

LOCALES Y SEDES DE CC.OO. EN CASTILLA Y LEÓN

UNION PROVINCIAL DE AVILA

Plaza de Santa Ana, 7
05001 - Ávila
Teléf.: 920/22 25 64
Fax: 920/25 24 07

UNION PROVINCIAL DE LEÓN

Roa de Vega, 21
24001 - León
Teléf.: 987/23 49 59
Fax: 987/22 62 28

UNION PROVINCIAL DE SALAMANCA

Arco de la lapa, 2, 4º
37001 - Salamanca
Teléf.: 923/26 44 64
Fax: 923/26 17 34

UNION PROVINCIAL DE SORIA

Vicente Tutor, 6
42001 - Soria
Teléf.: 975/23 36 44
Fax.: 975/22 54 58

UNION PROVINCIAL DE ZAMORA

Plaza de Alemania, 1 - 5ª y 6ª planta
49014 - Zamora
Teléf.: 980/52 27 78
Fax: 980/51 39 59

UNION PROVINCIAL DE BURGOS

San Pablo, 8 - 4ª planta
09002 - Burgos
Teléf.: 947/25 78 00
Fax: 947/25 77 99

UNION PROVINCIAL DE PALENCIA

Pz. Abilio Calderón, 4 - 2ª planta
34001 - Palencia
Teléf.: 979/74 14 17
Fax: 979/70 08 25

UNION PROVINCIAL DE VALLADOLID

Plaza Madrid, 4 - 4ª planta
47001 - Valladolid
Teléf.: 983/29 16 17
Fax.: 983/30 98 24

UNION PROVINCIAL DE SEGOVIA

Severo Ochoa, 2
40002 - Segovia
Teléf.: 921/42 01 51
Fax: 921/42 24 84

SECRETARÍA REGIONAL DE MEDIO AMBIENTE

Pz. Madrid, 4 - 7ª planta
47001 - Valladolid
Teléf.: 983/39 15 16
Fax: 983/20 32 56
medioambiente-cyl@cleon.ccoo.es

CC.OO.
castilla y león

SALUD LABORAL EN EL SECTOR FORESTAL

167 RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LOS TRABAJADORES

167 RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LOS TRABAJADORES

Una aproximación a los derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y contingencias profesionales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ha cumplido ya su primera década de vida y poco a poco se va "haciendo un sitio" en el quehacer cotidiano de las empresas. En algunos sectores de actividad está muy consolidada y aparecen planteamientos que eran impensables hace no demasiado tiempo. Sin embargo, en otros ámbitos, entre los que se encuentra el forestal, la prevención parece haber quedado estancada en sus primeros pasos, como si le costase demasiado esfuerzo el avanzar, y permanece en una fase todavía rudimentaria en la que aún se identifica la prevención con "el casco y las botas".

Son muchas las causas que están detrás de este retraso: no existe legislación específica de prevención de riesgos para la actividad forestal, el monte es un lugar de trabajo difícil de controlar, los trabajos son temporales y precarios, apenas hay verdaderos profesionales... Pero lo que no ofrece ninguna duda es que los riesgos que amenazan al trabajador forestal en su puesto son, como mínimo, muy serios. Por todo ello, las trágicas noticias que se repiten verano tras verano y año tras año en los montes de nuestro país no sorprenden en absoluto a aquellos que conocen los entresijos de la prevención de riesgos que se aplica en el sector.

Comisiones Obreras ha tomado cartas en el asunto con el propósito de contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad de estos trabajadores. En este sentido, el sindicato se ha involucrado en el desarrollo de un programa de visitas a los tajos para tratar de obtener información acerca de las pautas de trabajo que se siguen en las empresas forestales, con el punto de mira puesto en la prevención de los riesgos profesionales.

En un sector en el que -hoy por hoy- la formación brilla por su ausencia, los conocimientos que los trabajadores poseen acerca de sus derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos son muy pobres, y se fundamentan sobre todo en experiencias vividas y comentadas, matizadas por el sentido común de quienes las interpretan. Pero hay veces en las que el sentido común y la lógica no son suficientes, y es entonces cuando aparecen esos "enigmas sin resolver" del tipo: "¿es obligatorio pasar el reconoci-

miento médico?, ¿hace falta algún carné para poder manejar plaguicidas?, etc". Estas incógnitas constituyen algo así como los ladrillos con los que se ha construido el edificio de esta guía.

Así pues, el presente manual nace con la idea de resolver algunas de las dudas de los trabajadores, y está dirigido a empleados por cuenta ajena. Ha pretendido alejarse de tecnicismos y del rigor que pueda tener un texto técnico o jurídico. En él no se hace alusión a riesgos concretos, sino que trata de lograr un acercamiento al conjunto de derechos y obligaciones preventivas que impone la LPRL y demás disposiciones legales que la desarrollan y complementan.

En cuanto a su estructura formal, se ha dividido en dos partes: la primera trata sobre la prevención de los riesgos laborales, y la segunda sobre la situación que se les plantea a aquellos trabajadores que tienen el infortunio de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Antes de entrar en harina, hay que apuntar una cuestión importante: existe una división de opiniones por parte de los profesionales de la salud laboral respecto a si las tareas de extinción de incendios forestales son materia de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o no, ya que en su artículo 3.1 dice que "no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de Servicios operativos de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública". En este manual, se ha estimado oportuno el considerar que los trabajos de extinción de incendios sí están sujetos a los dictados de la LPRL, ya que, en todo caso, el empresario debe velar por la seguridad de los trabajadores, y la Ley es actualmente el referente para conseguirlo.

JOSE ANTONIO LÓPEZ MURILLO.
SECRETARIO REGIONAL DE MEDIO AMBIENTE.

TODAS LAS RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS SOBRE...

1ª PARTE: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Obligaciones del empresario

1.1.- Organización de la prevención

- 1 ¿Qué diferencia hay entre riesgo laboral y daño?
- 2 ¿Qué es la Evaluación de riesgos laborales?
- 3 ¿Cómo se "mide" un riesgo?
- 4 ¿Cuál es la diferencia entre la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención?
- 5 ¿Para qué sirve la Evaluación de Riesgos?
- 6 ¿Quién tiene que hacer la Evaluación de los riesgos?
- 7 ¿Tienen que contar conmigo para hacer la Evaluación?
- 8 ¿Tengo derecho a ver la Evaluación de Riesgos?
- 9 ¿Tiene que haber una copia de la Evaluación en el tajo?
- 10 Si un trabajador es alérgico a un producto fitosanitario, ¿debería tener una protección especial?
- 11 ¿Es lo mismo un servicio de prevención ajeno que una mutua?
- 12 ¿Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los demás?
- 13 ¿Quién tiene responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa?
- 14 Soy el capataz de una cuadrilla de trabajos silvícolas. ¿Tengo alguna responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales?

- 15 Si tengo responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, ¿me tienen que dar una formación especial de prevención de riesgos?
- 16 ¿Qué le puede pasar a un mando intermedio (capataz, encargado, etc) si incumple alguna de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales?
- 17 Soy capataz, y en mi cuadrilla hay trabajadores que no utilizan EPIs para trabajar. ¿Qué tengo que hacer?
- 18 ¿Tiene que haber un accidente para que se pueda sancionar un capataz?
- 19 ¿Qué es la Inspección de Trabajo, y qué puede hacer en materia de prevención de riesgos laborales?

1.2.- Equipos de trabajo

- 20 ¿Qué tengo que comprobar cuando me dan un equipo para trabajar con él?
- 21 ¿Cómo sé que los dispositivos de seguridad funcionan correctamente?
- 22 ¿Qué hago si me dan un equipo con los dispositivos de seguridad en mal estado (p.ej, veo que me dan una motosierra sin freno de cadena, o un coche que no frena bien)? ¿Informo de que eso está mal y sigo trabajando hasta que lo arreglen?
- 23 ¿Qué pasa si a una motodesbrozadora le quito la "media-luna" de protección de la cuchilla para evitar que se atasque la máquina y poder trabajar mejor?
- 24 ¿Tenemos la obligación de hacer mantenimiento a las motosierras?
- 25 ¿Puedo utilizar la motosierra para cortar ramas situadas por encima del hombro?

- 26 ¿Qué es el marcado CE?
- 27 Los pilotos de aviones o helicópteros que realizan actividades forestales, como por ejemplo, la extinción de incendios, ¿necesitan algún tipo de licencia especial?

1.3.- Equipos de Protección Individual

- 28 ¿Cómo sé cuales son los EPIs que necesito para los riesgos que tengo?
- 29 ¿Qué tengo que comprobar cuando me dan un EPI?
- 30 Si se me rompe el buzo de trabajo (el normal, no el de incendios), ¿quién corre con los gastos del nuevo?
- 31 Y si se me rompe un EPI, p.ej., el buzo ignífugo para incendios, ¿quién debe pagar el nuevo?
- 32 ¿Pueden darme un EPI que haya sido utilizado anteriormente por otros trabajadores?
- 33 ¿La crema de protección solar es un EPI? ¿y una gorra normal?
- 34 Si no me pongo los EPIs y tengo un accidente, ¿tengo derecho a cobrar estando de baja?
- 35 Si no me pongo los EPIs, ¿me pueden sancionar?
- 36 ¿Pueden darme un EPI, p.ej. unas botas, que no sean de mi talla?
- 37 En mi cuadrilla llevamos "mezclados" los Equipos de protección individual de todos los trabajadores, y al final utilizamos el primero que cogemos. ¿Está bien hacerlo así?
- 38 ¿Cómo sé si un EPI, por ejemplo, un mono ignífugo, ha perdido su eficacia y lo tengo que cambiar?

- 39 ¿Tengo la obligación de hacer mantenimiento a mis EPIs?
- 40 Si al empezar una obra me falta algún EPI y el encargado me dice que ya me lo mandarán más tarde porque en el almacén no lo tienen, ¿qué puedo hacer?
- 41 ¿Pueden exigirme que devuelva los EPIs al finalizar los trabajos?
- 42 El trabajar en pleno verano con todos los EPIs que me han dado es muy incómodo y yo prefiero trabajar sin ellos. ¿Estoy incumpliendo la Ley?
- 43 Me han dado unas gafas de motoserrista muy malas, que son incómodas y se empañan. Sabemos que hay otras mucho mejores en el mercado, aunque son bastante más caras. ¿Tengo derecho a exigir otras mejores?
- 44 En la empresa me piden que les firme un justificante de que he recibido ciertos EPIs que no me han dado, y me dicen que el resto me los darán cuando los reciban. ¿Qué puedo hacer?

1.4.- Riesgo grave e inminente

- 45 ¿Qué puedo hacer si me encuentro ante un riesgo grave e inminente?
- 46 ¿Qué es actuar "de mala fe" o "cometiendo negligencia grave" ante un riesgo grave e inminente?
- 47 ¿Un incendio forestal es un riesgo grave e inminente?

1.5.- Información, consulta y participación

1.5.1.- Información

- 48 ¿Qué clase de información me tienen que proporcionar en mi empresa?
- 49 ¿La información puede ser de palabra o tiene que ser escrita?

- 50 ¿Cuándo se me tiene que dar la información?
- 51 ¿Y si hay trabajadores que no saben leer el castellano?
- 1.5.2.- Consulta
- 52 ¿En qué casos nos tiene que consultar el empresario?
- 53 Si el empresario no nos consulta y toma decisiones "por su cuenta" en asuntos de prevención, ¿se podrían anular?
- 54 Si pienso que algo de nuestra seguridad se puede mejorar, ¿puedo proponérselo al empresario?
- 55 ¿Cómo nos debe consultar el empresario?
- 1.5.3.- Participación
- 56 ¿Quiénes son los representantes de los trabajadores?
- 57 ¿Y si tengo un problema de salud laboral con cuál de los representantes tengo que hablar?, ¿con el que mejor me caiga?
- 58 ¿Y qué competencias tienen los delegados de prevención?
- 59 ¿Cuántos representantes de los trabajadores tiene que haber en mi empresa? y, de ellos, ¿cuántos me representan en temas de prevención?
- 60 ¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud?
- 61 ¿A partir de cuántos trabajadores tiene que crearse un Comité de Seguridad y Salud?

1.6.- Formación

- 62 ¿Qué es exactamente la formación de los trabajadores?

- 63 ¿Es lo mismo información que formación?
- 64 ¿Si me dan formación, hace falta que me den información?
- 65 ¿Qué contenidos me tienen que dar en la formación?
- 66 ¿Dónde me tienen que dar la formación?
- 67 ¿Quién me tiene que dar la formación?. ¿Puede dármela el capataz o el encargado?
- 68 ¿En qué momento me tienen que dar la formación?
- 69 ¿Debe ser periódica o con una vez vale?
- 70 ¿Tiene que ser antes o después del horario de trabajo?
- 71 ¿Qué duración tiene que tener la formación?
- 72 Si la formación que me han dado me parece insuficiente, ¿qué puedo hacer?
- 73 Si en una obra me dan formación, y una vez terminada, me voy a otra obra con la misma empresa, ¿me tienen que volver a dar formación?
- 74 En la oficina de la empresa me piden que firme un justificante de que he recibido formación, cuando realmente no ha sido así. Intentan convencerme de que es un puro trámite para la Inspección de Trabajo. ¿Qué puedo hacer?

1.7.- Situaciones de emergencia

- 75 En caso de que alguien sufra un accidente grave en un monte, p.ej., un corte con motosierra, ¿qué se debe hacer?
- 76 ¿Atendemos al herido hasta que vengan los servicios médicos?

- 77 ¿Quién debe manejar el botiquín y atender al herido?
- 78 ¿A qué teléfono tengo que llamar?
- 79 En caso de accidente laboral, ¿voy al centro de salud más cercano o a la Mutua?
- 80 ¿Qué debe contener un botiquín?
- 81 ¿Un botiquín de primeros auxilios puede contener medicamentos que requieren receta médica?
- 82 ¿Cómo sé si un medicamento necesita receta?
- 83 ¿Un incendio forestal es una situación de emergencia?

1.8.- Vigilancia de la salud

- 84 ¿Es obligatorio pasar el reconocimiento médico?
- 85 ¿Qué pruebas deben hacerme en el reconocimiento médico?
- 86 En mi reconocimiento médico no me hacen un análisis de sangre. ¿Tiene la empresa la obligación de ofrecérmelos?
- 87 ¿En un reconocimiento médico de vigilancia de la salud pueden hacerme pruebas para ver si he bebido o tomado drogas?
- 88 ¿Me tienen que poner la vacuna del tétanos al hacerme el reconocimiento médico?
- 89 ¿Cuántos reconocimientos médicos de vigilancia de la salud me tienen que hacer?
- 90 ¿los reconocimientos médicos deben hacerse en horario de trabajo?
- 91 ¿Tengo derecho a conocer los resultados de mi reconocimiento médico?

- 92 ¿Los resultados de los reconocimientos médicos son confidenciales?
- 93 ¿El empresario puede tener los resultados de los reconocimientos médicos de sus trabajadores?
- 94 Si estoy trabajando en una empresa y el resultado de un reconocimiento médico revela que soy: "No apto" para la realización de mi actividad, ¿Me podrían despedir?
- 95 Si me tengo que desplazar en coche para hacerme el reconocimiento médico, ¿tengo que correr yo con los gastos del desplazamiento?
- 96 Yo trabajo en una empresa que es una subcontrata de otra principal. ¿Quién me debe realizar los reconocimientos médicos, la subcontratista o la principal?
- 97 ¿Puede exigir la empresa un reconocimiento médico para seleccionar al personal antes de contratarlo?

2.- Obligaciones de los trabajadores

- 98 En la evaluación de riesgos de mi puesto de trabajo pone que tengo que trabajar con protectores auditivos, pero yo prefiero no utilizarlos porque considero que me dan mucho calor y a mí no me molesta el ruido. ¿Me pueden sancionar por ello?

3.- Otras cosas de prevención de riesgos

3.1.- Algunos riesgos con normativa propia

3.1.1.- Ruido

- 99 ¿Cuál es el máximo ruido que puede haber en mi puesto de trabajo?
- 100 Si el ruido es menor de 87 dB, ¿ya no hace falta hacer nada?

- 101 ¿Cómo sé cuál es nivel de ruido que estoy soportando?
- 102 ¿Vale cualquier tapón o cualquier tipo de cascos auriculares para el ruido?

3.1.2.- El Riesgo químico

- 103 ¿Quién necesita el carné de manipulador de plaguicidas?
- 104 ¿Qué información debo conocer acerca de los productos químicos que utilizo (gasolina, fitosanitarios, etc)?
- 105 ¿Puedo llevar en el todoterreno la gasolina de las motosierras?

3.1.3.- Manipulación manual de cargas

- 106 ¿Cuál es el peso máximo que se recomienda cargar?
- 107 ¿Y cuál es el peso máximo que pueden cargar las mujeres y los trabajadores menores de edad o mayores de 45 años?
- 108 ¿Y cuál es el peso máximo para un esfuerzo puntual?

3.2.- Las obras forestales de construcción

- 109 ¿Quién es el promotor y el contratista en una obra?
- 110 ¿Quién es "mi empresario" en estos casos, el promotor o el contratista?
- 111 ¿Quién es el director de la obra?
- 112 ¿Quién es el coordinador en materia de seguridad y salud de la obra?
- 113 ¿Qué es el Plan de Seguridad de una obra?
- 114 ¿Qué es el Libro de Incidencias?

115 ¿Quién puede hacer anotaciones en el Libro de Incidencias?

116 ¿Qué pasa si se hace una anotación en el Libro de Incidencias?

117 ¿Puede el coordinador paralizar una obra?

3.3.- Cuando el trabajo es agotador
3.3.1.- La jornada de trabajo y las horas extraordinarias

118 ¿Cuál es la duración máxima de la jornada normal de trabajo?

119 Estuve en la extinción de un incendio forestal hasta las 5 de la madrugada, y me tuve que incorporar a mi puesto de trabajo para hacer trabajos silvícolas a las 11 de esa mañana, ¿a qué hora me tendría que haber incorporado?

120 Si trabajamos en jornada continua, ¿a cuánto tiempo de descanso tenemos derecho durante la jornada?

121 ¿Hay un tope de horas extraordinarias al año?

122 ¿En ese tope se incluyen también las horas extraordinarias para la extinción de incendios?

123 ¿Pueden obligarme a hacer horas extraordinarias?

