

## EDITORIAL

### LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

*El día 8 de agosto del 2000 se publicó el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social ( en adelante LISOS).*

*Esta norma unifica en un solo texto el régimen sancionador del ordenamiento jurídico-social. Con ello se pretende clarificar la gran dispersión de la materia sancionadora social existente en numerosas leyes. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), constituía uno de los ejemplos más claros de esta dispersión al establecer su propio régimen sancionador.*

*Con su entrada en vigor el 1 de enero del 2001, quedan derogados, por lo tanto, todos estos regímenes para integrarse en una única norma. En este sentido, tal y como establece la Disposición derogatoria única, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y los artículos 45 a 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango en esta materia que se oponga a lo previsto en la LISOS, quedan derogados. Esto significa que a la hora de conocer el régimen sancionador en el campo de la prevención de riesgos laborales no debemos acudir a la LPRL sino al nuevo texto refundido 5/2000 ( Capítulo II Sección 2ª Artículos 11,12,13 y el Capítulo VI Artículo 40.2).*

*Debemos decir, igualmente, que al tratarse de una mera unificación no existen modifi-*

*caciones realmente sustantivas. Salvo una reforma que comentaremos a continuación, el resto de los artículos constituyen, en general, una transcripción de los artículos de la LPRL con algunas modificaciones de redacción que no afectan al contenido de los mismos.*

*La única novedad, por lo tanto, radica en la interpretación que puede hacerse del artículo 13.12 del RD Leg. 5/2000 en relación con el art. 17.c) del Reglamento de los Servicios de Prevención. Al existir una contradicción entre ambos se plantea una derogación tácita del contenido del precepto reglamentario. Con ello se establece un criterio de independencia para el servicio de prevención ajeno más estricto.*

*Es decir, a partir de ahora las empresas que desarrollen las funciones del servicio de prevención ajeno no podrán tener ningún tipo de vinculación con la empresa. Se ha eliminado la necesidad de que esa vinculación pudiera afectar a la independencia del servicio. Ahora, cualquier relación tenga o no posibilidad de afectar a la independencia del servicio de prevención es constitutiva de una falta muy grave sancionable con una multa entre los 5 y los 100 millones de pesetas.*

*Quedan exceptuadas por la Ley de esta incompatibilidad las Mutuas que podrán constituirse como servicios de prevención ajenos respecto de sus asociados.*



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

#### Sumario

Nº 6 / Septiembre 2001

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Noticias</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>3</b>		



*Informe de UGT: Un millón de trabajadores sufrieron accidentes laborales hasta junio*

## Precariedad y siniestralidad, dos caras de la misma moneda

*Cerca de un millón de trabajadores sufrieron un accidente relacionado con el trabajo en el primer semestre del año, según un informe de UGT hecho público el 25 de septiembre. La reforma laboral impuesta por el Ejecutivo este año permite el aumento de la siniestralidad, una siniestralidad que se relaciona de forma directa con la subcontratación*

Precariedad y siniestralidad son las dos caras de una misma moneda, según se desprende del informe sobre siniestralidad laboral, en el primer semestre de este año, dado a conocer por UGT; cerca de un millón de trabajadores han sufrido un accidente relacionado con el trabajo. De ellos, más de 487.000 han sufrido un accidente con baja en su lugar de trabajo y 66.000 fueron graves, muchos de los cuales quedarán marcados con minusvalías invalidantes.

UGT entiende que las reformas legales introducidas por el Gobierno, a través del Decreto del 2 de marzo, permiten el aumento de la siniestralidad que se relaciona de forma directa con la subcontratación. Los propios datos de la Administración ponen en evidencia esta situación. La subcontratación, como forma de organización del trabajo, se ha convertido en una práctica cada vez más generalizada. Como consecuencia en la mayoría de las empresas conviven trabajadores pertenecientes a diferentes empresas sin que exista una regulación normativa, fuertemente demandada por UGT, que ordene esta situación.

