

## Modificación de la Ley de Prevención. Mejor que no emprendan más.

### Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, queda modificada en los siguientes términos:

Artículo 39. Prevención de riesgos laborales en las PYMES.

Uno. Se modifica el artículo 30.5, que queda redactado del siguiente modo:

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. **La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.»**

Dos. Se añade una Disposición adicional decimoséptima con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de

sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

CC.OO. ha mostrado su rechazo al contenido de la modificación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales introducida por el Gobierno en la Ley de apoyo a los emprendedores. El sindicato denuncia que el Gobierno ha realizado estos cambios sin contar con la preceptiva opinión de los agentes sociales presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pero no se limita al contenido de la reforma sino también al procedimiento empleado para llevarla a cabo. La propia Ley de prevención contempla entre las funciones de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) las de informar y formular propuestas en relación con cambios de disposiciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo. La CNSST no ha conocido esta propuesta de reforma con anterioridad a su publicación en el BOE".

Esta falta de consulta es todavía más sangrante si tenemos en cuenta que en estos momentos en la propia Comisión se está negociando la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2020, documento que deberá fijar las políticas generales de prevención de riesgos laborales en España para dicho período.

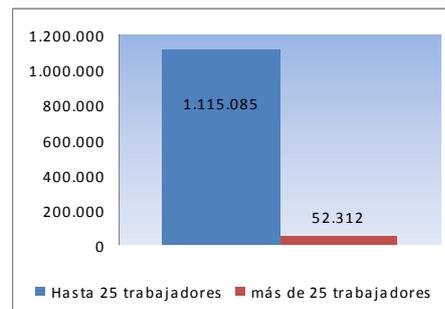
Por otro lado la primera de estas modificaciones corresponde al artículo 30.5 de la Ley sobre riesgos laborales y faculta al empresario para asumir personalmente la realización de la actividad preventiva en la empresa cuando ésta ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando disponga de un único centro de trabajo. A juicio de CC.OO., esta medida sólo contribuirá a una disminución de la calidad de la prevención en este tipo de empresas, que ya no tendrán la obligación de designar trabajadores para dicha actividad

o de constituir servicios de prevención que garantizarán la profesionalidad de los responsables de dichas actuaciones en la organización.

Según datos de la Seguridad Social que se muestran en el gráfico, las empresas de hasta 25 trabajadores inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social o el Régimen de la Minería del Carbón son actualmente (agosto 2013) 1.115.085, y las de más de 25 trabajadores, 52.312.

En principio, la mayoría (un 95%) de las empresas podrían acogerse a esa nueva posibilidad si se dan las circunstancias de presencia y capacidad del empresario. Aunque éste porcentaje quedará reducido debido a que según recoge el artículo 11 punto 1b del **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**, excluye de la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de las actividades desarrolladas en la empresa, las que estén incluidas en el Anexo I del citado Real Decreto; actividades de especial peligrosidad.

Esperemos aún así, que éste artículo de la Ley 14/2013 quede sin efectiva aplicación en beneficio de la actividad preventiva.



## LA ASESORÍA RESPONDE

Se ha realizado la evaluación de riesgos labores en mi empresa y el servicio de prevención ha comunicado a la dirección que deberemos realizar un procedimiento de medidas de emergencias y su puesta en práctica. La empresa nos han asignado a unos cuantos compañeros como equipos de intervención y de alarma, y evacuación. ¿Están obligados los trabajadores a aceptar ser designados encargados de poner en práctica las medidas de emergencia?

A priori sí. El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la obligación empresarial de "(...) analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas (...)".

Designar a los trabajadores más adecuados para la puesta en práctica de las medidas de emergencia es, además de una obligación empresarial, una facultad propia de su función de dirección. Relacionada con esta facultad la siguiente normativa establece deberes laborales de los trabajadores:

- Artículo 5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).
- Artículo 29.2.6 de la LPRL.

Consideramos que la designación debe ser aceptada por el trabajador designado, salvo que pueda justificar que no es persona apta, en particular por los siguientes motivos:

a) Incompatibilidad con su puesto de trabajo

Se daría si el trabajador tuviera encomendadas unas funciones laborales que impidieran el desempeño de las medidas de emergencia, por ejemplo, por su ubicación o presencia en el centro de trabajo, imposibilidad de abandonar su puesto ni siquiera temporalmente u otras razones objetivas.

b) Incompatibilidad con sus capacidades personales Se produciría si la persona no dispone de los conocimientos y/o habilidades

suficientes para ejercer las funciones encomendadas, o en caso de incapacidad física que no se lo permita.

