




FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

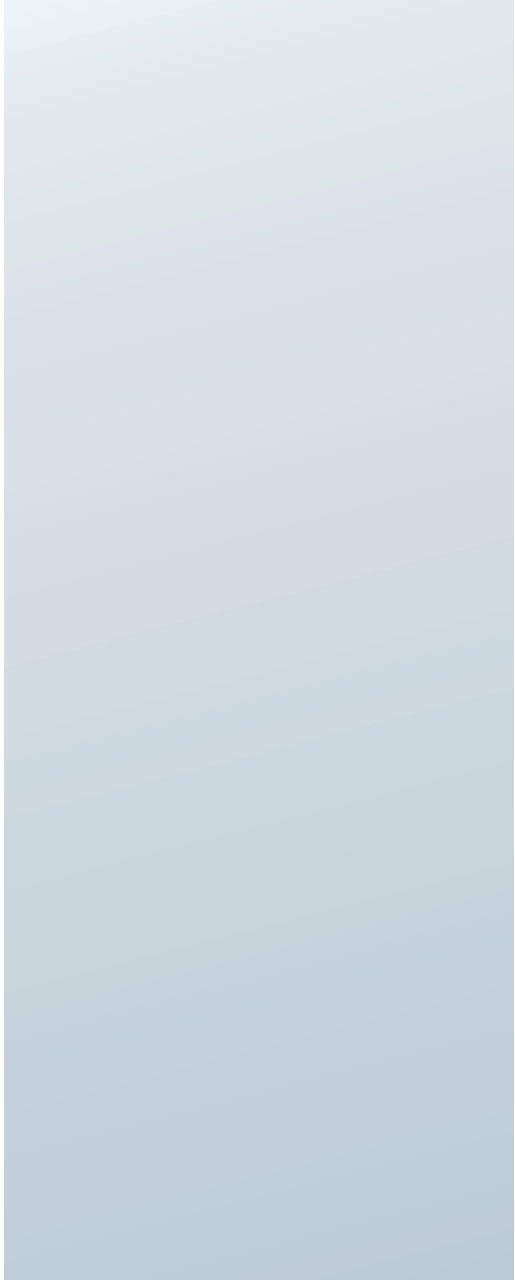
FEDERACION DE
EMPRESARIOS DEL
SUR SURESTE



GUÍA PARA LA
GESTIÓN DE
ACCIDENTES
LABORALES



cifesar



GUÍA PARA LA
GESTIÓN DE
ACCIDENTES
LABORALES



INDICE

Presentación	5
1. Introducción.	7
2. Prevenir mejor que curar.	12
3. El accidente dentro de la empresa y en otros centros de trabajo.....	17
4. La gestión del accidente.	21
5. Procedimiento de comunicación a la Inspección de trabajo, al Servicio de Prevención Ajeno y a otras entidades.....	30
6. La cobertura sanitaria.	34
7. El factor Mutua.	36
8. Investigación de accidentes.	42
9. Procedimiento de investigación de accidentes leves.	51
10. Procedimiento de investigación de accidentes graves y muy graves.....	57
11. Responsabilidades y sanciones.	63
12. El procedimiento jurídico.	71
13. Costes derivados de los accidentes.....	74
14. Prestaciones por accidentes de trabajo	81
15. Causas y consecuencias de los accidentes.	87
16. Enfermedades Profesionales	95
ANEXO I: CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.....	96
ANEXO II: CUANTÍAS DE LAS INDEMNIZACIONES POR BAREMO DE LESIONES PERMANENTES NO INVALIDADANTES.....	97
ANEXO III: MODELO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	101
ANEXO IV: CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES MÁS FRECUENTES.....	102
ANEXO V: GLOSARIO DE TÉRMINOS GENERALES	103
NOTAS.....	107

PRESENTACIÓN

La presente publicación proporciona a las empresas una herramienta informativa para poder actuar correctamente en la gestión de los accidentes laborales, proporcionando datos de interés sobre la materia y estructurada de forma que sirva como guía de consulta.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son una preocupación para todos los empresarios, y su prevención es tarea a la que queremos dedicar parte de nuestros recursos. Hemos detectado que este esfuerzo en extender una mayor cultura preventiva tiene buenos resultados y por eso seguiremos promoviendo actividades en esta misma dirección.

Nuestro objetivo principal desde la Federación de Empresarios del Sur-Suroeste (FEDESSO), es que esta publicación, sirva para impulsar el correcto desarrollo de la actividad preventiva en cada una de nuestras empresas y en la cultura preventiva a nuestros trabajadores.

Queremos dejar patente nuestro agradecimiento a CEIM que ha acogido nuestro proyecto, y a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales que lo ha hecho posible.

La Prevención de Riesgos Laborales beneficia a todos, y por eso esperamos estar cumpliendo la labor social que nuestros socios demandan.

Pilar Zamora
Presidenta de FEDESSO

INTRODUCCIÓN

La mayor parte de la producción empresarial en nuestro país está relacionada con las pequeñas empresas. Es muy común pensar que la normativa entorpece el funcionamiento de las empresas pequeñas, pero nada más lejos de la realidad, pues una adecuada planificación de las actividades empresariales aumenta la competitividad de las pequeñas empresas para hacer frente a las de mayor tamaño. La planificación adecuada también permite que los objetivos propuestos de cara a mejorar el servicio al cliente, se consigan con más éxito. Lograr un producto de calidad, pasa por establecer unas condiciones adecuadas en el puesto de trabajo, respetar el medio ambiente y conseguir unos procesos productivos lo más optimizados que sea posible de cara a obtener un producto o servicio cuyo precio sea competitivo.

Actualmente la legislación en materia de seguridad laboral no se está teniendo en cuenta la diferencia existente entre la gestión de la micro empresa y la pequeña empresa con respecto a las empresas medianas y grandes, estableciendo las mismas obligaciones documentales y materiales para unas y otras. Cabe esperar y sería deseable que el legislador, en su afán de ir dotando al empresario de herramientas legales cada vez más eficaces, para cumplir con la obligación de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores, en algún momento establezca una lógica diferenciación en cuanto a los requisitos exigibles a las empresas, en función del volumen de su plantilla y por qué no, según el tipo de actividad. Cuando hablamos de "diferenciación", nos referimos principalmente en cuanto a las herramientas de gestión, aunque sea para llegar al mismo destino que por supuesto debe ser la disminución del número de accidentes laborales y las consecuencias que de ellos se derivan. En definitiva lo que se pide es que la legislación se adapte a las necesidades de la empresa, de modo que al pequeño empresario no le resulte tan difícil conocer y manejar la normativa de prevención abundante y ambigua en algunos casos.

Una pequeña empresa, aunque tenga muy buenas intenciones de cara a llevar a cabo una adecuada gestión de la actividad preventiva, como es lógico no se puede permitir la opción de constituir un departamento destinado a tal fin. De este modo si opta por otra modalidad (que serán descritas en este manual), probablemente acabará ahogándose y desmoralizándose en un ingente mar de documentos legales, que en muchos casos además pecan de ser muy ambiguos y poco específicos. Debido a estas circunstancias, en muchos casos la única opción factible para las pequeñas y micro empresas va a ser la de contratar el Servicio de Prevención de manera externa.

A pesar de esta realidad, estamos convencidos de que las normas sobre prevención de riesgos laborales ayudan a la consecución de los objetivos de la actividad de la

empresa, pues introducen algo de suma utilidad: la necesidad de conocer, analizar, modificar y controlar la secuencia del proceso de la actividad de la empresa.

Cada año se producen en la Unión Europea más de 150.000 muertes causadas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, de las cuales la mayoría se pueden prevenir. Buena prueba de ello es que si se comparan los resultados relativos a la siniestralidad, en empresas del mismo sector, los resultados arrojan cifras muy diferentes en cuanto al número de accidentes mortales. Estos resultados también pueden ser corroborados comparando dichos datos en empresas de diferentes países. Luego si en unas empresas se pueden prevenir los accidentes, también se puede lograr en las demás, que al fin y al cabo realizan la misma actividad...

El asunto de la seguridad y la salud, no sólo es importante desde el punto de vista moral y ético, sino desde el punto de vista de productividad y de competitividad de las empresas. Las empresas deben tener en cuenta que un lugar de trabajo sin accidentes es una fuente de motivación y satisfacción de los empleados para realizar un trabajo bien hecho. Esta motivación redundará finalmente en una reducción de costes, y por tanto aporta a la Empresa una ventaja añadida en productividad y competitividad. En cambio, unas condiciones de trabajo deficientes contribuyen al desempleo, al absentismo por enfermedad, enfermedades a largo plazo y jubilaciones anticipadas, además de los costes que produce a corto plazo debido a la aparición de accidentes y por ende, a sanciones.

Existen estudios que demuestran que la percepción de estar expuesto a riesgos incide directamente en un deterioro del clima laboral, y el clima de la organización influye sobre el rendimiento laboral, presencia en el puesto de trabajo y en la frecuencia de las bajas.

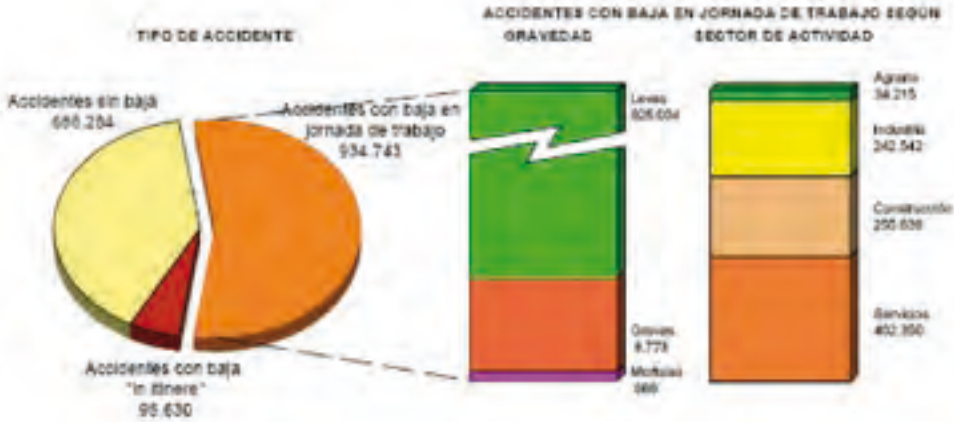


Las empresas que tienen mejores condiciones de seguridad y salud son las que tienen mayor continuidad. La competitividad a largo plazo depende de una mano de obra motivada y sana.

A pesar de todo el esfuerzo que la sociedad está realizando para disminuir los accidentes de trabajo, las estadísticas arrojan unos datos inaceptables. Como ejemplo basta tener en cuenta que en el año 2006 según el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), se han producido más de un millón de accidentes con baja de los cuales:

- casi 1000 fueron mortales
- casi 9000 fueron graves

ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN TIPO, GRAVEDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD (Enero _Diciembre 2006)



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales

Desde la entrada en vigor de la Ley de prevención en el año 1995, se ha producido un salto cualitativo importante en el enfoque de la seguridad, pero no ha ido acompañado de la necesaria reducción de la siniestralidad. En este sentido hay que señalar que cuando se compara la siniestralidad en España con la de otros países europeos, se cuenta sólo parte de la verdad, ya que existen muchos países en los que, por ejemplo, el accidente in itinere no tiene la consideración de accidente laboral. Otra circunstancia a destacar es que en España, cualquier infarto, edema pulmonar o problema cardiovascular que se produzca en el horario de trabajo, se considera accidente laboral. Sin embargo, en Europa las patologías no traumáticas no están consideradas como accidentes.



Las cifras de accidentalidad, en especial las referidas a los accidentes de trabajo mortales, son suficientemente elevadas como para justificar que se intensifiquen los esfuerzos destinados a conocer en profundidad las causas de este tipo de accidentes y poder diseñar instrumentos preventivos eficaces para reducirlos.

Analicemos a continuación algunos datos relevantes referidos a la accidentalidad en nuestro país y que nos pueden ayudar a hacernos una idea real de la magnitud y características del problema al que debemos hacer frente:

- Más de la mitad de los accidentes se han producido por caídas en altura, en concreto el 60 % de las muertes se produjeron por falta de medidas de seguridad en la protección de los forjados, huecos de ascensores y tejados, etc.
- El 25% se produjo a causa de atrapamientos, caso especialmente preocupante siguen siendo los sepultamientos en zanjas sin entibar; el resto fueron causados por golpes y atropellos de maquinaria.
- En todo el año pasado se produjeron en las obras (sector de la construcción) según los datos del Ministerio de Trabajo, 299 siniestros mortales, 2.969 accidentes con causas graves y 252.368 leves. Aumentando en un 6% respecto de los ocurridos en 2005 y en un 13% a los del año 2004.
- Los accidentes de trabajo han aumentado un 3,3 % en 2006, fundamentalmente, como consecuencia de la siniestralidad laboral que se produce en la pequeña empresa.
- A los accidentes con baja en el puesto de trabajo, hay que sumar los que se producen en el trayecto de casa al puesto de trabajo o viceversa. Estos accidentes "in itinere" alcanzaron en 2006 la cifra de 96.094, un 4,2% más que en 2005. La mayoría, 93.718, fueron leves, con un incremento del 4,7%, 2.001 de carácter grave (-13,3%) y 375 fueron mortales, (-1,1%).
- Los accidentes, cuyo coste económico global supone 12.000 millones de euros por año, casi el 2% del PIB (Producto Interior Bruto), han aumentado en el sector industrial (+ 1,8%), la construcción (+ 5,2%) y los servicios (+3,5%), mientras que baja un 1% en el sector agrario.
- Los jóvenes de 18 a 24 años tienen un 50 % más de probabilidades de sufrir un accidente mortal que los trabajadores de más edad.
- Los trastornos musculoesqueléticos, son la principal causa de absentismo laboral en prácticamente todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Como podemos deducir de todas estas cifras y otras más, que no se exponen aquí para no abusar de las estadísticas, aún queda mucho por hacer para llegar a tener unos niveles de seguridad y salud aceptables en nuestro entorno laboral.

Este manual pretende aportar a las empresas una herramienta útil y práctica, para facilitar al empresario la gestión integral derivada de la aparición de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para ello se hará un breve recorrido desde la comunicación inicial del accidente a las entidades y autoridades pertinentes, hasta los procedimientos jurídicos y sanciones que de éstos se puedan derivar, pasando por los procedimientos de investigación para determinar las causas que los originan.

LEIDO EN PRENSA - Mayo 2005

¿Existe cultura de prevención en nuestra sociedad?

A pesar de los notables esfuerzos realizados en los últimos años en materia de prevención, de que nuestra legislación es idéntica a la de nuestro entorno europeo, de la transposición de las directivas europeas y de que las adecuadas medidas de prevención han sido una prioridad constante para nuestra Inspección de Trabajo, nuestros datos de siniestralidad laboral siguen estando muy por encima de la media europea.

Las razones que se esgrimen son muchas: el gran peso del sector de la construcción en nuestro país, la falta de concienciación de empresarios y trabajadores, el alto grado de temporalidad en los contratos..., pero la razón fundamental que resumen todas estas respuestas es una: a pesar de todos los esfuerzos, no existe cultura de prevención en nuestro país. La cultura de la prevención es la que garantiza la seguridad, y no viceversa, y para garantizar el cambio de mentalidad, hay que hacerlo desde el propio sistema educativo.

Profesionales en la materia, reunidos recientemente en Sevilla han llegado a la conclusión de que se debe abordar este hecho en su globalidad, recogiendo una realidad actual, inculcando a los futuros profesionales, ya desde su etapa universitaria, que la seguridad debe estar integrada en el proceso constructivo. El alumno debe salir convencido de sus conocimientos y ser un técnico útil en la materia de seguridad, con la plena conciencia de que el conocimiento permite asumir responsabilidades con tranquilidad.

2

PREVENIR MEJOR QUE CURAR:

RESUMEN

Los accidentes no se deben a fallos aleatorios ni sus causas son fortuitas, sino que suelen producirse por una falta de control sobre las condiciones del trabajo.

La legislación actual pretende descubrir de forma anticipada los posibles riesgos existentes para poder establecer medidas de prevención.

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es conseguir eliminar o controlar los riesgos de la actividad de la empresa, para evitar o reducir el número de accidentes, enfermedades profesionales y otras patologías.

La gestión de la prevención sigue unos postulados basados en los Principios de la Acción Preventiva, que están contenidos en la Ley de Prevención.

Los accidentes se producen por una falta de control sobre las condiciones que los originan y no son debidos a que se produzcan fallos aleatorios. La clave de la prevención está en el control de los procesos y procedimientos de trabajo, para evitar que se produzcan los accidentes.

Antes de la Ley de Prevención, la normativa española se caracterizaba por su condición reactiva, es decir, una vez acaecido el accidente, la empresa llevaba a cabo una serie de medidas para evitar la repetición del mismo tipo de accidente ya producido. Actualmente lo que se pretende con la legislación europea (fuente de la legislación española en materia de prevención), es que el empresario prevea de antemano los posibles riesgos que pueda haber para adoptar soluciones. Hay que anticiparse a la jugada, lo que conlleva un cambio en la forma de gestionar la seguridad, pasando a tratarse desde un punto de vista proactivo.



El objetivo de la actividad preventiva es evitar los riesgos que pueden dar lugar a que se produzcan accidentes u otro tipo de daños en la salud de los trabajadores.

Cuando no se puedan evitar, habrá que llevar a cabo acciones destinadas a reducirlos o controlarlos de la forma más eficaz posible.

En este contexto surge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), para planificar y organizar las actividades preventivas en la empresa, con el objetivo de conseguir eliminar o controlar los riesgos derivados de la actividad de la empresa. De este modo se podrá evitar o reducir el número de accidentes, enfermedades y otras patologías derivadas del trabajo.

PLANIFICAR Y ORGANIZAR

La gestión de la prevención es una herramienta de gestión y mejora basada en el ciclo de mejora continua de Deming:

- planificar
- ejecutar
- comprobar
- corregir

Cuando se produce un accidente, se comprueba que algo está fallando por lo que una vez averiguado se procederá a corregirlo para evitar que pueda dar lugar a un nuevo accidente.



Antes la prevención tenía carácter *reactivo*, pero ahora la actuación ha de ser *proactiva*: hay que anticiparse a la jugada para evitar que se produzcan los accidentes.

Los principios sobre los que se sustenta la gestión de la prevención, es decir, los criterios de prioridad en cuanto a la forma de hacer prevención y conseguir así el objetivo principal, son: reducir la accidentabilidad, están establecidos en lo que se conoce como “Principios de la Acción Preventiva”. Estos principios constituyen la base de actuación en un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y son los siguientes:

Evitar los riesgos.

Ej.: para evitar atropellos, se puede separar físicamente el espacio por donde circulan los vehículos (como carretillas elevadoras y otros), del espacio por donde han de circular o permanecer el resto de operarios a pie.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Ej.: es inevitable utilizar equipos de trabajo con pantallas de visualización de datos (ordenadores), por lo que se intentará evaluar las condiciones ambientales y espaciales del entorno donde son utilizados, de cara a intervenir para mejorar dichas condiciones y obtener un entorno menos perjudicial para los usuarios de estos equipos.

Combatir los riesgos en su origen.

Ej.: es mejor combatir la sordera profesional reduciendo el ruido en las máquinas que lo emiten (foco), que intentar poner barreras o equipos de protección individual a los trabajadores afectados.

Adaptar el trabajo a la persona (diseñar los puestos de trabajo y elegir los equipos, métodos de trabajo y de producción con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, así como reducir los efectos del mismo en la salud).

Ej.: si se diseña un plan de trabajo que incluye rotación de puestos de trabajo dentro de una línea de producción, se reducirá el tiempo en que cada operario ha de estar realizando cada trabajo, de modo que se consigue adaptar las condiciones de trabajo a las características humanas, pues con ello conseguimos reducir la monotonía (hacer todo el tiempo la misma tarea) y también se consigue implicar otros movimientos, posturas y en definitiva demandas físicas a los operarios que están implicados en dicha línea.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Ej.: es preferible utilizar equipos auxiliares para mover cargas que hacerlo única y exclusivamente mediante el esfuerzo físico de los trabajadores. Para ello habrá que recurrir a los adelantos técnicos surgidos en este ámbito: mesas elevadoras, sistemas de rodillos o cintas transportadoras, sistemas de elevación hidráulica, etc.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Ej.: existen numerosas tecnologías que requieren de la utilización de productos químicos, que pueden ser sustituidos por otros más respetuosos con la salud de trabajadores/as, el medio ambiente y que pueden incluso tener mejor viabilidad económica. Un ejemplo es la sustitución del sistema basado en tricloroetileno como desengrasante de piezas, por un agente no tóxico y biodegradable, el d-limoneno, que es una sustancia química natural que se extrae a partir de la esencia de cítricos principalmente. Este sistema continúa siendo manual y tiende a limpiar las piezas mejor que el tricloroetileno. Además supone un ahorro respecto al tricloroetileno, debido principalmente a la reducción de la gestión de residuos.

Planificar la prevención (teniendo en cuenta la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y las influencias de los factores ambientales en el trabajo).

Ej.: en el momento de planificar las acciones preventivas destinadas a reducir o controlar los riesgos (que no hayan podido ser evitados inicialmente), se ha de tener en cuenta todos los factores que configuran las condiciones del trabajado (equipos de trabajo, locales, instalaciones, herramientas, productos químicos, agentes biológicos, agentes físicos, procedimientos de trabajo, organización, etc.).

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Ej.: en el caso de los procesos de soldadura, se debe intentar evitar la inhalación de los humos emitidos haciendo uso de un equipo de extracción localizada (protección colectiva) en el punto donde se está llevando a cabo, mejor que dotar al trabajador de una mascarilla a tal efecto (protección individual).

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Ej.: cuando se facilita una máquina a un operario para que lleve a cabo su labor, se le ha de formar para su utilización segura teniendo en cuenta el manual de instrucciones del fabricante o importador de dicho equipo.



Si todos empujamos en una misma dirección, seguro que se consigue una disminución importante de los accidentes en el entorno laboral.

NOTA:

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, supone que se han de llevar a cabo una serie de actuaciones para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.

RECUERDA:

Si no existe el peligro no existe el riesgo y por lo tanto no se puede producir ningún tipo de accidente o enfermedad profesional: "Prevenir mejor que curar".

LEIDO EN PRENSA - Cinco Días, Noviembre 2006

El Congreso solicita la rebaja de las cotizaciones de las empresas con índices de siniestralidad inferiores a la media del sector

Los grupos parlamentarios del PSOE, CiU y Coalición Canaria han consensuado una moción por la que el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a crear incentivos económicos, en forma de rebajas de las cotizaciones sociales, a las empresas que tengan índices de siniestralidad inferiores a los de la media de su sector.

Se trataría de establecer un sistema de "bonus" para premiar con rebajas en las cotizaciones que pagan los empresarios por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sin embargo, la moción no incluye un sistema de castigo, con recargas en estas cotizaciones, a las empresas que tengan más siniestralidad que la media, tal y como se ha barajado en distintas ocasiones.

Además, la moción aprobada, a iniciativa de CiU, pide también al Ejecutivo que 'impulse un Plan de Actuación' para combatir los accidentes "in itinere" (aquellos que se producen en el trayecto de ida o vuelta del trabajo).

LEIDO EN PRENSA - El País, Junio 2007

Las pymes que mejoren en siniestralidad laboral disfrutarán de reducciones en las cotizaciones sociales

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se beneficiarán de reducciones en las cotizaciones sociales que pagan si mejoran en materia de siniestralidad laboral.

También tendrán bonificaciones las microempresas que practiquen la autoprevisión y realicen ellas mismas la evaluación de riesgos de accidente. Y las cotizaciones serán menores para las sociedades que contraten a personal específico que desarrolle prevención.

