

## EDITORIAL

La Salud y la Seguridad en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de la política de la Unión Europea relativa al empleo y a los asuntos sociales. La aplicación de la normativa comunitaria ha permitido mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros en los últimos años y lograr progresos considerables en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales.

En este marco surge **la nueva Estrategia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**, presentada el 21 de febrero de 2007 cuya intención es promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea para el periodo comprendido **entre el 2007 y el 2012**.

Como principal objetivo se marca la reducción de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Al igual que en la Unión Europea, en España, dando cumplimiento al mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo incluido en el artículo 40.2 de la Constitución, la seguridad y salud en el trabajo viene siendo objeto de una actuación continuada por parte del Estado español.

De los trabajos del Gobierno y los interlocutores sociales va a surgir **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007 2012** que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

Pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

En España, se cerró el año 2006 con un ligero **ascenso de los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo del 3,1%**, aunque con un **descenso en el número de accidentes mortales de trabajo en un 2,4%**. Sin embargo, no podemos felicitarnos por ello ya que la cifra sigue cercana al millar. También **descendieron** de forma notable el número de **Enfermedades Profesionales declaradas en un 25,7%** aunque en estas cifras se esconden algunos problemas que la nueva normativa pretende solventar.

En enero entra en vigor el **Real Decreto 1299/2006 por el que se aprueba la nueva lista de enfermedades profesionales y los procedimientos de notificación, registro y declaración** sustituye al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo y establece un nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales al que se incorporan las enfermedades y/o agentes del cuadro derogado y añade las enfermedades profesionales de la Recomendación de la Unión Europea sobre el listado de Enfermedades Profesionales que debía incorporarse a la legislación nacional.

España ha sido el único país que ha dado a la Recomendación el mismo tratamiento que si de una Directiva se tratase y la ha traspuesto al ordenamiento español mediante una norma imperativa de obligado cumplimiento como es un Real Decreto, esto nos da una idea de la importancia que tiene esta materia.

El primer cambio sustancial con respecto a la normativa en vigor es la eliminación de la comunicación por parte del empresario de una enfermedad profesional, que será asumida por las Entidades Gestoras y Colaboradoras.

Se otorga la facultad a los médicos del Sistema Nacional de Salud de comunicar al organismo competente aquellas enfermedades que sospechen puedan tener origen profesional que detecten en sus pacientes.

Finalmente para el registro y análisis de las enfermedades profesionales, se crea en el ámbito de la Seguridad Social, una unidad específica, que trabajará en colaboración con los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo y con los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas.

En general la valoración de este nuevo cuadro de enfermedades profesionales es positiva, se han incluido enfermedades derivadas de la exposición al amianto, al ruido, a los esfuerzos sostenidos de la voz, trabajos sometidos a vibraciones mecánicas o posturas forzadas, pero se ha perdido una buena oportunidad de dar cabida a las enfermedades psicosociales que han sido las grandes olvidadas de la reforma.



FEBRERO-MARZO  
2007  
número  
51



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Actualidad</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>
<b>Noticias</b>	<b>7</b>		

# Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y Gestión de la Incapacidad Transitoria

Si existe un tema controvertido por encima de todos los demás con respecto a las Mutuas en España, es si tienen capacidad o no para dar el "alta económica" a los trabajadores que se encuentran en situación de IT.

Al respecto de este tema se ha pronunciado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

Aunque las Mutuas, de conformidad con el artículo 80, apartado 1 del Real Decreto 1993/1995 sean las encargadas de la gestión de la prestación de I.T. y esta gestión incluye la función de declaración del derecho al subsidio, previo examen de la concurrencia de hechos que constituyen la situación legal de I.T. y la de comprobación de los requisitos que condicionan el nacimiento del derecho... la extinción del mismo que viene recogida en el artículo 131 bis) de la LGSS sólo se llevará a efecto por:

- a) Transcurso del plazo máximo
- b) Alta médica del trabajador
- c) Reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación
- d) Incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos
- e) Fallecimiento del trabajador

Luego para que una Mutua pueda declarar la extinción de la I.T. es necesario que se haya producido un alta médica por los Servicios de Salud o que haya transcurrido el plazo de 12 meses y el INSS no haya acordado una prórroga.

