Acontece cuando el resultado se debe a la omisión de un acto que viene impuesto por reglas objetivas de cuidado y que, en virtud de ello, era exigible al sujeto.
- × Infracción del deber de cuidado propiamente dicho, porque le viene impuesto por una norma (Ley Prevención Riesgos Laborales), o bien una norma común o sabida experiencia general.
- × Creación de un riesgo previsible y evitable, esto es, posibilidad de conocer y evitar el evento dañoso.

- × Un resultado dañoso causal. Se requiere que se haya producido un resultado lesivo previsto por la norma y que entre la conducta negligente y dicho resultado lesivo haya un nexo causal. La conducta negligente puede ser por acción o por omisión. La doctrina y la jurisprudencia acuden a una causalidad hipotética, de modo que, la omisión será causal si el resultado producido, con una probabilidad rayana en la certeza, hubiera sido otro, de haber procedido quien estaba obligado a ello conforme el deber de cuidado que le era exigible. Es decir, comprobar si habiendo actuado se hubiera cambiado el resultado lesivo para el trabajador.

En este caso concreto, el acusado omitió voluntariamente la prohibición de que se puentearan los diferenciales o funcionaran las máquinas inyectoras sin conexión a los mismos, así como, la periódica revisión de la instalación eléctrica, al menos respecto a



dichos diferenciales; y por último la mínima, no ya formación, información a los trabajadores sobre el riesgo que suponía operar sin diferenciales. Dicha omisión incumple lo dispuesto en el art. 1 y 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece genéricamente los deberes del empresario de protección y prevención de riesgos respecto de sus empleados. Tal proceder antijurídico dio lugar a la creación de un riesgo de descarga eléctrica, previsible y evitable.

Por último existe un nexo causal entre la omisión antijurídica culpable y el resultado dañoso, pues de haber actuado el empresario conforme a la norma elemental de prudencia especificada y los deberes que la normativa laboral le atribuyen, hubiera debido prohibir, en cuanto tuvo conocimiento de ello, la práctica de puentear o trabajar sin diferenciales; y de haber informado a los trabajadores sobre la relevancia del diferencial para su seguridad en el proceso productivo, estos hubieran podido comprobar fácilmente el correcto funcionamiento de los mismos, advirtiendo de cualquier anomalía.

Para determinar si la imprudencia es **temeraria** o **grave** o si es **simple** o **leve** atenderemos a tres criterios de la jurisprudencia:

- ✗ La mayor o menor falta de diligencia en la actividad o acción que constituya la dinámica delictiva.
- ✗ La mayor o menor previsibilidad del evento, como acontecimiento o como resultado, medida de acuerdo con la clase de conducta que desarrolla el autor de la actividad y sin olvidar cuantas circunstancias intervienen en la misma.
- ✗ El mayor o menor grado de infracción que reporte el incumplimiento del deber que exige la norma socio cultural de la convivencia social y la específica que regula ciertas actividades.

En el presente supuesto, la imprudencia debe calificarse como grave y no como leve, dado que la falta de diligencia es extrema, al afectar al elemento fundamental de salvaguarda personal de todos los integrantes de un circuito eléctrico, como es el diferencial. La posibilidad de descargas eléctricas era un riesgo previsible. Así la propia Evaluación de Riesgos Laborales lo califica como moderado, y se recomienda la revisión periódica de la instalación y la formación de al menos un trabajador.

Por último la infracción del deber de cuidado es grave, pues el obrar imprudente, no sólo comporta la infracción de la normativa laboral citada sobre prevención de riesgos laborales, sino eludir el comportamiento que la mínima norma de prudencia aconseja.

Resta abordar si nos encontramos ante una imprudencia profesional o no. Las acusaciones populares solicitaron inhabilitación especial en el ejercicio de la profesión por considerar que sí lo es. Ahora bien, no basta que el acto culposo se realice por un profesional -culpa del profesional- sino que es necesario que, al margen del simple dato objetivo de la condición personal del profesional, la conducta imprudente, consista precisamente en la omisión grave de aquellas normas técnicas que son exclusivas de la profesión, y no las que son comunes a todas las personas. En