Está por decidir aún el alcance concreto de estas ventajas, que buscan incentivar a las empresas con menor tamaño a tomar en serio la prevención permitiendo que cuenten con mayores recursos, pero la medida ya es seguro que figurará en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2007-2012 que ha acordado el Gobierno central, las comunidades autónomas, los sindicatos y las patronales empresariales. Así lo avanzó en Barcelona Raúl Riesco, director general de Trabajo, en una jornada sobre prevención de riesgos laborales organizada por Mutua Universal.

Gobierno, autonomías y agentes sociales arrastran largas negociaciones para cerrar dicha estrategia, que tendrá

un centenar de medidas y que según Riesco es “el eslabón perdido” que falta entre los planes de acción que han ido aplicando los distintos gobiernos autonómicos y la estrategia que sí existe a escala europea. En las mismas jornadas, José Ramón Biosca, de la dirección general de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, recordó que el objetivo “realista pero ambicioso” de la UE es recortar los accidentes un 25%. Este mismo objetivo ha sido asumido por el Gobierno español.

España no sale bien parada en Europa, especialmente en sectores como la construcción, donde el número de accidentes por cada 100.000 trabajadores es de 13.651 y la media europea está en 6.300, según datos de Bruselas. En España se producen al año un millón de accidentes con baja y mueren 1.000 personas. Según Joaquín Nieto, responsable de salud laboral de CC OO, la nueva estrategia prevé triplicar el número de inspectores y la creación de agentes de prevención. Los sindicatos piden que las autonomías dediquen la recaudación por sanciones a prevención.

EL ACCIDENTE DENTRO DE LA EMPRESA Y EN OTROS CENTROS DE TRABAJO:

RESUMEN

En caso de que se produzca un accidente de trabajo:

1. **Accidentes de 'urgencia vital':** Llamar al 112 para que procedan a la atención de urgencia del trabajador afectado y traslado al centro asistencial hospitalario más cercano o con la especialidad médica requerida para cada caso. Es recomendable, en estos casos de urgencia, que el accidentado sea acompañado por otra persona (especialmente si no estuviera consciente o tuviera dificultades para expresarse), para que pueda facilitar el nombre completo, domicilio, DNI del accidentado, nombre y dirección de la empresa, así como las circunstancias que rodearon el accidente (causas, hora, lugar, posible inhalación de tóxicos...).

2. **Resto de accidentes:** Acudir al centro asistencial de la Mutua más cercano. La Mutua es la responsable de la atención sanitaria del trabajador, por lo que el accidentado deberá ser atendido sus Centros Asistenciales, o en los servicios médicos que la Mutua designe expresamente. Si se desconoce los centros asistenciales de la Mutua más cercanos o el accidente se ha producido fuera del horario de asistencia de los mismos, llamar al teléfono de Asistencia de la Mutua a la que está asociada la empresa, donde le indicarán qué hacer y a dónde ir.

Siempre, independientemente del tipo accidente, salvo que la dimensión de la urgencia lo impida, debe llevar consigo:

Impreso 'solicitud de asistencia sanitaria', cumplimentado.

DNI (o tarjeta de la Seguridad Social) del accidentado y nombre exacto de la empresa en la que trabaja. Permitirá, en caso de resultar necesaria, la identificación inequívoca del mismo, así como de la empresa en la que presta sus servicios.

Los accidentes a veces se producen donde menos se esperan, pero casi siempre, donde más posibilidades de ocurrir han sido detectadas en la evaluación inicial de riesgos.

A veces el accidente ocurre dentro de la empresa, en estos casos, los medios de atención pueden ser más apropiados. Disponemos normalmente de un teléfono para recurrir a la ayuda externa y de un botiquín para poder proporcionar los primeros auxilios.

REFERENCIAS LEGALES :**R.D.486/1997: Material y locales de primeros auxilios**

Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser: adecuado al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y la disposición para desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible (ver Capítulo 18: apartado de Primeros Auxilios).

Todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

Antes de enviar al accidentado al centro asistencial de la Mutua correspondiente a la empresa, si la atención no requiere extrema urgencia, es conveniente rellenar el **Volante de Solicitud de Asistencia**, para facilitar el posterior proceso de admisión en el centro asistencial y reducir el tiempo de espera del paciente.



No tienen la consideración de accidente de trabajo, los que se produzcan por *dolo* o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Cuando el accidente ocurre en otros centros de trabajo o en la misma vía pública nos podemos encontrar con todo tipo de situaciones. La tecnología nos permite el contacto con ayuda externa a través de los teléfonos móviles pero siempre es aconsejable disponer de los teléfonos de emergencia accesible o de asistencia: la Mutua, ambulancias, emergencias general, etc...

Cuando se produce un accidente de trabajo fuera del centro de trabajo habitual, se ha de desplazar al trabajador al centro asistencial más cercano correspondiente a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que se tengan contratadas las contingencias profesionales.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, disponen de centros asistenciales propios repartidos por todo el territorio nacional. Es probable que haya alguno cerca del lugar donde se produce el accidente.

Si no se conoce la ubicación del centro más cercano, se ha de llamar al **“teléfono de asistencia”** que facilitan las Mutuas a sus asociados para dar atención en estos casos y en otros en los que sea necesaria realizar alguna consulta.

Es conveniente que se acompañe al accidentado, el cual ha de ir documentado y si es posible, como ya se ha comentado, con un Volante de Solicitud de Asistencia cumplimentado, que le será facilitado en la empresa. Es importante que se facilite el nombre de la empresa para la que trabaja.

Si el estado del accidentado requiere extrema urgencia, habrá de acudir al centro médico más cercano, aunque éste no corresponda a la Mutua contratada. Posteriormente, la Mutua realizará los trámites pertinentes para abonar los gastos derivados de dicha atención.

Es importante recordar, que tal como se comenta en el capítulo 13 sobre los costes de los accidentes, el lugar donde se produce el accidente es una de las variables que influye en los costes de los accidentes. Principalmente afecta a través de los **“tiempos perdidos”**. Cuando el accidente se produce en el centro de trabajo habitual del accidentado, normalmente la capacidad de reacción es mayor por lo que se suele perder menos tiempo. Esto es debido a que los mecanismos preventivos del centro deben ser más o menos conocidos por todos.

En cambio, si el accidente se produce fuera del centro habitual, en otro centro no perteneciente a la empresa o en un domicilio particular, puede ocurrir que la organización preventiva sea escasa o los medios para el traslado, máxime cuando se trate de un emplazamiento eventual donde se esté realizando una intervención temporal.

En casos de trabajo en un ámbito exterior, la situación se puede complicar más aún, debido a que si se trata de una zona no urbana (alta mar, bosque, emplazamientos lejanos de núcleos urbanos, etc.). En estos casos los costes del accidente pueden verse aumentados considerablemente por el traslado del accidentado.

ASISTENCIA SANITARIA EN PAISES EXTRANJEROS:

Previamente al desplazamiento de los trabajadores a otro país, se ha de comunicar con antelación a la Mutua la relación de los mismos, así como el país y localidad de trabajo, actividad a realizar, periodo y horarios de trabajo.

En el caso de que el accidente se haya producido en un país perteneciente a la Unión europea, tiene que acudir al Centro Sanitario de la Red Pública más cercano al lugar del mismo. Las Mutuas facilitan unos **Teléfonos de Asistencia Internacional**, para responder a las dudas que se planteen en los casos de asistencia en el extranjero.

Si el accidente se ha producido fuera del ámbito de la Unión Europea, debe consultar con la Mutua en el teléfono mencionado para determinar cuál es el centro sanitario dónde va a recibir la atención necesaria.

En los últimos años se ha producido un aumento de los accidentes de tráfico **“en misión”**, que son los que se producen en el trayecto que tienen que realizar los trabajadores para cumplir sus funciones o tareas fuera del lugar de trabajo, es decir **viajes de servicio**.

Debido a ésto y al elevado número de accidentes **“in itinere”**, es conveniente llevar a cabo campañas de seguridad vial.

LA GESTIÓN DEL ACCIDENTE.

RESUMEN

La gestión administrativa de los accidentes supone la su notificación obligatoria a través de un procedimiento electrónico (sistema DELTA).

Los documentos oficiales que la empresa debe notificar y sus plazos son:

Partes de Accidentes de Trabajo (5 días).

Accidentes graves, muy graves, mortales y múltiples (se deben comunicar a la autoridad Laboral Provincial en 24 horas).

Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica (se remitirá en los 5 primeros días hábiles de cada mes siguiente al que correspondan).

Relación de altas o fallecimiento de los accidentados (se remitirá en los 5 primeros días hábiles de cada mes siguiente al que correspondan).

El documento que recoge el accidente, debe describir con claridad qué es lo que ha ocurrido, mediante una serie de códigos, incluyendo datos como el lugar y proceso de trabajo en el momento del accidente, así como el hecho anormal que dio lugar a que se produjese. Para la descripción del accidente se han de emplear una serie de códigos que están incluidos en los anexos de la Orden.

El sistema DELTA de notificación de accidentes, trae consigo una serie de ventajas con respecto a la forma anterior de realizarla. Entre estas ventajas cabe destacar la simplificación de la comunicación, la agilización de la tramitación y la mejora en la centralización de los datos.

El parte interno de notificación de accidentes no es un documento oficial, sino interno de la propia empresa, como paso previo a la investigación del accidente o incidente.

REFERENCIAS LEGALES :

(LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES).

Conservar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1.e).

Notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo

de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente (art.23.3).

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (...) el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos (art. 16.3).

La evaluación de los riesgos se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (art.16.1).

La gestión administrativa del accidente, una vez que el trabajador está atendido, comienza con la notificación, que consiste en la cumplimentación de los datos fundamentales del accidente incluyendo una descripción literal de los hechos importantes. Desde el 1 de Enero de 2003, entró en vigor la Orden TAS/2926/2002 de 29 de Noviembre, que estableció los nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y permitió su transmisión por procedimiento electrónico. A este método se le conoce como sistema DELTA (Declaración electrónica de Accidentes de Trabajo: DELT@). Desde 2004 es obligatoria su aplicación para todas las empresas, independientemente de las características del accidente laboral.

NOTA:

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, informa sobre la aplicación del sistema DELTA, en la siguiente [web:www.delta.mtas.es](http://www.delta.mtas.es) .

La cumplimentación y transmisión de los documentos modelo contemplados en la Orden TAS/2926/2002, por parte de las empresas o trabajadores autónomos, se tiene que realizar por medios electrónicos utilizando para ello una aplicación informática aprobada en la misma orden.

La notificación consta de dos partes diferentes:

Por un lado la empresa tiene que Cumplimentar y Enviar los partes oficiales de accidentes de trabajo (notificación oficial obligatoria a la autoridad laboral de accidentes que origina lesiones al trabajador).

Por otro lado la empresa tiene que rellenar un parte interno, (notificación de accidentes e incidentes como técnica analítica que hace posible su investigación) con un formato elaborado por la propia empresa, donde se recoja

la información más relevante sobre el accidente. Este parte aporta información a nivel interno de la empresa, que posteriormente servirá como punto de partida para llevar a cabo la investigación del accidente.

A continuación se detallan los dos tipos de documentos:

PARTE OFICIAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO:

Es imprescindible para cumplir con la reglamentación vigente (Art. 23 de la Ley de Prevención).

Y en este punto hay que tener en cuenta 3 situaciones diferentes.

SITUACIÓN 1: NO SE PRODUCE BAJA LABORAL.

El accidentado NO CAUSA BAJA LABORAL después de recibir la Asistencia Sanitaria, pudiéndose incorporar el trabajo sin necesidad de faltar ningún día, salvo el del accidente. La Mutua que atiende al trabajador expide un certificado médico de asistencia sin baja laboral a modo de justificante de la asistencia que ha recibido.

Es obligatorio que la empresa rellene una Relación de accidentes de trabajo sin baja médica, la cual tiene que ser enviada mensualmente por Internet a la Mutua a través del Sistema Delt@ (en la web siguiente: www.delta.mtas.es). El plazo de presentación es el de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al correspondiente a la relación.

RECUERDA:

Las empresas deben cumplimentar mensualmente una
Relación de Accidentes de Trabajo ocurridos sin Baja Médica.

Es recomendable que el accidentado acuda al centro asistencial de la Mutua de Accidentes de Trabajo con su DNI y el volante de solicitud de asistencia. Si no está consciente o tuviera dificultades para expresarse, se recomienda que acuda acompañado de otra persona que pueda facilitar sus datos personales, de la empresa y datos relativos al accidente.

NOTA:

El volante de solicitud de asistencia no sustituye el parte de accidente que debe rellenar y enviar la empresa del trabajador accidentado.

SITUACIÓN 2: SE PRODUCE BAJA LABORAL.

El accidentado CAUSA BAJA LABORAL después de recibir la Asistencia Sanitaria, de al menos un día sin contar el día en que ocurrió el accidente. Se considerará situación de baja laboral por Accidente de Trabajo, si las lesiones del accidentado se han producido como consecuencia de un accidente de trabajo. El médico extenderá el parte de baja. También es aplicable a los casos de recaída del trabajador.

Siendo así, la empresa tiene que rellenar el Parte de Accidente de Trabajo. Dicho Parte ha de ser cumplimentado y enviado por Internet a la Mutua, a través del mencionado Sistema DELT@ (en la web: www.delta.mtas.es). Se ha de enviar esta comunicación en los cinco días hábiles siguientes a la fecha del Accidente o da de Baja, si es posterior.

En la Mutua donde se asiste al accidentado se emite el Parte Médico de Baja, el cual consta de tres copias que se distribuyen de la siguiente forma:

- Original: para la Mutua.
- Primera copia: para el Trabajador.
- Segunda copia: para la Empresa.

La empresa ha de entregar una copia del Parte de Accidente al trabajador afectado.

En cuanto al modelo y cumplimentación del Parte de Accidente incluido en el Sistema Delta, daremos más detalle al finalizar este tema. Por ahora solo señalaremos que incluye:

- Datos del Trabajador.
- Datos de la Empresa.
- Datos del lugar y centro de trabajo donde ha ocurrido el accidente.
- Datos del Accidente.
- Datos Asistenciales.
- Datos Económicos.

SITUACIÓN 3: ACCIDENTES GRAVES, MUY GRAVES O QUE OCASIONEN EL FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y LOS QUE AFECTEN A MÁS DE CUATRO Ó MÁS TRABAJADORES (ACCIDENTES MÚLTIPLES).

Al igual que en el caso anterior, la empresa tiene que cumplimentar El Parte de Accidente y debe comunicar el accidente a la Autoridad Laboral de la Provincia donde ha ocurrido el suceso, salvo que se trate de un accidente in itinere (al ir o volver del trabajo). Dicha comunicación ha de realizarse en un plazo máximo de 24 horas por el Sistema Delt@, por fax, telegrama, o medio análogo.

La notificación debe incluir los siguientes datos:

- Razón social, domicilio y teléfono de la empresa.
- Nombre/s del/os accidentado/s.
- Dirección completa del lugar en el que ocurrió el accidente y una breve descripción del mismo.



En los casos de accidentes graves, muy graves o los que ocasionen el fallecimiento del trabajador y los que afecten a más de cuatro trabajadores, la empresa debe comunicar el accidente a la autoridad laboral de la provincia donde haya sucedido, además de cumplimentar el parte de accidente de trabajo.

Cuando el trabajador se ha recuperado de sus lesiones o alcanza una situación definitiva aunque existan secuelas residuales, el Servicio Médico de la Mutua emite el Parte Médico de Alta Laboral, por el cual el accidentado se ha de reincorporar al día siguiente a su trabajo. A partir de este momento se considera que ha finalizado la situación de Incapacidad Temporal y por tanto la Mutua deja de pagar el Subsidio de incapacidad temporal correspondiente. Desaparece la obligación del pago delegado para la empresa, mediante el cual la empresa ha de pagar al trabajador la cuantía correspondiente al subsidio por incapacidad temporal y posteriormente lo deducirá del importe correspondiente a las contingencias profesionales que ha de abonar a la Mutua.

RECUERDA:

Durante la situación de incapacidad temporal, la empresa tiene la obligación de seguir cotizando por los trabajadores con contrato vigente.

Si posteriormente se declara al trabajador una incapacidad permanente total o grado superior, la empresa tiene derecho a la devolución de las cuotas pagadas desde la fecha de la alta médica.

NOTA:

Los trabajadores en incapacidad temporal que causen baja en su empresa por extinción de su contrato, seguirán percibiendo el subsidio de incapacidad temporal hasta que se produzca el alta médica, en cuantía igual a la Prestación de Desempleo. El pago se realizará directamente en las oficinas de la Mutua.

Mensualmente la empresa ha de cumplimentar una “Relación de altas o fallecimiento de accidentados”. En dicha relación deben aparecer los trabajadores que hayan recibido el parte médico de alta. Este documento lo debe remitir la Entidad Gestora o Colaboradora (Mutua) a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, antes del día 10 del mes siguiente al que corresponden los datos. También se ha de incluir la causa del alta.

PARTE INTERNO DE NOTIFICACIÓN:

Permite recoger de forma ordenada y sistemática la mayor cantidad posible de datos relacionados con el accidente y que posteriormente van a ser necesarios para realizar la actividad preventiva. No se trata de un documento oficial, sino interno de la empresa, por lo que puede tener el formato que se establezca en cada empresa.

En su cumplimentación es conveniente que intervenga el mando directo del accidentado o el responsable del área, aunque ésta sea guiada por un técnico en prevención. En este documento han de incluirse los datos siguientes:

Datos de identificación del accidentado o persona relacionada con el incidente (nombre, edad, ocupación, categoría, antigüedad, horario de trabajo, tipo de contrato, etc. del accidentado. También la fecha, hora, lugar donde ocurrió, día de la semana, testigos, etc.)

Descripción literal del accidente o incidente (incluyendo el agente material que lo produce y la forma).

Consecuencias del accidente (lesiones, grado y descripción de las mismas, parte del cuerpo lesionada, costes en tiempos perdidos y daños materiales,...)

Causas del accidente (situaciones, conductas, actividades, etc.)

Evaluación del riesgo potencial (probabilidad de que se vuelva a producir y en ese caso qué pérdidas se pueden producir)

Medidas preventivas a adoptar (técnicas, materiales, humanas, organizativas, etc. así como su estimación económica).

Después del procedimiento descrito, se debe llevar a cabo una investigación del accidente o incidente, lo cual se describe en su apartado correspondiente.

ORDEN TAS/2926/2002:

A continuación se describe la estructura y contenidos de la Orden TAS/2926/2002, que regula el modelo y cumplimentación del Parte de Accidentes incluido en el Sistema Delta, para facilitar su comprensión y aplicación:

Tras un breve articulado, dos disposiciones adicionales y dos finales, se pasa a descri-

bir en su **ANEXO** los diferentes modelos establecidos (Parte de Accidentes de Trabajo, Relación de Accidentes de Trabajo ocurridos sin baja médica y Relación de Altas o Fallecimientos de accidentados), tras los cuales se dan las pautas a seguir para su correcta cumplimentación, a través de una serie de Anexos complementarios.

ANEXO:

PARTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Se indican unas instrucciones para cumplimentar el parte de Accidentes de Trabajo:

De carácter general.

Para las distintas rúbricas. Se detalla los datos que han de constar y en qué anexo y tabla de la Orden TAS podemos localizar las diferentes opciones, cuando proceda. Los datos contenidos en los modelos y su localización se indican a continuación:

1. Datos del trabajador.

- N° afiliación a la Seguridad Social (NAF).
- Nacionalidad (Anexo I. Tabla 3)
- Identificados de Persona Física (IPF). (Anexo I. Tabla 1).
- Ocupación (Anexo III).
- Antigüedad en el puesto de trabajo.
- Tipo se contrato (Anexo III).
- Régimen de la Seguridad Social (Anexo I. Tabla 2).

2. Datos de la empresa en que el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social.

- CIF o NIF.
- Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) donde está el trabajador.
- Actividad económica principal (Anexo III)
- Plantilla actual de la empresa.

3. Datos del lugar y centro de trabajo donde ha ocurrido el accidente.

- Datos del lugar y centro de trabajo donde ha ocurrido el accidente.
- Plantilla actual del centro.
- Texto de Actividad Económica principal del centro (Anexo III).

4. Datos del accidente.

- Hora de trabajo.
- Descripción del accidente.

- Tipo de lugar (Anexo II. Tabla 1).
 - Tipo de trabajo (Anexo II. Tabla 2).
 - Actividad física específica (Anexo II. Tabla 3).
 - Agente material de la Actividad física específica (Anexo IV).
 - Desviación (Anexo II. Tabla 4).
 - Agente material de la desviación (Anexo IV).
 - Forma (contacto-modalidad de la lesión). (Anexo II. Tabla 5).
 - Agente material causante de la lesión (Anexo IV).
 - Testigos del accidente.
5. Datos asistenciales.
- Descripción de la lesión y Parte del cuerpo lesionada (Anexo II. Tablas 6 y 7).
 - Grado de la lesión.
 - Tipo de asistencia sanitaria.
6. Datos económicos.
- Base de cotización mensual.
 - Base de cotización al año.
 - Subsidio.

RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA.

Las instrucciones para cumplimentar la Relación de Accidentes de Trabajo ocurridos sin baja médica, siguen el mismo esquema que en el parte de accidentes:

De carácter general.

Para las distintas rúbricas.

1. Datos de la empresa en que el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social.
2. Datos del centro de trabajo (Anexo III).
3. Relación de Accidentados.
 - N° afiliación a la Seguridad Social (NAF).
 - Identidad de Persona Física (IPF). (Anexo I. Tabla 1).
 - Forma (contacto-modalidad de la lesión). (Anexo II. Tabla 5).
 - Descripción de la lesión y parte del cuerpo lesionada (Anexo II. Tablas 6 y 7).

RELACIÓN DE ALTAS O FALLECIMIENTOS DE ACCIDENTADOS.

Al igual que en los anteriores se establece las instrucciones para cumplimentar la Relación de Altas o Fallecimientos de accidentados:

De carácter general.

Para las distintas rúbricas.

- Identidad de Persona Física (IPF). (Anexo I. Tabla 1).
- Número de referencia Delt@.
- Código cuenta cotización (C.C.C.).
- Grado real de la lesión.
- Causa del alta.
- Diagnóstico.

RECUERDA:

La empresa debe darse de alta en el sistema DELTA y los partes de accidentes y relaciones de accidentes sin baja médica pueden ser tramitados a partir del mismo. Se envía a la entidad gestora Mutua), la cual tras revisarlos, los envía también a la Autoridad Laboral.

LEIDO EN PRENSA - Cinco Días, Noviembre 2006

A través de un acuerdo extrajudicial las empresas denunciadas indemnizan a un trabajador que quedó parapléjico, pero el Fiscal solicita penas de cárcel para los acusados.

Un trabajador de la construcción, que quedó parapléjico tras un accidente laboral por falta de medidas de seguridad, ha sido indemnizado por las empresas denunciadas con más de 700.000 euros tras llegar a un acuerdo extrajudicial. No obstante, aunque el trabajador ha retirado la acusación, el Fiscal considera que los hechos son constitutivos de un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso con un delito de lesiones imprudentes; por lo que pide penas de cuatro años de cárcel y multas para cada uno de los seis acusados. Acusa al director de la promotora por haber expedido el certificado final de la obra sin acordar ninguna medida que garantizara la seguridad en las tareas pendientes de finalizar, que precisamente eran las que realizaba el trabajador. También aparecen en la lista de acusados el coordinador

de seguridad y salud, por no comprobar que los trabajadores dispusieran de las oportunas medidas de seguridad, junto con el encargado de seguridad de la constructora, que omitió su obligación de adoptar esas medidas. Asimismo acusa el ministerio público al encargado de obra por ordenar realizar los trabajos sin hacer uso de las medidas de protección colectiva, que habían sido retiradas tras la firma del certificado final de obra. Al representante de la subcontrata encargada de suministrar el material se le acusa de no designar encargado de seguridad para la obra, obviando su obligación contraída con la constructora. Por último, también acusa el Fiscal al propietario de la cooperativa por incumplir el plan de seguridad que su propia empresa había elaborado.