124 ¿Cuánto tiempo como máximo puedo estar en un incendio?

3.3.2.- El ritmo de trabajo

125 ¿Qué dice la normativa sobre el ritmo de trabajo? ¿Hay algún máximo establecido?

126 ¿Me pueden echar del trabajo porque consideren que he bajado mi ritmo de trabajo?

127 Si consideramos que el ritmo de trabajo está suponiendo un riesgo para nuestra salud, ¿qué podemos hacer?

3.4.- Las ETT, el trabajo de los menores y el consumo de alcohol
3.4.1.- Las Empresas de Trabajo Temporal

128 ¿Los trabajadores de ETT pueden trabajar con motosierras?

3.4.2.- El trabajo de los menores

129 ¿Pueden trabajar los menores de 18 años?

130 ¿Los trabajadores menores de 18 años pueden realizar las mismas tareas que los demás?

3.4.3.- El consumo de alcohol

131 ¿Qué pasa si bebo alcohol o consumo otras drogas y me voy a trabajar así?

2ª PARTE: SI SUFRO UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD EN EL TRABAJO

1.- Contingencias profesionales

1.1.- Accidente de trabajo

1.2.- Enfermedad profesional

132 ¿Qué diferencia hay entre un accidente y una enfermedad?

133 Si voy con mi cuadrilla en el todoterreno hacia un monte en el que tenemos que realizar una plantación, y caemos por un barranco, ¿se trata de un accidente de trabajo?

134 ¿Qué es la lista de enfermedades profesionales?

135 ¿Y si tengo una enfermedad debida al trabajo, pero que no aparece en la "lista de enfermedades profesionales"?

136 ¿Y si tengo una enfermedad o un defecto anterior que se me agrava por el trabajo?

2.- Cuando no puedes ir a trabajar: la incapacidad

- 137** Si el médico me da la baja, ¿cuántos días tengo para entregar una copia al empresario?
- 138** ¿Cada cuánto me tienen que dar el parte de confirmación de baja?
- 139** Si me dan de alta, ¿cuándo me tengo que incorporar a trabajar?
- 140** ¿Qué diferencia hay entre baja médica e incapacidad temporal?
- 141** ¿Se puede estar de baja por incapacidad permanente?
- 142** ¿Qué es la prestación por incapacidad temporal?
- 143** ¿Cuándo se inicia la prestación por incapacidad temporal?
- 144** ¿Cuál es el plazo máximo que puede durar una incapacidad temporal?
- 145** ¿Qué pasa si agoto el plazo máximo de 12 meses de incapacidad temporal?
- 146** ¿Cuándo finaliza la prestación por incapacidad temporal?
- 147** ¿Cuándo pierdo el derecho a incapacidad temporal?
- 148** ¿Qué diferencia hay entre que se considere un accidente como de trabajo o no?
- 149** ¿Me pueden despedir estando "de baja"?
- 150** ¿Qué pasa si estando "de baja" se me acaba el contrato?

- 151** Si pido vacaciones para el mes de marzo y caigo de baja unos días antes, ¿pierdo las vacaciones?
- 152** Si estoy de baja, ¿cuentan esos días para el cálculo de las pagas extraordinarias?
- 153** ¿Los días que estoy de baja cuentan para el cómputo de las vacaciones?
- 154** ¿Qué pasa cuando no he acabado la rehabilitación y me dan el alta para ir a trabajar?
- 155** Si tengo que faltar del trabajo por motivos de salud por tan sólo un día, ¿me tienen que dar la baja médica por ese día o basta con un justificante?
- 156** ¿Qué ocurre si he tenido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional por una infracción cometida por el empresario?

3.- Las mutuas

- 157** ¿Qué son las mutuas (de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social)?
- 158** O sea, que un empresario debe estar asociado a una Mutua para que le gestione las contingencias de los trabajadores que tengan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, ¿o no?
- 159** Si sufro un accidente en el trabajo, ¿tengo que ir a la Mutua?
- 160** ¿Puede una mutua llevarme las contingencias comunes?
- 161** Estando de baja por contingencia común, por ejemplo una gripe, ¿puede llamarme el médico de la mutua para hacerme un chequeo?

- 162** ¿Qué pasa cuando he tenido un problema de salud por el trabajo y en la mutua no quieren darme la baja y me envían a la seguridad social?
- 163** ¿Y si el médico me da el alta pero yo considero que aún no estoy para trabajar?
- 164** ¿Cómo se impugna un alta médica?
- 165** ¿Qué puedo hacer si el médico de la mutua actúa de forma incorrecta?
- 166** ¿Qué es eso de los EVI?
- 167** Si tengo que hacer rehabilitación y me tengo que desplazar hasta la mutua, ¿cómo voy y quién corre con los gastos?

- GLOSARIO DE TÉRMINOS
- ABREVIATURAS UTILIZADAS
- LOCALES Y SEDES DE CC.OO. EN CASTILLA Y LEÓN



1ª PARTE: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es muy habitual en el mundillo forestal el pensar que los accidentes son gajes del oficio, que están ahí, y que hay que aceptarlos como parte del trabajo que son.

Y realmente no debería ser así, ya que existe una LEY que lleva más de 10 años en vigor, y que dice justamente lo contrario: los riesgos deben eliminarse. Sí, sí: eliminarse. ¿Y si no es posible hacerlo completamente?: entonces habrá que reducirlos hasta un punto "asumible" y tomar medidas para que no se materialicen en accidentes.

Estamos hablando de la famosa **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**.

Así pues, hay dos tipos de riesgos: los que pueden eliminarse y los que no. De los primeros prácticamente no hay más que decir, se quitan y punto. Este es el caso, por ejemplo, de que se esté utilizando un plaguicida muy tóxico en una fumigación. Si lo sustituimos por otro que sea inocuo, habremos eliminado el riesgo.

Pero la gran mayor parte de los riesgos no se pueden despachar tan fácilmente, y lo más que se puede hacer es poner medidas para controlarlos en lo posible.

¿Y quién tiene que eliminar los riesgos, o poner los medios para controlarlos? El empresario. Lo dicen la lógica y la Ley. Es el dueño del negocio, y el que ha generado los riesgos, y por lo tanto, es el encargado de luchar contra ellos. La Ley de prevención impone una serie de obligaciones al empresario, que vamos a ir viendo a lo largo del manual.

¿Y los trabajadores no tenemos obligaciones en materia de prevención de riesgos? Pues sí, nosotros tenemos la obligación de hacer todo lo que esté en nuestra mano por nuestra propia seguridad y por la de todos aquellos a quienes les pueda perjudicar nuestra actividad profesional.

A continuación vamos a pasar a ver todas estas cuestiones, comenzando por las obligaciones del empresario que nos afectan directamente a los trabajadores.

1.- Obligaciones del empresario

El empresario tiene la obligación de conseguir que en su empresa se trabaje con seguridad, y debe poner los medios para que no haya accidentes. A la lucha contra los accidentes antes de que se produzcan se le llama **"PREVENIR"**.

A continuación podemos ver algunas de las obligaciones que la Ley encomienda al empresario para realizar la prevención de la siniestralidad.

1.1.- Organización de la prevención

El empresario debe organizar la prevención de los riesgos laborales de su empresa.

1.2.- Equipos de trabajo

El empresario deberá entregar a los trabajadores Equipos de Trabajo adecuados.

1.3.- Equipos de Protección Individual

El empresario deberá entregar a los trabajadores Equipos de Protección Individual adecuados.

1.4.- Riesgo grave e inminente

El empresario debe adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave e inminente, los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

1.5.- Información, consulta y participación

El empresario deberá INFORMAR, CONSULTAR Y DAR PARTICIPACIÓN a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1.6.- Formación

El empresario deberá garantizar que todos los trabajadores reciban formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

1.7.- Situaciones de emergencia

El empresario tiene la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia, y tener preparadas pautas de actuación para estos casos.

1.8.- Vigilancia de la salud

El empresario tiene la obligación de vigilar la salud de los trabajadores.

1.1.- Organización de la prevención

La Ley Dice
que...

**"El
empresario
debe
organizar la
prevención
de riesgos de
su empresa"**



Para prevenir los riesgos en su empresa, el empresario tiene que dar los siguientes pasos:

1. Antes de nada, debe **ORGANIZAR LA PREVENCIÓN**; es decir, tiene que decidir qué se va a hacer, quién se va a encargar, cuándo, cómo, etc. para que se trabaje con seguridad y ponerlo en un documento que se llama **"PLAN DE PREVENCIÓN"**.
2. Después tiene que conocer qué riesgos hay en la empresa (p.ej: riesgo de corte con motosierra, riesgo de accidente con el Todoterreno, riesgo de contaminación por productos fitosanitarios, etc...).
3. Luego tendrá que eliminar los riesgos que se puedan suprimir. Imaginemos que para ir al monte solemos acudir por una pista forestal muy estrecha y que transcurre junto a un barranco muy peligroso, de manera que es probable caer por él. Aunque hay otros accesos, este es el más rápido, y se tarda mucho menos que por cualquier otro. ¿Cómo puede el empresario eliminar el riesgo de "caída por el barranco"? Bastará con que nos ordene acceder al tajo por otra pista que, aunque sea mucho más larga y esté en peor estado, no pase al lado de ningún barranco. Eso es eliminar un riesgo. En cambio, si nos diera un todo-terreno con airbag y demás dispositivos de seguridad, estaría protegiéndonos frente al riesgo, pero no lo estaría eliminando, porque aún podríamos caer por el barranco.
4. Los riesgos que no se puedan eliminar (que serán la mayoría), tendrán que ser "medidos". Al medirlos, se comprueba si esos riesgos son "poca cosa" y se puede trabajar con ellos dejándolos como están, o si hay que hacer algo para "reducirlos" hasta un nivel tolerable.

La "medición" de los riesgos que no se pueden eliminar se denomina evaluación de riesgos, y es una de las partes más importantes del Plan de prevención de la empresa.

5. Posteriormente, con la evaluación de riesgos en la mano, tendrá el empresario que decidir qué medidas se van a tomar para controlar esos riesgos que "hay que reducir" (esos son los RIESGOS INTOLERABLES). ¿Y qué medidas son esas? Pues, por ejemplo, el dar formación a los trabajadores..., entregarles botas, casco, ..., asegurarse de que las motosierras están en buenas condiciones, tener prevista la actuación de la cuadrilla en caso de que alguien se corte...y en definitiva, poner en marcha todo aquello que sea necesario para lograr que en los tajos se trabaje con seguridad.

O sea, que el empresario tiene que ser un experto en prevención y debe tener un montón de conocimientos técnicos para tomar las decisiones correctas, ¿no?. Pues no necesariamente. La Ley de Prevención ya había pensado en ello, y establece que para desarrollar esas tareas, todas las empresas tienen la obligación de contar con un servicio de prevención, formado por técnicos especialistas en salud laboral. Este servicio de prevención puede ser interno, formado por personal de la empresa, o ajeno, a través del concierto con una entidad externa.

El servicio de prevención debe asesorar al empresario y colaborar con él en todo lo relativo a la seguridad de los trabajadores, aunque el verdadero responsable de que se hagan las cosas bien es el empresario.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE ORGANIZACIÓN DE LA PRL

1 ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE RIESGO LABORAL Y DAÑO?

Riesgo laboral es la posibilidad de sufrir un daño. Si un trabajador está podando con una motosierra, "puede cortarse", y se dice que existe riesgo de corte. Sin embargo, si se corta, ha sufrido un daño en forma de herida.

[Art. 4 LPRL]

2 ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Cuando se "miden" los riesgos de un trabajo, el resultado se pone en un documento, que se llama "Evaluación de Riesgos Laborales".

[Art. 16.2 LPRL]

3 ¿CÓMO SE "MIDE" UN RIESGO?

Para evaluar un riesgo, se tienen en cuenta dos cosas: lo graves que pueden ser sus efectos (caerse de un árbol a 10 metros de altura es más grave que tropezarse y caerse en el suelo), y la probabilidad de que ocurra (es más probable una picadura de avispa que una mordedura de víbora). Si un riesgo es grave y tiene posibilidades altas de que ocurra, es "más importante" que uno leve y que es difícil que se produzca.

4 ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EL PLAN DE PREVENCIÓN?

Recuerda que el Plan de Prevención es el documento que recoge la organización de la prevención en la empresa, y contiene información acerca de los riesgos que hay en la empresa, las medidas que se van a adoptar para eliminarlos o controlarlos, el plazo de tiem-

po para atajarlos, las personas que se van a encargar de ello...

La evaluación de riesgos es una parte más del Plan de Prevención, y sirve para ayudar a conocer los riesgos a los que se debe enfrentar el empresario.

[Art. 16 LPRL]

5 ¿PARA QUÉ SIRVE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

Sirve para que el empresario conozca los riesgos, y pueda adoptar las medidas necesarias para controlarlos (EPIS, formación, etc).

6 ¿QUIÉN TIENE QUE HACER LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS?

Es una obligación del empresario, y la debe realizar con el asesoramiento de su Servicio de Prevención (interno o externo).

[Art. 16.2 LPRL].

7 ¿TIENEN QUE CONTAR CONMIGO PARA HACER LA EVALUACIÓN?

A la hora de realizar la evaluación de riesgos, el empresario te debe consultar sobre tu puesto de trabajo, porque es posible que puedas aportar información importante para que se pueda evaluar correctamente. Por ejemplo, si eres conductor de un bulldozer, tal vez sólo tú seas consciente de que el asiento es tremendamente incómodo y te provoca fuertes dolores en las cervicales.

[Art. 18.2 LPRL] [Art. 33.1 LPRL]

8 ¿TENGO DERECHO A VER LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

Tienes derecho a consultar la evaluación de los riesgos de tu puesto de trabajo y tu centro de trabajo. De hecho, el empresario tiene la obligación de facilitarte el resultado de la evaluación de tu puesto de trabajo, así como las medidas preventivas adoptadas.

[Art. 18.1 LPRL]

9 ¿TIENE QUE HABER UNA COPIA DE LA EVALUACIÓN EN EL TAJO?

Si se trata de una obra de construcción (construcción de puntos de agua, vallados, acondicionamiento de caminos, etc), debe constar una copia en el tajo. [Art. 7.5 RD 1627/1997].

10 SI UN TRABAJADOR ES ALÉRGICO A UN PRODUCTO FITOSANITARIO, ¿DEBERÍA TENER UNA PROTECCIÓN ESPECIAL?

Sí. En las evaluaciones de riesgos deben contemplarse los casos de aquellos trabajadores que por sus características personales, son especialmente sensibles a determinados riesgos. En función de los resultados de la evaluación, el empresario tiene que poner en marcha las medidas oportunas para controlar esos riesgos. [Art. 25 LPRL]

11 ¿ES LO MISMO UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO QUE UNA MUTUA?

No. Un servicio de prevención ayuda al empresario para que no haya accidentes, mientras que una mutua es una entidad colaboradora de la seguridad social, para dar asistencia a los trabajadores una vez que ha ocurrido un accidente.

Para entenderlo un poco mejor: el servicio de prevención trabaja antes del accidente (para que no ocurra), y la Mutua actúa después del accidente (para dar asistencia a los trabajadores después de un accidente, colaborando con la Seguridad Social).

La confusión viene motivada porque anteriormente, las mutuas podían ser también servicios de prevención, cosa que no ocurre actualmente ya que está prohibido.

Por eso cuando las Mutuas dejaron de ser servicios de prevención, se separaron en dos, pero pueden conservar el mismo nombre: "Fulanita, Mutua de Accidentes de Trabajo", y "Fulanita, Servicio de Prevención Ajeno". Son dos entidades distintas, pero con un nombre muy parecido.

12 ¿LOS TRABAJADORES TEMPORALES TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE LOS DEMÁS?

Sí. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. [Art. 28.1 LPRL]

13 ¿QUIÉN TIENE RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PRL EN LA EMPRESA?

La L.P.R.L. trata de implicar a todos en la gestión de la prevención en las empresas, por lo que las responsabilidades, que pueden ser de varios tipos (penal, administrativa, civil, laboral, etc), afectan no sólo a los empresarios sino también a los trabajadores, a los servicios de prevención ajenos, a los fabricantes, importadores y suministradores, etc.

14 SOY EL CAPATAZ DE UNA CUADRILLA DE TRABAJOS SILVÍCOLAS. ¿TENGO ALGUNA RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PRL?

Cada trabajador es responsable en la medida en que es capaz de obrar. El capataz, aún siendo un trabajador más, es un mando intermedio (una especie de representante del empresario en la cuadrilla), y por lo tanto tiene responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales (vigilar el cumplimiento, informar de las deficiencias a quien pueda tomar decisiones, etc.)

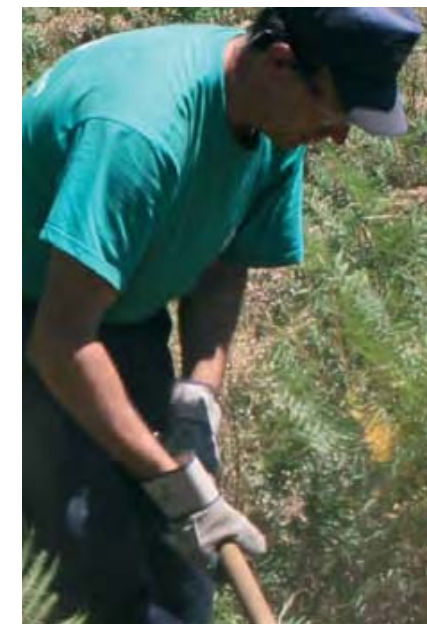
15 SI TENGO RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ¿ME TIENEN QUE DAR UNA FORMACIÓN ESPECIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS?

Te tienen que dar formación acorde a las tareas que tengas que desempeñar.



16 ¿QUÉ LE PUEDE PASAR A UN MANDO INTERMEDIO (CAPATAZ, ENCARGADO, ETC) SI INCUMPLE ALGUNA DE SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL?

Dependiendo del tipo de incumplimiento normativo, puede incurrir en responsabilidad penal, administrativa, civil u otras.



17 SOY CAPATAZ, Y EN MI CUADRILLA HAY TRABAJADORES QUE NO UTILIZAN EPIS PARA TRABAJAR. ¿QUÉ TENGO QUE HACER?

En este caso deberías dar la orden de que se utilicen los Epis para trabajar. Si no se te obedeciese, deberías informar a tu empresario para que tome las medidas oportunas. En caso contrario, estarías incumpliendo la Ley.