Entre las opciones flexibilizadoras con que cuentan las empresas españolas están la contratación temporal, las contratas y subcontratas, las Empresas de Trabajo Temporal, los trabajadores autónomos. Muchas veces, todas éstas modalidades flexibilizadoras coinciden en el mismo centro de trabajo. Esta situación hace más compleja la organización de la actividad en la empresa, pues una parte de los trabajadores desconocen los riesgos del centro de trabajo y aparecen descoordinaciones en la secuencia entre tareas. Todo ello provoca que los trabajadores externos tengan más probabilidades de sufrir accidentes.

El Sindicato hace referencia a estudios que ponen de manifiesto que, en las empresas de más de 10 trabajadores y menos de 250 trabajadores, de cada 100 trabajadores presentes en una empresa, 31 no guardan ninguna relación con el titular de la empresa principal, es decir, que son trabajadores de contratas, autónomos o trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal. Lo mismo ocurre por sectores de actividad en donde el 25% de los trabajadores no pertenecen a la empresa principal, destacando el sector de la construcción con un 32%.

Estos datos ponen de manifiesto que si bien la subcontratación no es un fenómeno nuevo, lo cierto es que su dimensión y configuración actual sí resultan novedosas y muy distantes de sus orígenes y utilización inicial.

A todo esto, tenemos que sumar que somos el país de la UE con la mayor tasa de temporalidad (un 31% frente al 12% de la media europea) y que el 60% de los accidentes laborales recae en los trabajadores contratados temporalmente (además la siniestralidad laboral aumentó en un 50% en estas situaciones laborales precarias). Esto ha provocado que España encabece, en los cinco años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la lista de países donde más se ha incrementado la siniestralidad.

Las conclusiones del Plan Nacional de Seguimiento de Empresas de Alta Siniestralidad no pueden ser más elocuentes y descriptivas de la situación. De las 36.000 empresas que sumaban más del 40% de la siniestralidad en el conjunto de nuestro país en el año 2000, el 54% con menos de 250 trabajadores no tenían designado Delegado de Prevención (situándose en el 75% en el sector de la construcción). En este mismo tramo de empresas, el 64% no había constituido el Comité de Salud y Seguridad (en el sector de la construcción este porcentaje se eleva al 86%). Respecto a la constitución obligatoria de las modalidades preventivas, el 31% no había optado por ninguna modalidad, especialmente preocupante es la situación de las empresas de entre 250 y 499 trabajadores en donde el 27% no contaba con ninguna modalidad preventiva organizada.

A pesar de haber transcurrido cinco años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas con mayor siniestralidad en el año 2000, el 48% no había realizado la evaluación de riesgos, el 70% no había facilitado ninguna formación preventiva a sus trabajadores y el 87,5% no tenía elaborado el Plan de Emergencias.

Estos datos hablan por sí mismos. Urge la adopción de acciones con medidas preventivas que minimicen esta situación. Por ello, desde UGT, demandamos la articulación normativa urgente de las obligaciones y responsabilidades en la contratación y subcontratación de actividades articulando la actividad de los trabajadores autónomos, el desarrollo reglamentario de la coordinación preventiva de actividades de las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo, la reducción de la jornada laboral en los sectores de mayor peligrosidad, la creación de la figura del delegado sectorial y territorial, además de una ordenación, adecuada y coordinada, de las actuaciones de control y vigilancia del cumplimiento normativo.

## Herramientas manuales

Denominaremos herramientas de mano a todos aquellos útiles simples para cuyo funcionamiento actúa única y exclusivamente el esfuerzo físico del hombre, exceptuando las accionadas por energía eléctrica o por medios neumáticos.