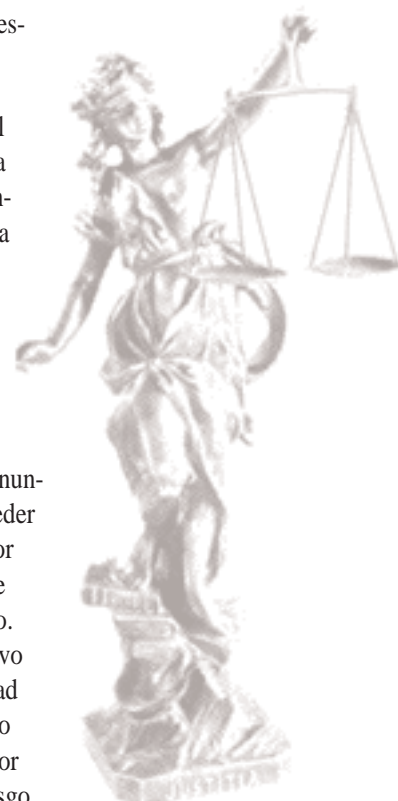
este caso, no existe una conexión entre la profesión ejercitada -administración de sociedades mercantiles-, y la negligencia cometida por lo que la imprudencia debe calificarse como común.

Los hechos declarados probados son constitutivos de un delito contra la salud de los trabajadores, tipificado en los artículos 316 y 317 del CP, los cuales se diferencian tan sólo respecto del elemento subjetivo, doloso en el primer caso y culposo en el segundo. Nos encontramos ante un **delito de riesgo o peligro concreto**, no de resultado. Es sujeto activo (el que incurre en el delito) cualquier persona que venga legalmente obligado a facilitar los medios de seguridad a los trabajadores.

La acción es omisiva, consistente en no exigir o no facilitar los medios o procurar las condiciones para que los trabajadores desempeñen su actividad con la seguridad mínima adecuada. Debe incurrir un elemento normativo que es la infracción de las normas reglamentarias de prevención de riesgos laborales. Por último y respecto al elemento subjetivo, el dolo, consistirá en la conciencia de la infracción de la norma de seguridad y de la situación de peligro que de aquella deriva para la vida o la integridad física de los trabajadores y en la decisión del acusado de no evitar ese peligro, manifestada a su vez, en la no aplicación de la medida de seguridad que, exigida por la norma, neutralizaría el mismo.

Bastará a tales efectos una situación de peligro y de la existencia de una norma de seguridad, a pesar de lo cual, se mantiene la decisión de no adoptar la medida de seguridad. Pero si el tipo objetivo, se comete por imprudencia grave, sin estos elementos anteriores de conciencia, se incurre en el delito tipificado en el art. 317 con la rebaja de un grado con respecto al tipo doloso.

En este caso concreto, el acusado actuó con culpa y no con dolo. Nos encontramos ante una mediana empresa, de origen familiar y con un proceso productivo viciado por antiguas prácticas, con trabajadores de gran antigüedad y sin que conste queja o denuncia alguna contra el proceder del acusado. Actuaban por desconocimiento, no de un modo intencionado. Por último, el sujeto pasivo (la víctima), es la totalidad de los trabajadores, y no el afectado o lesionado por la materialización del riesgo



creado. Si solo la trabajadora accidentada hubiera resultado afectada por la falta de medidas, una vez producido el accidente, el delito de riesgo se consumiría en el de resultado en aplicación de la regla de consunción y no podría condenarse al empresario por la comisión de un delito de riesgo, pues ya se le condenaría por la imprudencia y esto conculcaría el principio de non bis in ídem (no juzgar dos veces por el mismo hecho).

En cuanto a la relación entre ambos delitos (contra la salud de los trabajadores por el riesgo de todos y la imprudencia por el accidente de la trabajadora), nos encontramos ante un concurso ideal y no real, pues un solo hecho -la omisión de la orden prohibitiva de trabajar sin diferenciales o con diferenciales punteados- es constitutivo de dos infracciones, la de riesgo para la totalidad de los trabajadores y la lesiva respecto a un trabajador concreto.

Así la jurisprudencia indica que "si el quebranto físico sufrido por el trabajador supone la materialización de un riesgo que afectaba exclusivamente a dicho trabajador, resulta de aplicación la regla consuntiva del concurso de leyes que compete a castigar tan sólo el delito de lesión. Por el contrario si el riesgo laboral antecedente a la lesión ha afectado además a otros trabajadores, será de aplicación el concurso ideal entre ambos delitos".

De los expresados delitos es responsable en concepto de autor el acusado L.J.F.M., por ser el administrador de la mercantil y gerente de la misma, pudiendo haber adoptado medidas para evitar la creación del riesgo.

La ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados y la determinación de quienes vienen obligados a indemnizar el mismo. En primer lugar el acusado. **En cuanto a la responsabilidad civil de la empresa, se discute si debería ser subsidiaria o directa.** No puede ser subsidiaria porque se iría contra el principio jurídico "societas delinquere non potest" en virtud del cual las personas jurídicas no delinquen. Pero el Código Penal vigente, hace caer la responsabilidad penal sobre el administrador de hecho o de derecho, o sobre los administradores o encargados del servicio. Por tanto, cuando procede la condena penal del administrador de derecho de la sociedad mercantil que representa y que es la firmante del contrato laboral, y en beneficio de la cual la trabajadora prestaba sus servicios, la responsabilidad civil de ésta no es subsidiaria, sino directa. Igualmente debe responder la Compañía Aseguradora Plus Ultra, siendo su responsabilidad civil directa.

Para afrontar la valoración del daño causado, se atenderá con carácter básico al baremo establecido en el anexo al Real Decreto Legislativo de 29/10/04, pues aunque no resulte de aplicación obligatoria al presente caso -al no derivarse los daños causados de accidente de circulación-, resulta aconsejable en atención a los principios de igualdad y de seguridad jurídica, en cuanto establece unas pautas objetivas que evitan la disparidad de valoraciones.



CONCLUSIONES

Aunque esta Sentencia no es firme, cabe Recurso de Apelación por las partes, resulta avanzada y ejemplarizante.

Es avanzada, porque acomete los llamados delitos de riesgo del 316 al 318 del Código Penal con las ideas claras, con fundamentación en doctrina y jurisprudencia, atendiendo al espíritu de la norma, proteger el bien más débil, en este caso los trabajadores y sin ensañamiento, con moderación en la argumentación, no duda en condenar a prisión al responsable de los delitos cometidos.

Y es ejemplarizante, porque el daño al bien superior, la vida o integridad de los trabajadores, no se solventa con dinero,

sino que conduce a una pena privativa de libertad del responsable.

Con Sentencias de este tipo, el mensaje a los empresarios es claro, el dinero, el resarcimiento del daño a posteriori, indemnizar a los familiares, no es suficiente. Delinquir conlleva penas que pueden conducir a la cárcel a sus responsables. La prevención de riesgos laborales es algo muy serio, que debe integrarse en las organizaciones empresariales como parte fundamental de las mismas, que se debe gestionar globalmente y que no hacerlo tiene gravísimas consecuencias para los incumplidores. No se puede cambiar prevención por dinero.



Reconocimientos médicos e ineptitud sobrevenida. Doctrina del Tribunal Supremo.

Sentencia de 22 de julio, Sala de lo Social, Sección 1ª.

Enjuiciando un caso de lesiones invalidantes para su trabajo de un Vigilante de Seguridad, el Tribunal Supremo se pronuncia sobre algunas cuestiones que es de interés traer a colación en esta sección, ya que aclara algunos puntos controvertidos en el tema de los reconocimientos médicos y su obligatoriedad o no, de la comunicación de los resultados a la empresa y causa suficiente de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

En concreto en su Fundamento de Derecho CUARTO dice que el artículo 22 de la LPRL impone al empresario la obligación de vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, excluyéndose la necesidad de que el trabajador afectado preste su consentimiento cuando, entre otros supuestos y previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización del reconocimiento sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales, que incluyen la vigilancia de la salud de los trabajadores, deben de ser concertados con entidades especializadas cuando la empresa no disponga de medios suficientes, pudiendo actuar como tales entidades las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según los artículos 31 y 32 de la citada Ley, desarrollada en esta concreta materia por el Real Decreto 39/1997 y específicamente por el artículo 20 del mismo a los efectos de que aquí se trata.

La obligación empresarial consiste en cumplir las normas expuestas sobre reconocimientos de salud de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales.

Los apartados 2 al 4 del citado artículo 22 de la LPRL establecen que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando el derecho a la intimidad del trabajador y "la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud", a la que sólo tienen acceso el personal médico y las autoridades sanitarias competentes, debiendo ser comunicados al trabajador los "resultados" de los reconocimientos, pero no así al empresario, que únicamente será informado "de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo..."



Europa y Latinoamérica cooperarán en materia de salud laboral

07/07/2006 - Consumer

Según un acuerdo firmado en Madrid, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) cooperarán para intercambiar información sobre la salud de los trabajadores de sus respectivas áreas de influencia.