18 ¿TIENE QUE HABER UN ACCIDENTE PARA QUE SE PUEDA SANCIONAR A UN CAPATAZ?

No hace falta que ocurra un accidente: basta con que no cumpla con las obligaciones en materia de salud laboral que le exige la normativa vigente. Por ejemplo, si se presenta la Inspección de Trabajo en un tajo en el que los trabajadores no llevan puestos los Epis, puede sancionar al capataz por no obligar a los peones a trabajar con ellos.

19 ¿QUÉ ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, Y QUÉ PUEDE HACER EN MATERIA DE PRL?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público que vigila y controla el que se cumpla la normativa sobre prevención de riesgos laborales; en caso de incumplimiento o infracción, exigirá las responsabilidades a quien corresponda.



1.2.- Equipos de trabajo

La Ley Dice que...



"El empresario
deberá entregar a los
trabajadores Equipos de
Trabajo
adecuados"



En los trabajos forestales hay pocas cosas que se hagan sin **EQUIPOS DE TRABAJO**. ¿Y esto qué es? Los equipos de trabajo son todas aquellas máquinas, herramientas o instrumentos que se utilizan en el trabajo: motosierras, bulldozers, palas, camiones, etc. Sabemos que las motosierras de hoy en día están dotadas con muchos más adelantos que las de antes, y cuentan con más medidas de seguridad: amortiguadores, freno de la cadena, etc. Esos dispositivos los ha puesto el fabricante para poder vender su equipo. Un fabricante no puede vender cualquier modelo de motosierra que fabrique. Sólo lo podrá hacer cuando esas motosierras cumplan con la normativa europea de seguridad. Si es así, podrá ponerles las letras **CE** y vender sus máquinas.

El empresario sólo podrá entregarle a sus trabajadores equipos que lleven el marcado **CE** y estén en buen estado de mantenimiento. Y además les tiene que dar el manual de instrucciones del equipo, ya que contiene toda la información que hay que saber para poder manejarlo adecuadamente.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EQUIPOS DE TRABAJO

20 ¿QUÉ TENGO QUE **COMPROBAR** CUANDO ME DAN UN **EQUIPO** PARA TRABAJAR CON ÉL?

Además de asegurarte de que está en buen estado para ser utilizado y sus dispositivos de seguridad funcionan correctamente, tienes que comprobar que lleva marcado **CE**, que te han dado el manual de instrucciones del fabricante, y que has recibido la formación necesaria para trabajar con él.

21 ¿CÓMO SÉ QUE LOS **DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD FUNCIONAN** CORRECTAMENTE?

Para saber qué dispositivos de seguridad tiene nuestro equipo, es conveniente leer el manual de instrucciones del fabricante. Para asegurarnos de que funcionan correctamente, lo adecuado sería realizar comprobaciones al principio de cada jornada.

22 ¿QUÉ HAGO SI **ME DAN** UN EQUIPO CON LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN **MAL ESTADO** (P.EJ, VEO QUE ME DAN UNA MOTOSIERRA SIN FRENO DE CADENA, O UN COCHE QUE NO FRENA BIEN)? ¿**INFORMO DE QUE ESO ESTÁ MAL Y SIGO TRABAJANDO HASTA QUE LO ARREGLEN?**

Si a un equipo de trabajo le falla alguno de los dispositivos de seguridad diseñados por el fabricante, hay que ponerlo en conocimiento de quien corresponda (capataz, encargado, etc), pero en ningún caso debe trabajarse con él hasta que no esté perfectamente subsanado el problema.

23 ¿QUÉ PASA SI A UNA MOTODESBROZADORA LE QUITO LA **"MEDIA LUNA"** DE PROTECCIÓN DE LA CUCHILLA PARA EVITAR QUE SE ATASQUE LA MÁQUINA Y PODER TRABAJAR MEJOR?

Los equipos de trabajo no deben utilizarse sin los elementos de protección previstos para la realización de las operaciones de que se trate. Si le quitas la carcasa de protección a la motodesbrozadora, o se la pones en un lugar no recomendado por el fabricante, estarás incumpliendo la Ley. [Anexo II.1.3 RD 1215/1997].

24 ¿TENEMOS LA OBLIGACIÓN DE HACER MANTENIMIENTO A LAS MOTOSIERRAS?

El mantenimiento de los equipos de trabajo es una obligación legal del empresario. De todas formas, el empresario puede encomendarnos esa misión a nosotros una vez que nos haya dado la formación oportuna para poder realizar esa tarea. En cualquier caso, hay que mirar el manual de instrucciones del fabricante para conocer qué tareas de mantenimiento pueden ser realizadas por "trabajadores normales", y cuales por personal especializado. [Art. 3.5 RD 1215/1997]

25 ¿PUEDO UTILIZAR LA MOTOSIERRA PARA CORTAR RAMAS SITUADAS POR ENCIMA DEL HOMBRO?

Los equipos de trabajo no deben utilizarse de forma o en operaciones o en condiciones contraindicadas por el fabricante. Si el manual de instrucciones de la motosierra dice que no se debe utilizar la motosierra para cortar ramas por encima del hombro, no debe hacerse. [Anexo II.1.3 RD 1215/1997]

26 ¿QUÉ ES EL **MARCADO CE**?

Para poder comercializar determinados productos, el fabricante debe poner en ellos las letras **CE**, que indican que ese producto ha pasado una serie de controles y cumple con la normativa europea de seguridad.

27 LOS PILOTOS DE AVIONES O HELICÓPTEROS QUE REALIZAN ACTIVIDADES FORESTALES, COMO POR EJEMPLO, LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS, ¿NECESITAN ALGÚN TIPO DE LICENCIA ESPECIAL?

Sí. Además de tener que ser titulares de la correspondiente licencia profesional de piloto de avión o helicóptero, deberán estar habilitados para la realización de trabajos agroforestales.

[Art. RD 1684/2000]

1.3.- Equipos de Protección Individual

La Ley Dice que...

"El empresario deberá entregar a los trabajadores Equipos de Protección Individual adecuados"

Un Equipo de protección individual (más conocido como **EPI**) es cualquier equipo que se pone el trabajador para que le proteja de algún riesgo. Así, por ejemplo, un casco es un EPI, y las gafas de seguridad son otro EPI.

Son una de las medidas "anti-riesgo" más utilizadas, aunque deberían emplearse en última instancia, cuando no haya otro medio posible.

Son, por así decirlo, como "escudos", que no evitan el accidente pero hacen que los daños sean menores.

A eso se le llama **PROTEGER**. Si entre las medidas que adopta el empresario para protegernos de los riesgos está la entrega de **EPIS**, nos los tiene que dar; pero al igual que para

el caso de los equipos de trabajo, deberán llevar el marcado y **CE** estar en buen estado.

Además, nos tendrá que dar el manual de instrucciones del equipo, que es muy importante.

Imagina que nos dan una mascarilla antihumos que caduca a los tres usos.



Si no leemos el libro de instrucciones del fabricante, ¿cómo vamos a saber que a partir de la tercera utilización ya no nos protege?.

Por cierto, es muy común en la jerga forestal el llamar

EPI al conjunto de casco más botas más pantalón anticorte más gafas...lo cual es un error, ya que cada uno de esos elementos es un Epi diferente: el casco es un Epi, las botas son otro Epi, etc.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LOS EPIS

28 ¿CÓMO SÉ CUALES SON LOS EPIS QUE NECESITO PARA LOS RIESGOS QUE TENGO?

El empresario, asesorado por el Servicio de Prevención de tu empresa, deberá haber adoptado una serie de medidas para protegernos de los riesgos que os afectan, y os tiene que informar de cuáles son esas medidas. Si decide que tenéis que utilizar Epis, deberá constar en la evaluación de riesgos de vuestro puesto de trabajo. [Art. 3 RD 773/1997]

29 ¿QUÉ TENGO QUE COMPROBAR CUANDO ME DAN UN EPI?

Al igual que si se tratase de una motosierra, tengo que comprobar que lleva marcado **CE**, que me han dado el manual de instrucciones del fabricante, y que he recibido la formación necesaria para trabajar con ese equipo.



30 SI SE ME ROMPE EL BUZO DE TRABAJO (EL NORMAL, NO EL DE INCENDIOS), ¿QUIÉN CORRE CON LOS GASTOS DEL NUEVO?

Antes de nada hay que aclarar que el buzo normal de trabajo no es un Epi, ya que su misión no es protegernos de ningún riesgo para la salud. En caso de que se rompa y deba ser sustituido, el convenio marcará quién corre con el importe. En ausencia de convenio, se procederá de acuerdo a la normativa interna de la empresa.

31 Y SI SE ME ROMPE UN EPI, P.EJ., EL BUZO IGNÍFUGO PARA INCENDIOS, ¿QUIÉN DEBE PAGAR EL NUEVO?

Los gastos de los equipos de protección individual corren por cuenta del empresario. [Art. 3.c RD 773/1997]

32 ¿PUEDEN DARMEN UN EPI QUE HAYA SIDO UTILIZADO ANTERIORMENTE POR OTROS TRABAJADORES?

En principio no. Los EPI son de uso exclusivo. En caso de que el empresario decida "reutilizar" alguno, deberá garantizar por escrito su perfecto estado higiénico, sanitario y de funcionamiento.

[Art. 7 RD 773/1997]

33 ¿LA CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR ES UN EPI? ¿Y UNA GORRA NORMAL?

Ambos son Equipos de Protección Individual, ya que están diseñados para proteger a los trabajadores frente a un riesgo.

[Anexo I RD 773/1997]

34 SI NO ME PONGO LOS EPI Y TENGO UN ACCIDENTE, ¿TENGO DERECHO A COBRAR ESTANDO DE BAJA?

Si no utilizas los Epi, además de ser más vulnerable en caso de accidente, estás incumpliendo una obligación, pero eso no significa que pierdas el derecho a cobrar la prestación por incapacidad temporal (en la 2ª Parte de este manual veremos qué es la prestación por incapacidad temporal).

35 SI NO ME PONGO LOS EPI, ¿ME PUEDEN SANCIONAR?

La utilización de los Epis es obligatoria para los trabajadores, y el empresario debe velar por que se cumpla. Si no los usas, la dirección de la empresa te podrá sancionar de acuerdo a lo que digan las leyes o los convenios. [Art. 29.3.LPRL][Art. 58 ET]

36 ¿PUEDEN DARME UN EPI, P.EJ. UNAS BOTAS, QUE NO SEAN DE MI TALLA?

No: el empresario debe tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud de los trabajadores. [Art. 5 RD 773/1997]

37 EN MI CUADRILLA LLEVAMOS "MEZCLADOS" LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL DE TODOS LOS TRABAJADORES, Y AL FINAL UTILIZAMOS EL PRIMERO QUE COGEMOS. ¿ESTÁ BIEN HACERLO ASÍ?

No, porque los Equipos de protección Individual son de uso personal. Si intercambiáis los Epis, podéis tener problemas higiénicos, contagiaros enfermedades y perderéis el control sobre su estado de mantenimiento.

38 ¿CÓMO SÉ SI UN EPI, POR EJEMPLO, UN MONO IGNIFUGADO, HA PERDIDO SU EFICACIA Y LO TENGO QUE CAMBIAR?

Si sospechas que un Epi ha perdido su capacidad de protección, debes informar de ello a tu superior inmediato (capataz, encargado, etc). A veces la pérdida del poder protector de un Epi no se detecta a simple vista: en este caso hay que atenerse a lo que diga el manual de instrucciones del fabricante. Por ejemplo, un mono ignifugado, normalmente pierde la capacidad de "no arder" tras un determinado número de lavados.

39 ¿TENGO LA OBLIGACIÓN DE HACER MANTENIMIENTO A MIS EPIS?

El mantenimiento de los equipos de protección individual es una obligación legal del empresario, si bien, puede encomendarnos esa misión a nosotros una vez que nos haya dado la formación oportuna para poder realizar esa tarea. En cualquier caso, hay que seguir las instrucciones del manual de instrucciones del fabricante para comprobar qué tareas pueden ser realizadas por "trabajadores normales", y cuales por personal especializado. [Art. 3 R.D. 773/1997].

40 SI AL EMPEZAR UNA OBRA ME FALTA ALGÚN EPI Y EL ENCARGADO ME DICE QUE YA ME LO MANDARÁN MÁS TARDE PORQUE EN EL ALMACÉN NO LO TIENEN, ¿QUÉ PUEDO HACER?

Si en la evaluación de riesgos se concluye que se tienen que utilizar determinados equipos de protección individual, no se debe trabajar sin ellos.

41 ¿PUEDEN EXIGIRME QUE DEVUELVA LOS EPIS AL FINALIZAR LOS TRABAJOS?

Esta cuestión suele recogerse en los Convenios Colectivos. En ausencia de convenio, se procederá de acuerdo a la normativa interna de la empresa.

42 EL TRABAJAR EN PLENO VERANO CON TODOS LOS EPIS QUE ME HAN DADO ES MUY INCÓMODO Y YO PREFIERO TRABAJAR SIN ELLOS. ¿ESTOY INCUMPLIENDO LA LEY?

Si la evaluación de los riesgos determina que hay que utilizar una serie de equipos de protección individual, es obligatorio el trabajar con ellos. De todos modos, si trabajas a la intemperie y bajo unas temperaturas extremas, el empresario, asesorado por el Servicio de Prevención de tu empresa, deberá haber previsto las medidas necesarias para que no tengas problemas de salud por la climatología al trabajar con esa equipación encima. [Art. 10 RD 773/1997]

43 ME HAN DADO UNAS GAFAS DE MOTOSERRISTA MUY MALAS, QUE SON INCÓMODAS Y SE EMPAÑAN. SABEMOS QUE HAY OTRAS MUCHO MEJORES EN EL MERCADO, AUNQUE SON BASTANTE MÁS CARAS. ¿TENGO DERECHO A EXIGIR OTRAS MEJORES?

Si las gafas cumplen con su función de protegerte de los riesgos y tienen el marcado CE, no se le pueden exigir (aunque sí pedir) otras. Eso sí, los equipos de protección individual no deben ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. Para ello, deberán:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
 - Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
 - Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- [Art. 5.1 RD 773/1997]

44 EN LA EMPRESA ME PIDEN QUE LES FIRME UN JUSTIFICANTE DE QUE HE RECIBIDO CIERTOS EPIS QUE NO ME HAN DADO, Y ME DICEN QUE EL RESTO ME LOS DARÁN CUANDO LOS RECIBAN. ¿QUÉ PUEDO HACER?

No debes firmar nada que no sea cierto. En este caso, firma poniendo la fecha de entrega, y escribe los Epis que realmente has recibido. Cuando te den el resto, haz exactamente lo mismo.



1.4.- Riesgo grave e inminente

La Ley Dice que...
"El empresario debe adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave e inminente, los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo"

Para comprender el concepto de peligro "grave e inminente", vamos a ver dos ejemplos aclaratorios:

(1) Supongamos que tenemos que acudir a una repoblación por un camino peligroso, pero el Todo-terreno que nos facilita la empresa apenas frena. Se lo comunicamos al empresario, pero nos dice que vayamos con cuidado. ¿Tenemos la obligación de obedecerle?.

(2) Imaginemos que estamos podando con pértigas en un monte, y que se organiza una tormenta eléctrica fuerte, de manera que empiezan a caer muchos rayos cerca de nuestra zona de trabajo. ¿Podemos dejar de trabajar y ponernos a refugio o debemos permanecer en el tajo a pesar del enorme peligro?.

Este tipo de riesgos que es fácil que se materialicen en un futuro inmediato y que

pueden tener consecuencias graves para la salud se llaman **RIESGOS GRAVES E INMINENTES**.

Los riesgos graves e inminentes tienen un tratamiento especial, ya que en caso de que se detecte alguno, deben paralizarse los trabajos. La decisión de parar puede ser tomada por el empresario, los representantes de los trabajadores, la Inspección de Trabajo o los propios trabajadores. Sí, los trabajadores podemos unilateralmente "negarnos a trabajar" en esas condiciones sin sufrir consecuencias en forma de despidos o pérdida de salario por el tiempo no trabajado. Pero ojo, si decidimos parar un tajo con "mala intención" o cometiendo una negligencia grave, entonces el empresario sí podría tomar medidas contra nosotros.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE RIESGO GRAVE E INMINENTE

45 ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME ENCUENTRO ANTE UN RIESGO GRAVE E INMINENTE?

Cuando tengas que hacer una tarea que creas que es excesivamente arriesgada y peligrosa, la Ley te reconoce el derecho a interrumpir tu actividad y abandonar el lugar de trabajo.

[Art. 21.2. LPRL]

46 ¿QUÉ ES ACTUAR "DE MALA FE" O "COMETIENDO NEGLIGENCIA GRAVE" ANTE UN RIESGO GRAVE E INMINENTE?

Actuar de "mala fe" es paralizar la actividad con mala intención, alegando que existe un riesgo grave e inminente, cuando realmente se sabe que no es así.

Cometer negligencia grave es, por ejemplo, abandonar el puesto de trabajo precipitadamente, comprometiendo la seguridad de otras personas.

47 ¿UN INCENDIO FORESTAL ES UN RIESGO GRAVE E INMINENTE?

Si parte de tu trabajo es el de participar en las tareas de extinción, entonces en principio no es un riesgo grave e inminente.

Otra cuestión es que en un incendio, te obliguen a hacer una operación que a tu juicio sea excesivamente arriesgada. En este caso sí puede tratarse de un riesgo grave e inminente y podrás "desobedecer" las órdenes sin sufrir consecuencia.



La Ley Dice que...

"El empresario deberá **INFORMAR, CONSULTAR Y DAR PARTICIPACIÓN** a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales"

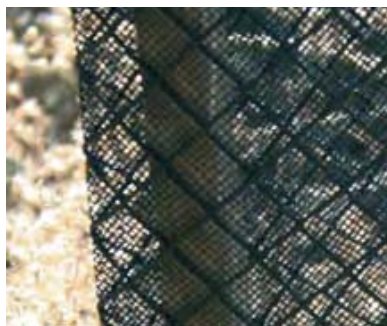
INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN. Vamos a explicar el significado de estas tres obligaciones de los empresarios.