### Riesgos

- ◆ **Proyecciones de partículas a los ojos** ◆ **Golpes y caídas de las herramientas**
- ◆ **Cortes y pinchazos** ◆ **Explosión o incendio (chispas en ambientes explosivos o inflamables)**

### Medidas preventivas generales

- En cada trabajo se utilizará la herramienta adecuada, empleándola para la función que fueron diseñadas. No se emplearán, por ejemplo, llaves por martillos, destornilladores por cortafíos, etc.
- Cada usuario comprobará el buen estado de las herramientas antes de su uso, inspeccionando cuidadosamente mangos, filos, zonas de ajuste, partes móviles, cortantes y susceptibles de proyección, y será responsable de la conservación tanto de las herramientas que él tenga encomendadas como de las que utilice ocasionalmente. Deberá dar cuenta de los defectos que se observe a su superior inmediato, quien las sustituirá si aprecia cualquier anomalía.
- Las herramientas se mantendrán limpias y en buenas condiciones.
- No se utilizarán herramientas con mangos flojos, mal ajustados y astillados. Se tendrá especial atención en los martillos y mazas.
- Se prohíbe lanzar herramientas; deben entregarse en mano.
- Nunca se deben de llevar en los bolsillos. Transportarlas en cajas portátiles.
- En trabajos en altura se llevarán las herramientas en bolsa o mochila existentes a tal fin o en el cinto porta-herramientas, con el fin de tener las manos libres.
- Cuando se trabaje en alturas se tendrá especial atención en disponer las herramientas en lugares desde los que no puedan caerse, ni originar daños a terceros.
- Las herramientas de corte se mantendrán afiladas y con el corte protegido o tapado mediante tapabocas de caucho, plástico, cuero, etc.
- Las herramientas deberán estar ordenadas adecuadamente, tanto durante su uso como en su almacenamiento, procurando no mezclar las que sean de diferentes características.
- En caso de duda sobre la utilización correcta de una determinada herramienta, se pedirán aclaraciones al jefe inmediato antes de usarla.



### Medidas preventivas concretas

#### *Martillos y mazas*

- ◆ Como protección, se usarán gafas de seguridad en todos los trabajos con estas herramientas, y si hay otros operarios próximos se protegerán de igual forma.
- ◆ No utilizar un mango rajado aunque se haya reforzado con una ligadura.
- ◆ Emplear martillos cuya cabeza presente aristas y esquinas limpias, evitando las rebabas, que pueden dar lugar a proyecciones.
- ◆ En las herramientas con mango se vigilará el estado de solidez de éste y su ajuste en el ojo de la herramienta. Los mangos no presentarán astillas ni fisuras. Se prohíbe ajustar mangos mediante clavos o astillas.
- ◆ En el golpeo con mazos se cuidará de que ninguna persona ni objeto esté en el radio de acción del mazo.



#### *Cuchillos y Navajas*

- ◆ Se deben emplear bien afilados.
- ◆ Nunca emplearlos con los mangos rajados, astillados o mellados.
- ◆ No utilizarlos como destornilladores, bien sea por su punta o por su filo.
- ◆ Los trabajos con estas herramientas se harán realizando los movimientos de corte desde el cuerpo del trabajador hacia fuera.



### Tijeras

- ◆ Deberán ir siempre en sus bolsas o fundas protectoras.
- ◆ En las tijeras de cortar chapa se prestará especial atención a su manejo, así como a la existencia de un tope en las mismas que impida el aprisionamiento de los dedos de quien las use.



### Limas

- ◆ Se prohíbe utilizar estas herramientas sin mango, con las puntas rotas o los dientes engrasados o desgastados. La espiga debe montarse sobre un mango liso sin grietas y la fijación debe asegurarse mediante una virola o brazadera.
- ◆ No se podrán utilizar las limas como palanca, martillo, punzón o para otros fines distintos a los que son propios.
- ◆ Para mantenerlas limpias de grasa y restos de materiales se limpiarán con cepillo de alambre.



### Sierras

- ◆ No serrar con demasiada fuerza; la hoja puede doblarse o partirse y producir la consiguiente herida.
- ◆ Las sierras se conservarán bien afiladas y engrasadas. Se encomendará el afilado a personas especializadas.
- ◆ Se protegerán, para su conservación y transporte, con fundas de cuero o plástico adecuado.