5

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO Y OTRAS ENTIDADES:

RESUMEN

En algunos accidentes, por su relevancia, es obligatorio llevar a cabo su comunicación a la Autoridad Laboral. Estos accidentes son:

- mortales
- graves o muy graves
- afectan a más de cuatro trabajadores

La comunicación se puede llevar a cabo mediante el sistema Delt@, por telegrama, fax u otro medio análogo. En dicha comunicación deberá incluir datos relativos a la empresa, accidentados y al accidente.

Igualmente si se tiene contratado la colaboración de un servicio de prevención ajeno para la gestión de la prevención, habrá que comunicar el accidente para contar con un técnico en la investigación del mismo.

REFERENCIAS LEGALES :

Art.23.3 (L.P.R.L.) Documentación: el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además la **notificación por escrito** a la autoridad laboral de los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

En el caso de **accidentes leves**, la investigación ha de llevarse a cabo debido a su utilidad operativa, ya que permite detectar las causas y esto a su vez poder controlarlas, pero no es obligatorio su notificación.

En cambio, como ya se comentó en el capítulo anterior, existe una serie de accidentes que, además de cumplimentar los Partes de Accidente, deben comunicarse a la Autoridad Laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente, en un **plazo máximo de 24 horas**. Se trata de:

- Casos de accidentes que provoquen el **fallecimiento** del trabajador.
- Que sean considerados como **graves o muy graves**.
- Que el accidente ocurrido en un Centro de Trabajo afecte a **más de cuatro trabajadores** (pertenzcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa).

En estos casos, dada su importancia, la reglamentación vigente establece la obligación específica de su **“Comunicación”**, para que las Autoridades Laborales puedan realizar la investigación pertinente.

La comunicación de la ocurrencia del accidente (salvo en los ocurridos al ir o volver del trabajo: in itinere) se puede llevar a cabo por el Sistema Delta@, por telegrama, fax u otro medio de comunicación análogo. Para poder proceder a realizar esta notificación por el Sistema Delt@, los usuarios se deberán registrar cumplimentando los datos personales que figuran en esta aplicación a la que se puede acceder en la siguiente web: **www.mtas.es**.

La notificación debe incluir los siguientes datos:

- Razón social, domicilio y teléfono de la empresa.
- Nombre/s del/os accidentado/s.
- Dirección completa del lugar en el que ocurrió el accidente y una breve descripción del mismo.

A continuación se propone un modelo de ficha para la notificación, atendiendo a estos requisitos:

DATOS DE LA EMPRESA.	
Nombre / Razón Social:	
CIF, NIF, NIE:	
Dirección:	
Municipio - Provincia:	
Teléfono:	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE.	
Código Cuenta Cotización (CCC):	
Fecha accidente:	
Hora del accidente:	
Dirección:	
Municipio - Provincia:	
Descripción del accidente:	
Número de trabajadores accidentados:	

DATOS DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS.	
Nombre y apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
Grado de lesión:	
Nombre y apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
Grado de lesión:	
Nombre y apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
Grado de lesión:	
Nombre y apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
Grado de lesión:	
Nombre y apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
Grado de lesión:	

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN AL SPA Y A OTRAS ENTIDADES.

La gestión de la Prevención se puede realizar optando por diferentes modalidades de organización de los Servicios de Prevención:

- **El propio empresario asume la actividad personalmente:** para empresas de menos de 6 trabajadores, con actividad no peligrosa, con la formación adecuada y si permanece en el centro de trabajo de forma habitual. No podrá asumir la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- **Designación de uno o varios trabajadores:** que han de tener la capacidad adecuada a sus funciones. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones

- **Constituyendo un servicio de prevención propio:** es obligatorio para empresas que cuenten con más de 500 trabajadores o entre 250 y 500 trabajadores pero que desarrollen alguna de las actividades calificada como peligrosa, o por decisión de la autoridad laboral. Se constituirá un departamento con personal y recursos materiales propios y suficientes para llevar a cabo la gestión preventiva, dedicándose sus integrantes de forma exclusiva a dicha actividad. Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. Contará al menos con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía o psicología aplicada y vigilancia de la salud), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar.
- **Recurriendo a un servicio de prevención ajeno:** contratación de una empresa externa especializada que asesorará y colaborará con la empresa cliente en la gestión de la actividad preventiva, poniendo a su disposición el servicio de técnicos de prevención especialistas en las diferentes especialidades preventivas.
- **Modalidad mixta entre las dos últimas:** combinación de las dos últimas modalidades.

Cuando se trata de micro empresas o pequeñas empresas, la opción de constituir un servicio de prevención propio no es viable económicamente, pues el reducido volumen de gestión que requiere, no hacen necesario la presencia de personal técnico especializado dedicado exclusivamente a dicha actividad. Es por ello que normalmente se optará por alguna de las demás opciones descritas: el propio empresario, trabajadores designados o servicio de prevención ajeno.

Cuando se produce un accidente, una vez cumplidas las obligaciones de comunicación y notificación con las entidades y autoridades pertinentes, será conveniente avisar al técnico designado por el Servicio de Prevención Ajeno (caso de haber optado por esta modalidad de gestión de la prevención) para que se persone en la empresa y colabore o asesore en cuanto a la realización de la investigación del accidente, guiando a los miembros del comité de investigación constituido a tal efecto.

A veces, dependiendo del tipo de accidentes y de sus derivaciones en los daños, es necesario comunicarlo a la compañía con la que se tiene contratado el seguro de responsabilidad civil correspondiente.

6

LA COBERTURA SANITARIA.

RESUMEN

Una de las funciones que recae sobre la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con la que se tiene contratadas las contingencias profesionales, es la cobertura sanitaria necesaria en estos casos.

Para ello la Mutua cuenta con una infraestructura sanitaria, a través de la cual se asumen:

- Tratamiento médico, quirúrgico, rehabilitador...
- Gastos de desplazamiento.
- Seguimiento asistencial.

Mientras persista la situación de Incapacidad Temporal, el trabajador percibirá el Subsidio de Incapacidad Temporal por parte de la Mutua, que corresponde al 75 % de la base reguladora diaria calculada teniendo en cuenta sus ingresos hasta el momento del accidente.

En el siguiente capítulo (Factor Mutua), se analizará más al detalle los diferentes servicios que nos ofrecen las Mutuas, como entidades sobre las que recae la labor de gestionar las Contingencias Profesionales en las empresas.

Por ahora, nos centraremos en analizar la cobertura sanitaria necesaria en caso de accidente de trabajo (contingencias profesionales), que es una de las funciones que están llevando a cabo las mencionadas Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:

Asistencia sanitaria, traumatológica y rehabilitación:

Esta asistencia será facilitada de forma gratuita por la Mutua a través de su infraestructura sanitaria. Se aplica desde las primeras curas o atención de urgencia, hasta la intervención quirúrgica y rehabilitación del accidentado. Engloba los siguientes conceptos:

- Tratamiento médico, quirúrgico y rehabilitador de las lesiones derivadas del accidente de trabajo. También engloba las prescripciones farmacéuticas, así como las técnicas diagnósticas y terapéuticas prescritas por el personal médico.
- Suministro y renovación normal de prótesis y ortopedia, así como vehículos para minusválidas.
- Cirugía plástica y reparadora cuando hayan quedado deformaciones o mutilaciones que alteren considerablemente el aspecto físico o dificulten la recuperación funcional de cara al empleo.
- Tratamiento rehabilitador necesario para conseguir una curación más completa y acortar el tiempo de la misma.
- Gastos de desplazamiento para recibir la asistencia.
- Control y seguimiento asistencial para reducir el efecto negativo que sobre la productividad y la competitividad tiene la duración de las bajas laborales.

RECUERDA:

La asistencia sanitaria de los accidentados, corresponde a la Mutua asociada (contratada) a la empresa.

Para el cálculo de la prestación que recibe el trabajador por parte de la Mutua, mientras persiste la situación de **Incapacidad Temporal** como consecuencia de accidentes de trabajo, se ha de seguir el siguiente criterio:

- Remuneración mensual: sería el salario que el trabajador recibe mensualmente sin interrupción, para lo cual se considera la base de cotización del mes anterior al Accidente.
- Prorrates de las retribuciones salariales de periodicidad superior a un mes: p.ej. pagas extraordinarias.
- Resto de remuneraciones: p.ej. horas extraordinarias, etc. Para este cálculo se realiza un promedio diario a partir de la cantidad correspondiente a los 12 meses anteriores al Accidente y dividido por 365 días del año.

A partir de todos estos conceptos se calcula la Base reguladora diaria, a partir de la cual se aplica el 75% y se obtiene el **Subsidio de Incapacidad Temporal**.

El Subsidio correspondiente al día de la Baja correrá a cargo exclusivo de la Empresa, mientras que el correspondiente al día del Alta Médica correrá de parte de la Mutua. Cuando el accidentado mantiene **secuelas** derivadas del accidente de trabajo y como consecuencia de las mismas no se puede reincorporar al trabajo, se puede estimar la posible existencia de Incapacidad Permanente (en grado Total o superior). En este caso puede continuar percibiendo el **Subsidio de Prórroga de Incapacidad Temporal**, hasta que se emita Dictamen por el Organismo competente de la Seguridad social. El pago del Subsidio de Prórroga corresponderá a la empresa como "Pago Delegado" (si persiste el contrato laboral).



Mientras un trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de un accidente de trabajo, la Empresa tiene la obligación de seguir cotizando por el mismo mientras continúe la situación de Baja Médica (al menos mientras esté vigente su contrato de trabajo). Si esta situación de Incapacidad Temporal, supera los dieciocho meses, cesará dicha obligación para la empresa.

Si durante la situación de Incapacidad temporal se produce la Baja del trabajador en la Empresa, por extinción de su contrato por alguna de las causas previstas en la Ley de Protección por Desempleo, seguirá percibiendo el Subsidio de Incapacidad Temporal hasta que se produzca el Alta Médica, con los límites que establece la Ley. El pago se llevará a cabo en las oficinas de la Mutua.

7

EL FACTOR MUTUA.

RESUMEN

Las Mutuas colaboran con las empresas asociadas en la gestión y asistencia de las contingencias profesionales y en la gestión de contingencias comunes.

La elección de la Mutua es libre para las empresas, pero tienen la obligación de cotizar por las contingencias profesionales.

Los trabajadores por cuenta ajena, pueden elegir libremente si desean acogerse a una Mutua de cara a las contingencias profesionales y/o comunes.

Los servicios de la Mutua se basan en la cobertura sanitaria, gestión de prestaciones económicas, control y seguimiento de las bajas...

Las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro que, autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tienen como objeto la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y la prestación de servicios a sus mutualistas (empresas asociadas) en los siguientes ámbitos:

Contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La colaboración en la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral).

Los empresarios pueden elegir libremente entre las 29 Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales existentes en España, a cuál se asocia, en función de la satisfacción de sus necesidades y las de sus empleados, atendiendo a criterios tales como la proximidad, servicios, instalaciones y buena gestión.



Las Mutuas de Accidentes de Trabajo están sometidas a la vigilancia y tutela del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, debiendo rendir resultados económicos de su gestión ante el Tribunal de Cuentas.

La cobertura de las contingencias profesionales con una Mutua de Accidentes de Trabajo es totalmente voluntaria, pudiendo la empresa optar por la protección de estas contingencias a través de una Entidad Gestora de la Seguridad Social o de una Mutua.

Independientemente de la opción realizada por el empresario, el contenido y alcance de la obligación de cotizar es exactamente el mismo.

La protección de la incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta propia (autónomos), es totalmente voluntaria por parte de éstos. Desde el año 1998, todos los trabajadores por cuenta propia que opten por acogerse a la cobertura del subsidio de incapacidad temporal, deberán formalizarla obligatoriamente con una Mutua. Es decir, actualmente las Mutuas de Accidentes de Trabajo son las únicas entidades con competencias para gestionar la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores autónomos. Igualmente, los trabajadores pueden optar por contratar la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes con una Mutua. De optar el trabajador autónomo por contratar las contingencias comunes y profesionales con una Mutua, deberá ser con la misma.

Para prestar sus servicios, las Mutuas cuentan con diversos puntos de asistencia, tales como centros asistenciales, hospitales, oficinas administrativas, centros de rehabilitación, clínicas específicas, etc.

Para dar asistencia fuera de los horarios normales de atención a sus asociados, se dispone de forma permanente de una amplia red de Servicios de Urgencias concertados, por todo el territorio nacional.

NOTA:

Las empresas o autónomos clientes de las Mutuas, pagan unas cuotas mensuales, en concepto de cobertura sanitaria y económica necesaria, en caso de que se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador accidentado requiere del traslado a un centro sanitario para que el médico pueda hacer una valoración de la situación y darle ayuda específica, se lleva a cabo hasta el centro hospitalario o ambulatorio más cercano, que posteriormente abonará la Mutua.

La Mutua ofrece asistencia sanitaria con medios propios y externos (hospitalización, cirugía, rehabilitación, etc.), así como los gastos de pruebas complementarias, material de curas y de farmacia, durante el proceso de tratamiento del paciente.

SERVICIOS QUE OFRECEN LAS MUTUAS:

Hay que diferenciar inicialmente los dos ámbitos en los que intervienen las Mutuas:

- Contingencias Laborales.
- Contingencias Comunes.

Contingencias Laborales:

La gestión de las contingencias profesionales abarca una serie de servicios tales como:

1. Asistencia sanitaria, traumatológica y rehabilitación:

(Ya se han descrito en el capítulo 8 sobre “Cobertura Sanitaria”).

2. Medicina del trabajo:

Se aplica la asistencia sanitaria (actividades de diagnóstico y tratamiento) de enfermedades profesionales.

3. Gestión económica derivada de los accidentes laborales:

Las Mutuas gestionan la tramitación y el pago de las prestaciones económicas de los trabajadores siguiendo los criterios establecidos en la legislación vigente. Estas prestaciones pueden verse ampliadas mediante el Servicio de Asistencia Social (prestaciones procedentes del Fondo de Asistencia Social).

Durante la situación de baja del trabajador, la Mutua asume los gastos de:

- Incapacidad Temporal: subsidio que recibe el trabajador accidentado mientras está en situación de baja médica (la empresa asume el pago delegado y posteriormente será deducido de los seguros sociales).
- Gastos de transporte, traslado y alojamiento del lesionado. Requiere autorización previa.

En el caso de lesiones no invalidantes o incapacidades permanentes, las prestaciones procedentes también son asumidas por la Mutua (ver Capítulo 17: Prestaciones por Accidentes de Trabajo).

Cuando continúan existiendo lesiones residuales tras la alta médica, la Mutua se encarga de realizar los trámites necesarios de cara a los Organismos de la Seguridad Social para que éstos determinen la posible existencia de secuelas definitivas indemnizables. Un equipo de valoración de Incapacidades de la Seguridad Social se encargará de llevar a cabo el procedimiento.

4.Reinserción laboral. Algunas Mutuas también disponen de talleres de empleo.

5.Actividades de prevención de riesgos laborales de forma gratuita, con cargo a las cuotas que las empresas o trabajadores autónomos pagan con motivo de las mencionadas contingencias profesionales. Consiste en la realización de actividades encaminadas a reducir la siniestralidad laboral en las empresas, pudiendo incluir análisis de accidentes, formación, asesoramiento en materia de prevención, campañas de concienciación, etc. Es importante tener en cuenta que estas actividades no sustituyen a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de cara a la organización de la actividad

preventiva mediante alguna de las modalidades establecidas al respecto (servicios de prevención).

Las actividades que se desarrollan con cargo a cuotas, no entran en competencia con las que desarrollan las “sociedades de prevención de riesgos laborales”.

6.Otros servicios: por ejemplo en algunos casos, se ofrece asistencia social en caso de accidentes graves, la cual incluye la adaptación de la vivienda o ayudas económicas a fondo perdido en los casos en que se hayan producido lesiones graves. También se están llevando a cabo campañas de prevención o de promoción de la salud de los trabajadores, de carácter general, entre las que cabe destacar las de riesgo cardiovascular y psicosocial, tratamiento y ayuda al fumador, cuidado de la espalda, hábitos alimentarios saludables, fomento del ejercicio físico, etc.

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales que las Mutuas llevan a cabo con Cargo a Cuotas, no eximen al empresario de establecer alguna de las modalidades de organización de la prevención establecidas en la legislación laboral aplicable.

Igualmente, se deberá gestionar la realización de la evaluación de riesgos, así como todas las demás obligaciones establecidas con el objetivo de eliminar, reducir o controlar los riesgos derivados del trabajo.

RESUMEN

Servicios que ofrecen las Mutuas:

- Gestión integral de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Gestión económica en caso de accidente de trabajo.
- Prevención de riesgos laborales con cargo a cuotas de las contingencias profesionales.
- Otros de valor añadido (planes de prevención de carácter general, puntos de encuentro para los clientes, etc.).

Contingencias Comunes:

Además de la cobertura descrita de cara a las contingencias profesionales, las Mutuas ofrecen la posibilidad de contratar sus servicios en la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

Corresponde a los Servicios Públicos de Salud la declaración de baja médica, la asistencia sanitaria y la convección de los partes médicos, pero las Mutuas están facultadas para realizar actuaciones médicas y pruebas complementarias, pudiendo asumir la mayor parte de las funciones mencionadas en los centros asistenciales y con su propio personal médico.

Este servicio se aplica en dos sentidos:

1. Gestión de la prestación económica de la baja por enfermedad.
2. Control y seguimiento de los procesos de baja, de cara a conseguir una ágil y adecuada solución de los mismos, en beneficio del trabajador y de la empresa.

Las Mutuas complementan las actividades en los procesos de baja o invalidez por contingencias comunes con los siguientes servicios:

- Seguimiento y control de las prestaciones económicas.
- Seguimiento y control de la duración de los periodos de baja con facultad para citar al trabajador para un reconocimiento.
- Actuaciones médicas y administrativas encaminadas a reducir los procesos, pudiendo realizar pruebas complementarias al diagnóstico o intervenciones que minimicen las listas de espera.
- Promover la actuación de la Inspección Médica de la Seguridad Social.
- Acelerar o favorecer la elaboración y presentación de los informes en los casos de posible invalidez.



En el ámbito de la cobertura por contingencias comunes, la actuación de las Mutuas persigue un doble beneficio:

Para los Trabajadores: reducir los tiempos de las listas de espera de los servicios públicos de salud y mejora de los procesos de curación acelerándolos.

Para las Empresas: reduce los periodos de baja y mejora la gestión de control y seguimiento de los procesos.

LEIDO EN PRENSA - El País, Julio 2006

Con el nuevo acuerdo de Seguridad Social, se ampliará el catálogo de enfermedades profesionales y serán las mutuas las encargadas de su notificación

Las mutuas serán las que decidan sobre las dolencias profesionales y las empresas dejarán de ser las que decidan si la enfermedad que sufre un trabajador es profesional o no.

El acuerdo de la Seguridad Social firmado por Gobierno, sindicatos y patronal adjudica esta responsabilidad a las mutuas, en colaboración con los médicos del sistema público. La nueva lista de dolencias profesionales amplía las ahora existentes con nuevos cánceres y enfermedades músculo-esqueléticas.

Las enfermedades profesionales, derivadas de la actividad del trabajador, tendrán un tratamiento diferente una vez entre en vigor la reforma de la Seguridad Social, firmada el jueves día 13 de julio. Hasta ahora son las empresas las encargadas de notificar al sistema de salud si una enfermedad es profesional o no. Esto ha provocado que buena parte de las dolencias derivadas del trabajo se camuflen, según los sindicatos. Apenas se reconocen unas 25.000 al año en España (el 10% de las producidas).

Esa etiqueta tiene gran importancia, pues cuando la enfermedad es profesional, el empleado puede reclamar una pensión por incapacidad o pedir

indemnización en los tribunales. Con la reforma, que se prevé entre en vigor el año próximo, serán las mutuas, que gestionan el 90% de la siniestralidad en España, las encargadas de notificar las dolencias. Además, se da participación a los médicos del sistema de salud para que envíen un informe al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua correspondiente cuando sospechen que una enfermedad es profesional.

El nuevo texto incluye 45 grupos de enfermedades, frente a los casi 30 actuales (la norma data de 1978). Las nuevas categorías van más allá de los trabajos tradicionalmente considerados peligrosos. Así, además de nuevos cánceres, aparecen enfermedades músculo-esqueléticas atribuidas, por ejemplo, a profesionales como carniceros, camareros, carpinteros y pintores

8

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

RESUMEN

Los accidentes de trabajo no se producen de forma fortuita o por casualidad, sino que generalmente intervienen varias causas. Para detectar estas causas hay que llevar a cabo una investigación de los accidentes y también de los incidentes, puesto que de estos últimos se puede obtener mucha información.

Cuando se produce un accidente grave, la investigación debería realizarse en las 24 horas siguientes al mismo, para no perder detalles.

El método empleado para llevar a cabo la investigación debe incluir las siguientes etapas:

- Toma de datos.
- Integración de los datos.
- Determinación de las causas.
- Selección y ordenación de las causas principales.

Las causas básicas de los accidentes suelen ser:

- Fallos de gestión.
- Fallos humanos.

La investigación debería ser guiada por un técnico en prevención de riesgos laborales y ser realizada por el mando del trabajador afectado o por el responsable del departamento.

La prevención de los accidentes se basa en el conocimiento de las causas que los producen. Esto requiere que además de la notificación de los mismos, los accidentes sean investigados en profundidad para llegar a conocer dichas causas. Esa es la justificación de la exigencia legal de la investigación de todos los accidentes de trabajo.

¿Qué se entiende por accidente?

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de quien depende la Seguridad Social, define el accidente "como toda lesión que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena".

Esta es una definición legal, pero desde el punto de vista técnico-preventivo, se da una definición más amplia: *"Todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que irrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a personas"*.



A pesar de su carácter (inesperado, sorprendente o indeseado), los accidentes no se producen de forma fortuita: **no se producen por casualidad.**

Generalmente son varias las causas que intervienen en la generación de un accidente de trabajo.

¿Qué accidentes se investigan?

REFERENCIAS LEGALES :

Art. 16.3. L.P.R.L.: cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (...) el empresario **llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.**

Por lo tanto se deben investigar todos los accidentes que produzcan daños a los trabajadores.

Teniendo en cuenta este imperativo, en un principio se deduce que los incidentes leves o en los que el trabajador no haya sufrido un daño apreciable, no es obligatorio que se investiguen. Pero si tenemos en cuenta el Art. 12.3 de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que considera infracción grave: "...no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores **o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes**", también se puede considerar obligatorio realizar una investigación de los accidentes que potencialmente podrían haber producido lesiones a los trabajadores ("**incidentes**") y que simplemente gracias al azar no se han producido dichas lesiones.

Existen estudios que demuestran que el porcentaje de incidentes que se producen, con respecto al porcentaje de accidentes, es aproximadamente 60 veces mayor. Teniendo en cuenta que las causas de unos y de otros son las mismas, podemos concluir con que la investigación de los "incidentes" nos puede aportar mucha más información sobre los fallos existentes en la cadena de seguridad, que si nos dedicamos solamente a investigar los accidentes de trabajo.



La acción preventiva no se debe limitar solamente al control de los accidentes con baja, sino también a los **incidentes** que aunque no hayan producido daño a las personas, dan lugar a daños materiales en equipos, instalaciones, máquinas, etc.

Además de las causas, otra información importante que aporta la investigación, tras el adecuado tratamiento estadístico, es conocer qué factores de riesgo son prioritarios en la empresa o centro de trabajo y de qué modo se manifiestan:

- agente material
- forma o tipo del accidente que ocasiona
- naturaleza de las lesiones que provoca
- parte del cuerpo lesionado

Todos estos datos, darán una idea del tipo de acciones preventivas que es necesario aplicar para eliminar, reducir o controlar estos factores de riesgo.