1.5.- Información, consulta y participación

1.5.1.- Información

Empecemos con la información. Vamos a imaginar que tenemos que realizar una poda de pino piñonero con moto-pértigas. Supongamos que por la zona del "corte", pasa un tendido eléctrico de alta tensión. Si no tenemos conocimiento de esto, podemos tener la desgracia de pasar la podadora cerca de los cables y sufrir una descarga eléctrica importante. ¿Y quién nos debería haber dicho que por la zona del "corte" pasaba un tendido eléctrico?...el empresario.

El empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores de todos aquellos aspectos que puedan afectar a su seguridad en el trabajo.



RESPUESTAS A TUS PEGUNTAS.... SOBRE LA INFORMACIÓN

48 ¿QUÉ CLASE DE INFORMACIÓN ME TIENEN QUE PROPORCIONAR EN MI EMPRESA?

Se te tiene que informar de:

1- Los Riesgos: tanto de los riesgos propios de tu actividad, de los debidos a tu puesto de trabajo, y de los restantes riesgos existentes en la obra que te puedan afectar.

2- Las Medidas preventivas implantadas para la eliminación o reducción de los riesgos.

Además, te tendrán que informar de:

- Los procedimientos de trabajos seguros.

- El modo de utilización de los equipos de trabajo.
- Los equipos de protección individual que tengáis que utilizar, incluidos los manuales de instrucciones de los Epis.
- Las instrucciones incluidas en los manuales de los equipos de trabajo.
- El etiquetado y las fichas de datos de seguridad de los productos químicos.
[Art. 18.1 LPRL] [Guía Técnica Obras de Construcción]



49 ¿LA INFORMACIÓN PUEDE SER DE PALABRA O TIENE QUE SER ESCRITA?

Las instrucciones se darán preferentemente por escrito. En todo caso, el empresario debe asegurarse de que los trabajadores la hayan asimilado.

50 ¿CUÁNDO SE ME TIENE QUE DAR LA INFORMACIÓN?

Antes del inicio de los trabajos.

51 ¿Y SI HAY TRABAJADORES QUE NO SABEN LEER EL CASTELLANO?

La información no es sólo una entrega de documentación, sino que el empresario debe asegurarse de que ha sido asimilada por el trabajador. Por eso, en el caso de trabajadores que no sepan leer el castellano, deberá buscar otra fórmula para tener la certeza de que esa información ha sido comprendida.

1.5.2.- Consulta

Todos hemos oído alguna vez que el que más sabe de un puesto de trabajo es la persona que lo ocupa. El trabajador pasa mucho tiempo desempeñando su oficio, y a veces conoce detalles y recovecos de su puesto que pasan desapercibidos para el resto del mundo. Por este motivo, y para tener en cuenta las preferencias de los trabajadores, el empresario tiene la obligación de consultarles antes de tomar determinadas decisiones que tengan que ver con la seguridad laboral. Esa consulta se la hará al representante de los trabajadores, y si no hubiera, se la debe realizar a los propios trabajadores directamente.

RESPUESTAS A TUS PEGUNTAS.... SOBRE LA CONSULTA

52 ¿EN QUÉ CASOS NOS TIENE QUE CONSULTAR EL EMPRESARIO?

El empresario deberá consultaros acerca de todas las cuestiones que afecten a vuestra seguridad y a la salud en el trabajo. [Art. 18.2 LPRL]

53 SI EL EMPRESARIO NO NOS CONSULTA Y TOMA DECISIONES "POR SU CUENTA" EN ASUNTOS DE PREVENCIÓN, ¿SE PODRÍAN ANULAR?

El empresario tiene la obligación de saber cuál



es tu punto de vista, aunque va a ser él quien tome una decisión final.

Si toma decisiones sin haceros una consulta, no se anulan, pero el empresario comete una infracción administrativa grave. [Art. 12.11 LISOS]

54 SI PIENSO QUE ALGO DE NUESTRA SEGURIDAD SE PUEDE MEJORAR, ¿PUEDO PROPONÉRSELO AL EMPRESARIO?

Por supuesto. Los trabajadores tenéis derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a vuestros representantes, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. [Art. 18.2 LPRL]

55 ¿CÓMO NOS DEBE CONSULTAR EL EMPRESARIO?

Si en tu empresa hay representantes de los trabajadores, el empresario os deberá consultar a través de ellos. Si no hay representación, os tendrá que consultar directamente a vosotros.



1.5.3.- Participación

Además, los trabajadores tenéis derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la seguridad en el trabajo.

¿Y qué es eso de participar?. Imaginemos que queremos hacernos una casa. El arquitecto tendrá que tomar muchas decisiones, pero nosotros le tendremos que decir cómo queremos la casa.

Él es el técnico especialista, pero debe conocer nuestros puntos de vista y nuestras necesidades, más que nada porque nosotros somos quienes vamos a vivir allí. Posteriormente, contrastaremos nuestros deseos con sus criterios técnicos hasta conseguir un proyecto que sea válido para todos. Finalmente estaremos pendientes durante la ejecución para asegurarnos de que las obras se realizan correctamente y para sugerir aquellas cuestiones que sean necesarias. Esta forma de actuar es la que se aplica al ámbito de la participación en salud laboral: nosotros seríamos los habitantes de la casa (que sería nuestro puesto de trabajo), y los arquitectos serían los técnicos del servicio de prevención que trabaja para el empresario.

Es importante señalar que la participación sólo puede llevarse a cabo a través de los representantes de los trabajadores. En este caso no es como en el de la consulta: en prevención, si no hay representantes no se participa.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LA PARTICIPACIÓN

56 ¿QUIÉNES SON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?

En todas las empresas debe haber comunicación entre el empresario y los trabajadores, para hablar de dinero, de vacaciones, de

horarios...y por supuesto, de prevención de riesgos laborales.

Nos podemos hacer una idea de lo engorroso que sería, por ejemplo, el celebrar reuniones en una empresa de 85 trabajadores si tuviesen que asistir todos. ¿Te imaginas al empresario hablando con uno de una cosa, y con otro de otra, y resulta que uno está a favor de hacer algo, y otro de hacer lo contrario...?. En fin, un lío en el que no se adelantaría nada. Por este y otros motivos, en las empresas se nombran representantes de los trabajadores.

Así pues, los representantes de los trabajadores son "compañeros" elegidos por vosotros y entre vosotros para que participen en vuestro nombre en todo aquello que haya que hablar con el empresario. Hay dos tipos de representantes:

- Los delegados de personal, en empresas de menos de 50 trabajadores
- Los miembros del comité de empresa, en empresas de 50 o más trabajadores.

[STS de 6 de mayo de 1998, Ar/4099]

57 ¿Y SI TENGO UN PROBLEMA DE SALUD LABORAL CON CUÁL DE LOS REPRESENTANTES TENGO QUE HABLAR?, ¿CON EL QUE MEJOR ME CAIGA?.

No. Los representantes de los trabajadores se ponen de acuerdo entre ellos para decidir quién se va a ocupar de las cuestiones de prevención de riesgos. A ese trabajador, que pasa a ser vuestro representante en lo que respecta a la salud laboral, se le conoce como delegado de prevención.

[Art. 35 LPRL]

58 ¿Y QUÉ COMPETENCIAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Los delegados de prevención tienen competencias en materia de participación, información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes. [Art. 34.2 LPRL]

59 ¿CUÁNTOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TIENE QUE HABER EN MI EMPRESA? Y, DE ELLOS, ¿CUÁNTOS ME REPRESENTAN EN TEMAS DE PREVENCIÓN?

Dependerá del número de trabajadores que haya en tu empresa:

Número de Trabajadores	¿Cuántos representantes de los trabajadores hay en mi empresa?	¿Cuántos de ellos me representa en temas de prevención?
De 1 a 5 trabajadores	0	0
De 6 a 10 trabajadores	1 DELEGADO DE PERSONAL, si quieren los trabajadores	EL DELEGADO DE PERSONAL
De 11 a 30 trabajadores	1 DELEGADO DE PERSONAL	EL DELEGADO DE PERSONAL
De 31 a 49 trabajadores	3 DELEGADOS DE PERSONAL	1 DE ELLOS, QUE SE LLAMA DELEGADO DE PREVENCIÓN
De 50 a 100 trabajadores	5 MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA	2 DE ELLOS, QUE SE LLAMAN DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 101 a 250 trabajadores	9 MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA	3 DE ELLOS, QUE SE LLAMAN DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 251 a 500 trabajadores	13 MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA	3 DE ELLOS, QUE SE LLAMAN DELEGADOS DE PREVENCIÓN

[Art. 62 y 63 ET] [Art. 35.2 LPRL]

60 ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

El Comité de Seguridad y Salud es una especie de reunión que se debe celebrar entre los trabajadores y el empresario para abordar temas específicos de prevención de riesgos laborales.

A esas reuniones, que se tienen que celebrar cada tres meses, van el mismo número de representantes de uno y otro "bando" (trabajadores y empresa). Por parte de los trabajadores asistirán los Delegados de Prevención.

[Art. 38.1 LPRL]

61 ¿A PARTIR DE CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE QUE CREARSE UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. [Art. 38.2 LPRL]



1.6.- Formación

La Ley Dice que...

"El empresario deberá garantizar que todos los trabajadores reciban formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales"

En el "idioma" de la prevención de riesgos, formar es enseñar a trabajar con seguridad. Un trabajador formado es un trabajador que sabe cómo tiene que actuar para no sufrir accidentes, y está entrenado para ello.

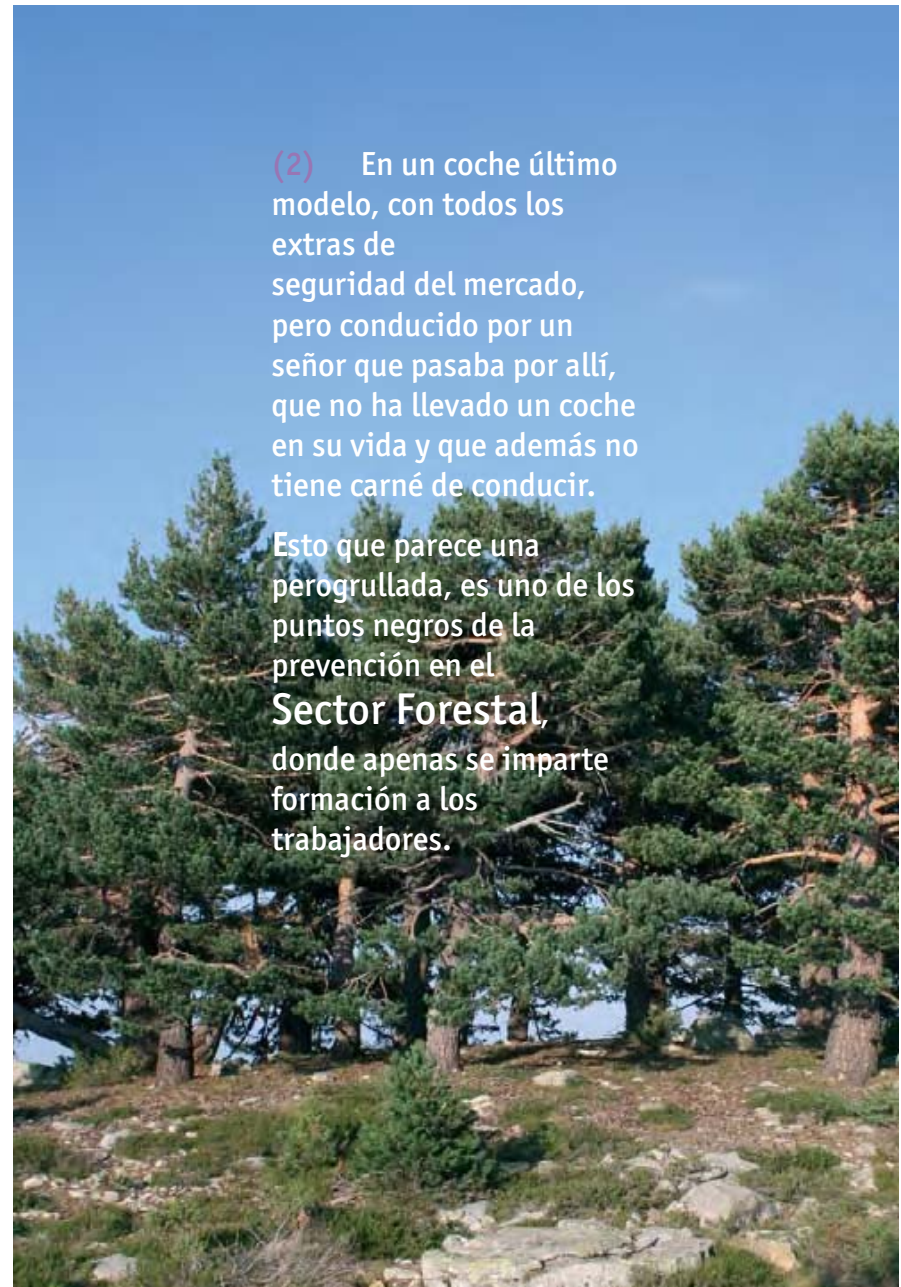
A nadie se le escapa que la formación es una de las herramientas más eficaces que hay para luchar contra los accidentes. Pero para verlo más claro, no hay más que recurrir al ejemplo del coche. ¿En cuál de los dos casos siguientes harías un viaje más tranquilo?



(1) En un coche "normalito", sin airbag, con las ruedas gastadas y sin cinturones de seguridad, pero con un buen conductor, experimentado, prudente y con carné de conducir en regla.

(2) En un coche último modelo, con todos los extras de seguridad del mercado, pero conducido por un señor que pasaba por allí, que no ha llevado un coche en su vida y que además no tiene carné de conducir.

Esto que parece una perogrullada, es uno de los puntos negros de la prevención en el **Sector Forestal**, donde apenas se imparte formación a los trabajadores.



RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LA FORMACIÓN

62 ¿QUÉ ES EXACTAMENTE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

La formación es el proceso por el que te enseñan a trabajar de forma segura.

63 ¿ES LO MISMO INFORMACIÓN QUE FORMACIÓN?

No. La formación va más allá de una mera comunicación verbal o escrita, y se refiere al conjunto de actuaciones encaminadas a lograr que los trabajadores estéis capacitados para el desempeño de determinadas funciones.

Si tienes dudas acerca de si lo que te han dado es formación o información, comprueba si te han dado "un número de horas" o "un número de papeles".

Es importante hacer esta distinción, porque es habitual el que se despache a trabajadores con información, y se les haga firmar que han recibido formación.

64 ¿SI ME DAN FORMACIÓN, HACE FALTA QUE ME DEN INFORMACIÓN?

Es obligatorio que te den ambas. Son complementarias.

65 ¿QUÉ CONTENIDOS ME TIENEN QUE DAR EN LA FORMACIÓN?

Te tienen que enseñar todo aquello que debes saber para trabajar con seguridad (manejo de herramientas, actuaciones en incendios, primeros auxilios, utilización correcta de los equipos de protección individual, etc.). [Art. 19.1 LPRL]

66 ¿DÓNDE ME TIENEN QUE DAR LA FORMACIÓN?

La Ley no dice nada sobre dónde se puede dar la formación, pero

para elegir el lugar, el empresario debe tener en cuenta que ésta debe ser tanto teórica como práctica.

67 ¿QUIÉN ME TIENE QUE DAR LA FORMACIÓN? ¿PUEDE DÁRMELA EL CAPATAZ O EL ENCARGADO?

La formación la tiene que impartir el Servicio de Prevención de tu empresa, aunque el empresario puede acudir a otras instituciones (públicas o privadas). El capataz o el encargado pueden colaborar con el Servicio de Prevención, pero no deben ser los únicos en darla. [Art. 19.2 LPRL] [Art. 31.3 LPRL]

68 ¿EN QUÉ MOMENTO ME TIENEN QUE DAR LA FORMACIÓN?

Antes del comienzo de los trabajos. Hasta que no se haya recibido la formación necesaria, no se debe empezar a trabajar.

Además, se tiene que formar a los trabajadores cada vez que se haga una modificación en el tipo de tareas a realizar, herramientas a utilizar, etc. [Art. 19.1 LPRL]

69 ¿DEBE SER PERIÓDICA O CON UNA VEZ VALE?

Dependerá de las necesidades formativas que tengáis (eso lo tiene que detectar el empresario). El empresario se tiene que asegurar de que estéis formados a la hora de trabajar.

Imagina que te han dado formación en primeros auxilios, pero que afortunadamente no has tenido que hacer uso de ella. Es más que probable que al pasar un año no te acuerdes de muchas cosas, por lo que tendrán que volver a darte formación.

70 ¿TIENE QUE SER ANTES O DESPUÉS DEL HORARIO DE TRABAJO?

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. O sea, que si te dan 4 horas de formación fuera del horario de trabajo, te tendrían que descontar 4 horas de tu jornada. [Art. 19.2 LPRL]

71 ¿QUÉ DURACIÓN TIENE QUE TENER LA FORMACIÓN?

La Ley no establece una duración para la formación. Lo único que dice es que sea suficiente y adecuada para que el que la reciba sea capaz de trabajar con seguridad. [Art. 19.1 LPRL]

72 SI LA FORMACIÓN QUE ME HAN DADO ME PARECE INSUFICIENTE, ¿QUÉ PUEDO HACER?

Puedes hacérselo saber al representante de los trabajadores y a tus mandos para que intenten subsanarlo. Si se agota la vía negociadora, puedes poner una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

73 SI EN UNA OBRA ME DAN FORMACIÓN, Y UNA VEZ TERMINADA, ME VOY A OTRA OBRA CON LA MISMA EMPRESA, ¿ME TIENEN QUE VOLVER A DAR FORMACIÓN?

El empresario deberá valorar si es suficiente con la formación que se te facilitó para la obra anterior.

74 EN LA OFICINA DE LA EMPRESA ME PIDEN QUE FIRME UN JUSTIFICANTE DE QUE HE RECIBIDO FORMACIÓN, CUANDO REALMENTE NO HA SIDO ASÍ. INTENTAN CONVENCERME DE QUE ES UN PURO TRÁMITE PARA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ¿QUÉ PUEDO HACER?

No se debe firmar nada que no sea cierto. Si lo hicieras, además de estar renunciando a uno de los derechos más importantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, serías "cómplice" del empresario en un incumplimiento legal.

1.7.- Situaciones de emergencia

La Ley Dice que...

"El empresario tiene la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia, y tener preparadas pautas de actuación para estos casos"

Además de tener que intentar por todos los medios que no haya accidentes, el empresario debe tener previsto un plan por si hubiera alguna emergencia.