### Llaves

- ◆ No se debe usar una llave con fisuras o que esté en mal estado
- ◆ Está prohibido utilizarla a modo de martillo o para hacer palanca.
- ◆ Se mantendrán siempre limpias y sin grasa.
- ◆ Se debe utilizar para cada trabajo el tipo y el calibre de llave adecuada. La llave deberá ajustar a la tuerca y se situará perpendicularmente al eje del tornillo.
- ◆ El esfuerzo sobre la llave se hará tirando, no empujando. Si no existiera posibilidad de tirar, se empujará con la mano abierta.
- ◆ En caso de llaves ajustables o inglesas, la mandíbula fija se colocará al lado opuesto de la dirección de tiro o empuje de forma que la quijada que soporte el esfuerzo sea la fija.
- ◆ Nunca rectificar llaves en la muela o esmeril para adaptar su abertura.
- ◆ Preferentemente se usarán llaves fijas o de estrella en lugar de llaves ajustables.
- ◆ No se emplearán tubos o cualquier elemento para aumentar el brazo de palanca en llaves fijas o ajustables no concebidas para ello.
- ◆ Se prohíbe utilizar suplementos en las bocas de las llaves para ajustarlas a las tuercas.



### Destornilladores

- ◆ Se prohíbe utilizarlos con el mango agrietado o suelto.
- ◆ No usar con la boca de ataque redondeada, afilada o mellada.
- ◆ El vástago del destornillador no puede estar torcido.
- ◆ Nunca utilizar como cincel o palanca. Sólo debe emplearse para apretar y aflojar tornillos.
- ◆ Se empleará el tamaño adecuado en cada caso, teniendo en cuenta que la palanca del destornillador debe ajustarse hasta el fondo de la ranura del tornillo, pero sin sobresalir lateralmente.



- ◇ El vástago se mantendrá siempre perpendicular a la superficie del tornillo.
- ◇ No utilizar sobre piezas sueltas y sujetas éstas por la mano. En piezas pequeñas es más fácil que el destornillador se salga de la ranura. Por ello, la pieza se sujetará con tornillos de ajustador o con tenazas para evitar lesiones. Las manos se situarán siempre fuera de la posible trayectoria del destornillador. ¡Ojo con poner la mano detrás o debajo de la pieza a atornillar!
- ◇ Se evitará apoyar sobre el cuerpo la pieza en la que se va a atornillar, ni tampoco se apoyará el cuerpo sobre la herramienta.
- ◇ Sus mangos serán aislantes a la corriente eléctrica.

## Tenazas y alicates

- ◇ No emplearlos con las mandíbulas desgastadas o sueltas.
- ◇ El filo de la parte cortante no debe estar mellado.
- ◇ No se deben usar en lugar de llaves para soltar o apretar tuercas o tornillos.
- ◇ Tampoco se pueden emplear para golpear sobre objetos.
- ◇ El uso de alicates para cortar hilos tensados exige sujetar firmemente ambos extremos del hilo para evitar que puedan proyectarse involuntariamente. Para estos trabajos se usarán obligatoriamente las gafas de protección.
- ◇ Las tenazas se emplearán únicamente para sacar clavos.
- ◇ Respecto a las tenazas de sujetar pistoletes, cortafriós, etc., se comprobará que estén apretadas correctamente sobre la herramienta a sujetar.



## Cortafriós, cinceles, pistolestes, Barrenas y Punzones

- ◇ Cuando se usen cortafriós, punteros, etc., se hará sujetándolos con las pinzas o tenazas o empleando protectores de goma en los mismos, nunca con las manos directamente.
- ◇ Las herramientas que actúen por percusión se utilizarán con protectores de goma.
- ◇ Debe realizarse una limpieza periódica de las rebabas existentes en las herramientas de percusión (cortafriós, cinceles, barrenas, etc.).
- ◇ Nunca utilizarlos con las cabezas astilladas, saltadas o con rebordes.
- ◇ No usar con las cabezas y bocas de ataque mal templadas; el templado debe realizarlo personal especializado.
- ◇ No emplearlos con los filos romos o saltados. Deberán estar afiladas para facilitar el trabajo.
- ◇ Se manejarán con guantes de protección y haciendo uso de gafas protectoras.
- ◇ No manejarlos jamás a modo de palancas, destornilladores o llaves.
- ◇ Utilizar un cincel suficientemente grande para el trabajo que se realice.
- ◇ Usar el martillo de peso adecuado al tamaño del cincel.
- ◇ Tener la pieza sobre la que se trabaje firmemente sujeta.
- ◇ Es imprescindible usar gafas protectoras.