Por otra parte, si se realiza un análisis de los costes económicos derivados de los accidentes, se podrá tener información sobre la rentabilidad económica de las acciones y medidas preventivas.

ESQUEMA

La investigación de los accidentes e incidentes conlleva las siguientes ventajas:

- aportan información sobre las causas de los mismos, orientando las correcciones más adecuadas
- permite averiguar los factores de riesgo predominantes, lo cual también va a ser determinante para establecer las acciones preventivas
- aportan información válida para valorar la relación entre el coste y el beneficio de las acciones correctivas

La auténtica prevención es la que se basa en el control de incidentes y de las situaciones potenciales de riesgo, que dependiendo del azar o de la confluencia de varios factores pueden provocar accidentes.

¿Cuándo se debe iniciar la investigación?

Cuanto más tiempo transcurra desde que se produjo el accidente, más detalles se perderán que podrían ser importantes para la investigación. Por ello podemos establecer que salvo que no sea posible por razones de fuerza mayor, la investigación del accidente se debería llevar a cabo en las 24 horas siguientes al mismo.

CASO

ARC estaba cortando un techo de aluminio utilizando una radial para granito. De repente el disco de la radial se parte y se proyecta violentamente en varias direcciones, pasando uno de los fragmentos muy cerca de la cara se Marc y a escasa distancia de otros compañeros que se encontraban en la misma zona de trabajo. A pesar de no haberse producido daños personales (incidente), el jefe de equipo comunica el hecho al departamento de prevención y se decide llevar a cabo una investigación. Tras dicha investigación se determina que la causa principal de que el trabajador utilizara un disco inadecuado al material que se disponía a cortar en ese momento, era debida a su desconocimiento de tal aplicación.

Se descubrió que en general los trabajadores carecían de la formación e información específicas en el manejo de las herramientas y equipos de trabajo, así como de los riesgos que se derivan de los mismos.

Como medida preventiva se estableció un plan de formación general para todos los trabajadores, en cuanto a los riesgos que conlleva la utilización de herramientas y equipos de trabajo, así como de los procedimientos de uso adecuados para los mismos.

Al final del año, tras analizar las estadísticas de accidentalidad, se detectó que se había conseguido reducir el número de accidentes anuales relacionados con el uso de herramientas y equipos de trabajo en general dentro de la empresa, así como la gravedad de los que se produjeron.

¿Cómo se investigan?

La técnica de investigación varía en función del contexto, de quien la efectúe, de la mayor o menor gravedad de las consecuencias o, incluso, de los recursos disponibles. Sea cual sea el método empleado, lo que no hay que perder de vista es que lo que se pretende conocer es las circunstancias y situaciones de riesgo existentes previamente al accidente o incidente, para poder conocer las causas básicas que los originaron.

Se ha de utilizar un método que contemple la policausalidad, o sea que considere que los accidentes se deben a varias causas (porque la experiencia así lo demuestra). Dicho método debe incluir las siguientes etapas:

Toma de datos:

- Integración de los datos:
- Determinación de las causas:
- Selección y ordenación de las causas principales:



La investigación de accidentes es una actividad con cierta complejidad, por lo que conviene disponer de un método o procedimiento establecido que oriente y establezca el orden de los pasos a seguir, así como quién es la persona adecuada para llevarlas a cabo.

Analicemos a continuación los pasos del método:

Toma de datos o recogida de la información:

Se trata de averiguar cuáles eran las circunstancias previas al accidente, hechos y qué factores dieron lugar a que éste se produjera: condiciones materiales, del entorno ambiental, aspectos humanos y organizativos. También hay que recopilar datos generales del trabajador o de los trabajadores afectados. Si es posible se debe recoger los testimonios de aquellos que presenciaron los hechos y su identificación clara.

Una toma de datos exhaustiva y correcta nos dará respuesta a preguntas tales como: ¿qué sucedió? ¿Cómo ocurrió?.

Para realizar la toma de datos es importante tener en cuenta lo siguiente:

- **Buscar causas y no culpables.**
- Evitar hacer juicios de valor durante la toma de datos, de lo contrario podría condicionar desfavorablemente el desarrollo de la investigación.
- Ser lo más objetivo posible, al menos todo lo que pueda, porque la recogida de información no debe contener interpretaciones o suposiciones, sino solamente hechos probados concretos y objetivos. Se debe ajustar a los datos obtenidos de la percepción directa.
- Entrevistar al accidentado siempre que sea posible. Es la persona que podrá facilitar la información más fiel y real sobre el accidente.
- Realizar las entrevistas de forma individual para que no se produzcan influencias ni condicionamientos mutuos.
- Intentar reconstruir la disposición del lugar y la organización del espacio de trabajo, tal como correspondía a las circunstancias del accidente y los aspectos que posibilitaron o potenciaron su materialización.
- Considerar todos los aspectos que hayan podido influir. Analizar cuestiones relativas tanto a las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, equipos, medios de trabajo,...), como organizativas (métodos y procedimientos de trabajo,...), del comportamiento humano (cualificación profesional, actitud,...) y del entorno físico y medioambiental (limpieza, iluminación,...).



La investigación ha de enfocarse para descubrir las causas reales que han producido el accidente y poder corregirlas. Nunca se ha de buscar culpables, puesto que con ello sólo conseguiríamos que los trabajadores oculten los accidentes y sobre todo los incidentes, para que no sean investigados.

Integración de los datos:

Valorar la información obtenida anteriormente de forma global, con el objetivo de dar respuesta a la pregunta: **¿QUÉ SUCEDIÓ?**

Determinación de las causas:

Se analizan los hechos para establecer las causas del accidente. Para ayudarnos intentaremos dar respuesta a la pregunta: **¿POR QUÉ SUCEDIÓ?**

Es importante tener en cuenta que las causas deben ser agentes, hechos o circunstancias existentes en el acontecimiento y no suposiciones, que sólo se han de aceptar causas derivadas de hechos demostrables y no suposiciones y que normalmente

un accidente se produce por la **conurrencia de varias causas**, siendo raro que se explique por una sola. De hecho, en un estudio sobre "Causas de los accidentes mortales en España" en los años 2003 y 2004, llevado a cabo por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), se obtuvo un total de 1.590 causas para 509 accidentes mortales investigados. Esto representa una media de **3,1 causas por accidente**. La coincidencia de circunstancias de naturaleza muy diferente, como las organizativas, las técnicas y las personales, son las responsables conjuntas de la aparición del accidente.



Los accidentes se deben a una serie de factores que pueden generarlos:

- deficiencias o fallos técnicos
- ambiente de trabajo
- actos inseguros

Selección y ordenación de las causas principales:

De entre las causas obtenidas se seleccionarán las **causas principales**, que serán aquellas sobre las que se pueda actuar para su eliminación y al ser eliminadas individualmente se evita que se vuelva a repetir el accidente o sus consecuencias.



Actuar sobre las causas primarias de los accidentes o incidentes, revertirá en una mayor eficacia y eficiencia de la actividad preventiva.

Las **causas básicas** genéricas suelen ser:

Fallos de Gestión:

- Deficiencias en cuanto a la organización de las funciones, responsabilidades, programación, planificación, instrucción, entrenamiento, supervisión, definición de los puestos de trabajo, etc
- Procedimientos y prácticas de trabajo inadecuados.
- Criterios de diseño o ingeniería inadecuados.
- Mantenimiento deficiente.
- Abuso o mal uso. Deterioro y desgaste por el uso.
- Condiciones materiales (equipos, herramientas, materiales o productos), adquisiciones y mantenimiento deficientes.
- Etc.

Fallos Humanos:

- Capacidad (física, fisiológica, mental o psicológica) inadecuada. Fatiga.
- Falta de conocimientos y falta de experiencia.
- Incorrecta motivación.
- Problemas personales. Crisis con la empresa.
- Etc.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES (ANEXO I)

Cuando se obtienen dichas causas principales se proponen medidas para evitar la repetición de los hechos por medio del control o corrección de los elementos causantes del accidente, estableciéndose un orden de prioridades en la aplicación de dichas acciones.

RECUERDA:

Es fundamental establecer un procedimiento para gestionar la información que aportan los accidentes o incidentes y poder sacarle el máximo partido.

¿Quién debe investigar?

Dependiendo de la complejidad del caso, la investigación la llevarán adelante uno o varios profesionales relacionados con esta materia, sin embargo, no se requiere de una titulación profesional o de una posición en la empresa para llevar a cabo la investigación.

Lo ideal sería que la investigación fuera llevada a cabo por el trabajador con funciones de mando sobre el o los afectados, pero esto no siempre es posible o conveniente. Siempre es aconsejable que actúe un técnico en prevención de riesgos laborales.

Medidas a adoptar

El objetivo último de toda investigación de accidentes es “diseñar e implantar medidas” para eliminar las causas que lo propiciaron o posibilitaron, a fin de evitar su repetición.

Como se ha dicho, rara vez un accidente se explica por una sola causa. Igualmente, rara vez existirá una única medida a tomar para su eliminación, más bien existirá un abanico de soluciones entre las que habrá que escoger las más adecuadas.

A la hora de fijar los criterios para la elección de las medidas a adoptar, es necesario tener en cuenta los principios generales de acción preventiva que establece

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 15, contemplados en el capítulo segundo del presente manual.

RESUMEN

Normalmente las medidas a adoptar o recomendaciones, van a ser del tipo siguiente:

- Formación / Información: sobre normativa y procedimientos.
- Medidas Técnicas: en máquinas, lugares de trabajo, instalaciones, etc.
- Uso de EPIs (Equipos de Protección Individual).
- Control periódico de las condiciones de trabajo y vigilancia de la salud.
- Procedimientos de trabajo adecuados.

OTROS CRITERIOS A CONSIDERAR PARA LA ELECCIÓN DE LAS MEDIDAS.

- ESTABILIDAD DE LA MEDIDA. Sus efectos no deben desaparecer ni disminuir con el paso del tiempo.
- NO DESPLAZAMIENTO DEL RIESGO. La supresión de un riesgo en un puesto de trabajo no debe crear otros riesgos en ese o en otros puestos.
- ALCANCE. Se debe buscar que la medida resuelva el mayor número de problemas presentes y, a su vez, que su implantación beneficie al mayor número de trabajadores potencialmente afectados.
- COSTE PARA EL TRABAJADOR. Se debe evitar que las medidas a tomar lleven consigo un aumento de las molestias para el trabajador ya que, de ser así, pueden resultar poco eficaces.
- COSTE PARA LA EMPRESA. Entre medidas que garanticen un nivel equivalente de eficacia preventiva, es obvio que se implantará aquella de coste menor, pero NUNCA el factor coste irá en menoscabo de la eficacia preventiva de la medida a tomar.

LEIDO EN PRENSA - Marzo 2007

El protocolo preparado por el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana pretende mejorar la investigación de los accidentes laborales

El Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana (CNSC), reunido bajo la presidencia del secretario de Estado de Seguridad, Antonio Camacho, está trabajando en la elaboración de un protocolo para mejorar los instrumentos de coordinación entre la Policía Judicial y la Inspección de Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de las investigaciones en el caso de accidentes laborales graves.

El grupo de trabajo dedicado a la siniestralidad laboral está integrado por los Ministerios de Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), la Fiscalía General del Estado, el Consejo General de la Abogacía, los sindicatos CCOO, UGT, y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

El grupo ha estudiado el establecimiento de mecanismos específicos de colaboración y coordinación entre las Administraciones implicadas a nivel estatal, con el objetivo de garantizar una investigación rápida y eficaz de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como asegurar la ejecución de las sentencias condenatorias. También y, al mismo tiempo, servir de referencia para la aprobación de convenios específicos con las distintas Comunidades Autónomas.

Además, en otro orden de cosas, el CNSC acordó trabajar en la adopción de medidas contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y laboral. Asimismo, el secretario de Estado de Seguridad repasó las propuestas del Gobierno en materia de juventud y seguridad escolar con el resto de integrantes del grupo de trabajo sobre juventud y seguridad —el Ministerio de Educación, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), el Instituto de la Juventud, el Consejo de la Juventud de España y los sindicatos CCOO y UGT—.

Así, Camacho destacó la firma de un acuerdo marco de colaboración para la mejora de la se-

guridad con el Ministerio de Educación y Ciencia el pasado mes de diciembre, que recoge la promoción de acciones educativas y materiales didácticos para mejorar la seguridad personal y ciudadana desde el ámbito de educativo y el desarrollo de mecanismos de comunicación entre la comunidad educativa y los expertos policiales para la prevención de casos de delincuencia juvenil en el entorno escolar, conflictos y situaciones de acoso escolar grave.

En la misma línea, el secretario de Estado de Seguridad recordó el acuerdo firmado con la FEMP para la colaboración entre los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para abordar los problemas de seguridad ciudadana relacionados con la juventud, así como el 'Plan director para la convivencia y mejora de la seguridad escolar', en el marco del que se movilizarán al menos a 6.500 agentes del Cuerpo Nacional de Policía y de la Guardia Civil.

Por último, Camacho recordó que la tasa de criminalidad en España se ha consolidado alrededor de 20 puntos por debajo de la media de la Unión Europea (UE). Asimismo, destacó el aumento en el nivel de inversión en el sistema público de seguridad en los tres últimos años, que alcanza el 0,6% del Producto Interior Bruto (PIB).

El CNSC, que reúne a las instituciones con competencias en materia de seguridad y a representantes de la sociedad civil, tiene como objetivos el de favorecer y permitir que los ciudadanos se corresponsabilicen en la formulación y diseño de las políticas de seguridad y en su posterior seguimiento; favorecer una mayor profundización en la cooperación de las FCSE con los ciudadanos y con sus movimientos asociativos y representativos; y posibilitar un mayor acercamiento de la Administración de la seguridad pública al ciudadano y una mayor agilización en el funcionamiento de la misma

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LEVES.

RESUMEN

En la investigación del accidente es conveniente que participe el propio accidentado, si es posible.

La empresa debe crear un procedimiento para llevar a cabo la investigación de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Dicho procedimiento ha de incluir los siguientes pasos:

- Comunicación de suceso.
- Investigación.
- Identificación de las causas básicas.
- Comunicación interna de dichas causas.
- Planificar acciones y medidas preventivas o correctoras.
- Seguimiento de la implantación de las medidas.

Desde un punto de vista preventivo, ya hemos comentado que la investigación de los accidentes e incidentes es independiente de su gravedad, debido a su carácter fortuito. Es decir, en cierto modo, una vez producido el hecho no deseado, que las consecuencias reviertan mayor o menor gravedad pueden depender hasta cierto punto del azar.

Las causas básicas de los accidentes suelen presentar los mismos fallos de gestión independientemente de la gravedad de sus consecuencias, por lo habrá que investigar todos los casos de accidentes, sean leves, graves o muy graves.

Es recomendable que la investigación de un accidente sea realizada o guiada por un técnico de prevención de riesgos laborales, el cual por su formación y especialización, conoce las técnicas para llevar a cabo dicho procedimiento. No obstante, si es posible, en dicha investigación debería estar presente el propio accidentado pues será él quien mayor información podrá aportar al respecto.

Igualmente, una persona clave en la ejecución de una investigación, es el Mando Directo del sector o área en que se produce el suceso. Esto es así por distintos motivos, entre los que conviene destacar:

- Conoce perfectamente el trabajo y su ejecución.
- Conoce estrechamente a los trabajadores por su trato continuo.
- Es muy probable que sea él mismo quien aplicará las medidas preventivas.

El Mando Directo debería iniciar en todo caso la investigación y recabar el asesoramiento y cooperación de especialistas en casos en que surjan dificultades en la identificación de las causas o en el diseño de las medidas a implantar.

Siguiendo los criterios establecidos en los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente la Norma OHSAS 18001, es conveniente establecer un procedimiento para comunicar los accidentes e incidentes, tomar las acciones inmediatas necesarias para mitigar las consecuencias derivadas de los mismos, así como investigar las causas para realizar las acciones encaminadas a evitar su repetición (acciones correctivas).

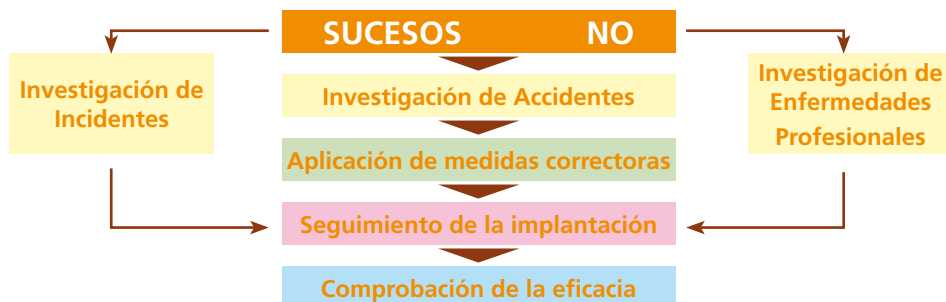
Un procedimiento es una guía de actuación que nos ayuda a conseguir un objetivo previsto, estableciendo un criterio de actuación para alcanzar dicho objetivo con la eficacia deseada.

RECUERDA:

LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECEN LA FORMA CORRECTA DE LLEVAR A CABO UNA ACTIVIDAD CONCRETA.

Cuando se produce un accidente, incidente o enfermedad profesional, el procedimiento a seguir por la empresa, debe incluir los siguientes pasos:

- Comunicación del accidente tanto a nivel interno de la empresa (parte interno de accidente), como a nivel externo con la Mutua y la Administración (parte oficial de accidente).
- Investigar el suceso tras convocar al personal que va a participar en el mismo.
- Identificar las causas básicas que lo han producido y establecer unas recomendaciones.
- Comunicar estas conclusiones y recomendaciones a la dirección y a las partes interesadas (responsables de aplicarlas).
- Planificar la aplicación de las medidas establecidas y llevarlas a cabo.
- Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas correctivas o preventivas y posteriormente comprobar su efectividad.



CASO DE INVESTIGACIÓN DE UN ACCIDENTE LEVE:

Descripción:

Ismael se disponía a cambiar un bidón de ácido nítrico en la zona de abastecimiento de la línea. No existe por escrito un procedimiento específico del cambio de dichos bidones. En cambio si está establecido el uso de los siguientes equipos de protección personal (EPI):

- Pantalla facial de seguridad.
- Guantes de nitrilo.
- Mandil de nitrilo.
- Botas antiácido.
-

En el momento del accidente, Ismael no llevaba puestos los EPI establecidos. Para llevar a cabo el cambio, el operario debe conectar el bidón (que tiene una toma de conexión destinada a tal fin) con el grifo de ácido nítrico, mediante un sistema de rosca. Posteriormente se coloca un poco de teflón para evitar goteo de ácido. Para evitar el retroceso o salida del contenido, los bidones cuentan con una llave de seguridad, la cual es necesario accionar previamente al cambio.

Ismael no acopló la rosca correctamente, antes de realizar la conexión como estaba previsto, por lo que tuvo que forzar la conexión posteriormente para poder enroscar. De repente, la rosca se rompió y también la llave de seguridad antiretroceso del bidón de ácido. Debido a ello el ácido empezó a salir por la conexión rota y le saltó en manos, brazos y piernas, produciéndole quemaduras de carácter leve.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

1. Comunicación del accidente:
 - Parte interno de accidente: se notifica al departamento de prevención.
 - Parte oficial de accidente: se realiza a través de internet, mediante el sistema Delt@.
2. El técnico en prevención convoca al personal que va a participar en el accidente:
 - Silvia Lorenzo (responsable de producción).
 - José Luis (es compañero de Ismael y fue testigo de lo que ocurrió).
3. Investigar el suceso.
4. Identificar las causas básicas y establecer unas recomendaciones.
5. Comunicar estas conclusiones y recomendaciones a la dirección y a las partes interesadas (responsable de producción).
6. Planificar la aplicación de las medidas establecidas y llevarlas a cabo.
7. Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas correctivas o preventivas y posteriormente comprobar su efectividad.

Para los pasos 3, 4, 5 y 6 se va a emplear el modelo de documento propuesto en el anexo III.

ANEXO III: MODELO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

DATOS DEL TRABAJADOR	
EMPRESA:	ABONOS NUTRESCAMP, S.A.
C.I.F.:	F-28384750
CENTRO DE TRABAJO:	MADRID
NOMBRE DEL ACCIDENTADO:	Ismael Roi
EDAD:	34 años
PUESTO DE TRABAJO:	Auxiliar de Producción.
SECCIÓN /DEPARTAMENTO:	Abastecimiento / Producción.
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:	2 años.
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO:	2 meses
DATOS DEL ACCIDENTE	
LUGAR:	Sala de abastecimiento de línea 2. Zona de ácido nítrico.
FECHA:	04-06-2007
DÍA DE LA SEMANA:	Jueves.
HORA DEL DÍA:	9:00 h
HORA DEL TRABAJO:	Segunda.
PARTE LESIONADA DEL CUERPO:	Brazos, manos, piernas.
CLASE DE LESIÓN:	Quemadura químicas
EQUIPO / OBJETO / SUSTANCIA QUE CAUSÓ LA LESIÓN:	Ácido nítrico diluido al 25 %.
PERSONAL CONSULTADO	Silvia Bravo (Responsable de producción), José Luis Rodríguez (testigo)
DAÑOS MATERIALES:	Rotura de la conexión y llave de seguridad en la conexión de ácido nítrico nº 1.
TRABAJO QUE EFECTUABA:	Acoplamiento de bidón de ácido nítrico para la línea de fabricación nº2.
TRABAJO HABITUAL:	Abastecimiento de líneas.
PROTECCIÓN PERSONAL QUE USABA:	Ninguna.
PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIA:	Pantalla facial, mandil de nitrilo, guantes de nitrilo, botas antiácido.
EXISTE PROCEDIMIENTO DE TRABAJO:	No está definido por escrito.

DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

¿QUÉ OCURRIÓ? ¿CÓMO OCURRIÓ?

El accidentado se disponía a cambiar un bidón de ácido nítrico en la zona de abastecimiento de la línea 2. Cuando se disponía a realizar la conexión, no acopló adecuadamente la rosca previamente, por lo que al enroscar forzó demasiado y se rompió. También se rompió la llave de seguridad antiretroceso del bidón de ácido, incorporada en la misma conexión.

Debido a ello el ácido empezó a salir por la conexión rota y le saltó en manos, brazos y piernas, produciéndole quemaduras de carácter leve.

En el momento del accidente no llevaba puestos los EPI establecidos.

El personal entrevistado afirma no conocer al detalle los efectos derivados del contacto con las sustancias químicas que manipulan. Igualmente afirman no haber recibido formación específica relacionada con las tareas de manipulación de productos químicos, cuando realizaron los cursos de seguridad en el puesto de trabajo. Suelen realizar las tareas tal como han visto hacer a otros compañeros o como ordenan sus encargados.

En el lugar del accidente no se encuentran las fichas técnicas de seguridad de los productos químicos.

No se aprecia la presencia de señales de seguridad en las zonas visitadas durante la investigación.

RELACIÓN DE LAS CAUSAS IDENTIFICADAS:

(Tener en cuenta el Anexo I: Causas de los Accidentes)

1. Inexistencia de procedimiento de trabajo específico por escrito.
2. Error de operación: manejo inadecuado de los materiales (acoplamiento de la conexión y posterior enroscado).
3. Ausencia de señales de seguridad en la zona de abastecimiento de línea 2.
4. No utilización de equipos de protección individual puestos a disposición.
5. Error de diseño en el mecanismo de conexión de los bidones de ácido nítrico: la llave de seguridad no es conveniente que esté ubicada justo en el punto de acoplamiento.
6. Falta / deficiencia de formación e información:
7. información sobre los riesgos derivados de la manipulación de los productos químicos
8. formación específica relativa a las tareas de manipulación de productos químicos
9. Inexistencia de las fichas de seguridad de los productos químicos manipulados.

MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR			
MEDIDAS A ADOPTAR	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	FECHA REVISIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar procedimientos de trabajo específicos para las tareas que conlleven manejo de productos químicos peligrosos. 2. Instalar señales de seguridad. 3. Utilizar los EPI especificados. Llevar a cabo revisiones periódicas sobre uso de EPI. 4. Modificar el diseño de la llave de seguridad de modo que su funcionamiento no dependa del estado del mecanismo de conexión entre la tubería y el bidón de ácido. 5. Dar información sobre los riesgos derivados del manejo de los productos químicos empleados en el proceso productivo. 6. Incluir contenidos teóricos y prácticos sobre manejo adecuado de los productos químicos, en los cursos de formación sobre riesgos y medidas preventivas en los puestos de trabajo. 7. Ubicar las fichas de seguridad química de los productos empleados en todo el proceso, en los puntos donde éstos son manipulados. 			
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
FECHA DE LA INVESTIGACIÓN:	05 - 06- 2007		
AUTOR DE LA INVESTIGACIÓN:	Silvia Lorenzo (responsable de producción).		
PERSONAS PARTICIPANTES:	Francisco López (Técnico de Prevención).		
PERSONAS ENTREVISTADAS:	José Luis Rodríguez (testigo del accidente).		

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES GRAVES Y MUY GRAVES.

RESUMEN

Cuando se producen accidentes graves y muy graves es necesario llevar a cabo una investigación más rigurosa y especializada, a ser posible con la participación de diferentes especialistas.

La investigación no debería demorarse más de 24 horas y en la comisión de investigación deben estar presentes las figuras siguientes:

- Técnico de prevención.
- Mandos responsables y colaboradores directos.
- Accidentado.
- Personal de otras áreas de la empresa.
- Especialistas técnicos.
- Delegados de prevención.
- Consultores externos.

Un método especializado de investigación es el Árbol de Causas, que sigue una cadena cronológica y lógica de antecedentes desde las lesiones hasta las causas básicas.

Las etapas del método son:

- Relación de los hechos.
- Construcción del árbol de fallos.
- Determinación de las medidas y acciones correctivas.
- Discusión y decisión de dichas medidas.

En el caso de accidentes graves y muy graves, es conveniente que se realice una investigación extremadamente rigurosa con el objetivo de determinar las causas principales del mismo. De este modo podremos establecer medidas correctivas y preventivas que impidan la repetición del mismo y de otros de similares características.

En estos casos, es conveniente que la “investigación especializada” la realice el Técnico en Prevención, asesorado si es necesario por especialistas técnicos de las diversas áreas y acompañado por el mando directo del accidentado, e incluso por personal de línea relacionado con el accidente.

Si es posible, la investigación no debería de demorarse más allá de 24 horas desde el accidente, para no perder información.

Se recomienda que en estos casos se constituya una comisión de investigación en la que estén presentes al menos:

Técnico de Prevención (del servicio de prevención propio o ajeno, de la empresa).
Mando responsable directo de la instalación o equipo involucrado.
Colaboradores inmediatos (supervisores o mandos responsables de la sección).
Accidentado (si es posible).

Si se considera necesario, sería conveniente que interviniesen también:

- Personal de otra área de la empresa que está implicada en el accidente.
- Personal de procesos, ingeniería, mantenimiento o inspecciones.
- Otro personal técnico o de investigación (médico de la empresa,...)
- Delegados de prevención de la empresa.
- Consultores o especialistas en temas específicos, externos a la empresa.



No olvide que el objetivo es encontrar las causas del accidente y no culpables.
Evitar los intentos de encubrir malas actuaciones.

Como ya se ha comentado anteriormente, la mayoría de los accidentes suelen producirse por la confluencia de varios factores, por lo que es necesario que se siga un procedimiento o sistemática en su investigación. Esto va a permitir que la información obtenida sea mayor y más precisa.

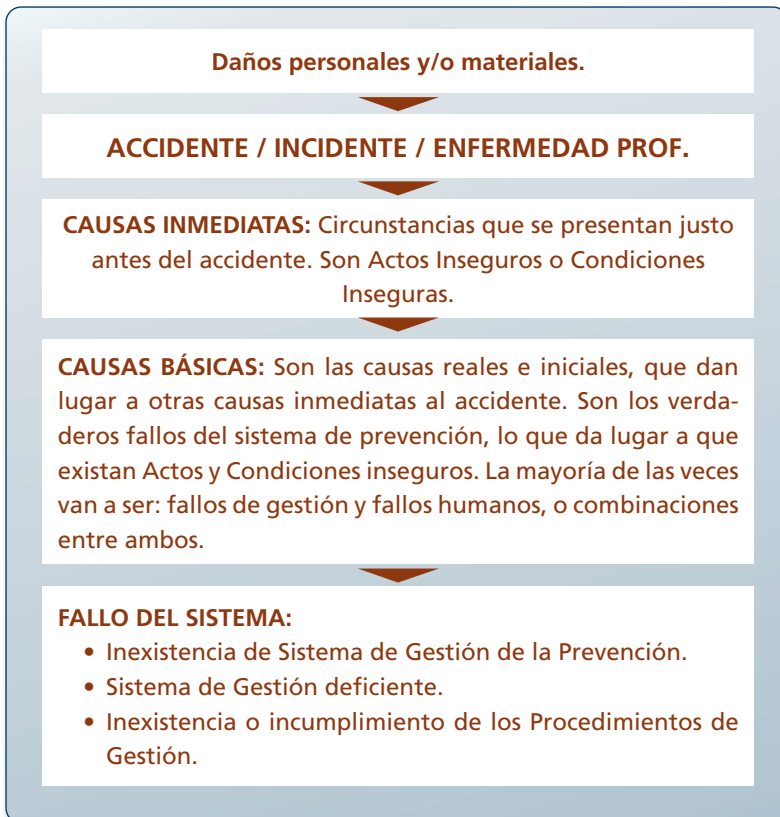
En los accidentes de especial gravedad o complejidad, es recomendable emplear alguno de los métodos ya establecidos por entidades especializadas en el ámbito preventivo. Entre estos métodos podemos destacar el “**Árbol de Causas**”, que consiste en realizar un diagrama en el que se manifiesta la reconstrucción de la cadena de antecedentes del accidente, quedando de manifiesto la relación cronológica y lógica que existe entre dichos antecedentes. Se parte del daño producido o del incidente, vamos planteándonos una serie de preguntas de modo que nos vayamos remontando a lo largo de la cadena hasta llegar a las causas primarias o básicas que no necesitan de otras causas anteriores para ser explicadas. Dicho de otro modo, las respuestas que podamos obtener no permiten seguir avanzando en la cadena de sucesos.



La utilización del árbol de causas como técnica para investigar un accidente obliga al técnico de prevención que realiza la investigación a profundizar en el análisis de las causas hasta llegar a conocer las causas primarias del accidente y que es preciso eliminar o controlar.

Este método consta de las siguientes etapas:

1. **Relación de los hechos:** recopilar datos de forma objetiva (elaborar un listado), sin emitir juicios de valor ni interpretaciones. Si la toma de datos no es completa o correcta, en la etapa posterior podemos quedarnos bloqueados en un punto en el que no podamos encontrar los antecedentes de un suceso intermedio. Es decir no tengamos respuesta a la pregunta que nos planteamos, de modo que no podemos seguir avanzando y no llegaremos a las causas básicas sino a otras intermedias o inmediatas.
2. **Construcción del árbol de fallos que ha conducido al accidente o incidente.** Se sigue un orden cronológico y lógico, partiendo del accidente y se va retrocediendo en el tiempo relacionando los hechos hasta llegar a la causa básica. Para ello, en cada hecho nos podemos hacer las siguientes preguntas:
 - ¿qué ha tenido que ocurrir para que este hecho se produzca?
 - ¿es suficiente con esto para que el hecho se produzca?
 - Cuando llegamos a un punto en el que no podemos tener más respuestas a estas preguntas, estaremos ante las causas básicas del accidente.
3. **Determinación de las medidas y acciones correctivas posibles.**
4. **Discusión y decisión sobre dichas medidas correctivas,** designando al personal responsable de ejecutarlas.



CASO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE GRAVE:

*NTP 274 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
(INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES MEDIANTE EL ÁRBOL DE CAUSAS):*

A partir del suceso último se delimitan sus antecedentes inmediatos y se prosigue con la conformación del árbol remontando sistemáticamente de hecho en hecho, respondiendo a la pregunta siguiente:

“¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?”

1. Descripción del accidente

El accidente sobrevino en un taller de reparación de vehículos.

El accidentado estaba cambiando el aceite del motor de un camión. Al dejar de fluir el mismo por el orificio de vaciado del carter, apartó fuera del camión la lata de recogida de aceite que estaba en el suelo, para proceder a colocar la tuerca que taponaba el orificio del carter y rellenar con aceite nuevo.

Por la parte trasera del camión otro operario, completamente ajeno a la operación de cambio de aceite, estaba puliendo con una desbarbadora portátil una soldadura que había realizado anteriormente para reparar una plancha de la caja del camión.

Las partículas metálicas incandescentes proyectadas por la desbarbadora fueron a caer sobre el aceite de la lata en la que posiblemente quedaban residuos de gasolina, ya que esta misma lata había sido utilizada poco antes en la reparación del depósito de gasolina de un coche, para recoger la gasolina que pudiera derramarse. El contenido de la lata se inflamó rápidamente.

Al ver el fuego, el operario que estaba más próximo a la lata intentó apagarlo con el pie ya que el fuego estaba muy localizado en la misma y por otro lado el único extintor que existía en el taller estaba ubicado junto a la puerta de entrada, justo en el lado opuesto al que se estaba produciendo el incendio. Las llamas le prendieron en las perneras del pantalón que estaba sucio de grasa.

Los otros operarios del taller no usaron el extintor existente para apagar las llamas del pantalón por desconocer si el agente extintor podía ser tóxico para las personas y acabaron con el fuego arrancando violentamente la ropa de trabajo del cuerpo del accidentado y una vez atendido éste, apagaron el fuego que se había extendido por el taller al volcar la lata, mediante el extintor del taller y otros dos extintores que habían acercado los operarios de otra empresa vecina.

El incendio produjo quemaduras de 2º y 3º grados en ambas piernas del trabajador accidentado.

Organización de los datos recabados:

Se parte del accidente: Quemaduras de 2º y 3er grados en ambas piernas del accidentado y a partir de este suceso se determinan sus antecedentes inmediatos, respondiendo a la pregunta:

- ¿Que tuvo que ocurrir para que el operario sufriera quemaduras en ambas piernas?
Que se produjera un conato de incendio.
 - ¿Tuvo que ocurrir alguna otra cosa?
Que el operario intentara apagar las llamas con los pies.
 - ¿Fue preciso que ocurriera algo más?
Que los compañeros no hicieran uso del extintor para apagar los pantalones.
- A continuación se analizan de modo independiente las distintas ramas surgidas.

Paso A1:

- ¿Qué tuvo que ocurrir para que se produjera un conato de incendio?
Que existiera una mezcla inflamable
- ¿Tuvo que ocurrir alguna otra cosa?
Que sobre la mezcla inflamable incidieran partículas incandescentes

Continuando por esta misma rama:

Paso A2:

- ¿Que tuvo que ocurrir para que existiera una mezcla inflamable?
Que se utilizara para depositar el aceite (punto de inflamación aproximado a 200 °C) un recipiente conteniendo restos de gasolina (punto de inflamación aproximado de -40 °C) de una reparación previa.

Paso A3:

- ¿Qué tuvo que ocurrir para usar un recipiente con restos de gasolina para depositar el aceite?
Que el operario desconociera la peligrosidad de la gasolina (falta de formación)

Paso A4:

- ¿Qué tuvo que ocurrir para que el operario desconozca la peligrosidad de la gasolina?
Que nadie le advirtiera de los riesgos existentes y de las medidas de prevención-protección a tomar en la realización de trabajos con líquidos inflamables: **Fallo de organización.**

Ya se ha deducido una de las causas básicas de este accidente. A continuación se trataría de retomar la 2ª ramificación del paso A1 y volveríamos a formularnos las mismas preguntas, del siguiente modo:

Paso A2:

- ¿Qué tuvo que ocurrir para que partículas incandescentes incidieran sobre una mezcla inflamable?
Que se realizaran operaciones de desbarbado en zonas en que las proyecciones alcanzan otra área o puesto de trabajo del taller.

Y así continuaríamos haciéndonos preguntas partiendo de todas las ramificaciones que vayan surgiendo desde las causas inmediatas al accidente, hasta que se identifiquen las causas básicas que han dado lugar al accidente pero no precisan de una situación anterior para ser explicadas.

A continuación se representa de forma gráfica los resultados de la investigación completa del accidente anteriormente descrito, de modo que podamos valorar de forma global las diferentes causas que han ido interviniendo en la cadena de sucesos:

En esta investigación se puede apreciar cómo las causas primarias o básicas del árbol de causas son fundamentalmente fallos organizativos, que son los que van a condicionar que los fallos técnicos o de comportamiento humano no estén debidamente controlados.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

1. Se avisa rápidamente al 112 y el accidentado es trasladado rápidamente al hospital más cercano.
2. Comunicación del accidente:
 - Comunicación por fax a la Autoridad Laboral (antes de 24 horas).
 - Parte interno de accidente: se notifica al trabajador designado de la empresa, y éste a su vez lo comunica al técnico del Servicio de Prevención Ajeno.
 - Notificación a la Mutua mediante el parte oficial de accidente: se realiza a través de internet, mediante el sistema Delt@.
3. El trabajador designado convoca al personal que va a participar en el accidente:
 - Responsable de producción.
 - Jefe de turno.
 - Compañero del accidentado (testigo).
 - Técnico del Servicio de Prevención Ajeno.
 - Un delegado de prevención.
 - Jefe de mantenimiento de la fábrica.
4. Investigar el suceso: se realiza mediante el método del árbol de causas.
5. Identificar las causas básicas y establecer unas recomendaciones.
6. Comunicar estas conclusiones y recomendaciones al propietario del taller.
7. Planificar la aplicación de las medidas establecidas y llevarlas a cabo.
8. Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas correctivas o preventivas y posteriormente comprobar su efectividad.



El "Árbol de Causas" es una metodología de investigación de accidentes muy válida para profundizar en el análisis causal de los accidentes.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

RESUMEN

Los accidentes laborales ocurridos y el incumplimiento en materia de prevención, puede acarrear responsabilidades de diferentes tipos:

- civil
- administrativa
- en materia de seguridad social
- penal

Las sanciones impuestas pueden ser calificadas como leves, graves y muy graves y a su vez cada una de ellas puede ser calificada como grado mínimo, medio o máximo. En función de esta calificación, las sanciones administrativas pueden oscilar entre los 60 euros (leve de grado mínimo) hasta los 819.780 euros (muy grave de grado máximo).

Los incumplimientos derivados de la no comunicación, notificación, investigación y archivo de la documentación, en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pueden ser calificados como infracciones leves o graves.

La reincidencia puede aumentar las sanciones hasta el doble del grado de la sanción cometida.

La responsabilidad administrativa también se puede traducir en la paralización de los trabajos o cierre de la empresa.

Las consecuencias de los accidentes laborales y el incumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pueden llevar a que se imputen responsabilidades de varios tipos:

- **Responsabilidad Civil:** trata de compensar los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de obligaciones de prevención. Se rigen por el Código Civil.
- **Responsabilidad Administrativa:** son infracciones por incumplimiento de las normas legales en materia de prevención de riesgos laborales. Se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto Legislativo 5/2000 (texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Las multas pueden variar en función de la calificación de la infracción cometida, entre un mínimo de 60 euros (infracción leve en su grado mínimo) hasta los 819.780 euros (infracción muy grave en su grado máximo). También se pueden llegar a tomar medidas más extremas como son la paralización de trabajos, la suspensión o cierre del centro de trabajo y las limitaciones para contratar con la Administración.

- **Responsabilidad en materia de Seguridad Social:** están reguladas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Se contemplan las siguientes sanciones:
 - recargo de prestaciones económicas (entre un 30 y un 50 %)
 - aumento de la cuantía de las primas (no podrá exceder del 10 %, salvo casos de reiterado incumplimiento en los que puede llegar a un 20 %)
 - abono de las prestaciones de Seguridad Social
- **Responsabilidad Penal:** considera delitos determinadas conductas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se regulan en el Código Penal y se contemplan penas tales como privación de libertad y multas económicas.



Las responsabilidades Penales son personales, por lo que no pueden ser cubiertas con seguros de "responsabilidad penal".

RECUERDA:

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención puede ocasionar la paralización de los trabajos, la suspensión o cierre de la empresa e incluso la imposibilidad de contratar con la Administración.

REFERENCIAS LEGALES :

CÓDIGO PENAL

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

Artículo 318: Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.

INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Las Infracciones en materia de PRL están establecidas en la Ley 5/2000 en su sección segunda (artículos 11, 12 y 13), en la cual se establecen la tipificación de las mismas. A continuación se incluye la calificación de las sanciones en relación con la comunicación, notificación e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Infracciones leves (Art.11):

- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Infracciones graves (Art. 12):

- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren el artículo 16, el artículo 22 y el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.



Estas infracciones, cuando son denunciadas por la autoridad competente, pueden dar lugar a multas como estas:

- *Infracciones leves: multa de 40 € a 2045 €*
- *Infracciones graves: multa de 626 € a 6.250 €.*

De todo lo anterior, se deriva que es sancionable lo siguiente:

- no comunicar a la Autoridad Laboral los accidentes graves, muy graves, mortales y múltiples
- no notificar los accidentes con daños personales y enfermedades profesionales (sean leves o graves), dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes a la fecha del accidente o la de baja (si es posterior)
- no presentar la relación mensual de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica
- no archivar los resultados de las investigaciones de los accidentes.



Se considera infracción grave no comunicar a la Autoridad Laboral los accidentes graves, muy graves, mortales o múltiples, así como no llevar a cabo una investigación de los mismos.

Las cuantías de las sanciones previstas en el apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales quedan establecidas del siguiente modo:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Graduación	Calificación -Euros
Leves	
Mínimo.	De 40 a 450.
Medio	De 406 a 815.
Máximo	De 816 a 2.045.
Graves	
Mínimo	De 2.046 a 8.195.
Medio	De 8.196 a 20.490.
Máximo	De 20.491 a 40.985.
Muy graves	
Mínimo	De 40.986 a 163.955.
Medio	De 163.956 a 409.890.
Máximo	De 409.891 a 819.780.

Criterios de graduación de las sanciones:

Los criterios de graduación (mínimo, medio y máximo) de las sanciones, que establece la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social son:

1. en atención a la negligencia e intencionalidad, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

2. se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos realizados por el Inspector de Trabajo, dentro del plazo indicado para la subsanación.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.



Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Cuando se produzcan lesiones en un trabajador como consecuencia de un accidente, es frecuente que aparezcan en escena los siguientes actores:

- El afectado o sus parientes directos cuando se trata de fallecimiento o situaciones de incapacitación para la defensa del derecho del trabajador.
- El abogado que representa al afectado o a los afectados, a través de su seguro o directamente.
- El abogado que representa al seguro de la empresa o profesional que inter venga en defensa de los intereses de la empresa.
- El abogado que representa al seguro del Servicio de Prevención.
- El fiscal especializado en materia de prevención.
- En su caso, el juez en las distintas fases del proceso.
- Los testigos y cualquier otro implicado subsidiario.

Como se puede apreciar, el ámbito jurídico es complejo y costoso en varios sentidos.

Reincidencia:

Se considera que existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta.

En estos casos la cuantía de las sanciones podrá incrementarse hasta el doble del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder unas cifras determinadas.



El expediente sancionador puede llevar aparejada una propuesta de suspensión de la actividad.

LEIDO EN PRENSA - Europa Press - Febrero 2007

El grupo parlamentario IU-ICV ha solicitado que se tipifique el incumplimiento flagrante de la Ley de Prevención

El grupo parlamentario de IU-ICV ha presentado una iniciativa en el Congreso de los Diputados en la que insta al Gobierno a elaborar una reforma del Código Penal para tipificar como delito “flagrante” el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de una proposición no de ley que IU-ICV ha registrado en la Cámara Baja para luchar contra este comportamiento, a su juicio, “flagrante, sistemático y peligroso”. En este sentido, propone “incrementar la acción coercitiva sobre las empresas incumplidoras de la norma”, que según denuncia, “burlan las sanciones administrativas”.

Además, la iniciativa persigue garantizar que la figura del Fiscal provincial contra la siniestralidad laboral tenga equipos y recursos técnicos y humanos suficientes, con dedicación exclusiva y que la propuesta dé lugar a la creación de la figura del Delegado Sindical de Salud Laboral por provincias y sectores en función del número de trabajadores y de la representación legal de las organizaciones sindicales. En la misma línea, IU-ICV quiere obligar a las empresas a declarar los recursos anuales invertidos en la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus centros de trabajo, e impulsar y aumentar las dotaciones de la Inspección de Trabajo en la especialización de actuaciones de prevención de riesgos laborales.

La iniciativa busca alcanzar este objetivo garantizando una permanente y sistemática comunicación e información puntual del resultado de las actuaciones entre la Inspección Laboral y la Fiscalía.

Limitar ayudas por incumplir la ley
Otra de las medidas propuestas por la formación de izquierdas es limitar y en su caso, impedir legalmente, el acceso a subvenciones públicas y a la participación de actividades empresariales concertadas con las distintas Administraciones a aquellas empresas que incumplan de forma reiterada la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, IU-ICV apuesta por impulsar el desarrollo y la puesta en marcha del proyecto de protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio del Interior. En su opinión, este proyecto ayudará a sostener una investigación “eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias, con la adhesión de CC.OO, UGT, CEOE y el Consejo General de la Abogacía Española”.

LEIDO EN PRENSA - Expansión - Diciembre 2006

Inquietud ante la intención de la Fiscalía de endurecer las penas de prisión para empresarios incumplidores de la Ley de Prevención

La intención del fiscal especial de siniestralidad laboral del Tribunal Supremo de endurecer las condenas de prisión para los empresarios que incumplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con las últimas sentencias que imponen penas de prisión a empresarios por imprudencia, ha generado una lógica inquietud.

El hecho de que en España se produzcan casi un millón de accidentes laborales al año demuestra que el asunto reviste especial trascendencia, pero sería un error considerar que la solución a tan grave problema reside únicamente en generalizar la pena de cárcel. Ha transcurrido ya casi una década desde que se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, más los reglamentos que la desarrollan.

Al principio, los empresarios sorteaban las exigencias con una documentación vacua que simulaba el cumplimiento de la ley, hasta que han ido tomando progresivamente conciencia de las sanciones en forma de recargo en las cotizaciones a la Seguridad Social -hasta un 50%- y multas -hasta 600.000 euros-, que les puede acarrear una irregularidad grave. Pero da la sensación de que la cultura preventiva no termina de calar.

Es cierto que en primera instancia son los empresarios los responsables de velar por la seguridad laboral, y por tanto de cumplir la ley, pero no lo es menos que por parte de la Inspección de Trabajo se ha mantenido tradicionalmente una actitud relativamente laxa en el control del cumplimiento de la ley, con escasez de recursos humanos y materiales, llevando a cabo en muchas ocasiones comprobaciones más de forma que de fondo.

LEIDO EN PRENSA - Europa Press - Febrero 2007

La fiscalía reclama prisión por riesgo laboral aun sin producirse accidentes

La Fiscalía de Barcelona ya ha empezado a reclamar penas de prisión y multas a algunos administradores de empresas por actuaciones que suponen un riesgo laboral para el trabajador, aunque no se haya llegado a producir accidentes.

En uno de los casos en que la Fiscalía ha presentado un escrito de acusación, tras una investigación de un año, se solicita un año de prisión, inhabilitación y multa contra los administradores de dos empresas de construcción que no tuvieron en cuenta las medidas de seguridad para no

poner en riesgo la vida de sus trabajadores, ya que trabajaban en una obra cercana a una línea de alta tensión, sobre una estructura metálica endeble, sin barandilla, cascos ni arneses.