Pensemos en lo que podría ocurrirle a una cuadrilla que no dispone de **PLAN DE EMERGENCIAS**, si uno de sus trabajadores se corta-se gravemente con su motosierra y empezase a sangrar abundantemente. ¿Qué harían sus compañeros en esos dramáticos momentos en los que actuar con rapidez podría ser vital?. Probablemente reaccionarían intentando detener la hemorragia, pero al no saber hacerlo se pondrían nerviosos. Tal vez, pasado el desconcierto inicial, decidirían trasladarlo a un Centro de Salud, pero...¿dónde está el más cercano?. Quizás a alguien se le ocurriría telefonar a la empresa para averiguarlo, pero... ¿qué mala suerte!: "sin cobertura en la red". Entonces decidirían ir a un pueblo y preguntar allí. Cuando se enterasen de que el Centro Sanitario más cercano está a 37 km, es fácil que fuese ya demasiado tarde...

Estas cosas pasan más veces de las que sospechamos... sobre todo cuando se dejan en manos de la improvisación.

¿Y qué tendría que haber hecho el empresario?

Debería haber previsto que en los trabajos con motosierra es probable sufrir cortes, y que por tanto tiene que haber en la cuadrilla personal con conocimientos en primeros auxilios, y un plan de actuación, en el que se indiquen los pasos que se deben seguir cuando se produce un accidente para no perder tiempo y actuar de la mejor forma posible. Debería haber dotado a la cuadrilla de un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, un mapa con las vías de salida, así como una lista con las direcciones y teléfonos de los centros sanitarios y de emergencias de la zona.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE SITUACIONES DE EMERGENCIA

75 EN CASO DE QUE ALGUIEN SUFRA UN ACCIDENTE GRAVE EN UN MONTE, P.EJ., UN CORTE CON MOTOSIERRA, ¿QUÉ SE DEBE HACER?

Debe seguirse el protocolo de actuación para accidentes incluido en el plan de emergencias que nos facilite la empresa. Ese protocolo debe contener las instrucciones precisas a seguir si ocurre un accidente (atención de primeros auxilios, aviso a los servicios médicos, transporte de los heridos, teléfonos a los que hay que llamar, direcciones de los centros médicos a los que acudir, etc.). [Art. 20 LPRL]

76 ¿ATENDEMOS AL HERIDO HASTA QUE VENGAN LOS SERVICIOS MÉDICOS?

Lo ideal es practicarle los primeros auxilios al accidentado hasta que lleguen los servicios médicos, pero se debe estar seguro de que las actuaciones que se llevan a cabo son las adecuadas. Por eso es importante que el empresario nos proporcione formación en materia de primeros auxilios.



77 ¿QUIÉN DEBE MANEJAR EL BOTIQUÍN Y ATENDER AL HERIDO?

Eso debe constar en el protocolo de actuación para el caso de accidentes planificado por la empresa.

78 ¿A QUÉ TELÉFONO TENGO QUE LLAMAR?

La empresa deberá facilitarte los teléfonos de emergencias (centros médicos, bomberos, policía, etc). Además, te deberá informar de la existencia del número 112 que se encarga de gestionar las llamadas de emergencias en la comunidad autónoma de Castilla y León.



79 EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL, ¿VOY AL CENTRO DE SALUD MÁS CERCANO O A LA MUTUA?

Esa elección depende de la gravedad del accidente: si es un accidente grave o se sospecha que puede ser así, se acudirá al centro de salud más cercano. Sólo si existe la absoluta certeza de que se trata de un accidente leve, y que la salud del accidentado no va a empeorar, se le trasladará a un centro de la mutua concertada.

80 ¿QUÉ DEBE CONTENER UN BOTIQUÍN?

La composición de un botiquín de primeros auxilios debe adecuarse a los riesgos existentes y al nivel de formación del personal que lo va a utilizar. Como mínimo ha de contener desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

81 ¿UN BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS PUEDE CONTENER MEDICAMENTOS QUE REQUIEREN RECETA MÉDICA?

No, porque esos medicamentos deben ser prescritos por personal sanitario para poder ser utilizados, y, por lo tanto, no deben emplearse en primeros auxilios. [Art. 85.1 Ley 25/1990 del Medicamento]

82 ¿CÓMO SÉ SI UN MEDICAMENTO NECESITA RECETA?

En el envase o cartón exterior y en el prospecto, debe constar la leyenda: "con receta médica" o "sin receta médica". [Art. 2.2 RD 1910/1984 de 26 de septiembre, de Receta Médica].



83 ¿UN INCENDIO FORESTAL ES UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA?

Aunque vuestro trabajo consista en extinguir incendios forestales, en un incendio se pueden producir muchas situaciones de emergencia, por lo que deben establecerse claramente protocolos de actuación y contar con la formación y medidas preventivas adecuadas.

1.8.- Vigilancia de la salud

La Ley Dice que...

"El empresario
tiene la
obligación
de VIGILAR LA SALUD
de los trabajadores"

Puede ocurrir que en un trabajo haya riesgos que no se detecten "a simple vista". ¿Y cómo se descubren entonces?. Pues una forma de hacerlo es a través de reconocimientos médicos. Si al hacer reconocimientos se observa que muchos trabajadores sufren una pérdida de audición importante, es lógico el sospechar que queda algún riesgo sin controlar que les está provocando sordera.

Pero los reconocimientos médicos sirven, además, para otras cosas. Pensemos en el caso de un trabajador de una brigada de extinción de incendios al que se le detecta una dolencia cardíaca severa. Si este trabajador interviene en la extinción de un gran incendio, puede correr el riesgo de sufrir un ataque al corazón, por lo que no es conveniente que realice ese trabajo. Así pues, el reconocimiento sirve también para comprobar si un trabajador es "APTO" o no lo es por razones de salud para el desempeño de su profesión.

Este tipo de prácticas es lo que se conoce como **VIGILANCIA DE LA SALUD** de los trabajadores, e incluye reconocimientos médicos, estudios epidemiológicos, encuestas de salud, etc.

La vigilancia de la salud la tiene que llevar a cabo el servicio de prevención de tu empresa (recuerda que puede ser de la propia empresa o externo). Normalmente, aunque tu empresa tenga un servicio de prevención interno, suele concertar la vigilancia de la salud con uno ajeno, ya que de lo contrario debería contar con médicos e instrumental adecuado.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

84 ¿ES OBLIGATORIO PASAR EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador. Si quiere la hace y si quiere no. Pero hay 3 casos en los que sí es obligatoria:

1) Cuando una ley diga que es obligatorio. Por ejemplo, la **LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** dice que es obligatorio pasar un reconocimiento cuando en nuestro puesto haya riesgo de enfermedad profesional. [Art. 196.1 LGSS].

Pero ojo: en caso de que en nuestro puesto de trabajo haya riesgo de enfermedad profesional por ruido, sólo es obligatorio que nos hagan el reconocimiento médico del ruido, no de lo demás.

2) Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos del trabajo sobre nuestra salud. (Seguramente habrás observado que esto es muy ambiguo).

3) Para comprobar si el estado de salud de un trabajador puede ser un peligro para él o para otras personas de la empresa. Este sería el caso de, por ejemplo, el conductor de un todoterreno en el que viajen más personas. [Art. 22.1 LPRL]



85 ¿QUÉ PRUEBAS DEBEN HACERME EN EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Deben hacerte pruebas de acuerdo a los riesgos del trabajo que realizas. Es decir, las pruebas que se le hacen a un motoserrista no deben ser las mismas que las de un administrativo de la oficina, porque los riesgos que tienen son distintos.

86 EN MI RECONOCIMIENTO MÉDICO NO ME HACEN UN ANÁLISIS DE SANGRE. ¿TIENE LA EMPRESA LA OBLIGACIÓN DE OFRECERMELOS?

Sólo es obligatorio que te los ofrezcan si sirve para identificar daños que el trabajo provoca en tu salud. Las pruebas que se tienen que realizar para ello las debe prescribir un médico del servicio de prevención de la mutua.

87 EN UN RECONOCIMIENTO MÉDICO DE VIGILANCIA DE LA SALUD PUEDEN HACERME PRUEBAS PARA VER SI HE BEBIDO O TOMADO DROGAS?

Sí, siempre que el hecho de haber consumido alcohol u otro tipo de drogas pueda poner en peligro tu seguridad o la de otros trabajadores.



88 ¿ME TIENEN QUE PONER LA VACUNA DEL TÉTANOS AL HACERME EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

En los trabajos forestales existe riesgo de contraer el tétanos. Como existe vacuna, ésta deberá ponerse a tu disposición, informándote de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. El ofrecimiento debe ir por escrito, así como tu aceptación, si finalmente decides ponértela. [Anexo IV RD 664/1997]

89 ¿CUÁNTOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD ME TIENEN QUE HACER?

A - Un reconocimiento médico antes de la incorporación al trabajo si se trata de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales. [Art. 196.1 LGSS]

B - Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo.

C - Una evaluación de la salud de los trabajadores que vuelvan al trabajo tras una ausencia larga por motivos de salud. Este reconocimiento sirve para descubrir si la causa ha sido laboral y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

D - Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

¿Y cada cuánto tiempo?. Eso vendrá en unos documentos que se llaman "protocolos de vigilancia de la salud". Para algunos riesgos, el Ministerio de Sanidad y Consumo elabora unos Protocolos en los que dice cómo hay que hacer los reconocimientos médicos, cada cuánto tiempo, etc. En los riesgos que no tienen protocolo, la periodicidad la debe fijar el Servicio de Prevención. [Art. 37.3 RSP]

E - Cuando la naturaleza de los riesgos lo haga necesario, la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores se prolongará aunque haya terminado el contrato de trabajo. [Art. 21.5 LPRL] [Art. 37.3 LPRL]

90 ¿LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DEBEN HACERSE EN HORARIO DE TRABAJO?

Sí. Si no hubiese más remedio que hacerlo fuera de la jornada, deberían descontarte el tiempo utilizado.

[Art. 14.5 LPRL]

91 ¿TENGO DERECHO A CONOCER LOS RESULTADOS DE MI RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Por supuesto. Los resultados de la vigilancia deben comunicarse a los trabajadores afectados.

[Art. 22.3 LPRL]

92 ¿LOS RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS SON CONFIDENCIALES?

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se deben llevar a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

[Art. 22.2 LPRL]

93 ¿EL EMPRESARIO PUEDE TENER LOS RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DE SUS TRABAJADORES?

El empresario debe respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores, por lo que no puede obtener información de índole médica, pero sí debe saber si un trabajador es "APTO" o "NO APTO" para desempeñar su trabajo.

[Art. 16.2 Convenio nº 161 de la OIT]

94 SI ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA Y EL RESULTADO DE UN RECONOCIMIENTO MÉDICO REVELA QUE SOY: "NO APTO" PARA LA REALIZACIÓN DE MI ACTIVIDAD, ¿ME PODRÍAN DESPEDIR?

Sí, podrían despedirte por lo que se llama "ineptitud sobrevenida", que es una causa de despido objetivo.

[Art. 52.a ET]

95 SI ME TENGO QUE DESPLAZAR EN COCHE PARA HACERME EL RECONOCIMIENTO MÉDICO, ¿TENGO QUE CORRER YO CON LOS GASTOS DEL DESPLAZAMIENTO?

No. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer nunca sobre los trabajadores.

[Art. 14.5 LPRL]

96 YO TRABAJO EN UNA EMPRESA QUE ES UNA SUBCONTRATA DE OTRA PRINCIPAL. ¿QUIÉN ME DEBE REALIZAR LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS, LA SUBCONTRATISTA O LA PRINCIPAL?

Debe hacerlo la empresa que te haya contratado a ti (la subcontratista), aunque la empresa principal tiene la obligación de vigilar que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales.

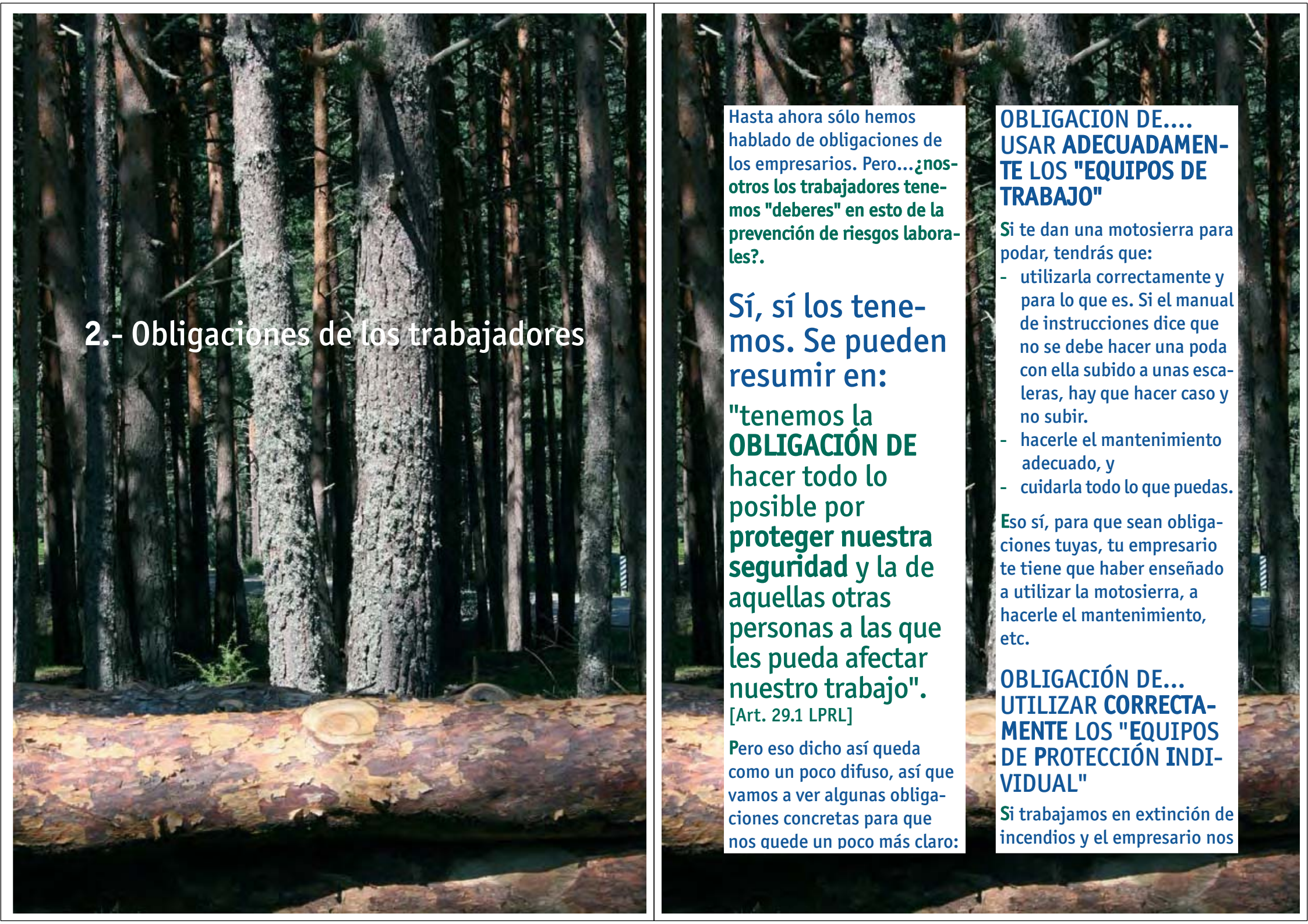
[Art. 24.3 de la LPRL]

97 ¿PUEDE EXIGIR LA EMPRESA UN RECONOCIMIENTO MÉDICO PARA SELECCIONAR AL PERSONAL ANTES DE CONTRATARLO?

Antes de nada debes diferenciar entre este tipo de reconocimientos médicos de selección de personal de los reconocimientos de vigilancia de la salud. Con el reconocimiento de selección, el empresario quiere saber si la salud de la persona que va a contratar es la adecuada para un puesto de trabajo, mientras que con el de vigilancia de la salud se pretende conocer de qué manera afecta el trabajo a la salud de los trabajadores.

Por tanto, el empresario sí puede exigir reconocimientos de selección de personal, siempre y cuándo se trate de comprobar que los trabajadores no padecen enfermedades o lesiones que sean potencialmente peligrosas para él o para sus compañeros en el puesto de trabajo.

Así, por ejemplo, no te pueden hacer las pruebas del SIDA si el hecho de tener esa enfermedad no tuviera por qué afectarte ni a ti ni a tus compañeros a la hora de trabajar.



2.- Obligaciones de los trabajadores

Hasta ahora sólo hemos hablado de obligaciones de los empresarios. Pero...¿**nosotros los trabajadores tenemos "deberes"** en esto de la prevención de riesgos laborales?.

Sí, sí los tenemos. Se pueden resumir en:

"tenemos la OBLIGACIÓN DE hacer todo lo posible por proteger nuestra seguridad y la de aquellas otras personas a las que les pueda afectar nuestro trabajo".

[Art. 29.1 LPRL]

Pero eso dicho así queda como un poco difuso, así que vamos a ver algunas obligaciones concretas para que nos quede un poco más claro:

OBLIGACION DE... USAR ADECUADAMENTE LOS "EQUIPOS DE TRABAJO"

Si te dan una motosierra para podar, tendrás que:

- utilizarla correctamente y para lo que es. Si el manual de instrucciones dice que no se debe hacer una poda con ella subido a unas escaleras, hay que hacer caso y no subir.
- hacerle el mantenimiento adecuado, y
- cuidarla todo lo que puedas.

Eso sí, para que sean obligaciones tuyas, tu empresario te tiene que haber enseñado a utilizar la motosierra, a hacerle el mantenimiento, etc.

OBLIGACIÓN DE... UTILIZAR CORRECTAMENTE LOS "EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL"

Si trabajamos en extinción de incendios y el empresario nos

ha facilitado mascarillas anti-humos, tenemos la obligación de utilizarlas cuando sea necesario. Si no lo hacemos, estaremos desobedeciendo una obligación, y podrán sancionarnos.

OBLIGACIÓN DE... NO PONER FUERA DE FUNCIONAMIENTO LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EXISTENTES

El caso más conocido es el de la carcasa de protección de la cuchilla de la motodesbrozadora. A veces esa "media luna" de plástico nos dificulta el trabajo y tenemos la tentación de quitarla para avanzar más deprisa. Sin embargo, por muy incómodo que nos resulte, tenemos la obligación de mantenerla puesta.