Además para que las Mutuas puedan asumir la facultad de expedir alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica, sería preciso que una norma reglamentaria lo determinase, sin que hasta la fecha haya tal norma que otorgue la competencia de la que tratamos a las Mutuas.



Lo único que las Mutuas podrán hacer cuando consideren que un trabajador puede no estar impedido para el trabajo es:

- 1) Formular propuesta de alta médica a la Unidad de Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud correspondiente, debiendo la Inspección contestar en un plazo de 15 días sobre si procede o no el alta. Si no contesta, la propuesta de alta deberá ser reiterada por la Mutua. Nunca dar el alta ellos.
- 2) Plantear la iniciativa de alta médica ante los Servicios médicos del INSS a los exclusivos efectos de prestación económica. La Mutua podrá dejar de abonar la prestación únicamente si el INSS expide el alta médica.

Con relación a si las Mutuas pueden dejar de abonar el subsidio de incapacidad temporal, una vez transcurrido, sin haber recaído resolución, el plazo de 135 días que tiene el Instituto Nacional de la Seguridad Social para resolver el expediente de incapacidad permanente.

La respuesta del Ministerio es que la falta de resolución expresa implica la denegación por silencio administrativo de la solicitud de la incapacidad permanente, ahora bien, esto no conlleva aparejado la extinción del subsidio por I.T. siempre que por parte del Servicio de Salud se sigan expidiendo los partes de baja médica.

Para que una vez iniciado el procedimiento de incapacidad permanente, pueda llevarse a cabo la extinción de la prestación económica de I.T. es preciso que la Entidad Gestora se pronuncie expresamente sobre tal extremo. La denegación de la incapacidad permanente por silencio administrativo no implica la extinción del subsidio por I.T.

## Normativa de referencia

- Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del Sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto 1993/1995 de 7 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

# Derecho al honor versus derecho a dar y recibir información de los delegados de UGT

A finales del 2006, en la sección 19, de la Audiencia Provincial de Madrid, se produjo una Sentencia firme, con relación a un recurso de Apelación interpuesto por la representación legal de los trabajadores de la Sección Sindical de UGT en Makro, que nos interesa conocer a todos

Estos trabajadores, habían sido acusados y condenados en primera instancia, por publicar mediante carta, que un trabajador de la empresa estaba sufriendo acoso laboral por uno de los mandos, considerando el Juzgado que atentaban contra el derecho al honor del mismo.

La Audiencia, en apelación, no solo revoca esta Sentencia, sino que hace una interpretación sobre el derecho al honor, delimitándolo cuando entra en colisión con el derecho a la información que tienen los trabajadores y sus representantes.

Concretamente dice que en orden a la delimitación del concepto del derecho al honor y su régimen jurídico, el referido derecho se configura como la dignidad de la persona en cuanto se refleja en la consideración que e la misma tienen los demás, y en el sentimiento o valoración de esa propia persona hacia sí misma; y por otro lado el derecho a dar y recibir información libremente consiste en trasladar al resto de la sociedad noticias o hechos de evidente interés general.

Añade que la actuación de los delegados de UGT se realizaba en su condición de delegados sindicales de prevención dentro de la empresa. Por ello tienen conocimiento de una situación denunciada de acoso laboral y lo ponen en conocimiento, por carta, de los órganos competentes de la empresa. La única intencionalidad de estos compañeros es la de comunicar una situación que ha sido puesta de manifiesto por un trabajador, para que la empresa ponga solución a un conflicto laboral evidentemente existente. Algo que de facto sucedió, ya que la empresa reestructuró la plantilla de ese departamento.

De todo lo expuesto, la Audiencia Provincial llega a la conclusión de la inexistencia de la pretendida intromisión ilegítima en el honor del demandante y por tanto absuelve a los delegados de UGT.