## Hachas

- ◇ Deberán estar siempre bien afiladas; un filo defectuoso, aparte de exigir mayor esfuerzo, resulta peligroso.



## Metros metálicos

- ◇ Se prohíbe utilizar metros metálicos en instalaciones eléctricas.



## Equipos de Protección Individual

Un Equipo de Protección Individual es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos y que pueda aumentar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

El uso de Equipos de Protección Individual es una medida de prevención de carácter excepcional, a la que tan sólo se debe recurrir cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente se deben implantar con carácter prioritario para eliminar el riesgo. También debe contemplarse el uso de estos equipos como complemento de otras actuaciones que, tras haber sido implantadas, no garantizan un control suficiente de la situación de riesgo y, asimismo, provisionalmente, mientras se adoptan las medidas correctoras colectivas.



### *Los Equipos de Protección Individual y la legislación*

La Unión Europea ha desarrollado una legislación, dirigida a los fabricantes y a sus representantes legalmente establecidos en la Comunidad, que regula la comercialización y libre circulación de los Equipos de Protección Individual (EPI) por Real Decreto 1407/1992, y otras disposiciones dirigidas a los empresarios que regulan la utilización de los EPI (Real Decreto 773/1997).

#### □ Real Decreto 1407/1992

Regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los EPI. Se establecen unos requisitos de idoneidad para que los EPI, cuando satisfagan las exigencias requeridas, se comercialicen identificándolos con la marca CE. Asimismo, establece que el fabricante tiene la obligación de elaborar y entregar al usuario un folleto informativo sobre la correcta utilización y conservación del equipo.

El fabricante debe certificar que el EPI comercializado cumple lo dispuesto en este Real Decreto estampando en cada EPI el marcado de conformidad CE, como declaración de conformidad.

#### □ Real Decreto 773/1997

Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de EPI por los trabajadores. Establece las obligaciones generales del empresario, los criterios para el empleo y las condiciones que deben reunir los EPI, su elección, utilización, etc.

### *Legislación*

**REAL DECRETO 1407/1992, DE 20 DE NOVIEMBRE.** (Ministerio de Relaciones con las Cortes, BOE 28.12.92, rect. BOE 24.2.1993), modificado por:

**ORDEN DE 16 DE MAYO DE 1994.** (Ministerio de Industria y Energía, BOE 1.6.94).

**REAL DECRETO 159/1995 DE 3 DE FEBRERO.** (Ministerio de la Presidencia, BOE 8.3.95, rect. BOE 22.3.95).

**ORDEN DE 20 DE FEBRERO DE 1997.** (Ministerio de Industria y Energía, BOE 6.3.97).

**REAL DECRETO 773/1997 DE 30 DE MAYO.** (Ministerio de la Presidencia, BOE 12.6.97, rect. BOE 18.7.97).

## La gestión de los Equipos de Protección Individual

Antes de la elección de una prenda de protección personal como medida de protección frente a una determinada situación de riesgo, se deben analizar los siguientes aspectos:

### 1. Necesidad de uso

Como ya hemos dicho, debe estudiarse, en primer lugar, la posibilidad de eliminar la situación de riesgo mediante el empleo de técnicas de protección colectiva u otras medidas organizativas. Se deberá recurrir al uso de prendas de protección personal en los siguientes casos:

Cuando se han agotado todas las vías alternativas que preceptivamente deben implantarse con carácter prioritario (de prevención, protección colectiva u organizativa).

Como complemento de las medidas anteriores cuando su implantación no garantiza un control suficiente del riesgo.

Provisionalmente, mientras se adoptan las medidas de protección colectiva. Siempre en tareas de rescate o en situaciones de emergencia.