OBLIGACIÓN DE... INFORMAR INMEDIATAMENTE A NUESTRO "SUPERIOR DIRECTO" O

AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE, A NUESTRO JUICIO, ENTRAÑEN RIESGOS LABORALES.

Cuando detectes que tu casco se ha roto, o que los frenos del todoterreno no van bien, o que a una motosierra se le ha averiado el freno de la cadena, o...cualquier otra cosa que pensemos que puede suponer un riesgo, tienes la obligación de decírselo a tu superior inmediato (capataz, o encargado,...) o al servicio de prevención de tu empresa.

¿Y qué me pueden hacer si incumplo alguna de mis obligaciones?.

En este caso te podrán sancionar de acuerdo a lo que diga tu convenio. En el convenio se graduarán las faltas como leves, graves o muy graves. Si cometes faltas muy graves podrían llegar a despedirte como sanción disciplinaria.



RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE TUS OBLIGACIONES

- 98 EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE MI PUESTO DE TRABAJO PONE QUE TENGO QUE TRABAJAR CON PROTECTORES AUDITIVOS, PERO YO PREFIERO NO UTILIZARLOS PORQUE CONSIDERO QUE ME DAN MUCHO CALOR Y A MI NO ME MOLESTA EL RUIDO. ¿ME PUEDEN SANCIONAR POR ELLO?



En este caso es obligatorio utilizarlos, y en caso de no hacerlo, la dirección de tu empresa puede sancionarte, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
[Art. 29.3 LPRL]

Además, es conveniente recordarte que el ruido no sólo molesta, sino que además produce sordera.





3.- Otras cosas de prevención de riesgos

Ya sabemos cuáles son las obligaciones de los empresarios y de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Ahora vamos a ver otras cuestiones que aparecen en la normativa y que nos conviene conocer.

3.1.- Algunos riesgos con normativa propia

3.2.- Las obras forestales de construcción

3.3.- Cuando el trabajo es agotador

3.4.- Las ETT, el trabajo de los menores y el consumo de alcohol



3.1.- Algunos riesgos con normativa propia

Supongamos que un empresario mide la temperatura en un tajo y comprueba que hay 30° C. ¿Tiene que hacer algo para controlar los riesgos para la salud de los trabajadores que estén expuestos a esa temperatura?. Pues eso depende. Depende de lo que determine el empresario, una vez asesorado por los técnicos de su servicio de prevención.

En cambio, si mide el nivel de ruido de un puesto de trabajo y descubre que es de 90 dB, tendrá que tomar medidas obligatoriamente. ¿Y eso por qué?. Pues simplemente porque hay una "Ley" que lo dice así.

Por tanto, algunos riesgos cuentan con su propia normativa. Entre ellos están el ruido, las vibraciones, la manipulación de cargas, el manejo de plaguicidas, etc.

3.1.1.- Ruido

A veces, tras una carga de motosierra notamos un pitido en los oídos, que nos indica que hemos sufrido un daño. Todos sabemos que el ruido es molesto. Pero lo peor es que además nos va dejando sordos sin que nos demos cuenta. Y la sordera es una enfermedad muy seria.

No todo el ruido nos afecta de la misma manera: cuanto más fuerte es y más tiempo actúe, más daño hace. La intensidad del ruido se mide en **DECIBELIOS (dB)**. Para elaborar la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo en el que haya ruido, hay que hacer mediciones con unos aparatos que se llaman sonómetros.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL RUIDO

99 ¿CUÁL ES EL MÁXIMO RUIDO QUE PUEDE HABER EN MI PUESTO DE TRABAJO?

A tu oído, con protectores auditivos incluidos, nunca le debe llegar un nivel de ruido superior a los 87 dB. [Arts. 5.1 y 8.1 RD 286/2006]

100 SI EL RUIDO ES MENOR DE 87 dB, ¿YA NO HACE FALTA HACER NADA?

A partir de 80 dB, el empresario debe tomar medidas, como son: entrega de protectores auditivos individuales, controles médicos del oído, y formación e información respecto a los riesgos derivados de la exposición al ruido.

Si el nivel de ruido es mayor de 85 dB, el empresario tendrá que hacer otras cosas, como son: reducir el nivel de ruido, obligar a utilizar Epis y señalizar las zonas de exposición.

[Arts. 5.1 y otros RD 286/2006]

101 ¿CÓMO SÉ CUÁL ES NIVEL DE RUIDO QUE ESTOY SOPORTANDO?

El ruido es un riesgo más, y el empresario tiene la obligación de evaluarlo. Para ello, deberá medir el ruido a que estáis expuestos los trabajadores, e informaros de los resultados.

102 ¿VALE CUALQUIER TAPÓN O CUALQUIER TIPO DE CASCOS AURICULARES PARA EL RUIDO?

No. Para que sean válidos deberán tener marcado **CE** y estar acompañados del manual de instrucciones del fabricante. Tendrán que adaptarse a tus características físicas y servir para proteger del nivel de ruido que tienes en tu puesto de trabajo.

Ten en cuenta que no todos los protectores auditivos tienen el mismo poder de atenuación.



3.1.2.- El Riesgo químico

Los plaguicidas son productos tóxicos, y si entran en nuestro organismo por la piel, las vías respiratorias o la sangre pueden ocasionarnos daños en la salud, que pueden variar desde simples irritaciones hasta algunos tipos de cáncer. Por ello se ha puesto como requisito obligatorio el que las personas que los manejen tengan un carné de **MANIPULADOR DE PLAGUICIDAS** expedido por la Junta de Castilla y León. Para que te den el carné, deberás realizar unos cursos homologados.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL RIESGO QUÍMICO

103 ¿QUIÉN NECESITA EL CARNÉ DE MANIPULADOR DE PLAGUICIDAS?

Entre otros, las personas que apliquen plaguicidas, y los técnicos de las empresas que se dediquen a ello.

[Art. 1 Orden de 7 de septiembre de 2001 de la CAYG de la JCYL]



104 ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO CONOCER ACERCA DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS QUE UTILIZO (GASOLINA, FITOSANITARIOS, ETC)?

Cuando tu trabajo consista en la manipulación, almacenamiento o traslado de productos químicos, deben aportarte la siguiente información:

- Los resultados de la evaluación de los riesgos.
- Información sobre los productos peligrosos, tales como su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud, los valores límite de exposición profesional.
- Todas las fichas técnicas facilitadas por el proveedor.
[Art 9 RD 374/2001]

105 ¿PUEDO LLEVAR EN EL TODOTERRENO LA GASOLINA DE LAS MOTOSIERRAS?

Sí, siempre y cuándo se cumplan las normas de tráfico (ubicación de los envases, carga máxima autorizada, etc) y del transporte de mercancías peligrosas (tipo de envases, cantidad de mercancía, etiquetado, carta de porte, etc).



3.1.3.- Manipulación manual de cargas

Si nuestro trabajo consiste en cargar con trozas u otro tipo de objetos pesados, podemos sufrir daños en la espalda. Por ello, nuestro empresario tiene la obligación de evaluar este riesgo, que será mayor cuanto más pesadas sean las cargas, más repetitivo sea el movimiento, peores sean las posturas que tengamos que poner, mayor sea la distancia a la que las tengamos que llevar...

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL MANEJO DE CARGAS

106 ¿CUÁL ES EL PESO MÁXIMO QUE SE RECOMIENDA CARGAR?

Se recomienda no sobrepasar los 25 kg de peso.

[Guía Técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas].

107 ¿Y CUÁL ES EL PESO MÁXIMO QUE PUEDEN CARGAR LAS MUJERES Y LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD O MAYORES DE 45 AÑOS?

Estas personas no deberían manejar cargas superiores a 15 kg.

[Guía Técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas].

108 ¿Y CUÁL ES EL PESO MÁXIMO PARA UN ESFUERZO PUNTUAL?

En circunstancias especiales, trabajadores sanos y entrenados físicamente podrían manipular cargas de hasta 40 kg, siempre que la tarea se realice de forma esporádica y en condiciones seguras.

[Guía Técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas].

3.2.- Las obras forestales de construcción

Muchos de los trabajos considerados "forestales", son actividades de obra civil (construcción de puntos de agua, de vallados, acondicionamiento de pistas forestales, etc). En este tipo de trabajos, la figura del empresario no queda tan clara, ya que por un lado aparece el dueño de la obra, que es el promotor, y por otra el que va a ejecutar la obra, que es la empresa contratista.

¿Y quién tiene responsabilidades, el promotor o el contratista?. Ambos tienen sus responsabilidades y obligaciones en materia de seguridad.

Para situarnos digamos que el empresario del que hemos estado hablando hasta ahora, el que tiene las obligaciones en prevención de riesgos laborales es el contratista (o subcontratista si lo hay). Pero el promotor tiene la obligación de asegurarse de que el contratista cumpla con esas obligaciones.

Además de las figuras del promotor, el contratista y el subcontratista, aparecen otras como la del director de obra, que es un técnico contratado por el promotor para que realice el control sobre la contratista. Si hay más de una contratista para la misma obra, entonces el promotor tendrá que nombrar un coordinador, para que organice la prevención entre los distintos contratistas.

En construcción, al plan de prevención de riesgos se le denomina Plan de Seguridad de la obra, y debe haber uno en cada tajo. En los tajos debe constar también un libro de incidencias, para que se puedan apuntar en él todas aquellas incidencias que tengan que ver con la seguridad en el trabajo.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

109 ¿QUIÉN ES EL PROMOTOR Y EL CONTRATISTA EN UNA OBRA?

El promotor es el dueño de la obra, y el contratista es la empresa que contrata el promotor para que haga la obra. Supongamos que en un Monte Público, la Junta de Castilla y León quiere hacer un "Punto de agua", y para ello, le adjudica la obra a la empresa "EJEMPLO". En este caso, la promotora sería la Junta de Castilla y León, y la contratista sería la empresa "EJEMPLO".
[Art. 2 RD 1627/1997]

110 ¿QUIÉN ES "MI EMPRESARIO" EN ESTOS CASOS, EL PROMOTOR O EL CONTRATISTA?

A efectos de la Ley de Prevención de Riesgos, tu empresario es la entidad que te ha contratado a ti, es decir, la contratista (o subcontratista en su caso). Es ella la que tiene que cumplir con las obligaciones preventivas (entrega de EPIs, formación, información, vigilancia de la salud, etc). [Art. 2 RD 1627/1997]

De todos modos, el promotor tiene la obligación de vigilar que la empresa contratista cumple con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. [Art. 9.6 RD 1627/1997]

111 ¿QUIÉN ES EL DIRECTOR DE LA OBRA?

El director de la obra es un técnico nombrado por el promotor para que, entre otras cosas, compruebe que la contratista cumple con sus obligaciones preventivas. [Art. 2 RD 1627/1997]

112 ¿QUIÉN ES EL COORDINADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA OBRA?

Si en un mismo tajo hay más de una empresa contratista trabajando, el técnico nombrado por el promotor para vigilar el cumplimiento de las obligaciones preventivas se llama Coordinador de Seguridad y Salud. [Art. 2 RD 1627/1997]

113 ¿QUÉ ES EL PLAN DE SEGURIDAD DE UNA OBRA?

Cuando se trata de obras de construcción, el plan de prevención de riesgos se llama plan de seguridad, y tiene que constar una copia en el tajo. [Art. 7 RD 1627/1997]

114 ¿QUÉ ES EL LIBRO DE INCIDENCIAS?

El libro de incidencias es un libro que tiene que estar en la obra en poder del Director de la Obra (o del Coordinador si hay más de una empresa trabajando), para que se anoten en él los incumplimientos preventivos de la obra. [Art. 13 RD 1627/1997]

115 ¿QUIÉN PUEDE HACER ANOTACIONES EN EL LIBRO DE INCIDENCIAS?

Pueden escribir en él todas las personas con responsabilidades en prevención, y los representantes de los trabajadores.
[Art. 13 RD 1627/1997]

116 ¿QUÉ PASA SI SE HACE UNA ANOTACIÓN EN EL LIBRO DE INCIDENCIAS?

Si se escribe algo en el libro de incidencias (por ejemplo, que los trabajadores no disponen de guantes), el director de la obra mandará una copia a la Inspección de Trabajo en menos de 24 horas. Además, el director tendrá que informar de las anotaciones a la empresa contratista y a los representantes de los trabajadores.
[Art. 13 RD 1627/1997]

117 ¿ PUEDE EL COORDINADOR PARALIZAR UNA OBRA ?

Cuando se trate de riesgo grave e inminente, además de realizar la anotación en el libro de incidencias, el director de la obra deberá paralizar los tajos afectados, o en su caso la totalidad de la obra.

[Art. 14 RD 1627/1997]

3.3.- Cuando el trabajo es agotador



Si después de una larga jornada de trabajos silvícolas en pleno verano nos avisan para que acudamos a la extinción de un incendio forestal, es más que probable que lleguemos cansados al lugar del fuego.

¿Y cómo puede afectarnos ese agotamiento a nuestra seguridad?. Pues de dos maneras:

(1) Por un lado, vamos a someter al organismo a un sobreesfuerzo que puede acarrear directamente consecuencias físicas (fatiga física, alteraciones cardiovasculares, lesiones músculo-esqueléticas) y/o mentales (sobrecarga mental, fatiga mental, estrés).

(2) Pero además, al tener las facultades mermadas, perde-



mos capacidad de respuesta (menos "fuerzas" para huir, menos reflejos, menos concentración, etc.), con lo que nos volvemos más vulnerables ante los riesgos que nos "rodean".

Así pues, la duración de la jornada, los tiempos de descanso, el ritmo de trabajo, etc, pueden hacer mella en nuestra seguridad. Muchos de estos aspectos están regulados por el Estatuto de los Trabajadores y otras normas complementarias. Vamos a analizar algunos de ellos.



3.3.1.- La jornada de trabajo y las horas extraordinarias

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE JORNADA Y LAS HORAS EXTRA

118 ¿CUÁL ES LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO?

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 9 horas al día, sin pasar de 40 horas a la semana.
(Salvo que haya un convenio o acuerdo que diga lo contrario).
[Art. 34 ET]

119 ESTUVE EN LA EXTINCIÓN DE UN INCENDIO FORESTAL HASTA LAS 5 DE LA MADRUGADA, Y ME TUVE QUE INCORPORAR A MI PUESTO DE TRABAJO PARA HACER TRABAJOS SILVÍCOLAS A LAS 11 DE ESA MAÑANA, ¿A QUÉ HORA ME TENDRÍA QUE HABER INCORPORADO?

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrán que pasar, como mínimo, diez horas. Así pues, si terminas de trabajar a las 5 de la madrugada, no tendrías que incorporarte hasta las 15 horas (las 3 de la tarde). [Art. 5.3 RD 1561/1995]

120 SI TRABAJAMOS EN JORNADA CONTINUA, ¿A CUÁNTO TIEMPO DE DESCANSO TENEMOS DERECHO DURANTE LA JORNADA?

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de, como mínimo, 15 minutos.
En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de más de 4 horas y media. [Art. 34.4 ET]

121 ¿HAY UN TOPE DE HORAS EXTRAORDINARIAS AL AÑO?

Sí: el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.
Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada inferior a la general, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma medida que las jornadas.
Así, si trabajas 6 meses en un año, no podrás hacer más de 40 horas extraordinarias (la mitad de 80).

122 ¿EN ESE TOPE SE INCLUYEN TAMBIÉN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS?

No. El exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se cuentan para llegar a las 80 horas máximas. Eso sí, te las tendrán que compensar como horas extraordinarias.
[Art. 35 ET]

123 ¿PUEDEN OBLIGARME A HACER HORAS EXTRAORDINARIAS?

No, la realización de horas extraordinarias es voluntaria, a no ser que se haya pactado lo contrario en un convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
[Art. 35.4 ET]

124 ¿CUÁNTO TIEMPO COMO MÁXIMO PUEDO ESTAR EN UN INCENDIO?

No hay un máximo número de horas establecido cuando se trata de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, salvo que se diga lo contrario en un convenio colectivo.
[Art. 35.3 ET]

3.3.2.- El ritmo de trabajo

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL RITMO DE TRABAJO

125 ¿QUÉ DICE LA NORMATIVA SOBRE EL RITMO DE TRABAJO? ¿HAY ALGÚN MÁXIMO ESTABLECIDO?

La LPRL dice que el empresario tiene que adaptar el trabajo a la persona. Es decir, no se le debe imponer a un trabajador un ritmo que no pueda seguir sin que afecte a su salud en forma de fatiga física, estrés, alteraciones musculares, etc. El ritmo de trabajo es un factor que puede influir en riesgos como la carga física y la carga mental. Por eso, si al evaluar estos riesgos se concluye que el ritmo de trabajo es demasiado elevado, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para reducirlo.

126 ¿ME PUEDEN ECHAR DEL TRABAJO PORQUE CONSIDEREN QUE HE BAJADO MI RITMO DE TRABAJO?

La disminución en el rendimiento es un motivo de despido procedente. El empresario deberá demostrar que existe una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, y para ello deberá analizar las circunstancias del caso concreto, así como tener en cuenta elementos de comparación del rendimiento actual con el anterior. [Art. 54.e ET]

127 SI CONSIDERAMOS QUE EL RITMO DE TRABAJO ESTÁ SUPONIENDO UN RIESGO PARA NUESTRA SALUD, ¿QUÉ PODEMOS HACER?

En este caso, debéis proceder de la siguiente manera:

- Ponedlo en conocimiento de vuestros superiores y de los representantes de los trabajadores, reivindicando que se adapte el trabajo a vosotros y no al revés.
- Agotada la vía de la negociación, podéis proceder a poner una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

3.4.- Las ETT, el trabajo de los menores y el consumo de alcohol



3.4.1.- Las Empresas de Trabajo Temporal

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LAS ETT

128 ¿LOS TRABAJADORES DE ETT PUEDEN TRABAJAR CON MOTO-SIERRAS?

Hay una lista de actividades que por su especial peligrosidad no pueden realizar los trabajadores de empresas de trabajo temporal. Las actividades forestales no están contempladas en esa lista, por lo que, en principio, sí podrían realizarlas.

[Art 8 RD 216/1999]



3.4.2.- El trabajo de los menores

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL TRABAJO DE LOS MENORES

129 ¿PUEDEN TRABAJAR LOS MENORES DE 18 AÑOS?