... el derecho a dar y recibir información libremente consiste en trasladar al resto de la sociedad noticias o hechos de evidente interés general



UGT valora positivamente la instrucción de la Inspección de Trabajo sobre profundización en las relaciones entre la Inspección de Trabajo y la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral

Como muy bien reconoce el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha pasado demasiado tiempo desde que en el año 2001 se aprobaron las instrucciones de la Fiscalía y la Inspección que buscaban una mejor y mayor coordinación entre estos organismos y además los índices de siniestralidad en España siguen siendo muy altos.

Esto unido a la creciente conciencia social de que hay que utilizar todos los instrumentos jurídicos disponibles, incluida la vía penal, razón por lo que la UGT venía insistiendo en la necesidad de nombrar un Fiscal Coordinador en materia de Siniestralidad Laboral, reivindicación que se ha visto cubierta con creces con el nombramiento de don Manuel Oña, hace muy necesario coordinar esfuerzos en la búsqueda de un mayor grado de eficacia en las medidas adoptadas, perfeccionando las existentes.

Entrando a valorar el documento en cuestión, nuestra organización lo encuentra en términos generales muy positivo para los intereses de los trabajadores ya que contribuirá a una mayor exigencia de responsabilidades de aquellos que con su actuación pueden incidir en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que trabajan sus empleados.

Es muy importante que además de remitir al Fiscal Jefe correspondiente las actas e infracciones extendidas con sus correspondientes expedientes administrativos en caso de calificarse como muy graves, también se haga extensiva esta remisión a las graves en las que el incumplimiento sea reiterado o haya una inobservancia general y sistemática de la normativa de prevención, ya que tan peligroso es aquel empresario que comete una infracción muy grave, como el que lo hace de forma continua aunque no de forma tan severa.

Igualmente se remitirán aquellas infracciones graves en las que no se haya tenido en cuenta las propuestas realizadas por los servicios de prevención, delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa. Esto confiere un protagonismo vital a aquellos que, o bien son los profesionales del tema, o bien son los principales afectados y por tanto conocedores de las deficiencias en materia de seguridad y salud. Que se de un papel primordial a nuestros delegados es algo que valoramos no solo de forma positiva sino que estamos convencidos de que redundará en beneficio de todos los trabajadores.

Se pone especial atención en la protección de menores, de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles cuando para ellos se derive un riesgo grave e inminente. Son los colectivos más débiles los que están más expuestos y por tanto los que deben tener una mayor prevención.

Lo que hace que esta instrucción sea tan importante para nosotros, no es solo que extienda la coordinación y la protección a supuestos antes no contemplados, sino que se dote de instrumentos para dicha coordinación. Por ejemplo

al desarrollar un modelo de comunicación al Ministerio Fiscal, que al estandarizar el procedimiento lo hace más fácil y útil.

Del mismo modo, al indicar qué circunstancias deben señalarse en el apartado Observaciones fija que serán aquellas que ponen de manifiesto la inexistencia o graves carencias en la organización preventiva en la empresa, la ausencia de una estructura organizativa y productiva adecuada y que podrán ser utilizadas por el Ministerio Fiscal para la imposición de penas accesorias. Esto no solo facilita la posterior labor de la Fiscalía, sino que aborda la prevención de riesgos laborales de forma global, atendiendo a la necesidad de integrar la misma en las empresas y comprende que el accidente no puede ser tratado de una manera aislada en busca de la responsabilidad penal, sino como una consecuencia de una falla general del sistema de prevención en la empresa.

La Inspección se compromete a establecer procedimientos dirigidos a verificar si las empresas cumplen con la obligación de comunicar los accidentes graves y muy graves o mortales en el plazo máximo de 24 horas y además hace una definición de accidente grave para estos efectos de comunicación. Con ello se clarifican los supuestos y se obliga al cumplimiento.

También organizará un sistema de guardias de inspección o cuando menos de un sistema de pronto aviso que garantice la rápida investigación de los accidentes muy graves y mortales. No cabe duda alguna sobre lo importante y necesario que es que la Fiscalía tenga rápido la noticia criminis para poder actuar de inmediato, recabar pruebas y testigos.