En el segundo escrito de acusación, se imputa un delito de riesgo a los administradores de una empresa de instalación y alquiler de maquinaria, solicitando para cada uno ocho meses de prisión, inhabilitación y multa, por no tomar medidas para evitar el riesgo de caídas de los trabajadores que desmontaban una grúa.

LEIDO EN PRENSA - El País - Octubre 2006

Sólo uno de cada cinco accidentes laborales mortales acaba en los tribunales

Apenas uno de cada cinco accidentes laborales mortales acaba en los tribunales, según la memoria del Ministerio Fiscal. El resto se resuelve con un pacto extrajudicial, que fija una indemnización, o simplemente no se denuncia y queda impune. Parece increíble, pero la estadística no miente: el año pasado se registraron 966 accidentes mortales y a los juzgados sólo llegaron 204 de estos homicidios imprudentes. Además, a los tribunales llegaron 47.190 delitos de lesiones, mientras en realidad se registraron 9.641 lesiones graves y 894.301 lesiones leves en el puesto de trabajo.

El coste que acarrea un proceso judicial es uno de los motivos que frena a las víctimas y sus familiares a denunciar. No es la única causa. Hay que tener en cuenta aspectos clave como la lentitud de la justicia y la precariedad laboral (a veces el accidentado no tiene ni contrato). Ser extranjero tampoco ayuda. Los accidentes tienen un coste para el conjunto de la economía: las mutuas se gastan al año 2.200 millones de euros en pensiones y seguros para accidentados.

EL PROCEDIMIENTO JURÍDICO.

RESUMEN

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puede realizar visitas a las empresas, basándose en denuncias o en órdenes de servicio internas, de modo que también se lleva a cabo un muestreo de accidentes leves.

Si se observan incumplimientos, se puede iniciar un acta de infracción dando lugar al correspondiente procedimiento jurídico, que consta de las siguientes etapas:

1. Fase instructora.
2. Fase resolutive (o sancionadora).
3. Recursos.

El expediente sancionador puede caducar si transcurre un tiempo límite, pero se puede iniciar otro expediente distinto si la infracción persiste.

REFERENCIAS LEGALES :

El Procedimiento Sancionador utilizado por la Administración Pública, está regulado en el **Real Decreto 1398/1993**, que desarrolla el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puede actuar de diferentes formas:

- de oficio (por propia iniciativa, sin demanda o petición previa)
- mediante denuncia
- a instancia de persona interesada

La planificación previa de las visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se basa en los criterios siguientes:

- un 50 % de visitas basadas en denuncias
- un 50 % por decisión de la Jefatura Provincial de la Inspección quien establece las órdenes de servicio para llevar a cabo una serie de visitas

De los accidentes calificados como leves, se lleva a cabo un muestreo en función del accidente, según la descripción que se detalla o del tipo de lesión que haya tenido el trabajador (datos que están incluidos en el parte médico del accidente). Este muestreo persigue detectar accidentes que han sido calificados como leves desde un punto de vista médico (debido a que los médicos lo califican por el número de

días de baja previsible) y que desde el punto de vista técnico se podrían considerar como graves, por las consecuencias que podría haber sufrido el trabajador. Debido a lo expuesto, la Inspección de trabajo elige algunos de los accidentes de

CASO

La amputación de una falange puede ser calificada de leve, porque en tres días puede estar dado de alta el trabajador. Pero lo importante es que el trabajador podría haber perdido su mano o incluso el brazo, por lo que desde el punto de vista técnico no se considera como un accidente leve.

trabajo calificados como leves para ser inspeccionados. Entre esos pocos siempre están aquellos que afectan a mujeres embarazadas y a los menores de 18 años, por estar sujetos a condiciones legales específicas (por ej. no pueden trabajar en máquinas peligrosas).

RECUERDA:

La inspección de trabajo visita a las empresas cuando se producen accidentes graves, muy graves y mortales. También selecciona algunos accidentes leves por muestreo y eligen algunos para visitar. Entre estos últimos siempre se incluyen los que afectan a mujeres embarazadas y a menores de 18 años.

También se lleva a cabo un seguimiento a aquellas empresas que muestran una reiteración en el mismo tipo de accidentes, aunque sean calificados como leves.

La tendencia actual es que desciende el número de actas de infracciones, pero que el importe de las mismas sea mayor. Es decir se tiende a sancionar los incumplimientos de mayor gravedad.



Cada vez se levantan menos actas de infracción, pero las que se llevan a cabo son más duras.

En cualquiera de estos casos el Inspector de Trabajo puede iniciar un acta de infracción, en cuyo caso el procedimiento jurídico o procedimiento administrativo sancionador a seguir será el siguiente:

Fase Instructora:

En esta primera fase la administración da audiencia a la persona interesada para que alegue y proponga las pruebas que considere convenientes para su defensa en relación con los hechos que se le imputan.

El acta que inicia el expediente sancionador es notificada al sujeto responsable,

que en un plazo de 15 días podrá formular las alegaciones que considere oportunas para su defensa.

Las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán contener:

- Los hechos constatados por el Inspector (destacando los más relevantes y de mayor graduación).
- La infracción presuntamente cometida y el precepto vulnerado.
- La propuesta de sanción, así como su graduación y cuantificación.
- Los criterios de graduación de la sanción propuesta tenidos en cuenta.

Fase Resolutiva (o Sancionadora):

El órgano competente dicta la resolución:

- Sancionando: si se han demostrado los hechos imputados.
- Sobreseyendo y archivando el expediente: si los hechos imputados no se demuestran.

Recursos:

El sujeto responsable podrá interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que procedan legalmente, contra las resoluciones dictadas.

Durante el procedimiento descrito se ha de tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El presunto responsable tiene derecho a ser notificado de los hechos que se lo imputan, de las infracciones que de éstos se puedan derivar y de las sanciones que de ser así se le pudieran imponer. También tiene derecho a conocer la identidad del instructor (de la autoridad competente para imponer la sanción).
- Durante el proceso, la persona imputada goza de la presunción de inocencia, siendo la Administración la que tiene la obligación de probar la comisión de la infracción.
- Los hechos que sean constatados por los funcionarios (Inspectores de Trabajo en este caso), tienen valor probatorio (salvo que se aleguen pruebas que demuestren lo contrario).
- El expediente administrativo puede caducar: si no se dicta una resolución en el plazo determinado. En este caso se puede iniciar otro expediente distinto si la infracción no ha prescrito.
- En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán en los siguientes periodos contados desde la fecha de la infracción:
 - al año las leves
 - a los tres años las graves
 - a los cinco años las muy graves



La Inspección de Trabajo suele hacer seguimiento de aquellas empresas que muestran una reiteración en el mismo tipo de accidentes, aunque sean leves.

13

COSTES DERIVADOS DE LOS ACCIDENTES.

RESUMEN

El coste de un accidente puede llegar a ser muy elevado si conlleva una sanción económica.

Analizando los costes derivados de los accidentes e incidentes, se puede valorar los costes ocultos que perjudican la competitividad de la empresa.

En los accidentes podemos diferenciar unos costes asegurados (reparaciones...) y otros costes ocultos (pérdida de profesionales...) por una parte, y por otra parte podemos distinguir entre los costes de oportunidad y los costes financieros, según su estructura económica. Es conveniente aplicar un sistema de evaluación de costes de accidentes basado en estimaciones para poder valorar las consecuencias económicas del accidente.

Una vez analizados los costes económicos, se podrá realizar un balance final que considere estos costes frente a los costes de las correspondientes medidas preventivas, de modo que se obtenga una idea sobre la rentabilidad de las inversiones en prevención.

Hay que ser conscientes de lo importante que es hacer prevención, no sólo por motivos éticos y sociales, sino también porque el coste de un accidente es muy elevado, sobre todo si lleva aparejado una sanción económica.

Si se reflexiona y se analizan los costes que se derivan de la siniestralidad laboral, se puede llegar a evaluar la rentabilidad de las acciones preventivas en términos económicos y sociales.



Los costes cuantificables de la siniestralidad laboral en España, son 13.085 Millones de euros, según un estudio llevado a cabo por cc.Oo en el año 2003.

Normalmente sólo se identifican los costes de los accidentes con los costes del tratamiento médico y de compensación al trabajador (normalmente cubierto con las cuotas pagadas a las Mutuas) olvidando las pérdidas ocasionadas por deterioros o paradas en el proceso productivo, por falta de calidad, por daños en las instalaciones o por pérdida de recursos humanos.

Cuando el registro de los accidentes de trabajo que ocurren en la empresa es adecuado, nos permite analizar los costes directos e indirectos que se producen como

consecuencia de los mismos. De este modo se puede justificar desde un punto de vista financiero, las actividades preventivas, poniéndose de manifiesto que además de ser una exigencia legal, la prevención de accidentes de trabajo es rentable en sí misma.

NOTA:

En numerosos estudios llevados a cabo en diferentes países, tras estudiar los resultados de los accidentes en empresas, han puesto de manifiesto que la planificación de las actividades preventivas destinadas a eliminar o reducir los riesgos, si se aplican de forma adecuada, van a suponer una rentable inversión, tanto desde el punto de vista humano como económico.

Una vez más, se pone de manifiesto la importancia de incluir en el análisis de costes, a los incidentes o accidentes sin lesión. Su estudio nos aporta una información muy valiosa referida a los "costes ocultos", que pueden mermar la competitividad de la empresa en el mercado.

Aceptando que el objetivo principal de la empresa es obtener un "beneficio económico", es importante conocer el coste económico que le suponen los accidentes de trabajo, por su incidencia negativa en dicho objetivo.



Las empresas que tienen accidentes, también tienen fallos y anomalías en calidad, producción y ámbitos clave de su actividad. Por lo tanto tratar de averiguar el motivo de los accidentes y los costes que de ellos se derivan, aportará una valiosa información relativa al funcionamiento global de la empresa.

En función de la mayor o menor facilidad para ser considerados, se diferencian dos tipos de costes fundamentales aparejados a los accidentes de trabajo:

- **COSTES ASEGURADOS:** Son los costes que se pueden cuantificar con facilidad. Por ejemplo las reparaciones que haya que realizar en los equipos de trabajo afectados, si es el caso.
- **COSTES NO ASEGURADOS O COSTES OCULTOS:** son los costes difíciles de cuantificar. Por ejemplo, la pérdida de recursos humanos, al ser apartados del proceso productivo temporal o definitivamente trabajadores con una experiencia y unos conocimientos, que no son fácilmente sustituibles. Otro ejemplo lo tenemos en los problemas y molestias que se pueden derivar para el personal

de la empresa, pues pueden verse implicados en los procesos judiciales tras ser imputados por su responsabilidad en el accidente, o simplemente ser llamados a declarar como testigos. Tanto en un caso como en otro, la situación se caracteriza por ser desagradable y conlleva una gran presión psicológica para los compañeros, sobre todo debido a la incertidumbre o la condena que se pueden derivar de estos procesos judiciales.

Estimación de los costes de los accidentes de trabajo:

No es imprescindible establecer sistemas contables complicados para averiguar la importancia de los costes ocultos de los accidentes de trabajo. Basta con llegar a tener un conocimiento aproximado de algunos datos clave del accidente, para justificar desde un punto de vista económico las medidas preventivas que se han de establecer para evitar que ocurra.

Conviene aplicar un sistema de evaluación de los costes de accidentes basado en estimaciones. Para ello, lo primero que hay que hacer es desglosar las partidas de costes que se pueden afectar como consecuencia del accidente de trabajo, así como identificar una serie de variables que pueden influir en su cuantía.

Los costes se pueden dividir en dos grandes grupos según su estructura económica:

1. Costes de oportunidad:

- Aluden al tiempo remunerado de los trabajadores, que no es productivo. Engloba los siguientes conceptos:
 - Costes salariales directos: son los costes que se derivan del tiempo perdido por el trabajador y sus compañeros en el accidente. Incluye también el subsidio recibido por el accidentado, durante el periodo de tiempo de incapacidad temporal, así como la cotización que la empresa ha debido seguir realizando por ese trabajador de baja, durante ese periodo.
 - Costes salariales indirectos: se refiere el tiempo dedicado al accidente por el personal de estructura (mandos intermedios, administrativos, servicio de prevención, personal de mantenimiento, etc.)
 - Pérdida de negocio: beneficios que no se han generado debido al accidente, pérdida de pedidos, penalizaciones por retardos, etc.

2. Costes financieros:

- Se refiere principalmente al incremento del coste de explotación. Incluye los siguientes conceptos:
 - Costes de los daños materiales: valoración económica de los daños materiales ocasionados por el accidente (desperfectos en equipos e instalaciones, productos perdidos,...)
 - Incremento de los costes de producción: incremento del coste para recuperar el tiempo perdido por los accidentes.

- Costes generales: material de primeros auxilios, costes de traslado del accidentado, sanciones administrativas, condenas judiciales, honorarios profesionales, daños a terceros, tratamiento de residuos (si procede), etc.

Los costes financieros se acentúan en los casos de accidentes graves o mortales, o que puedan afectar gravemente a ciudadanos, al medio ambiente o bienes públicos.

Las sanciones económicas están incluidas dentro del grupo de los Costes Generales y se pueden contemplar los diferentes ámbitos de responsabilidad empresarial (que se desarrollan con más detalle en el Capítulo XIV sobre responsabilidades y sanciones):

- Responsabilidad Civil.
- Responsabilidad Administrativa.
- Responsabilidad en materia de Seguridad Social.
- Responsabilidad Penal.



El coste de un accidente es muy elevado, sobre todo si conlleva una sanción económica.

Los procesos y condenas judiciales conllevan una serie de gastos adicionales por abogados, pruebas, etc.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones seguridad y salud del trabajo para los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo (durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición) si su causa es por falta de medidas de seguridad e higiene.

Variables determinantes de los costes.

La cuantía de los costes mencionados pueden variar en función de una serie de variables que se exponen a continuación:

- Tasa horaria de los trabajadores: coste promedio de los trabajadores para la empresa.
- Gravedad de las lesiones: si el accidente es sin lesiones, leve, grave, muy grave o mortal. La gravedad de la lesión conlleva más tiempo de ausencia en el trabajo. También puede acarrear sanciones de la autoridad laboral.
- Consecuencias acarreadas al proceso productivo: daños en las instalaciones, parada de procesos, daños materiales,...

- Duración de la baja: días de ausencia de la persona accidentada.
- Complicaciones después del alta: la recuperación del accidentado puede llevar consigo la aparición de nuevos tiempos improductivos (ausencias para rehabilitación).
- Tipo de proceso: en las cadenas de producción se suelen producir mayores tiempos perdidos o incluso se puede producir un embudo que acarree desechos de producto.
- Grado de especialización de la tarea del trabajador accidentado: cuanto mayor sea la dificultad de la tarea, mayor va a ser el coste de la eventual contratación de un sustituto y más complicada la sustitución de este trabajador.
- Actividad de la empresa: si el nivel tecnológico de la empresa es elevado, el coste de los accidentes será mayor, tanto en coste de oportunidad (tiempos remunerados improductivos), como financiero (reparaciones o reposiciones de equipamiento más costosas).
- Número de trabajadores en la zona de influencia del accidente: trabajadores que pueden interrumpir su trabajo para atender al accidentado o simplemente por el impacto que les produce.
- Lugar del accidente: propio centro de trabajo, trabajador desplazado a otro centro de trabajo, trabajo en domicilio particular, trabajos exteriores (ámbito urbano o ámbito rural). Los accidentes dentro del centro de trabajo habitual normalmente suponen una menor pérdida de tiempo, por tener mayor capacidad de reacción.
- Tipo de accidente: cuanto mayor es el grado de espectacularidad del accidente, cabe esperar que acuda mayor número de trabajadores y que sean mayores los daños materiales (por ejemplo en los incendios).

Existe un tipo de costes intangibles como consecuencia de los accidentes, relacionados con:

- mala imagen de la empresa
- posible pérdida de mercado
- disminución de la moral de los trabajadores y desmotivación debidos a la falta de interés preventivo de la dirección
- posibles conflictos laborales por protestas ante unas malas condiciones de trabajo
- absentismo debido a las condiciones de trabajo deficitarias

Finalmente, una vez analizados los costes económicos que se pueden derivar de los accidentes, cabe hacer un balance final, donde se contemple por una parte los ingresos que aporta y por otra parte los gastos que genera, para poder determinar la rentabilidad de las inversiones.

Componentes fundamentales de los INGRESOS		Componentes fundamentales de los GASTOS
TANGIBLES	INTANGIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> • El ahorro de costes por reducción de fallos. • Las mejoras de productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mejora del capital humano (actitudes, potencialidades y satisfacción de los trabajadores). • La mejora del capital estructural (cultura preventiva de la organización). • La mejora del capital relacional (relaciones e imagen con proveedores, clientes y sociedad) 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación. • La implementación y mantenimiento de las medidas preventivas (materiales, humanas y organizativas).

NOTA:

La seguridad ha evolucionado, pasando de considerarse un coste a ser una inversión.

Los ingresos se refieren a:

- Ahorro de costes por la reducción de fallos derivados de las medidas preventivas aplicadas.
- Mejoras de la productividad como respuesta directa e indirecta a un programa eficiente de prevención de accidentes y de riesgos laborales.



Cuando se investigan los accidentes de trabajo y se adoptan las medidas correctoras pertinentes, permite que se puedan aprovechar estas experiencias como oportunidades de mejora y de aprendizaje continuado, de modo que nos va a facilitar la resolución de cuestiones concretas. Esto va a repercutir en el desarrollo de una cultura preventiva y unas actitudes favorables de los trabajadores.

LEIDO EN PRENSA - Septiembre 2005

Cada accidente grave o mortal un trabajador cuesta 21.000 euros a las empresas

Según el Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laboral (Osalan), cada accidente de carácter grave o mortal que sufre una persona en su puesto de trabajo tiene un coste de unos 21.000 euros para la empresa, mientras que el gasto medio en la aplicación de medidas de prevención se queda en 850 euros.

Este Instituto señala que en el primer semestre de 2005 la cifra de accidentes laborales en el País Vasco ha sido un 18% superior al del primer semestre de 2004. En opinión de su director general, vivimos en una cultura de la

producción, más que de la prevención.

Por ejemplo, las empresas no tienen obligación legal de gestionar la calidad y la gestionan. En cambio, sí tienen obligación legal de gestionar la prevención y, en general, no lo hacen.

También achacó el número de accidentes laborales a la falta de formación y aseguró que temporalidad y siniestralidad están unidos, sobre todo en el sector de la construcción y, por último, criticó los defectos de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pensada para las grandes empresas industriales y no para las pequeñas y medianas empresas.

LEIDO EN PRENSA - Febrero 2005

Los gastos en seguridad son inversiones que incrementan la competitividad.

En sendos informes publicados por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, "La responsabilidad social corporativa y la seguridad y la salud en el trabajo" y "Calidad del entorno de trabajo y productividad", se ha puesto de manifiesto que los gastos en seguridad y salud no deben entenderse como costes, sino como inversión

El primero de los informes pone de manifiesto que una estrategia bien estructurada de responsabilidad social corporativa, incluida la seguridad y la salud en el trabajo, tiene una

Relevante incidencia comercial.

El segundo revela que existe una estrecha relación entre los estándares de seguridad y salud y la productividad. De modo que una estrecha cooperación entre el equipo directivo y los trabajadores, la concesión de una mayor autonomía en el desarrollo del trabajo y la introducción de métodos y equipos más ergonómicos son factores que al final se traducen en un aumento de la productividad.

PRESTACIONES QUE SE PUEDEN CONCEDER POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

RESUMEN

De los accidentes laborales se derivan una serie de prestaciones destinadas a facilitar la situación de los afectados. Prestaciones:

1. Prestaciones económicas:

- 1.1. Subsidio por incapacidad temporal: 75 % de la base diaria de cotización (por doce meses prorrogables por otros 6 meses; 30 meses en casos extremos).
- 1.2. Prestaciones económicas por lesiones no invalidantes e incapacidad permanente:

I. LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES.

Disminuye o altera la integridad física del trabajador pero no su capacidad laboral.

Indemnización: cantidad establecida en el Baremo de Lesiones Permanentes No Invalidantes.

II. INCAPACIDAD PERMANENTE. GRADOS:

Reducciones anatómicas o funcionales definitivas que disminuyen la capacidad para el trabajo. Indemnización: según la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo se determina el grado de la incapacidad, estableciéndose cuatro grados:

- INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

Disminución mínima del 33 % en el rendimiento normal. Puede realizar las tareas fundamentales.

Indemnización: 24 mensualidades.

- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.

Inhabilita para las tareas fundamentales de su profesión. Se puede dedicar a otra profesión diferente.

Indemnización: pensión vitalicia del 55% de su base reguladora anual (75% si es mayor de 55 años y no trabaja).

- INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.

Inhabilita para cualquier profesión u oficio.

Indemnización: pensión vitalicia del 100% de su base reguladora anual.

- GRAN INVALIDEZ.

Inhabilita para realizar los actos elementales de la vida diaria. Precisa ayuda permanente de otra persona.

Indemnización: pensión vitalicia del 150% de su base reguladora anual.

1.3. Prestaciones económicas por fallecimiento:

- 1.3.1. Prestación por viudedad.
- 1.3.2. Prestación por orfandad.
- 1.3.3. Prestación a favor de familiares.
- 1.3.4. Prestación de auxilio por defunción.

2. 2. Recuperadoras.

3. 3. Prestaciones especiales.

4. 4. Servicio de teleasistencia.

5. 5. Asistencia social.

Cuando se produce un accidente de trabajo, en función de las consecuencias del mismo y de la situación de los familiares del accidentado, se pueden reconocer una serie de prestaciones destinadas a facilitar la situación de los afectados. Las posibilidades asistenciales son las siguientes:

1. PRESTACIONES ECONÓMICAS.

1.1 Subsidio por incapacidad temporal.

Cuantía que recibe el trabajador a partir del día siguiente al de la Baja Laboral, correspondiente al 75 % de su Base de diaria de Cotización.

La duración máxima establecida es de doce meses, prorrogable por otros seis en los casos en que el trabajador pueda curarse durante el transcurso de dicho período de tiempo y por tanto recibir el alta médica. Una vez transcurrido este periodo de dieciocho meses, el trabajador es examinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, a efectos de ser calificado como inválido permanente si procede.

Puede ocurrir que sea necesario continuar con el tratamiento médico y la situación clínica del accidentado no sea definitiva. En este caso se puede mantener la situación de Incapacidad Temporal hasta los treinta meses.



El periodo de Incapacidad Temporal puede tener una duración máxima de 30 meses en casos especiales, siendo lo normal que no se mantenga más de dieciocho meses. Las empresas sólo están obligadas a cotizar por el trabajador accidentado hasta los dieciocho meses, terminando dicha obligación a partir de dicho periodo.

1.2 Prestaciones económicas por lesiones no invalidantes e incapacidad permanente.

En los casos en que la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social estime la existencia de secuelas y su graduación, se pueden considerar las siguientes situaciones:

A. Lesiones Permanentes no Invalidantes:

Se trata de las secuelas causadas por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, que disminuyen o alteran la integridad física del accidentado, pero no repercuten sobre la capacidad laboral del mismo. Pueden ser lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter definitivo.

Se indemnizan una sola vez, estando la cuantía establecida en el Baremo de

Lesiones Permanentes no Invalidantes (el actual baremo entró en vigor el 1 de mayo de 2005).

BAREMO DE LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES (ANEXO II). RESUMIDO

- Los requisitos para recibirla serán:
- Estar dado de alta o en situación asimilada a la de alta.
- Haber sido dado de alta médica por curación.
- Que la lesión o mutilación existente esté recogida en el baremo.