Sí, siempre y cuando no sean menores de 16 años, pueden trabajar.
[Art. 6.1 ET].

130 ¿LOS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS PUEDEN REALIZAR LAS MISMAS TAREAS QUE LOS DEMÁS? (ART. 34)

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán:

- Trabajar por la **noche**.
- Hacer horas **extraordinarias**.
- Realizar **trabajos insalubres**, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Esas actividades están recogidas en "una ley" (**ver cuadro**)*. [Art. 6 ET] [Relación segunda, Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores]

Grupo 1	AGRICULTURA Y GANADERÍA
* Abonos	(Depósitos y fabricación con materias animales) (Gases y vapores nocivos y peligro de infecciones)
* Despojos de animales	(Depósitos y manipulación para su aprovechamiento) (Gases y vapores nocivos y peligro de infecciones)
* Fumigación y lucha contra las plagas del campo por medio de materias tóxicas.	(Vapores tóxicos)

Grupo 1	AGRICULTURA Y GANADERÍA
* Mataderos	(Operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento). (Peligro accidentes)
* Reses bravas	(Cuidado de las). (Trabajo peligroso)
* Siega a mano	(Trabajo penoso y peligro accidentes)
* Siembra y abonado	(Labores de). (Trabajo penoso)
* Tractores y máquinas agrícolas con motor	(Conducción y manejo). (Peligro accidentes)
* Tripas y vejigas limpias y privadas de toda sustancia membranosa	(Talleres para hinchado y soplado no mecánico). (Afecciones pulmonares)

Grupo 2	INDUSTRIAS FORESTALES
* Carbón Vegetal	(Preparación del). (Trabajo penoso)
* Corcho	(Arranque y elaboración, con sus distintas preparaciones). (Trabajo peligroso. Polvos nocivos)
* Cortes y aserrado de troncos.	(Trabajo penoso. Peligro accidentes)

Grupo 2	INDUSTRIAS FORESTALES
*Carga a mano transporte de piezas de madera, salvo las de pequeñas dimensiones	(Trabajo penoso. Peligro accidentes)
*Limpieza de montes y espartizales	(Trabajos penosos)
*Transporte de madera por flotación	(Trabajos penosos y peligrosos)
*Tala y poda de árboles	(Trabajos penosos y peligrosos)

3.4.3.- El consumo de alcohol

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL

131 ¿QUÉ PASA SI BEBO ALCOHOL O CONSUMO OTRAS DROGAS Y ME VOY A TRABAJAR ASÍ?

Tanto la embriaguez habitual como toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, son un motivo de despido disciplinario. [Art. 54.2.f ET]. Por su parte, si se acude a trabajar en estado de embriaguez, aunque sea una cosa puntual y no habitual, podrá ser causa de despido "si constituye desobediencia o trasgresión de la buena fe contractual": este es el caso de que, por ejemplo, conduzcas vehículos o manejes una motosierra bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas. [Art. 54.2.d ET]



2ª PARTE: SI SUFRO UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD EN EL TRABAJO

Todos sabemos qué es un accidente y qué es una enfermedad. Por desgracia ocurren demasiado a menudo como para resultarnos palabras extrañas. En esta 2ª Parte vamos a familiarizarnos un poco más con estos conceptos, y con la situación que se nos plantea tras sufrir daños en nuestra salud por causa del trabajo.

1.- Contingencias profesionales



1.1.- Accidente de trabajo

Supongamos que estás realizando una tala en un monte, y un árbol en su caída golpea a un compañero provocándole algunas lesiones. Ese accidente, como se ha producido en el trabajo, se llama Accidente de Trabajo (AT). Un accidente de trabajo es toda lesión que el trabajador por cuenta ajena sufra en "sus carnes" por el trabajo.

Observa que se tienen que dar tres circunstancias:

- 1- Que el trabajador lo sea por cuenta ajena, es decir, los trabajadores autónomos o los empleados del hogar no cuentan.
- 2- Que exista lesión en el cuerpo o daños psíquicos o psicológicos. El caso de un golpe con el coche en el que el trabajador salga ileso no es accidente de trabajo, porque no hay lesiones.
- 3- Que tenga que ver con el trabajo. Si nos rompemos una pierna jugando al fútbol con los amigos, evidentemente no es un accidente de trabajo. [Art. 115 LGSS]

1.2.- Enfermedad profesional

Vamos a imaginar ahora otra situación: llevas muchos años trabajando con motosierra, y debido al ruido que emite la máquina, con el paso del tiempo has ido perdiendo oído, hasta que te han diagnosticado sordera. Eso es una Enfermedad Profesional (EP).

Una enfermedad profesional es una enfermedad debida al trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté recogida en una "lista de enfermedades profesionales". [Art. 116 LGSS]

Así que se tienen que dar tres circunstancias:

- 1- Que el trabajo sea por cuenta ajena.
- 2- Que la enfermedad sea consecuencia del trabajo.
- 3- Que esté en la lista de enfermedades profesionales contemplado en la normativa vigente.

Cuando se habla en conjunto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se utiliza el término de **CONTINGENCIAS PROFESIONALES**, mientras que para referirnos a los accidentes y enfermedades que no son de trabajo se emplea el de **CONTINGENCIAS COMUNES**.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE CONTINGENCIAS

132 ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE UN ACCIDENTE Y UNA ENFERMEDAD?

La principal diferencia es que el accidente se produce de forma repentina (ej. me corto con la motosierra), mientras que la enfermedad se contrae de forma más progresiva (ej. me voy intoxicando con un plaguicida, hasta que desarrollo un cáncer).

133 SI VOY CON MI CUADRILLA EN EL TODO TERRENO HACIA UN MONTE EN EL QUE TENEMOS QUE REALIZAR UNA PLANTACIÓN, Y CAEMOS POR UN BARRANCO, ¿SE TRATA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Sí. Los accidentes sufridos al ir o volver del trabajo se conocen como "accidentes in itinere", y tienen la consideración de accidentes de trabajo. [Art. 115.2.a LGSS]

134 ¿QUÉ ES LA LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES?

Es una lista publicada en normativa, que recoge las enfermedades que se consideran profesionales para cada actividad. Por ejemplo, la "hipoacusia o sordera provocada por el ruido", es una enfermedad profesional para la actividad de "talado y corte de árboles con sierras portátiles". [RD 1995/1978]

135 ¿Y SI TENGO UNA ENFERMEDAD DEBIDA AL TRABAJO, PERO QUE NO APARECE EN LA "LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES"?

Las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, tendrán la consideración de AT, siempre que se pruebe que la causa exclusiva de la enfermedad fue la ejecución del trabajo.

En este caso, es el trabajador quien tiene que probar que la única causa de su enfermedad ha sido laboral. [e) del punto 2 del art. 115 de la LGSS].

136 ¿Y SI TENGO UNA ENFERMEDAD O UN DEFECTO ANTERIOR QUE SE ME AGRAVA POR EL TRABAJO?

En este caso, también se consideraría accidente de trabajo. [Art. 115.f LGSS]





2.- Cuando no puedes ir a trabajar: la incapacidad

Si tengo la desgracia de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ¿qué pasos tengo que dar?.

Lo primero que tienes que hacer es acudir a un centro sanitario para que te traten las lesiones. Ese centro será el de la mutua de tu empresa.

Si el médico que te atiende considera que no puedes trabajar por un tiempo, elaborará un **PARTE MÉDICO DE BAJA** y te dará dos copias: una para ti, y otra para que se la entregues al empresario.

Una vez que estés de baja, el médico te hará una revisión todas las semanas. Si después de cada revisión considera que debes seguir de baja, te dará el correspondiente parte de confirmación de baja. Si, por el contrario, cree que ya no necesitas tratamiento médico, te dará un parte de alta.

Cuando no podemos ir a trabajar en un tiempo a causa de un accidente o una enfermedad, se dice que tenemos una **INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)**.

Hasta ahora hemos supuesto que las lesiones van a curarse en un tiempo...pero, ¿qué ocurre cuando son para siempre?. En este caso, se habla de **INCAPACIDAD PERMANENTE**, y existen cuatro grados: parcial, total para la profesión habitual, total para todo trabajo y gran invalidez.

Tal vez te estés preguntando, "y si no voy a trabajar por una incapacidad (temporal o permanente), ¿cómo me gano el pan?". Si tienes una incapacidad, tendrás derecho a una prestación económica de la Seguridad Social. Si la incapacidad se debe a una contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), la prestación será más elevada que si el motivo es una contingencia común (accidente común o enfermedad no profesional).

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LA INCAPACIDAD

137 SI EL MÉDICO ME DA LA BAJA, ¿CUÁNTOS DÍAS TENGO PARA ENTREGAR UNA COPIA AL EMPRESARIO?

Dispones de 3 días.

138 ¿CADA CUÁNTO ME TIENEN QUE DAR EL PARTE DE CONFIRMACIÓN DE BAJA?

El primer parte médico de confirmación de la baja se expide:

- el 4º día de la baja si es contingencia común.
- a los 7 días en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Posteriormente, en los dos casos, se expedirá un nuevo parte de confirmación de baja cada 7 días. [Art. 1.2 RD 575/1997]

139 SI ME DAN DE ALTA, ¿CUÁNDO ME TENGO QUE INCORPORAR A TRABAJAR?

Te debes incorporar el día siguiente al de recibir el Parte médico de alta.

140 ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE BAJA MÉDICA E INCAPACIDAD TEMPORAL?

Incapacidad temporal y baja significan prácticamente lo mismo. La diferencia es que la baja es la certificación por un médico de que tenemos una incapacidad temporal.

141 ¿SE PUEDE ESTAR DE BAJA POR INCAPACIDAD PERMANENTE?

No, la baja es, como vimos antes, la certificación por un médico de una situación pasajera, en la que no puedes trabajar mientras esperas la recuperación de tus lesiones. Si tienes una incapacidad permanente significa que las lesiones son definitivas, por lo que no procede baja.

142 ¿QUÉ ES LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

[Art. 128.1 LGSS]

143 ¿CUÁNDO SE INICIA LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

- Si la causa es una enfermedad común o accidente no laboral, desde el 4º día de la baja.
- Si el motivo es un accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja. [Art. 131.1 LGSS]

144 ¿CUÁL ES EL PLAZO MÁXIMO QUE PUEDE DURAR UNA INCAPACIDAD TEMPORAL?

El plazo máximo será de 12 meses.

145 ¿QUÉ PASA SI AGOTO EL PLAZO MÁXIMO DE 12 MESES DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

Pueden pasar 3 cosas:

- (1) Que te hayas curado. En este caso te darán el alta para que vayas a trabajar.
- (2) Que no te hayas curado y las lesiones sean para siempre. Si ocurre esto, te darán una Incapacidad Permanente.
- (3) Que no te hayas curado y existan posibilidades de que las lesiones puedan mejorar "en unos meses". De suceder esto, podrán ir dando prórrogas a tu Incapacidad Temporal, hasta un máximo de 30 meses desde que se inició.
[Art. 131bis LGSS] , [Art. 128.1.a LGSS]

146 ¿CUÁNDO FINALIZA LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

La prestación puede finalizar por estos motivos:

- Porque haya terminado el plazo máximo establecido (incluidas prórrogas).
- Por alta médica.
- Por pasar a ser pensionista.
- Por no presentarse a los reconocimientos.

[Art. 131bis.1 LGSS]

147 ¿CUÁNDO PIERDO EL DERECHO A INCAPACIDAD TEMPORAL?

El derecho puede ser denegado, anulado o suspendido por:

- Actuación fraudulenta del trabajador beneficiario, para obtener o conservar el subsidio.
- Trabajar por cuenta propia o ajena.
- Rechazar o abandonar el tratamiento sin causa razonable.

[Art. 132 LGSS]

148 ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE QUE SE CONSIDERE UN ACCIDENTE COMO DE TRABAJO O NO?

El que se considere un accidente como accidente de trabajo, o una enfermedad como enfermedad profesional, en lugar de cómo contingencias comunes tiene muchas ventajas **(ver cuadro)** :

- Te piden menos requisitos para concederte la prestación por incapacidad temporal.
- Tienes derecho a prestaciones desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.
- Las prestaciones son mejores.

REQUISITOS PARA CONCEDER PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)	Si es una contingencia común	Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.
	Si es una contingencia profesional	Se considerarán afiliados aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
MOMENTO EN EL QUE NACE EL DERECHO A COBRAR POR I.T.	Si es una contingencia común	Desde el cuarto día de la baja.
	Si es una contingencia profesional	Desde el día siguiente al de la baja.
PRESTACIONES ECONÓMICAS	Si es una contingencia común	El enfermo paga el 40% del tratamiento médico - farmacéutico.
	Si es una contingencia profesional	Tratamiento médico-farmacéutico gratuito.

En caso de enfermedad, tiene que tener un periodo de cotización de **180 días** dentro de los **5 años** inmediatamente anteriores al hecho causante.

En caso de accidente no hace falta periodo previo de cotización.

No se exige periodo previo de cotización.

Durante los **20 primeros días**, el trabajador cobra el **60%** de la base reguladora y después el **75%**.

No sirve para solicitar indemnizaciones al empresario por posibles incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Durante los **20 primeros días** el trabajador cobra ya el **75% de la base reguladora**. Por **negociación colectiva** se puede establecer que en caso de **contingencia profesional** se cubre el **100%** desde el primer día.

Sirve de base para solicitar indemnizaciones por posibles incumplimientos empresariales de la normativa de prevención de riesgos laborales.

149 ¿ME PUEDEN **DESPEDIR** ESTANDO "DE BAJA"?

El estar "de baja", por sí solo no es causa para que te despidan, pero sí pueden hacerlo si hay otro motivo. Por ejemplo, el trabajar durante la baja, es causa de despido.

Eso sí, aunque el despido sea procedente, no supone la finalización de la situación de I.T., y podrás seguir cobrando la prestación.

150 ¿QUÉ PASA SI ESTANDO "DE BAJA" **SE ME ACABA EL CONTRATO**?

Si se te extingue el contrato mientras estás de baja por I.T., seguirás recibiendo las prestaciones económicas aunque el contrato de trabajo haya finalizado.

Si tienes derecho a paro, debes solicitarlo dentro de los 15 días hábiles siguientes a los del alta médica. [Art. 122.3 LGSS]

151 SI PIDO VACACIONES PARA EL MES DE MARZO Y CAIGO DE BAJA UNOS DÍAS ANTES, ¿**PIERDO LAS VACACIONES**?

Si has pedido las vacaciones o las tienes acordadas con el empresario, perderás los días de vacaciones que te coincidan con la baja.

Si no hay una fecha fijada con antelación, tendrás derecho a ellas. [Convenio OIT nº 132, Sentencias del Tribunal Central de Trabajo 25/02/85 y 22/10/87]

152 SI ESTOY DE BAJA, ¿**CUENTAN ESOS DÍAS PARA EL CÁLCULO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**?

Las pagas extra se abonan en proporción al tiempo de trabajo y no en proporción al tiempo de baja, salvo norma, acuerdo o convenio en contra.

[Sentencias del Tribunal Central de Trabajo 19/04/85 y 24/09/84]

153 ¿**LOS DÍAS QUE ESTOY DE BAJA CUENTAN PARA EL CÓMPUTO DE LAS VACACIONES**?

Sí, los días de I.T., se computan como días trabajados a los efectos del cálculo del período vacacional que corresponda.

[Sentencias del Tribunal Central de Trabajo 19/04/85 y 24/09/84]

154 ¿QUÉ PASA CUANDO NO HE ACABADO LA REHABILITACIÓN Y ME DAN EL ALTA PARA IR A TRABAJAR?

En este caso tendrás que hacer la rehabilitación necesariamente en horario de trabajo.

155 SI TENGO QUE FALTAR DEL TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD POR TAN SÓLO UN DÍA, ¿ME TIENEN QUE DAR LA BAJA MÉDICA POR ESE DÍA O BASTA CON UN JUSTIFICANTE?

Te tienen que facilitar la baja. Si te dan tan sólo un justificante podrías tener problemas a la hora de acreditar una ausencia de 8 horas de tu puesto de trabajo.

Recuerda que no existe periodo mínimo para la situación de incapacidad temporal, ya que la ley tan sólo limita el máximo (30 meses).

156 ¿QUÉ OCURRE SI HE TENIDO UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL POR UNA INFRACCIÓN COMETIDA POR EL EMPRESARIO?

Este es el caso de que, por ejemplo, el empresario no haya cumplido con su obligación de darte la formación en materia de prevención de riesgos que vimos en la Primera Parte.

Si ocurre esto, el empresario tendrá que pagarte un dinero, que se llama "recargo en las prestaciones de la Seguridad Social", es decir, que aparte de tu subsidio por incapacidad, el empresario tendrá que pagar otra cantidad a mayores por haber incumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. [Art. 123 LGSS]



3.- Las mutuas

¿Sabes a quién corresponde correr con los costes derivados de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales?. Lo has adivinado: al empresario.

En otros tiempos, si un empresario tenía la desgracia de tener varios trabajadores accidentados, podría verse metido en verdaderas dificultades para soportar los gastos que se le avecinaban. Por esta razón, los empresarios decidieron asociarse en "mutuas", y pagar entre todos una cuota asumible, para crear un fondo común del que tirar en caso de que se accidentasen trabajadores.

Actualmente viene a ser algo parecido, pero en lugar de estar todo en manos de las mutuas, está tutelado y controlado por la Seguridad Social. Se puede decir que hoy en día, las Mutuas "colaboran" con la seguridad social en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así pues, si tienes un accidente o enfermedad común, tendrás que ir a tu médico de cabecera de la Seguridad Social, pero si tienes un accidente o enfermedad laboral, deberás hacerlo al médico de la mutua.

RESPUESTAS A TUS PREGUNTAS.... SOBRE LAS MUTUAS

157 ¿QUÉ SON LAS MUTUAS (DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)?

Son asociaciones de empresarios que colaboran con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son entidades sin ánimo de lucro, es decir, que no pueden "enriquecerse". [Art. 68.1 LGSS]

158 O SEA, QUE UN EMPRESARIO DEBE ESTAR ASOCIADO A UNA MUTUA PARA QUE LE GESTIONE LAS CONTINGENCIAS DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES, ¿O NO?

Es voluntario. La empresa puede elegir libremente a qué Mutua asociarse o incluso si quiere que estas contingencias sean cubiertas por la propia Seguridad Social.