Se recoge también una serie de documentación complementaria que enviar por parte de la Inspección a la Fiscalía, que engloba el trabajo de los agentes o personas que ejerzan funciones o servicios públicos que serán llamados a colaborar y sobre todo "la buena práctica" de complementar la documentación escrita que se remite con otros materiales que puedan ayudar a la posterior tarea de la Fiscalía (fotografía, planos, ilustraciones...).

En el plano procedimental, se restringe el uso del principio de "non bis in ídem" haciendo una interpretación más estricta, acorde con el Constitucional y el Supremo, lo que permitirá mayor utilización de los procesos penales sin que esto suponga la paralización inmediata del procedimiento administrativo, sino que únicamente esto sucederá cuando haya identidad de supuestos, sujetos y fundamentos jurídicos.

Gracias a esta Instrucción se producirá una intensificación de la cooperación entre el Ministerio Fiscal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que evitará pérdidas de tiempo innecesarias. Para ello la Inspección designará un Inspector especializado, que sirva de enlace para proporcionar la información solicitada. El Ministerio Fiscal a su vez, designará un Fiscal coordinador que sirva de enlace con la respectiva Jefatura Provincial de la Inspección. Desde la UGT conside-

ramos de vital importancia estas figuras para generar un canal de comunicación ágil y directo que permita optimizar los recursos de los que disponen ambos organismos.

En cuanto a la transmisión de información entre las respectivas Inspecciones Provinciales con la Dirección General de Inspección, que deberá ser trimestral, puede constituirse en una forma de controlar si todo lo anterior surte efecto, confeccionándose estadísticas sobre el número de procedimientos en los que se incoan diligencias penales, sentencias dictadas...

Este será, junto con otros pasos en la misma dirección que se están dando, un importante instrumento de lucha contra la siniestralidad en nuestro país, del que esperamos muy pronto se puedan apreciar sus frutos con un descenso en las cifras de trabajadores accidentados gravemente.



Tan peligroso es aquel empresario que comete una infracción grave como el que lo hace de forma continua aunque no de forma tan severa



## Áreas o zonas del centro de trabajo, que se excluyen de la aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

**E**n primer lugar, y teniendo en cuenta que se pregunta específicamente por las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, reguladas en el artículo 7 y anexo III del citado Real Decreto 486/1997, debemos precisar el ámbito de exclusión de este último. Esta norma no será de aplicación a:

- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- Las obras de construcción temporales o móviles.
- Las industrias de extracción.
- Los buques de pesca.

Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que forman parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

En segundo lugar, se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder por razón de su trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 486/1997. Por consiguiente, el concepto de lugar de trabajo va más allá del espacio físico en el que el trabajador permanece durante la mayor parte de la jornada de trabajo, ampliándose a aquellos espacios a los que el trabajador accede como consecuencia de la prestación laboral. A estos espacios, y siempre y cuando no se encuentren excluidos del ámbito de aplicación del Real Decreto 486/1997, les son de aplicación las condiciones establecidas en la normativa de referencia.

La exigencia del cumplimiento de las condiciones ambientales implicará el conocimiento de los resultados de la evaluación de riesgos. Esta evaluación deberá efectuarse siempre y cuando los riesgos no hayan sido evitados, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, obteniéndose así la información necesaria para

la adopción de las medidas preventivas que resulten procedentes (artículo 3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención). Lógicamente no será preciso evaluar el riesgo si con anterioridad se evitó, como por ejemplo sería el supuesto de una prohibición de acceso a determinadas zonas del centro de trabajo mediante su clausura.