Aunque su aplicación obligatoria queda limitada a la lista de actividades incluidas en su anexo I, la Norma Básica de Autoprotección aprobada recientemente (R.D. 393/2007, de 23 de marzo), en su punto 1.5, establece de forma explícita las obligaciones del personal de las actividades: "El personal al servicio de las actividades reseñadas en el Anexo I tendrá la obligación de participar, en la medida de sus capacidades, en el Plan de Autoprotección y asumir las funciones que les sean asignadas en dicho Plan."

Por todo lo indicado anteriormente, dándose la aptitud del trabajador para el desempeño de las medidas de emergencia, entendemos que debería aceptar su designación.

A continuación exponemos seis medidas a adoptar en la designación de los trabajadores, basadas en el marco jurídico pero desde la perspectiva de la gestión de la seguridad:

1. Adecuación entre las funciones del puesto de trabajo y las funciones asignadas en el plan de emergencia. Para cumplir correctamente con determinadas funciones se requieren conocimientos especializados sobre la organización y los procesos y estos conocimientos los tienen trabajadores y trabajadoras que ocupan determinados puestos de trabajo en la empresa.

2. Consulta a los trabajadores La designación será consultada previamente con los trabajadores de acuerdo con el art. 33.1.c. de la LPRL. La respuesta de los representantes no tiene carácter vinculante para el empresario, según el artículo 36.4 LPRL, pero obliga a este último a motivar su desatención a las objeciones o propuestas formuladas

3. Informar al trabajador por escrito, sobre su designación y sus obligaciones

4. Proporcionar formación adecuada

5. Proporcionar los medios adecuados

6. Motivar a los trabajadores designados



Los trabajadores designados deben conocer exactamente su participación en las medidas de emergencia, gozando de los conocimientos necesarios para la puesta en práctica de las funciones que se le encomiendan. Recibirán formación adecuada, al objeto de que conozcan sus responsabilidades en caso de emergencia, concretadas en las actividades que deberán llevar a cabo durante la misma. Ésta formación se impartirá siempre que sea posible en horario laboral y, en caso contrario, debería descontarse de la jornada o abonarse como horas extraordinarias.

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS





## PUBLICACIONES



### “El etiquetado de los productos químicos está cambiando.”

De esta forma tan periódica la Comisión Europea ha titulado un [breve folleto](#) que ha publicado recientemente (agosto de 2013) en los veinticuatro idiomas oficiales de la UE, sobre los cambios que ya han empezado a producirse en el etiquetado reglamentario de los productos químicos en la Unión Europea.

Estos cambios son el resultado de que la Unión Europea decidió hace algunos años adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de las Naciones Unidas (SGA), que está en curso de adopción en todo el mundo para mejorar y armonizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras. En los próximos años, la nueva legislación conocida como «Reglamento CLP» modificará la manera de clasificar los productos químicos para determinar sus peligros y la forma de presentar esa información en las etiquetas y fichas de datos de seguridad (FDS). El folleto destaca también algunas de las diferencias importantes entre el nuevo sistema y el antiguo, que van mucho más allá de una sustitución de pictogramas.

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

### La Ley de Prevención de Riesgos Laborales cumple su mayoría de edad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) alcanzará su 'mayoría de edad' el 8 de noviembre del 2013, tras 18 años en vigor. “Tenemos una Ley de las mejores del mundo que desarrolla la Directiva europea dotando al riesgo laboral de una misión preventiva”, en palabras de **Javier Tobajas, experto en Prevención de Riesgos Laborales**, sin embargo, en los 18 años de vida de la norma se han realizado más de 25 modificaciones efectuadas en la propia Ley o a través de adecuaciones en los reglamentos con el objetivo de llegar eficazmente a todos los ámbitos de la actividad laboral. En 1995, situó a España entre los países punteros en la materia, pero la realidad de su práctica habitual en el ámbito laboral sigue poniendo de manifiesto graves carencias en el rigor de su aplicación. La falta de resultados más eficaces, asegura Tobajas, es que “más allá de este aspecto formal, en su aplicación práctica, supone que las empresas valoran la prevención de riesgos laborales más como una imposición que como algo bueno.”

En la balanza figuran algunos aspectos positivos, como por ejemplo la reducción de la mortalidad. Entre 2000 y 2012, la cifra de fallecidos ha disminuido tanto en números absolutos (de 1.580 a 444) como relativos (de 9,2 a 3,8 por cada 100.000 habitantes en jornada laboral). Sin embargo, aún estamos lejos de los indicadores de los países de nuestro entorno. En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), los trabajadores encuestados declararon estar expuestos a riesgos ambientales, demandas o exigencias físicas importantes y riesgos de tipo psicosocial. Además, según los últimos datos de esta Encuesta, un 17% de los trabajadores españoles declara que su estado de salud ha sido “regular, malo o muy malo”, por lo que se debe reconocer que la aplicación de la LPRL tiene aún recorrido de mejora. En referencia a la reducción de la siniestralidad laboral, los expertos valoran positivamente el descenso, pero se recuerda que la existencia de un solo accidente mortal o grave supone en sí mismo un fracaso del sistema. El balance de los 18 años de la LPRL se completa con una serie de propuestas constructivas, entre las que destacan tres:

- Necesidad de simplificar, racionalizar y homogeneizar la ley, de forma que cada uno de los actores pueda ejercerla en función de su dimensión o sector de actividad, con menor incertidumbre y partiendo del desarrollo de sus propias estrategias competitivas, y no mediante la aplicación mecánica de unos patrones indiferenciados.
- Es imprescindible que las empresas dispongan de información cuantificable que les permita cambiar de punto de vista sobre la prevención, pasando de la visión de coste a la de inversión que mejora el clima laboral, la imagen de la empresa y la rentabilidad. Para ello, es necesario implicar a la Dirección de la empresa para que integre ese nuevo punto de vista en los procesos y responsabilidades.
- La ausencia de un modelo claro por parte de las administraciones está provocando en época de crisis una reestructuración no ordenada del sector de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), con una pérdida de buena parte del capital empresarial y humano atesorado desde la promulgación de la LPRL en 1995.



## NOTICIAS BREVES

Fallece atropellado un trabajador municipal al bajar a una arqueta. E. M., de 64 años de edad, se encontraba trabajando en la Plaza Mayor Tubilla del Lago (BU) e iba a introducirse por la trampilla de la arqueta cuando otro vecino del municipio que llegaba a la plaza con su vehículo pasó con su coche por encima.

Fallece un trabajador herido en un accidente laboral en un taller situado en el centro comercial Rio Shopping en Arroyo de la Encomienda (VA) cuando fue arrollado por un todoterreno. Él y un compañero intentaban colocarlo en la plataforma elevadora, en los raíles de la plataforma. De pronto el turismo, que era automático, se salió de los raíles, sin que aún se conozcan los motivos por los que ocurrió, y atropelló al mecánico, que quedó atrapado entre el coche y la mesa de equilibrado de la dirección. El golpe se produjo a la altura del tórax.

Investigadores de la Universidad Politécnica de Valencia han desarrollado una herramienta matemática que facilita la identificación de los empleados con mayor motivación a la hora de desempeñar su trabajo en una empresa. Las recompensas económicas, la dignidad en el desarrollo de su profesión y el reconocimiento por parte de los superiores son algunos de los factores motivadores.

La semana 43 de cada año tiene un "nombre" o un "destino": es la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinada a nivel nacional por el INSHT una celebración, que este año tendrá lugar del 21 al 25 de octubre y que estará centrada en la actual campaña "Lugares de trabajo saludables. Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Un juzgado de Palma ha condenado a cinco empresarios del sector de la construcción a un año de prisión por un grave accidente laboral ocurrido en 2006 en el que un obrero sufrió una caída desde cuatro metros de altura que le costó la vida. El operario se precipitó por un hueco desde el primer piso al suelo de la planta baja de la vivienda. El agujero no contaba con las medidas de protección y de seguridad pertinentes. Además, según el fiscal, no se utilizaron ameses ante el riesgo de caída, ya que no estaban a disposición de los empleados y tampoco existía un punto de anclaje fijo.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- **Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.** <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/31/pdfs/BOE-A-2013-8381.pdf>

La orden se considera el instrumento idóneo para transponer la Directiva 2010/32/UE ya que las previsiones contenidas en la misma son un desarrollo del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Las disposiciones de esta Orden se dirigen a evitar las infecciones, causadas por agentes biológicos, a las que el personal sanitario queda expuesto como consecuencia de heridas causadas por instrumental sanitario cortopunzante.

- **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 3 de mayo de 2011, sobre el derecho a la prestación por riesgo durante la lactancia natural**

La trabajadora dio a luz, optando por la lactancia natural para alimentar al hijo. Su puesto de trabajo en HOSPITAL era de farmacéutica hospitalaria. Solicitó la prestación por riesgo durante la lactancia, amparándose en que ha de preparar fórmulas magistrales con utilización de agentes químicos y biológicos que pueden suponer riesgos para el lactante (preparación de soluciones de *mycobacterium bovis*, de productos citostáticos, inmunosupresores, antivirales y disolventes orgánicos). - En el expediente no existe otro puesto sin el expresado riesgo. La prestación le fue denegada por el INSS, y por el Juzgado de lo Social, pero concedida por Tribunal Superior de Justicia, ante lo cual, el INSS interpuso recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

El TS revoca la sentencia del TSJ y confirma la denegación de la prestación acordada en su día por el INSS y ratificada por el Juzgado de lo Social, basándose en que no existe descripción suficientemente minuciosa de la incidencia de los riesgos presentes en el HOSPITAL sobre la lactancia natural.