Las cantidades que correspondan por aplicación del baremo se satisfacen por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que esté obligada a realizar el pago de las prestaciones por incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Es incompatible con prestaciones económicas por incapacidad permanente, salvo en el caso de que dichas lesiones, mutilaciones o deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar la incapacidad permanente. Es compatible con el trabajo, incluso en la misma empresa.

Se tramita en la Dirección Provincial del INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) donde tenga su domicilio el interesado. Corresponde a las Direcciones Provinciales del INSS a través de los Equipos de Evaluación de Incapacidades (EVI) y en todas las fases del procedimiento declarar la existencia de las lesiones permanentes.

Cuando exista responsabilidad empresarial, la indemnización tendrá un aumento, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100.

B. Incapacidad Permanente:

Se considera como tal a la situación en la que las lesiones derivadas de Accidentes de Trabajo, disminuyen la capacidad del accidentado para el trabajo.

Para determinar el grado de incapacidad, se tiene en cuenta cómo incide la reducción anatómica o funcional en la capacidad de trabajo en la profesión que ejercía el accidentado. En función de esta reducción se establecen los siguientes grados de incapacidad permanente:

B.1. Incapacidad Permanente Parcial.

Ocasiona al trabajador una disminución mínima del 33 % en su rendimiento normal para la profesión que ejercía o del grupo profesional, pero no le impide la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Se indemniza una sola vez con una cantidad de 24 mensualidades de su base reguladora salarial.

B.2. Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

Inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas o las fundamentales, de la profesión que ejercía o de su grupo profesional, pero le permite dedicarse a otra profesión distinta.

Se indemniza con una pensión vitalicia que equivale al 55 % de su base reguladora anual o del 75 % de la misma si el trabajador es mayor de 55 años y no trabaja.

B.3. Incapacidad Permanente Absoluta para todo Trabajo.

Inhabilita al trabajador para realizar cualquier profesión u oficio.

Corresponde a una pensión vitalicia equivalente al 100 % de su base reguladora anual.

B.4. Gran Invalidez.

Inhabilita el trabajador para realizar los actos más elementales de su vida diaria, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, por lo que precisa de la ayuda permanente de otra persona.

Corresponde a una pensión vitalicia equivalente al 150 % de su base reguladora anual.

1.3 Prestaciones económicas por fallecimiento.

En los casos en que fallezca el trabajador por Accidente de Trabajo, o han transcurrido 90 días desde su desaparición, se puede obtener alguna de las siguientes prestaciones:

- **Prestación por Viudedad:**

El cónyuge tendrá derecho a percibir una pensión vitalicia, que puede oscilar entre el 48% y el 52 % de la base reguladora del trabajador fallecido (en determinadas circunstancias hasta el 70%).

También recibirá una cuantía o indemnización inicial correspondiente a 6 mensualidades.

Requisitos: vínculo matrimonial o no haber vuelto a contraer matrimonio en caso de divorcio. En este segundo caso la cuantía será proporcional al tiempo de convivencia matrimonial.

- **Prestación por Orfandad:**

Los hijos de los trabajadores fallecidos, que sean menores de 18 años o mayores discapacitados, podrán recibir una pensión del 20% de la base reguladora, hasta superar esa edad. También corresponde una indemnización inicial de una mensualidad a cada hijo.

- **Prestación a favor de familiares:**

Si se da el caso de dependencia económica de familiares (padres, abuelos, nietos, hermanos e hijos), en determinadas circunstancias. Pueden ser pensiones vitalicias, subsidio temporal o indemnización a tanto alzado.

- **Prestación de Auxilio por defunción:**

Se trata de un pago único que se aporta a los familiares del fallecido para ayudar con los gastos de sepelio.

RESUMEN

En caso de defunción del trabajador/a accidentado/a, los/as viudos/as e hijos tienen derecho a percibir una pensión (sobre el 50 % por viudedad y 20 % por orfandad), además de un auxilio de defunción y una indemnización de 6 mensualidades de la base reguladora para el/la viudo/a y una mensualidad más para cada hijo beneficiario. También se contemplan indemnizaciones a los familiares directos (padres, hermanos, etc.) que convivieran con el difunto y estuvieran a su cargo, en los casos que determina la Ley.

2. PRESTACIONES RECUPERADORAS.

Estas prestaciones pueden contemplar:

Tratamiento sanitario adecuado para rehabilitación funcional, medicina física o ergoterapia, etc.

Orientación Profesional para adaptación a un puesto de trabajo.

Formación Profesional para readaptación al trabajo o para uno nuevo.

3. PRESTACIONES ESPECIALES (FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL).

Se intenta aportar soluciones específicas para posibles dificultades del trabajador accidentado, pudiendo ser del tipo:

Prestaciones a fondo perdido y préstamos sin interés.

Ayudas para tratamientos o intervenciones especiales.

Becas de estudios de capacitación u orientación profesional.

Las Mutuas destinan anualmente un 10 % de sus excedentes de producción al Fondo de Asistencia Social.

4. SERVICIOS DE TELEASISTENCIA.

Permite instalar un equipo telefónico en el domicilio de aquellos accidentados con limitaciones de movilidad. El teléfono está conectado a una central de teleasistencia, con la que es posible conectarse las 24 horas del día para ser atendido en determinadas circunstancias extremas.

5. ASISTENCIA SOCIAL:

Pretende aportar soluciones específicas para la recuperación de los trabajadores que han sufrido accidentes laborales, como pueden ser:

Ayuda económica, cultural y social durante el periodo de hospitalización, teniendo en cuenta la posible problemática familiar.

Durante la rehabilitación se facilita información sobre las posibilidades de obtener ayudas o becas a través de centros y organismos oficiales.

Readaptación a su trabajo dentro de la propia empresa.

LEIDO EN PRENSA - Noviembre 2005

Invalidez permanente al padecer asbestosis por trabajar con amianto hace cuarenta años

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha dictado sentencia mediante la cual se otorga la invalidez permanente a una mujer de 80 años que contrajo asbestosis (cáncer de pulmón) como consecuencia de haber trabajado como moldeadora de amianto entre 1945 y 1950. La Seguridad Social denegó previamente la prestación de invalidez permanente solicitada por la demandante, en base a que su situación no se presta a ninguno de los grados previstos legalmente en la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades a

la hora de otorgar la invalidez. Pero la presente sentencia estima que el origen profesional del cáncer es indubitado por las partes, limitando el conflicto a si la ex trabajadora merece la denominación de inválida permanente. Al estar la materia regida por el principio de profesionalidad, la resolución judicial estima que se debe declarar a esta mujer en situación de invalidez permanente total, derivada de enfermedad profesional, y con derecho a percibir una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora

LEIDO EN PRENSA - Octubre 2005

Reconocida por primera vez la incapacidad absoluta derivada de acoso moral

El Juzgado de lo Social número 6 de Bilbao ha concedido por primera vez en España la incapacidad permanente absoluta a un trabajador víctima de acoso laboral. La sentencia decreta que el trabajador deberá recibir una pensión vitalicia de 2.124,65 euros (el 100% de su base reguladora), que deberá abonar la mutua correspondiente.

El fallo indica que debido al frenético ritmo laboral impuesto durante muchos años y los conflictos y problemas sufridos por la sobreactividad laboral impuesta, el trabajador tuvo un primer episodio de crisis de angustia en 1994. A partir de ahí, padeció otros episodios depresivos y fue sometido a tratamiento psicológico y terapia electroconvulsiva sin resultados satisfactorios.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

RESUMEN

Las causas más frecuentes de los accidentes mortales son:

- deficiencias en la organización y la tarea
- deficiencias en la gestión de la prevención de riesgos laborales
- deficiencias en la seguridad desde el diseño de los equipos y procesos
- comportamiento de los trabajadores

En cuanto a las causas específicas que más suelen repetirse, las que encabezan la lista son:

- método de trabajo inexistente o inadecuado
- formación e información inadecuadas
- fallos en las actividades de detección y evaluación de los riesgos o inexistencia de las mismas

Existe una serie de colectivos y situaciones más vulnerables o peligrosas:

- trabajadores con contrato temporal
- empresas pequeñas
- trabajadores de subcontratas
- trabajadores de menor antigüedad
- realización de una actividad no habitual

Por forma del accidente, las caídas a distinto nivel (desde altura) son la principal causa de accidentes mortales.

1. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO:

En este apartado, se va a exponer una serie de datos obtenidos por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), a partir de un estudio de accidentes mortales ocurridos en España en los años 2003 y 2004.

Los resultados de dicho estudio, arrojan los siguientes datos:

- Los accidentes suelen tener una componente multicausal, o lo que es lo mismo, se suelen producir por la confluencia de diferentes causas. La media obtenida es de 3,1 causas por cada accidente mortal investigado.
- Por bloques de causas, "Las deficiencias de la organización y la tarea" constituyen las causas más frecuentes de los accidentes (aparecen en el 92,3 % de los accidentes mortales investigados).

- El segundo bloque de causas es el de “Deficiencias en la gestión de la prevención de riesgos laborales”, apareciendo en más de la mitad de los accidentes (56%). Esto nos indica que si hay fallos en las actividades preventivas es más probable que sucedan los accidentes.
- El tercer bloque se refiere a las “Deficiencias de prevención intrínseca”, es decir la actividad que persigue lograr la seguridad desde la concepción y el diseño de procesos y equipos de trabajo (42%).
- El cuarto bloque afecta a los “Factores individuales”, referido al comportamiento de los individuos, que en muchos casos influye en la aparición del accidente (36,5%).
- En los bloques de causas restantes, aunque menos importantes, conviene mencionarlos:
 - Espacios y superficies de trabajo (34,2%).
 - Protección o señalización (30,5 %).
 - Materiales, productos o agentes (14,3 %).



Si hay fallos en las actividades preventivas es más probable que sucedan los accidentes laborales.

- Existen ciertas diferencias entre la incidencia de los bloques de causas en función del Sector de Actividad:
 1. **Agricultura:** mayor incidencia de los espacios de trabajo y los factores individuales.
 2. **Industria:** mayor incidencia de las deficiencias de prevención intrínseca así como las de protección y señalización.
 3. **Construcción:** especialmente relevantes los espacios de trabajo y las deficiencias de gestión de la prevención de riesgos laborales.
 4. **Servicios:** destaca relativamente más las causas ligadas a la organización del trabajo y la tarea, así como a la protección y la señalización.



La repercusión de las *deficiencias en la organización del trabajo* en la generación del accidente es predominante en todos los sectores, destacando un poco más en el sector Servicios.

- En cuanto al análisis de las Causas Específicas más importantes, identificadas por los técnicos en las investigaciones de los accidentes, las causas más frecuentes se mencionan a continuación:

1. Método de trabajo inexistente o inadecuado (12,5%).
2. Formación e información inadecuada, inexistente sobre riesgos o medidas preventivas (16,7%).
3. Fallo o inexistencia de actividades dirigidas a la detección y evaluación de riesgos (15,5%).
4. Otros factores individuales (15,5 %).
5. Ausencia o deficiencia de protecciones colectivas frente a caídas de personas (12,5 %).
6. No identificación de los riesgos que han materializado el accidente (9,8 %).
7. Incumplimiento de órdenes expresas de trabajo (8,4 %).
8. Instrucciones inexistentes, confusas, contradictorias o insuficientes (8,4 %).
9. Defectos de estabilidad en equipos, máquinas o sus componentes (7,3 %).
10. No utilización de equipos de protección individual puestas a disposición por la empresa y de uso obligatorio (7,3 %).

- El número de accidentes de trabajo mortales no es independiente de las situaciones de trabajo ni de las categorías de trabajadores, sino que son factores que van a condicionar hasta cierto punto la incidencia de los mismos. Las situaciones y colectivos de trabajadores que requieren una atención especial, por ser más peligrosas y vulnerables son los siguientes:

- **Los trabajadores con contrato temporal, especialmente en la construcción.**
- **Los trabajadores de las empresas más pequeñas (de 1 a 9 trabajadores).**
- **Los trabajadores de subcontratas.** En cuanto a las causas específicas más frecuentes en los trabajadores de subcontratas en general y especialmente en Construcción, tienen una relevancia especial los “fallos o inexistencia de actividades dirigidas a la detección y evaluación de riesgos”, las “deficiencias de estabilidad de los equipos”, las “instrucciones deficientes” y las “deficiencias de coordinación de trabajadores de una o varias empresas”.
- **Los trabajadores con menor antigüedad.** Los de antigüedad menor a 1 mes destacan por sufrir accidentes mortales causados principalmente por la

“formación e información inadecuada, inexistente sobre riesgos o medidas preventivas”, así como por su “falta de cualificación o experiencia para la tarea realizada” y las “instrucciones deficientes”.

- **Los trabajadores que realizan una actividad diferente de la suya habitual.**

La mayor frecuencia de causas está en la “ausencia o deficiencias de resguardos y de dispositivos de protección”, ser una “tarea inusual para el que la realiza”, las “deficiencias de sectorización de áreas de riesgo”, la falta de cualificación o experiencia para la tarea realizada” y un “sistema inadecuado de asignación de tareas”.



Las empresas pequeñas (de menos de 9 trabajadores), son más propensas a sufrir accidentes mortales, que las de mayor número de trabajadores.

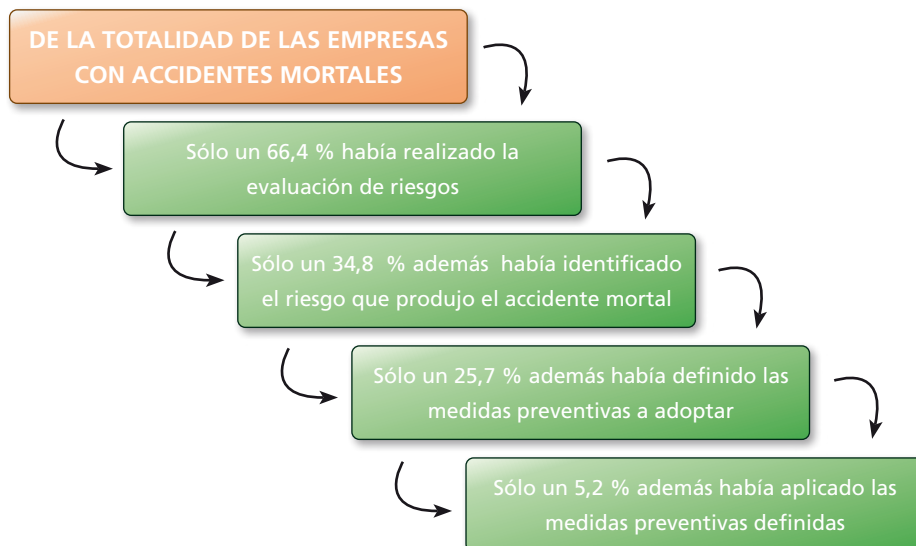
- Si se analiza la forma-contacto-modalidad de la lesión de los accidentes, es decir, el suceso en que se produjo el daño físico al trabajador, hay que destacar el gran número de accidentes mortales que se relacionan con las caídas desde altura, representando éstas más de la cuarta parte de los accidentes investigados. En la siguiente tabla se exponen los resultados:

FORMA	% Accidentes Trabajo Mortales Investigados.
Aplastamiento sobre o contra (resultado de una caída)	25,9
Quedar atrapado, ser aplastado – bajo	13,2
Quedar atrapado, ser aplastado– entre	6,7
Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica	4,5
Choque con un objeto – que cae	4,5
Quedar sepultado bajo un sólido	3,5
Ahogamiento en un líquido	3,1
Choque con un objeto, incluidos los vehículos – en rotación,	2,9
Aplastamiento en movimiento vertical u horizontal. Sobre o contra objetos	2,8
Quedar atrapado, ser aplastado, etc.- Sin especificar	2,4
Contacto con llamas directas u objetos o entornos – caliente	2,2
Otras	28,3
Total	100.0



El sector de la construcción acapara prácticamente la mitad de los accidentes mortales investigados, donde repercute el trabajo en altura.

- En lo que respecta a las actividades preventivas, la evaluación de riesgos sólo se había realizado en un 66,4 % de las empresas que habían tenido accidentes mortales. De las evaluaciones efectuadas, sólo un 52,4 % habían detectado el riesgo que causó el accidente mortal. El 74,5 de las empresas donde el riesgo había sido detectado en la evaluación, había previsto medidas preventivas específicas para su control, que sólo se aplicaron en un 19,8 % de los accidentes. Al final de esta progresiva reducción del número de empresas cumplidoras, se puede ver que un 5,2 % del total había llegado a aplicar las medidas previstas y un 94,8 % no había completado este proceso preventivo, lo cual es un indicador muy importante del deficiente funcionamiento del sistema preventivo español, más aparente que real.



Hay un cumplimiento notablemente deficiente cualitativa y cuantitativamente de las obligaciones preventivas establecidas.

2. CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO:

Los accidentes son sucesos que producen daños a las personas, a la propiedad (equipos, instalaciones, productos, etc...) ó pérdidas en el proceso productivo.

Las consecuencias que los accidentes tienen para los accidentados y personas de su entorno, pueden afectar directa o indirectamente, por lo que para comprender su alcance es conveniente detenerse a analizar cuáles son estas consecuencias:

CONSECUENCIAS SOBRE	ASPECTO HUMANO	ASPECTO MATERIAL
EL ACCIDENTADO	<ul style="list-style-type: none"> • Sufrimientos físicos (dolores, molestias...) • Sufrimientos morales (temor debido a una incapacidad permanente, complejos,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de parte de ingresos (disminución de salario, primas). • Limitación de la promoción profesional por incapacidad y posibilidades de ascenso. • Limitación de movimientos o actuaciones para el resto de su vida (lo que solía hacer en su vida).
LA FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por el accidentado. • Preocupación por el futuro (económico...). • Problemas de educación de los hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución del nivel de vida. • Mayor tiempo de dedicación al accidentado durante el resto de su vida.
LOS COMPAÑEROS	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de un compañero. • Malestar generalizado. • Nerviosismo y miedo al trabajo. • Deterioro de las buenas relaciones en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de tiempo. • Pérdida de primas. • Más trabajo. • Formación del sustituto.
LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de un colaborador. • Deterioro de las buenas relaciones humanas. • Nerviosismo. • Deterioro de la imagen corporativa de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de recursos humanos. • Parada de máquinas e instalaciones. • Posibles sanciones. • Pérdida de Producción. • Averías de máquinas e instalaciones. • Deterioro de materiales y productos. • Retrasos de plazos de entrega. • Formación de sustitutos (muy cara). • Aumento de los gastos generales. • Posible cierre de la Empresa.
LA COLECTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución del potencial humano. • Destrucción de riqueza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de recursos humanos y materiales. • Pérdidas de producción. • Gastos de reeducación. • Disminución de poder de compra. • Aumento del costo de los productos. • Aumento de las cargas sociales. • Degradación del medio ambiente.

Normalmente un accidente es el resultado del contacto con una sustancia o una fuente de energía (química, térmica, acústica, mecánica, eléctrica, etc.) por encima de la capacidad límite del cuerpo humano o de la estructura dañada.

TIPO DE ENERGÍA	LESIÓN PRODUCIDA	EJEMPLOS
MECÁNICA	Fracturas, aplastamientos, cortes a nivel de los tejidos y órganos del cuerpo humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Heridas por impacto de objetos móviles. • Choque del cuerpo humano en movimiento contra estructuras. • Atrapamientos. • Caídas.
TÉRMICA	Inflamación, coagulación, quemaduras en todos los niveles del cuerpo humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras de primer, segundo y tercer grado, según la energía disipada.
ELÉCTRICA	Interferencia con la función neuro-muscular. Quemaduras y carbonización en todo el cuerpo.	<ul style="list-style-type: none"> • Electrocutión. • Tetanización muscular. • Asfixia. • Fibrilación muscular.
QUÍMICA	Específica en función del grupo o tipo de sustancia química.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras químicas producidas por ácidos o bases fuertes (NaOH, H₂SO₄, HCl, HNO₃, etc.) • Irritación de mucosas o vías respiratorias. • Penetración a través de vía dérmica, respiratoria, etc. en el circuito sanguíneo...



Los Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (p.ej. las Normas OHSAS 18001) son una herramienta que permite reducir la siniestralidad laboral.

LEIDO EN PRENSA - Diciembre 2005

Los trabajadores jóvenes tienen un 50% más de posibilidades de sufrir un accidente laboral

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo ha anunciado el lanzamiento de la "Campaña Europea para la Seguridad y Salud Ocupacional 2006" con el objetivo de prevenir accidentes laborales entre los jóvenes de la Unión Europea.

Según la oficina estadística comunitaria Eurostat, el riesgo de sufrir accidentes de trabajo es, al menos, un 50% más elevado entre los trabajadores de 18 a 24 años que entre los trabajadores de cualquier otra categoría de edad. El director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud

en el Trabajo afirmó que, en ocasiones, o se les encomiendan tareas que están por encima de sus capacidades o bien no se les facilita la formación y supervisión necesarias.

Como anticipo de la campaña, la Agencia Europea acaba de publicar en la red abundante información sobre temas relacionados con los jóvenes y su seguridad y salud. Los temas incluyen la prevención de accidentes y la integración de la seguridad y la salud laborales en la educación.

LEIDO EN PRENSA - Heraldo - Abril 2007

Mayor de 54 años, con contrato temporal, sin cualificación y residente en el noroeste del país: perfil predominante de las víctimas laborales

El español tiene el doble de posibilidades de perder la vida en el trabajo que el resto de los ciudadanos de la Unión Europea (UE). El perfil predominante entre las víctimas responde al de una persona mayor de 54 años, con contrato temporal, sin cualificación y residente en el noroeste del país. Un colectivo de alto riesgo, que reúne muchas de las características expuestas, es el de inmigrantes.

Los datos figuran en el primer Observatorio de Salud Laboral, realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), la Unión de Mutuas y la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. El documento analiza la evolución de la siniestralidad desde 1996 y refleja que el 40% de los fallecimientos tiene que ver con el tráfico.

El director del Observatorio, Francisco García Benavides, explicó que este tipo de estudios "aportan información relevante para adoptar decisiones políticas y sociales". El informe recoge una serie de recomendaciones que van desde la elaboración urgente de mejores estadísticas, atención especial a los trabajadores de la construcción y de los servicios o adecuación de los recursos necesarios hasta una buena planificación de las políticas de seguridad y salud en los desplazamientos.

En España fallece cada año en accidente laboral un millar de trabajadores, mientras que las enfermedades profesionales se desconocen. Como ejemplo, García Benavides señaló que en 2004 se produjeron cerca de 16.000 muertes provocadas por patologías vinculadas al trabajo, de las que las estadísticas oficiales sólo registraron dos.

Deterioro físico

García Benavides recordó que España encabeza los indicadores de siniestralidad de la UE. Aclaró que los accidentes mortales aumentan entre los trabajadores mayores por simples razones físicas. "Con los años la resistencia ósea disminuye, se acumula más desgaste mental y físico, y se es más débil ante las sustancias tóxicas", dijo. Otro factor de riesgo es la temporalidad. Así, las lesiones mortales son dos ve-

ces y media más elevadas entre los trabajadores eventuales que entre los que poseen un empleo estable. Las tendencias presentan comportamientos diferentes entre ambos tipos de contrato. En los indefinidos, la incidencia permanece casi estable a lo largo del período contemplado. En cambio la sufrida por los temporales asciende hasta el año 2000 para luego descender. García Benavides apuntó también que los fallecimientos predominan entre los trabajadores manuales, sin cualificación. En este sentido subrayó que "un grupo especialmente vulnerable es el de los inmigrantes regularizados".

Y, en relación con el lugar de residencia, las tragedias mortales se producen con mayor frecuencia en las comunidades del noroeste, al parecer por la actividad productiva que se desarrolla en la zona. Por el contrario, la incidencia menor se observa en Madrid y en la cuenca mediterránea, con la excepción de Murcia, y junto con las islas. Las lesiones no mortales predominan en Baleares, Canarias, Andalucía, Cataluña, Navarra y Castilla-La Mancha.