Finalmente, tratándose de centros de trabajo estables y cerrados en los que se combinen las zonas habituales de trabajo con zonas y espacios colindantes que no sean utilizados de forma permanente, pero que se hallen comunicados con los anteriores (aseos, zonas de archivo, etc.), deberán adoptarse medidas para que las condiciones ambientales (como consecuencia de corrientes de aire o desequilibrios térmicos entre unas zonas y otras) no constituyan una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, debiendo, por tanto, evitarse los cambios bruscos de temperatura y las corrientes de aire molestas, tal y como establece el anexo III.1, en relación con el artículo 7º del R.D. 486/97 de 14 de abril, sobre Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

En todo caso, tratándose de aseos y vestuarios, será preciso atender a diversos factores, como el tiempo de permanencia en estos lugares de trabajo o la naturaleza de las tareas que se efectúan una vez que se accede a los mismos, pues no es lo mismo aquellos trabajadores que utilizan dichos lugares de trabajo para cambiarse de ropa o realizar sus necesidades fisiológicas (en cuyo caso, la temperatura de dichos locales debe ser equivalente a la exigida para los trabajos sedentarios, siendo por su destino habitual la que será normalmente exigible), que para aquellos trabajadores que tengan que realizar una actividad física, como es el personal de limpieza y mantenimiento de dichos servicios, que normalmente actúa en horario distinto de la jornada habitual (en cuyo caso, pueden rebajarse los límites de temperatura estableciéndose, para este caso, la referida a los trabajos ligeros).

## Año y medio cárcel para responsables de una obra por la muerte de un empleado

AGENCIA EFECOM  
Jaén, 22 de febrero de 2007

El Juzgado de lo Penal número 2 de Jaén ha condenado a un año y medio de cárcel y al pago de una indemnización de 180.000 euros a los responsables de una obra en la que murió un trabajador cuando se instalaba un ascensor en las instalaciones del embalse del Guadalmena.

Los dos acusados que se sentaron en el banquillo fueron el responsable de la empresa subcontratada por Thyssen para el montaje del ascensor y el ingeniero técnico de la plantilla de la confederación Hidrográfica del Guadalquivir (CHG).

El año y medio de cárcel responde a un delito de homicidio imprudente y otro contra los derechos de los trabajadores, aunque la defensa solicitó en el acto del juicio la suspensión de la pena de cárcel.

Los hechos ocurrieron en 2001 cuando M.A.J.N. falleció en una obra después de que un ascensor se precipitara sobre dos trabajadores y provocara la muerte de uno de ellos cuyo cuerpo quedó seccionado por el impacto del ascensor.

## Conde-Pumpido incide en la necesidad de aunar esfuerzos contra la siniestralidad laboral para ser "más eficaces"

EUROPA PRESS  
Toledo, 14 de marzo de 2007

El fiscal general del Estado, Cándido Conde-Pumpido incidió hoy en la necesidad de "concentrar y orientar los esfuerzos contra la siniestralidad laboral en una misma dirección, para ser más eficaces", e insistió en que "la aplicación del Derecho, y en particular del Derecho Penal, tiene una función que cumplir, y como la tiene, debe cumplirla".

Tras suscribir con el presidente del Gobierno regional, José María Barreda, un convenio de colaboración para prevenir la siniestralidad laboral, el titular del Ministerio Fiscal, para quien las cifras de siniestralidad laboral en España no son "razonables", destacó que esta preocupación es "compartida por los responsables políticos,

que conocen mejor que nadie la dimensión del problema".

Así defendió que el empeño de poner al departamento que dirige a funcionar "con eficacia en la lucha contra la siniestralidad laboral ha ido encajando en esa sensación de utilidad social, gracias a la plena disposición de las administraciones públicas, y sobre todo de las administraciones autonómicas".

Barreda condena el hecho de que con "demasiada frecuencia" alguien "que sale a ganarse la vida, encuentre la muerte"

[Leer más...](#)

## Penas de 1 y 2 años para responsables de una obra en la que murió un obrero

EFECOM  
Jaén, 5 de marzo de 2007

El Juzgado de lo Penal número 1 de Jaén ha condenado a penas de entre 1 y 2 años de cárcel a los cuatro responsables de una obra de Jaén capital en la que en noviembre de 2003 falleció un obrero tras caer de un andamio situado a unos 10 metros de altura y en el que trabajaba sin protección.

El encargado de obra ha sido condenado a un año de prisión por un delito de homicidio imprudente, mientras que al constructor, al jefe de obra y al coordinador de seguridad de la obra se le imponen dos años de cárcel por los delitos de homicidio imprudente y contra los derechos de los trabajadores.