El director de la Oficina de Representación en España de la Comisión Europea, José Luis González, indicó que este acuerdo permitirá difundir el modelo social europeo en Latinoamérica. Ello hará posible "llevar los estándares europeos de salud laboral" al otro lado del Atlántico.

Esta alianza es un "paso importante" en el desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales en todo el mundo, según señaló el director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Hans-Horst Konkolewsky, que explicó que un sitio web conjunto ofrecerá información detallada sobre seguridad y salud. Así, la OPS funcionará como centro de referencia virtual para todos los temas relacionados con la salud en los 36 países de Latinoamérica miembros de ese organismo.

Los índices de incidencia de los accidentes laborales descienden casi un 3% en un año

El índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, durante el periodo abril 2005-marzo 2006, fue de 6.223, por cada 100.000 trabajadores, sobre una población afiliada de 15.010.323, que supone una reducción de 2,8% frente a los datos del mismo periodo del año anterior, según el avance

de siniestralidad laboral elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta publicación, de carácter trimestral, analiza la evolución de la siniestralidad durante un periodo de doce meses. Analizar periodos temporales largos per-

mite compensar posible fluctuaciones de los procedimientos administrativos que afectan al número de declaraciones de accidentes de trabajo, al tiempo que se siguen teniendo en cuenta las variaciones estacionales del ciclo económico.

Leer mas....

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/1980/2006, de 19 de junio, por la que se incluyen las sustancias activas warfarina, tolilfluánida, forclorfenu-rón, indoxacarb, oxamilo y 1-metilcicloprope-no en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

BOE Núm. 149 de 23 Junio de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

BOE Núm. 147 de 21 junio de 2006

TRIBUNAL SUPREMO

PROVIDENCIA de 16 de junio de 2006, dictada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se admite a trámite la cuestión de ilegalidad planteada por el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 2 de Almería sobre el artículo 2 párrafo 2.º del Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas

BOE Núm. 163 de 10 de julio de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

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).

BOE Núm. 171 de 19 de julio 2006

Pregunta: Trabajo en una oficina de empleo de nueva apertura en la Comunidad de Madrid donde constantemente estamos teniendo problemas con el sistema de climatización. Como he podido leer en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23 de abril) la temperatura en un lugar de trabajo sedentario (creo que este es nuestro caso) debe de estar entre 17 y 27 grados. Pero, ¿qué hacer cuando no es así? ¿podemos abandonar el puesto de trabajo? ¿está regulada de alguna manera cómo hay que actuar?

Durante el pasado invierno hemos pasado bastante frío, aunque parece que se lleva mejor, ahora cuando llegue el verano creo que, al menos yo, no podré soportar el calor ya que hemos tenido días de trabajar con 27 grados y estamos en primavera.

Respuesta: Como bien indicas el Real Decreto de lugares de trabajo indica la temperatura mínima y máxima a la que se debe trabajar en una oficina, como es vuestro caso. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales faculta a los delegados de prevención a paralizar la actividad laboral cuando hay un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores pero claro considerar un riesgo grave la elevada temperatura no parece muy coherente. Lo mejor es que os dirijáis por escrito al Servicio de Prevención que tenga la Comunidad de Madrid, solicitando que se acondicione el lugar para evitar ese disconfort térmico que no es bueno para vuestra salud. Si ya disponéis de un sistema de climatización es tan sencillo como que lo mantengan en condiciones de utilización. Si aun así no os hacen caso os recomiendo que os dirijáis a la Federación de Servicios Públicos de UGT que tiene sede en la calle Marcelino Álvarez, 21 para que os apoyen en vuestra justa reivindicación.

Pregunta: Actualmente estoy realizando un estudio sobre la prevención de riesgos laborales.

Me pongo en contacto con usted, para ver si me podía asesorar sobre la normativa en prevención de riesgos laborales en industrias de pintura y en oficinas y despachos.

Respuesta: Adjunto te remito información sobre el real decreto 487/1997 de lugares de trabajo y el real decreto 488/1997 de pantallas de visualización de datos que son los que se aplican en oficinas y despachos. Para las industrias de pintura, además del 487/1997 de lugares de trabajo, le son de aplicación el real decreto 1215/1997 de utilización de equipos de trabajo, el real decreto 773/1997 de utilización de equipos de protección individual, real decreto 374/2001 de agentes químicos y en concreto todo lo que encontrarás en el apartado de riesgos químicos de nuestra página web

http://www.ugt.es/slaboral/index.php?option=com_content&task=category§ionid=9&id=65&Itemid=31

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en www.ugt.es/slaboral/otprl.htm donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