UGT se unió a las informaciones sobre salud laboral difundidas por el Observatorio. El sindicato destacó la necesidad de incidir también en los riesgos psicosociales causantes, en muchos casos, de accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales. Lamentó que sean obviados por las empresas cuando un 70% de los trabajadores siete que realiza su actividad profesional bajo "una gran carga mental, con escasa autonomía y en medio de unas relaciones laborales insatisfactorias".

La central socialista recuerda la importancia de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, todavía pendiente de publicación por parte del Gobierno, para prevenir los riesgos profesionales. Las negociaciones entre el Ministerio de Trabajo, CEOE, CCOO y UGT para cerrar la Estrategia comenzaron hace años para "romperse" a finales de 2006. No obstante, parece que el debate se ha recompuesto y volverán a reunirse las tres partes.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

La principal diferencia con respecto a los accidentes de trabajo, es que mientras que éstos se producen de golpe y como consecuencia de una situación de riesgo, las enfermedades profesionales pueden aparecer por la exposición durante mucho tiempo a un factor de riesgo, que puede estar asociado a agentes químicos, físicos o biológicos:

- **Agentes físicos:** ruido, radiación (ultravioleta, infrarrojo, radiactividad, etc.)...
- **Agentes químicos:** sustancias o compuestos químicos.
- **Agentes biológicos:** virus, bacterias, hongos, etc...

Desde un punto de vista legal (Ley General de la Seguridad Social) se define **Enfermedad Profesional**, como: *Toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para toda enfermedad profesional.*

El cuadro referido en la definición, actualmente vigente fue aprobado en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo y actualizado recientemente por el R.D. 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Legalmente, las enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo pero no están contempladas en el cuadro de Enfermedades Profesionales, serán consideradas **accidentes de trabajo**.

Desde un punto de vista **técnico-preventivo**, se define enfermedad derivada del trabajo como *“aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado”*.

ANEXO I: CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

TABLA ORIENTATIVA DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

CONDICIONES MATERIALES DE TRABAJO:

Máquinas / Equipos:

- Ausencia / deficiencia de resguardos o dispositivos de seguridad.
- Sistema de mando incorrecto (arranque intempestivo, anulación de protectores, etc.)
- Falta de sistemas de control o emergencia (indicador de nivel, de temperatura, limitador de carga, etc.).
- Ausencia / deficiencia de protecciones antivuelco en máquinas automotrices.
- Ausencia / deficiencia de protecciones contra caída de materiales.

Materiales:

- Productos peligrosos no identificados (en origen).
- Materiales pesados, voluminosos, cortantes, de formas desproporcionadas, etc.
- Inestabilidad en almacenamiento por apilado.

Instalaciones:

- Protecciones frente a contactos eléctricos directos/indirectos inexistente o inadecuada.
- Prevención / protección contra incendios inexistente o inadecuada.

FACTORES RELATIVOS AL AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO:

Espacios, accesos y superficies de trabajo y/o de paso:

- Deficiencias en la zona de trabajo.
- Deficiencias en las zonas de paso o tránsito.

Ambiente de trabajo:

- Agentes físicos.
- Agentes químicos.
- Agentes biológicos.
- Seres vivos.

INDIVIDUALES:

Personales:

- Incapacidad / deficiencia física para el trabajo o puesto.

Conocimientos:

- Falta de cualificación para la tarea.
- Inexperiencia.

Comportamiento:

- Incumplimiento de órdenes expresas para el trabajo.
- Retirada o anulación de protecciones o dispositivos de seguridad.
- No utilización de equipos de protección individual puestos a disposición.

Fatiga:

- Física o mental.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN:

Tipo u organización de la tarea:

- Extraordinaria / inhabitual para el trabajador.
- Tarea con sobrecarga (ritmo, monotonía, interferencias, etc.)
- Falta de adecuación entre la tarea y los medios materiales utilizados.

Comunicación / Formación:

- Falta / deficiencia de formación e información.
- Método de trabajo inexistente o inadecuado.

Defectos de gestión:

- Mantenimiento inexistente / inadecuado.
- Inexistencia / insuficiencia de tareas de identificación / evaluación de riesgos.
- Falta de corrección de riesgos ya detectados.
- Inexistencia de los EPI necesarios o no ser éstos adecuados.
- Productos peligrosos manipulados carentes de identificación por etiqueta o ficha de seguridad.
- Intervenciones ante emergencias no previstas.

ANEXO II: CUANTÍAS DE LAS INDEMNIZACIONES POR BAREMO DE LESIONES PERMANENTES NO INVALIDADANTES

Parte afectada	Cuantía (euros)
I. Cabeza y cara	
1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica	830 a 1.870
2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50 %, siempre que con corrección no alcance las siete décimas	950
3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50 %	1.600
4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50 %, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las siete décimas	2.020
5. Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social	600 a 2.020
Nota. La agudeza visual se especificará siempre con arreglo a la escala de Wecker, con y sin corrección óptica.	
1. Órganos de la audición:	
6. Pérdida de una oreja	1.510
7. Pérdida de las dos orejas	3.200
8. Hipoacusia que no afecta la zona conversacional en un oído, siendo normal la del otro	1.010
9. Hipoacusia en ambos oídos que no afecta la zona conversacional en ninguno de ellos	1.500
10. Hipoacusia que afecta la zona conversacional en un oído, siendo normal la del otro	2.020
11. Hipoacusia que afecta la zona conversacional en ambos oídos	2.990
2. Órganos del olfato:	
12. Pérdida de la nariz	6.630
13. Deformación o perforación del tabique nasal	1.010
14. Pérdida del sentido del olfato	1.010
3. Deformaciones del rostro y en la cabeza, no incluidas en los epígrafes anteriores:	
15. Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto	1.070 a 2.140
16. Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial o impidan alguna de las funciones de los órganos externos de la cara	1.600 a 6.630
II. Aparato genital	
17. Pérdida anatómica o funcional de testículos:	
Uno	2.370
Dos	5.330
18. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad coeundi y a la micción	2.020 a 4.030
19. Pérdida total del pene	5.690
20. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:	
Uno	2.370
Dos	5.330
21. Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer	1.310 a 5.330
III. Glándulas y vísceras	
22. Pérdida de mama de la mujer:	
Una	2.140
Dos	4.560
23. Pérdida de otras glándulas:	
a) Salivares	2.020
b) Tiroides	2.140
c) Paratiroides	2.140
d) Pancreática	3.790
24. Pérdida del bazo	2.020
25. Pérdida de un riñón	3.560

Parte afectada	Cuantía (euros)	
	Derecho	Izquierdo
IV. Miembros superiores		
1. Pérdida de los dedos de la mano:		
A) Pulgar:		
26. Pérdida de la segunda falange (distal)	1.870	1.510
B) Índice:		
27. Pérdida de la tercera falange (distal)	950	770
28. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal)	1.510	1.100
29. Pérdida completa	2.020	1.510
30. Pérdida del metacarpiano	800	770
31. Pérdida completa, incluido metacarpiano	2.400	1.870
C) Medio:		
32. Pérdida de la tercera falange (distal)	1.010	770
33. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal)	1.600	1.130
34. Pérdida completa	2.020	1.510
35. Pérdida del metacarpiano	800	770
36. Pérdida completa, incluido metacarpiano	2.400	1.870
D) Anular:		
37. Pérdida de la tercera falange (distal)	800	570
38. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal)	1.220	950
39. Pérdida completa	1.600	1.130
40. Pérdida del metacarpiano	660	630
41. Pérdida completa, incluido metacarpiano	2.020	1.510
E) Meñique:		
42. Pérdida de la tercera falange (distal)	570	450
43. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal)	950	770
44. Pérdida completa	1.130	950
45. Pérdida del metacarpiano	920	920
46. Pérdida completa, incluido metacarpiano	1.510	1430
Nota. La pérdida de una falange de cualquier dedo de la mano en más del 50 % de su longitud se equiparará a la pérdida total de la falange de que se trate.		
2. Anquilosis:		
A) Codo y muñeca:		
47. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90 grados)	2.460	1.870
48. Anquilosis de la muñeca	2.310	1.660
B) Pulgar:		
49. De la articulación interfalángica	1.600	770
50. De la articulación metacarpo falángica	2.020	1.510
51. De la articulación interfalángica y metacarpo falángica asociadas	2.400	1.870
52. De la articulación carpometacarpiana	2.670	2.160
C) Índice:		
53. De la articulación segunda interfalángica (distal)	800	570
54. De la articulación primera interfalángica	1.220	950
55. De la articulación metacarpo falángica	1.220	950
56. De las dos articulaciones interfalángicas asociadas	1.220	950

57. De las articulaciones metacarpo falángicas y una interfalángica asociadas	1.600	1.130
58. De las tres articulaciones	2.140	1.600
D) Medio:		
59. De la articulación segunda interfalángica (distal)	630	480
60. De la articulación primera interfalángica	800	570
61. De la articulación metacarpo falángica	800	570
62. De las articulaciones interfalángicas asociadas	1.010	770
63. De las articulaciones metacarpo falángicas y una interfalángica asociadas	1.220	950
64. De las tres articulaciones	1.720	1.220
E) Anular y meñique:		
65. De la segunda articulación interfalángica (distal)	630	480
66. De la articulación primera interfalángica	720	510
67. De la articulación metacarpo falángica	720	510
68. De las articulaciones interfalángicas asociadas	980	770
69. De las articulaciones metacarpo falángicas y una interfalángica asociadas	1.160	920
70. De las tres articulaciones	1.600	1.160
Nota. Tendrán también la consideración de anquilosis las alteraciones de sensibilidad, así como los estados que, por sección irrecuperable de tendones o por lesiones de partes blandas, dejen activamente inmóviles las falanges.		
3. Rigideces articulares:		
A) Hombro:		
71. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50 %	830	690
72. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más del 50 %	2.400	2.020
B) Codo:		
73. Limitación de la movilidad en menos de un 50 %	1.600	1.130
74. Limitación de la movilidad en más del 50 %	2.140	1.600
C) Antebrazo:		
75. Limitación de la prosupinación en menos de un 50 %	890	510
76. Limitación de la prosupinación en más de un 50 %	2.140	1.510
(Ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia.)		
D) Muñeca:		
77. Limitación de la movilidad en menos de un 50 %	890	510
78. Limitación de la movilidad en más del 50 %	2.020	1.510
(También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia.)		
E) Pulgar:		
79. Limitación de la movilidad global en menos de un 50 %	1.220	770
F) Índice:		
80. Limitación de la movilidad global del dedo en más de un 50 %	720	510
G) Medio, anular y meñique:		
81. Limitación de la movilidad global en más de un 50 %	630	420
Nota. Cuando la mano rectora para el trabajo sea la izquierda, la indemnización será la fijada en el baremo para el mismo tipo de lesión en la mano derecha. Igual norma se aplicará en el caso de trabajadores zurdos.		

Parte afectada	Cuantía (euros)
V. Miembros inferiores	
1. Pérdida de los dedos del pie:	
A) Primer dedo:	
82. Pérdida total	1.870
83. Pérdida de segunda falange	830
B) Segundo, tercero y cuarto dedos:	
84. Pérdida total (cada uno)	570
85. Pérdida parcial de cada dedo	420
C) Quinto dedo:	
86. Pérdida total	570
87. Pérdida parcial	420
2. Anquilosis:	
A) Rodilla:	
88. En posición favorable (extensión o flexión hasta 170 grados, incluido acortamiento hasta 4 centímetros)	2.400
B) Articulación tibioperonea astragalina:	
89. En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100 grados)	2.020
C) Tarso:	
90. De la articulación subastragalina o de las otras medio tarsianas, en buena posición funcional	1.600
91. Triple artrodesis	2.220
D) Dedos:	
92. Anquilosis del primer dedo:	
a) Articulación interfalángica	420
b) Articulación metatarso falángica	690
c) Anquilosis de las dos articulaciones	1.070
93. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos	420
94. Anquilosis de dos dedos	510
95. De tres dedos de un pie	690
96. De cuatro dedos de un pie (en el caso de anquilosis de los cinco dedos, el pulgar se valorará aparte)	830
Nota. Serán aplicables a las anquilosis de las extremidades inferiores las normas señaladas para las de los miembros superiores.	
3. Rigideces articulares:	
A) Rodilla:	
97. Flexión residual entre 180 y 135 grados	1.660
98. Flexión residual entre 135 y 90 grados	1.010
99. Flexión residual superior a 90 grados	510
100. Extensión residual entre 135 y 180 grados	720
B) Articulación tibioperonea astragalina:	
101. Disminución de la movilidad global en más del 50 %	1.780
102. Disminución de la movilidad global en meno del 50 %	830
C) Dedos:	
103. Rigidez articular del primer dedo	360
104. Del primero y segundo dedos	570
105. De tres dedos de un pie	600
106. De cuatro dedos de un pie	770
107. De los cinco dedos de un pie	1.070
4. Acortamientos:	
108. De 2 a 4 centímetros	950
109. De 4 a 10 centímetros	2.020
VI. Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores	
110. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que produzcan	450 a 1.780

ANEXO III: MODELO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

DATOS DEL TRABAJADOR			
EMPRESA:			
C.I.F.:			
CENTRO DE TRABAJO:			
NOMBRE DEL ACCIDENTADO:			
EDAD:			
PUESTO DE TRABAJO:			
SECCIÓN /DEPARTAMENTO:			
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:			
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO:			
DATOS DEL ACCIDENTE			
LUGAR:			
FECHA:			
DÍA DE LA SEMANA:			
HORA DEL DÍA:			
HORA DEL TRABAJO:			
PARTE LESIONADA DEL CUERPO:			
CLASE DE LESIÓN:			
EQUIPO / OBJETO / SUSTANCIA QUE CAUSÓ LA LESIÓN:			
PERSONAL CONSULTADO:			
DAÑOS MATERIALES:			
TRABAJO QUE EFECTUABA:			
TRABAJO HABITUAL:			
PROTECCIÓN PERSONAL QUE USABA:			
PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIA:			
EXISTE PROCEDIMIENTO DE TRABAJO:			
DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE			
¿QUÉ OCURRIÓ? ¿CÓMO OCURRIÓ?			
RELACIÓN DE LAS CAUSAS IDENTIFICADAS:			
(Tener en cuenta el Anexo I: Causas de los Accidentes)			
MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR			
MEDIDAS A ADOPTAR	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	FECHA REVISIÓN
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
FECHA DE LA INVESTIGACIÓN:			
AUTOR DE LA INVESTIGACIÓN:			
PERSONAS PARTICIPANTES:			
PERSONAS ENTREVISTADAS:			

ANEXO IV: CONSECUENCIAS DE LOS ACCI- DENTES MÁS FRECUENTES.

La forma del accidente va a condicionar el tipo de lesiones más frecuentes. En la siguiente tabla se detallan las lesiones más probables que pueden aparecer en función del accidente, por orden de probabilidad:

CAÍDAS DE ALTURA:	
Traumatismos cráneo y cara. Traumatismo columna vertebral. Hemorragias. Politraumatismos. Estados de inconsciencia.	Parada cardiorespiratoria. Traumatismos articulares y óseos. Contusiones. Heridas diversas.
ATRAPAMIENTOS:	
Traumatismo cráneo y cara. Traumatismo columna vertebral. Hemorragias. Politraumatismos.	Traumatismos articulares. Contusiones. Heridas diversas.
CONTACTO DIRECTO CON LA ELECTRICIDAD:	
Quemaduras. Parada cardiorespiratoria.	Estados de inconsciencia.
CAÍDAD DE OBJETOS (QUE GOLPEAN):	
Heridas diversas. Contusiones. Traumatismos articulares y óseos. Traumatismos cráneo y cara.	Politraumatismos. Hemorragias. Estados de inconsciencia. Parada cardiorespiratoria.
SEPULTAMIENTO:	
Traumatismos cráneo y cara. Traumatismo columna vertebral. Hemorragias. Politraumatismos. Estados de inconsciencia.	Parada cardiorespiratoria. Traumatismos articulares y óseos. Contusiones. Heridas diversas.
AHOGAMIENTO EN UN LÍQUIDO:	
Estados de inconsciencia. Parada cardiorespiratoria.	Intoxicación
CHOQUES CONTRA OBJETOS:	
Heridas diversas. Contusiones. Traumatismos articulares y óseos. Traumatismos en cráneo y cara. Traumatismos columna vertebral.	Hemorragias. Politraumatismos. Estados de inconsciencia. Parada cardiorespiratoria.
CONTACTO CON LLAMAS:	
Quemaduras. Estados de inconsciencia.	Parada cardiorespiratoria.

ANEXO V: GLOSARIO DE TÉRMINOS GENERALES

Accidente: Todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que irrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a personas. Desde un punto de vista legal, es toda lesión corporal que el trabajador sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (Art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social); y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial. (Art. 3.2 Real Decreto 1273/2003).

Accidente In itinere: son los que sufre el trabajador, al ir o al volver del lugar de trabajo. Para ello ha de ocurrir en el trayecto habitual, con las paradas habituales y dentro de un intervalo de tiempo aproximadamente de una hora.

Accidente En misión: son los que se producen en el trayecto que tienen que realizar los trabajadores para cumplir sus funciones o tareas fuera del lugar de trabajo.

Árbol de Causas: método de investigación de accidentes, cuyo objetivo es conseguir averiguar las causas básicas que han dado lugar al accidente, mediante una secuencia cronológica inversa a través de las causas inmediatas e intermedias. A través de una cadena de antecedentes del accidente y siguiendo un orden cronológico y lógico, permite llegar a las causas básicas del accidente.

Autoridad Laboral: en la Comunidad de Madrid las competencias como Autoridad Laboral recaen en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cargo a Cuotas: alude al carácter "gratuito" con el que se aplican algunos de los servicios que ofrecen las Mutuas, englobados en el conjunto total de servicios que se derivan de la cotización de las empresas o trabajadores autónomos a la Seguridad Social.

Condiciones de Trabajo: cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Se incluyen en esta definición las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de estos agentes citados, que influyan en la generación de los riesgos mencionados; todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Contingencias Comunes: incluye a las enfermedades comunes y accidentes no laborales.

Contingencias Profesionales: incluye a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Daños derivados del trabajo: enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Dolo: voluntad consciente de realizar un delito conscientemente (con conocimiento de que es un delito y con voluntad de realizarlo). Quebrantar la ley con conocimiento y voluntad de ello.

Enfermedad profesional: Toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para toda enfermedad profesional.

Equipo de Protección Colectiva: equipo, complemento, accesorio, instalación o estructura que con sólo su presencia (no tiene que llevarlo o sujetarlo el trabajador) protege de uno o varios riesgos que puedan amenazar la seguridad o salud de todos los trabajadores que estén cerca de la zona de riesgo.

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

Evaluación de riesgos: es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Factor de Riesgo: son aquellas circunstancias que pueden influir en la probabilidad de que se produzca un accidente o incidente y en las posibles consecuencias o daños que éstos puedan producir. P.ej.: la presencia de humedad en el suelo aumenta la probabilidad de que se produzca un contacto eléctrico a un trabajador que está manipulando en un cuadro eléctrico, así como también influye en la intensidad de la corriente que conlleva dicho contacto. La presencia de factores de riesgo va a determinar la mayor o menor gravedad de los riesgos y por lo tanto la prioridad de llevar a cabo medidas correctivas o preventivas al respecto.

Incapacidad Permanente: Se considera como tal a la situación en la que las lesiones derivadas de Accidentes de Trabajo, disminuyen la capacidad del accidentado para el trabajo. Para determinar el grado de incapacidad, se tiene en cuenta cómo incide la reducción anatómica o funcional en la capacidad de trabajo en la profesión que ejercía el accidentado. En función de esta reducción se establecen los diferentes grados de incapacidad permanente.

Incapacidad Temporal: situación de baja laboral producida a consecuencia de un accidente de trabajo, durante la cual el trabajador no puede realizar el trabajo que llevaba a cabo antes del accidente. Se cuenta a partir del día después de ocurrir el accidente o de la baja si es posterior.

Incidente: acontecimiento no deseado, que no ha producido daño, pero que bajo circunstancias deferentes, podría haber resultado en lesiones para las personas, daños a las instalaciones, o pérdidas en el proceso productivo. Suceso en el cual no se producen daños, pero que pone de manifiesto la existencia de riesgos derivados del trabajo.

Pago Delegado: la empresa asume inicialmente el subsidio de los trabajadores durante la incapacidad temporal de los mismos por baja laboral, pero posteriormente estos costes serán deducidos en los seguros sociales.

Procedimiento Sancionador: procedimiento que utilizan las Administraciones Públicas para ejercer su potestad sancionadora.

Procedimiento: guía de actuación que nos ayuda a conseguir un objetivo previsto, estableciendo un criterio de actuación para alcanzar dicho objetivo con la eficacia deseada.

Prevención de Riesgos Laborales: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social: son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro que, autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tienen como objeto la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y la prestación de servicios a sus mutualistas (empresas asociadas) en los siguientes ámbitos:

- Contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La colaboración en la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Recaída: baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior.

Riesgo laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Servicio de Prevención Ajeno: entidad privada especializada en materia de prevención de riesgos laborales, que asesora y colabora con las empresas clientes en la gestión de la actividad preventiva, poniendo a su disposición el servicio de técnicos de prevención especialistas en las diferentes especialidades preventivas.

Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales: son las empresas aparecidas a tenor del RD 688/2005, que separa la actividad de servicio de prevención ajeno (SPA) de la actividad preventiva de las mutuas como entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Desde que se produce esta separación, la actividad como SPA que anteriormente ejercían también las mutuas, queda limitada a otra entidad jurídica distinta (Sociedad de Prevención), que nada tiene que ver con la mutua de la que proviene.

Subsidio de incapacidad temporal: remuneración que recibe un accidentado diariamente, en sustitución de su salario, mientras persiste la situación de incapacidad temporal. Esta cuantía económica es abonada a cargo de la Mutua de Accidentes Laborales.

Trabajador Designado: trabajador sobre el que recaen la realización de tareas de gestión de la prevención compatibles con el grado de formación que le sea impartida (ha de tener la capacidad adecuada a sus funciones). El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Con la financiación de:



Calle Príncipe de Vergara, 108 - 6º
28.002 - Madrid

Realizado por:

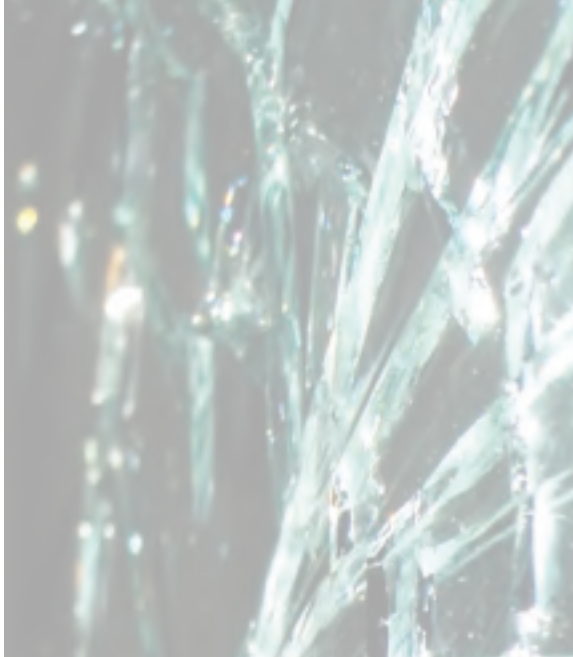


Calle Príncipe de Vergara, 112 - 4ºH
Madrid 28002

Con la colaboración de:



Avda. de la Cantueña, 2
(Fuenlabrada) -28947 Madrid-Sur



Con la financiación de:



Calle Príncipe de Vergara, 108 - 6º
28.002 - Madrid

Realizado por:



Calle Príncipe de Vergara, 112 - 4ºH
Madrid 28002

Con la colaboración de:



Avda. de la Cantueña, 2
(Fuenlabrada) -28947 Madrid-Sur