Estos cuatro últimos son condenados además al pago de una multa de 1.800 euros, mientras que el fallo judicial cifra en 92.390 euros la indemnización a la viuda y otros 38.495 a la hija del fallecido.

La sentencia absuelve a los dos arquitectos que también se sentaron en el banquillo al considerar el magistrado que "no estaban obligados a velar por la seguridad de la obra".

La viuda del fallecido, María del Carmen Nava-rro, pidió el día del juicio celebrado el pasado 25 de enero una sentencia "ejemplar" para que no haya más casos como el de su marido.

"Que se haga justicia y que no haya más casos como el de mi marido", dijo María del Carmen Navarro, al tiempo que señaló que "es una injusticia" que una persona se vaya a trabajar por la mañana y ya no vuelva nunca más.

Según se recoge en el apartado de hechos probados, el andamio que se encontraba situado a unos 90 centímetros de la fachada y que se ataba con cuerdas desde el interior de las habitaciones para acercarlo a la misma, "no contaba con barandillas interiores, ni en los extremos".



### MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**Resolución de 29 de diciembre de 2006**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social.

*BOE Nº 12 de 13 de Enero de 2007*

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2007**, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en materia de cálculo de capitales coste y para la aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, sobre constitución por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del capital coste correspondiente a determinadas prestaciones derivadas de enfermedades profesionales.

*BOE Nº 50 de 27 de Febrero de 2007*

### MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**ORDEN ITC/254/2007, de 1 de febrero**, por la que se actualiza el anejo 1 y se modifican el anejo 2 y diversos apéndices del anejo 3 del Real Decreto 412/2001, de 20 de abril, por el que se regulan diversos aspectos técnicos sobre el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

*BOE nº. 38 de 13 de Febrero de 2007*

**Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en**

**[www.ugt.es/slaboral/otpri.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otpri.htm)**

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

**Pregunta:** Ruego me asesoren sobre la interpretación del artículo 24 referido a las actuaciones de empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo. El citado artículo dispone que las empresas contratista y subcontratistas, incluidos los trabajadores autónomos deben informarse recíprocamente de los riesgos de las distintas obras o servicios para los cuales han sido contratados.

Ahora bien, para informarse de los riesgos, cada empresa debe tener su evaluación general de esos riesgos específicos, evaluación que como se sabe debe hacerse por las personas que constituyen algunas de las modalidades preventivas, esto es: trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno. Evaluación de riesgos que la Ley de PRL atribuye al "empresario". Si estamos hablando de un trabajador autónomo que no tiene a su servicio a nadie, entonces no es empresario, pero debe aplicar los principios de la acción preventiva y lo lógico es que también tenga su evaluación de riesgos para informar al resto de las empresas concurrentes.

En consecuencia, ¿Debe éste trabajador autónomo tener su evaluación de riesgos cuando concurra en un centro de trabajo con otras empresas?

**Respuesta:** Resulta muy interesante tu pregunta ya que el tema de los autónomos en la prevención de riesgos laborales es complejo y suscita no poca controversia. Realizando un análisis de la LPRL y poniéndolo en consonancia con el RD 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales yo interpreto lo siguiente:

Lo primero especificar que cuando la norma se refiere al trabajador autónomo, se está refiriendo al mismo sin trabajadores dependientes de él, de lo contrario tendría la consideración de empresario.

Lo segundo es que la norma les atribuye deberes de cooperación y de información e instrucción igual que a los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo. La información debe incluir: Información de los riesgos específicos de las actividades que va a realizar en el centro y que puedan afectar a los trabajadores de ellas. Esta información debe ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes.

Habrá de establecer medios de coordinación. Cumplir con las instrucciones dictadas por el empresario titular y documentar todo ello por escrito.

De todo lo anterior no se infiere que tengan que tener una evaluación de riesgos como tal, sino que basta con que informen por escrito de los riesgos que su actividad pueda ocasionar al resto de los trabajadores concurrentes, que acaten los medios de coordinación que el empresario titular establezca, así como sus instrucciones.

**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](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**