159 SI SUFRO UN ACCIDENTE EN EL TRABAJO, ¿TENGO QUE IR A LA MUTUA?

Sí, acude al centro de la Mutua que tu empresa tenga concertada. En caso de que sea una urgencia acude al centro sanitario más próximo al lugar del accidente (aunque no sea de la Mutua), y llama a la oficina de la Mutua para que te asesore.

160 ¿PUEDE UNA MUTUA LLEVARME LAS CONTINGENCIAS COMUNES?

Sí, siempre y cuando tu empresa haya contratado las contingencias comunes con ella.

[Art. 69 RD 1993/1995 Reglamento de Colaboración Mutuas]

161 ESTANDO DE BAJA POR CONTINGENCIA COMÚN, POR EJEMPLO UNA GRIPE, ¿PUEDE LLAMARME EL MÉDICO DE LA MUTUA PARA HACERME UN CHEQUEO?

Sí, pero sólo si tu empresa ha contratado a la Mutua la gestión económica de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes.

162 ¿QUÉ PASA CUANDO HE TENIDO UN PROBLEMA DE SALUD POR EL TRABAJO Y EN LA MUTUA NO QUIEREN DARME LA BAJA Y ME ENVIAN A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Si has tenido un accidente de trabajo, lo normal es que no tengas problemas para que la Mutua asuma la baja. Tampoco suele haber pegos en el caso de que tengas una enfermedad que esté en el cuadro de enfermedades profesionales. Los problemas pueden venir

cuando tengas una enfermedad por el trabajo, que no esté incluida en ese cuadro de enfermedades profesionales, ya que puede que la Mutua no considere que sea una contingencia profesional. A ti te interesa que te lo consideren accidente de trabajo, y no enfermedad común, por lo que si alguna vez te ocurre esto, **debes actuar así:**

- Acude al médico de la Mutua, y dile que según el artículo 115, número dos, apartado e) de la LEY GENERAL de la Seguridad Social, este tipo de enfermedades tienen la consideración de accidentes de trabajo.
- En el caso de que el paso anterior no diese resultado, acude al médico de cabecera de la Seguridad Social para que te dé la baja, e indícale la relación de tu enfermedad con el puesto de trabajo.
- Si el médico de cabecera considera que es una contingencia profesional, te remitirá al EVI (ya veremos qué es esto) para que te la reconozca como accidente de trabajo.
- Si el médico no te remite al EVI, tú por tu cuenta, podrás solicitar que te atiendan en el EVI para que te consideren tu enfermedad como contingencia profesional. ¿Dónde lo solicito?: a través de la Inspección Médica.

Si no estás de acuerdo con la resolución del EVI, puedes recurrir esta decisión en la vía judicial, a través del Juzgado de lo Social.

163 ¿Y SI EL MÉDICO ME DA EL ALTA PERO YO CONSIDERO QUE AÚN NO ESTOY PARA TRABAJAR?

Cuando el médico de la mutua nos da el alta y no estemos de acuerdo con la misma, la podremos impugnar. [Art. 69 LPL]

164 ¿CÓMO SE IMPUGNA UN ALTA MÉDICA?

Un alta médica se impugna mediante una reclamación en vía administrativa. Esa reclamación la puedes interponer tú mismo en los 30 días siguientes a la fecha en que se te notifica el alta médica, ante el Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.). Si la contestación es negativa o inexistente, podrás acudir a la vía judicial (Juzgado de lo Social). [Art. 125 Ley RJPAC y PAC]

165 ¿QUÉ PUEDO HACER SI EL MÉDICO DE LA MUTUA ACTÚA DE FORMA INCORRECTA?

Si en la asistencia sanitaria, el médico de la mutua realiza una práctica incorrecta (tratamiento inadecuado, error en el diagnóstico, etc), lo que debemos hacer es formular una Reclamación Previa al Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.). Esta reclamación previa, la debe formular el paciente, y una vez presentada, el I.N.S.S. pedirá a los EVIs (Equipos de Valoración de Incapacidades) que emitan un informe sobre la supuesta mala praxis. A la vista de dicho informe el I.N.S.S. procederá en consecuencia.

166 ¿QUÉ ES ESO DE LOS EVI?

Los EVI son los Equipos de Valoración de Incapacidades. Forman parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y están integrados por médicos, inspectores de trabajo, etc.

Entre sus funciones están las de

- Determinar si una enfermedad es profesional o común cuando le sea solicitado.
- Decidir si hay que prorrogar una I.T. por posible mejoría.
- Otras.

[Arts. 2 y 3 RD 1300/1995]

167 SI TENGO QUE HACER REHABILITACIÓN Y ME TENGO QUE DESPLAZAR HASTA LA MUTUA, ¿CÓMO VOY Y QUIÉN CORRE CON LOS GASTOS?

Si no puedes desplazarte por tus propios medios, por tener lesiones que te lo impidan, la mutua debe poner a tu disposición un medio de locomoción para que puedas acudir a la rehabilitación. En caso de que puedas trasladarte por ti mismo, dependerá de si usas transporte público o no. Si usas transporte público, la mutua correrá con los gastos, pero si acudes, por ejemplo, en tu coche, la mutua no se hará cargo.

Por cierto, cuando puedes acudir por tus propios medios, las mutuas dicen que tienes "alta de movilidad".

Y RECUERDA QUE...

PARA MÁS INFORMACIÓN,
PUEDES ACERCARTE A LA SEDE
DE COMISIONES OBRERAS MÁS
CERCANA A TU LOCALIDAD

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Todas las definiciones que te interesa conocer...

ACCIDENTE DE TRABAJO: Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

BAJA MÉDICA: Situación de incapacidad temporal del trabajador certificada por el médico que ha realizado el reconocimiento de su estado de salud.

BASE REGULADORA: Cifra que sirve para calcular la cantidad y duración de las prestaciones de los beneficiarios de la Seguridad Social. Para determinarla se tienen en cuenta las remuneraciones y el tiempo de cotización.

CARNÉ DE MANIPULADOR DE PLAGUICIDAS: Documento expedido por la Junta de Castilla y León que acredita a un trabajador para que pueda trabajar con productos plaguicidas.

COMITÉ DE EMPRESA: Órgano formado por los representantes de los trabajadores, para defender sus intereses en la empresa. Se constituye en empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: Órgano en el que se reúnen los trabajadores a través de los delegados de prevención con los representantes del empresario, para defender sus intereses en materia de prevención de riesgos laborales.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todo aspecto del trabajo que puede influir en los riesgos laborales.

CONSULTA: Acción o efecto de pedir parecer, dictamen o consejo.

CONTINGENCIAS COMUNES: Accidentes que no son de trabajo y enfermedades que no son profesionales.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES:
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CONTRATISTA: Persona o empresa contratada por el promotor para ejecutar una obra.

CONVENIO COLECTIVO: Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales.

COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA OBRA: Miembro de la Dirección Facultativa que se encarga de coordinar la prevención en una obra en la que intervienen más de un contratista.

CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES: Lista publicada en una "disposición legal", en la que constan las enfermedades que se consideran profesionales para cada actividad laboral.

DAÑO: Enfermedad, patología o lesión.

DECIBELIO: Unidad en que se mide la intensidad del ruido.

DELEGADO DE PERSONAL: Representante de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que tengan entre 6 y 49 trabajadores.

DELEGADO DE PREVENCIÓN: Representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

DELEGADO SINDICAL: Representante de la sección sindical de una empresa o centro de trabajo.

DESPIDO DISCIPLINARIO: Despido de un trabajador por haber cometido un incumplimiento grave y culpable. En este caso el trabajador no tiene derecho a cobrar ninguna indemnización.

DESPIDO IMPROCEDENTE: Es aquel que se produce cuando no quedan acreditadas las causas o motivos alegados para el despido procedente o cuando no se han cumplido las exigencias legales establecidas.

En caso de despido improcedente, se tendrá derecho a una indemnización de 45 días por cada año trabajado.

DESPIDO OBJETIVO O PROCEDENTE: Aquel que puede producirse por una de los 4 siguientes motivos: que el trabajador se vuelva "no apto" para un trabajo, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto, necesidad de quitar puestos de trabajo en la empresa o faltas de asistencia. En caso de despido objetivo, se tendrá derecho a una indemnización de 20 días por cada año trabajado.

DIRECCIÓN FACULTATIVA: Técnico o técnicos nombrados por el promotor para que dirijan y controlen la ejecución de una obra.

DIRECTOR DE OBRA: Miembro de la dirección facultativa que dirige la obra, y comprueba que se adapta al proyecto.

DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD DE UN EQUIPO DE TRABAJO: Aparatos o mecanismos que el fabricante pone a un equipo de trabajo con el fin de preservar la seguridad del que lo va a utilizar.

EMERGENCIA: Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata.

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL: Empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (la "empresa usuaria"), con carácter temporal, trabajadores contratados por ella.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, y que esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales.

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL: Cualquier equipo que se pone al trabajador para que le proteja de algún riesgo.

EQUIPOS DE TRABAJO: Todas aquellas máquinas, herramientas o instrumentos que se utilizan en el trabajo (motosierras, bulldozers, palas, camiones, etc)

EQUIPO DE VALORACIÓN DE INCAPACIDADES: Equipo de especialistas adscrito al INSS, encargado, entre otras cosas, de examinar las situaciones de incapacidad de trabajadores y emitir informes al director del INSS.

ESTUDIO EPIDEMIOLÓGICO: Estudio de las enfermedades que afectan transitoriamente a muchas personas en una empresa o lugar determinado.

EVALUACIÓN DE RIESGOS: Documento que contiene una "medición" de los riesgos que no se han podido evitar, con el fin de conocer si son tolerables y se pueden asumir, o si no lo son y hay que adoptar medidas para reducirlos.

FICHA DE SEGURIDAD DE UN PRODUCTO QUÍMICO: Documento elaborado por el fabricante del producto, que contiene toda la información que pueda ser útil para la seguridad de todos aquellos que tengan que manipular, transportar, almacenar, etc, el producto.

FITOSANITARIO: Compuesto químico utilizado para beneficiar la salud de determinadas plantas.

FORMACIÓN: Proceso encaminado a conseguir que un trabajador adquiera los conocimientos y habilidades necesarios para poder desarrollar su trabajo con seguridad.

HORA EXTRAORDINARIA: Hora trabajada a mayores de la jornada ordinaria de trabajo.

IMPUGNAR: Reclamar contra una resolución.

INCAPACIDAD PERMANENTE: Situación en la que se encuentra el trabajador que tiene una alteración permanente de salud que le limita o imposibilita para trabajar.

INCAPACIDAD TEMPORAL: Situación en la que se encuentra el trabajador que no puede trabajar temporalmente y necesita asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

INFORMACIÓN: Acción o efecto de poner algo en conocimiento de otros.

INFRACCIÓN: Quebrantamiento de una ley.

INSPECCIÓN DE TRABAJO: Servicio público que vigila y controla el que se cumpla la normativa sobre prevención de riesgos laborales; en el caso de incumplimiento o infracción, exigirá las responsabilidades a quien corresponda.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL: Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que gestiona y administra las prestaciones económicas de la Seguridad Social, y reconoce el derecho a las prestaciones sanitarias.

JORNADA DE TRABAJO: Tiempo de trabajo diario.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Ley básica que regula la prevención de los riesgos que se debe realizar en las empresas.

LIBRO DE INCIDENCIAS: Libro "en blanco" que debe constar en los centros de trabajo de las obras de construcción, en poder del Director de la Obra (o del Coordinador si hay más de una contratista), para que se anoten en él los incumplimientos preventivos de la obra.

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS: Acción y efecto de trabajar cargando con objetos pesados, de manera que puede verse afectada la espalda.

MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: Operaciones y cuidados que hay que realizar para que los equipos funcionen adecuadamente.

MANUAL DE INSTRUCCIONES APORTADO POR EL FABRICANTE: Folleto que realiza el fabricante de un equipo con las instrucciones relativas a la utilización, mantenimiento, etc, del mismo.

MARCADO CE: Para poder comercializar en la Unión Europea un equipo, el fabricante debe cumplir una serie de requisitos que le impone la normativa de seguridad. Cuando es así, le podrá poner las letras CE y vender el equipo.

MEDIDA PREVENTIVA: Todo aquello que se hace para prevenir accidentes.

MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA: Representante de los trabajadores que pertenece al comité de empresa.

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Asociación de empresarios que colabora con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo accidentes profesionales. Son entidades sin ánimo de lucro.

PARTE DE ALTA:

Certificado médico que pone fin a una baja médica.

PARTE DE BAJA:

Certificado médico que inicia una baja médica.

PARTE DE CONFIRMACIÓN DE LA BAJA: Certificado médico que acredita que un trabajador que está de baja médica, debe seguir en esta situación.

PARTICIPACIÓN: Acción o efecto de tomar parte en algo.

PLAGUICIDA: Compuesto químico que se utiliza para luchar contra las plagas que atacan a la vegetación.

PLAN DE PREVENCIÓN: Documento para planificar y organizar la prevención en la empresa. Incluye la Evaluación de los Riesgos laborales.

PLAN DE SEGURIDAD DE UNA OBRA: Documento para planificar y organizar la prevención de riesgos laborales en una obra de construcción concreta.

PRESTACIÓN: Ayuda que la Seguridad Social da a sus beneficiarios, en dinero o en especie, para atender situaciones de necesidad.

PREVENIR LOS RIESGOS: Poner los medios para evitar o reducir los riesgos.

PRIMEROS AUXILIOS: Cuidados que se dan a las personas accidentadas o con enfermedad antes de que sean atendidos por personal médico.

PROMOTOR: Persona o empresa por cuenta de la quien se hace una obra.

PROTEGER: Poner los medios para minimizar los daños.

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD: Documentos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, en los que se establecen las pautas a seguir para realizar la vigilancia de la salud para algunos riesgos concretos.

RECONOCIMIENTO MÉDICO: Examen médico que se practica a un trabajador para conocer su estado sanitario. Puede ser tanto de vigilancia de la salud como para seleccionar al personal antes de su contratación.

RECURSOS PREVENTIVOS: En algunas ocasiones, el empresario debe ordenar la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo. Esos Recursos Preventivos serán uno o varios miembros de los Servicios de Prevención, o trabajadores que no formen parte de los Servicios de Prevención, pero que tengan experiencia en los trabajos y una formación mínima (Curso Básico) en prevención de Riesgos.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: Trabajadores elegidos por sus compañeros para que defiendan sus intereses ante el empresario.

RESPONSABLE: Obligado a responder ante la ley en caso de incumplimiento.

RIESGO: Posibilidad de sufrir un daño.

RIESGO GRAVE E INMINENTE: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

RIESGO INTOLERABLE: Aquel que por su importancia, necesita ser reducido.

RIESGO TOLERABLE: Aquel que debido a la reducida probabilidad de que se materialice, o a los escasos daños que es susceptible de provocar, puede asumirse.

RITMO DE TRABAJO: Velocidad a la que se trabaja.

RUIDO: Sonido "agresivo" para el trabajador.

SANCIONAR: Aplicar la pena que una ley establece para los que la infringen.

SECCIÓN SINDICAL: Conjunto de trabajadores de una empresa o centro de trabajo, que están afiliados a un mismo sindicato.

SEGURIDAD SOCIAL: Organización estatal que se ocupa de atender determinadas necesidades económicas y sanitarias de los ciudadanos.

SERVICIO DE PREVENCIÓN: Grupo de técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales que asesoran al empresario para que cumpla sus obligaciones en materia de salud laboral. Puede ser interno, formado por trabajadores de la empresa, o ser una entidad externa.

SUBCONTRATISTA: Persona o empresa contratada por el contratista (que pasará a ser el empresario principal) para ejecutar una obra.

TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE: Trabajador que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA: Aquel trabajador que, voluntariamente, firma un contrato con un empresario para prestarle de forma habitual, personal y directa su mano de obra a cambio de una remuneración.

VIGILANCIA DE LA SALUD: Control sistemático y continuo de las enfermedades y lesiones de origen profesional con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
PRL:	Prevención de Riesgos Laborales
EPI:	Equipo de Protección Individual
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo
dB :	Decibelio
ET:	Estatuto de los trabajadores
RD:	Real Decreto
Art:	Artículo
IT:	Incapacidad Temporal
AT:	Accidente de Trabajo
EP:	Enfermedad Profesional
EVI:	Equipo de Valoración de Incapacidades

LOCALES Y SEDES DE CC.OO. EN CASTILLA Y LEÓN

UNION PROVINCIAL DE AVILA

Plaza de Santa Ana, 7
05001 - Ávila
Teléf.: 920/22 25 64
Fax: 920/25 24 07

UNION PROVINCIAL DE LEON

Roa de Vega, 21
24001 - León
Teléf.: 987/23 49 59
Fax: 987/22 62 28

UNION PROVINCIAL DE SALAMANCA

Arco de la lapa, 2, 4º
37001 - Salamanca
Teléf.: 923/26 44 64
Fax: 923/26 17 34

UNION PROVINCIAL DE SORIA

Vicente Tutor, 6
42001 - Soria
Teléf.: 975/23 36 44
Fax.: 975/22 54 58

UNION PROVINCIAL DE ZAMORA

Plaza de Alemania, 1 - 5ª y 6ª
planta
49014 - Zamora
Teléf.: 980/52 27 78
Fax: 980/51 39 59

UNION PROVINCIAL DE BURGOS

San Pablo, 8 - 4ª planta
09002 - Burgos
Teléf.: 947/25 78 00
Fax: 947 /25 77 99

UNION PROVINCIAL DE PALENCIA

Pz. Abilio Calderón, 4 - 2ª planta
34001 - Palencia
Teléf.: 979/74 14 17
Fax: 979/70 08 25

UNION PROVINCIAL DE VALLADOLID

Plaza Madrid, 4 - 4ª planta
47001 - Valladolid
Teléf.: 983/29 16 17
Fax.: 983/30 98 24

UNION PROVINCIAL DE SEGOVIA

Severo Ochoa, 2
40002 - Segovia
Teléf.: 921/42 01 51
Fax: 921/42 24 84

SECRETARÍA REGIONAL DE MEDIO AMBIENTE

Pz. Madrid, 4 - 7ª planta
47001 - Valladolid
Teléf.: 983/39 15 16
Fax: 983/20 32 56

medioambiente-cyl@cleon.ccoo.es