### 2. Selección

El empresario tiene la obligación de proceder a una minuciosa apreciación de las características de los EPI para evaluar en qué medida cumplen con los requisitos exigibles. Entre ellas están:

- Grado necesario de protección que precisa una situación de riesgo.
- Grado de protección que ofrece el equipo frente a esa situación.
- Ser adecuado a los riesgos contra los que debe proteger, sin constituir, en sí mismo, un riesgo adicional.
- Evitar, en lo posible, que el EPI interfiera en el proceso productivo.
- Tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador.
- Adecuarse al usuario tras los ajustes requeridos.
- Contemplar la posible coexistencia de riesgos simultáneos.

### 3. Distribución

La distribución de los EPI debe ser personalizada, ya que deben ajustarse a las características anatómicas de cada trabajador. Cada usuario debe ser instruido sobre las características de los equipos que se le entregan, siguiendo las indicaciones que se le han dado al respecto, y debe ser responsable de su mantenimiento y conservación.



### 4. Supervisión

Es imprescindible la intervención del Servicio o del Técnico de Prevención en el proceso que va desde la elección hasta la correcta utilización o conservación del EPI para conseguir resultados óptimos del equipo necesario ante un riesgo.

El Servicio de Prevención debe estar al corriente de los problemas que se presentan en la utilización de protecciones personales y de la forma correcta de utilización. El Servicio de Prevención debe controlar que no haya excepciones en las zonas en las que el uso de los EPI sea obligado.



### 5. Consulta a los trabajadores

En todas las etapas de gestión de los Equipos de Protección Individual, el empresario consultará a los trabajadores, sea directamente o a través de sus delegados de prevención.



### MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**REAL DECRETO 783/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

*BOE núm. 178 de 26 de julio de 2001*

### MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**REAL DECRETO 909/2001**, de 27 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la Legionelosis.

*BOE núm. 180 de 28 de julio de 2001*

### MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

**REAL DECRETO 786/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales

*BOE núm. 181 de 30 de julio de 2001*

### MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**REAL DECRETO 614/2001**, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

*BOE núm. 148 de 21 de junio de 2001*

### MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**Real Decreto 782/2001**, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

*BOE núm. 162 de 7 de julio de 2001*

**Pregunta:** Trabajo en una industria química (Industrial Química del Nalón), asimismo pertenezco a la Sección Sindical de nuestro Sindicato como delegado de Formación. Mi pregunta radica en torno a una disputa que sostengo con miembros de otros sindicatos (Comisiones Obreras) los cuales sostienen la obligatoriedad de que los miembros que forman parte del Comité de Salud y Seguridad Laboral en la Empresa sean asimismo miembros del Comité de Empresa o de Centro.

Yo entiendo que como miembro de una Sección Sindical ya se es por derecho propio o delegado del Sindicato "representante de los trabajadores", algo que ellos me ponen en duda, incluso tratan de negar tal derecho de representación de los trabajadores aludiendo que sólo ostentan dicha representación los miembros de dichos Comités de Centro o de Empresa.

Mi pregunta es la siguiente:

¿Es obligatorio pertenecer al Comité de Centro o de Empresa para ser Delegado de Prevención en el seno del Comité de Salud y Seguridad Laboral?

**Respuesta:** Respecto a tu pregunta tienes razón en cuanto a la participación de las secciones sindicales a través del Delegado Sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 2). Igualmente, la misma Ley en su artículo 38 prevé la participación con voz pero sin voto de los Delegados Sindicales, así como los asesores técnicos que se estimen conveniente.

**Pregunta:** Trabajo en una empresa del sector metalúrgico y soy Delegado de Prevención de UGT, ¿está obligada la empresa a suministrar gafas de seguridad graduadas a todos los trabajadores que estén obligados a llevar gafas de seguridad. Muchas gracias.

**Respuesta:** El art. 17.2 LPRL dice: "el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores EPI's adecuados para el desempeño de sus funciones". Además, Artículo 5.1.b) del Real Decreto 773/1997 relativo a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, dice que los EPIs deberán "tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador". Por lo que considero que el empresario debe suministrar gafas de protección graduadas a quien las necesite.

**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)**