



**Guía de
Preguntas
Frecuentes sobre
Prevención de
Riesgos
Laborales**

Copyright: Centro de Investigación y Formación de Empresas, S.A.L.

Diseño y maquetación: Studio Velero
Depósito legal: M-41426-2011



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Comunidad de Madrid

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

ÍNDICE



PRESENTACIÓN 4

1. INTRODUCCIÓN 5

2. METODOLOGÍA 7

3. ABREVIATURAS UTILIZADAS 8

4. PREGUNTAS Y RESPUESTAS 9

1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN 10

2. SEGURIDAD EN EL TRABAJO 26

3. HIGIENE INDUSTRIAL 48

4. ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA 55

5. MEDICINA DEL TRABAJO 65

ANEXOS 80



PRESENTACIÓN

LA ÚNICA ha firmado un convenio de colaboración, a través de CEIM, con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid para realizar una campaña de prevención de riesgos laborales. Esta guía es parte de la presente campaña 2011.

Después de varios años de promoción de la cultura preventiva en el sector, hemos ido acumulando una serie de preguntas a las que estamos dando respuesta con esta publicación. Se han agrupado por temas para facilitar su consulta porque esta guía, más que una narración, es un texto de referencia para resolver dudas, aunque esperamos que su lectura también sea amena.

Esta publicación es el resultado de vuestras aportaciones y del esfuerzo del equipo técnico de LA ÚNICA al elaborar las respuestas, por lo que agradecemos vuestra colaboración así como la confianza depositada, por parte del IRSST y de CEIM, en nuestros proyectos.

José Luis Molina Herrero
Presidente de LA ÚNICA

“Con la prevención ganamos todos”



1 INTRODUCCIÓN

Estas primeras líneas pretenden enmarcar el contexto de la publicación y aportar algunos conceptos básicos sobre prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fue promulgada en 1995, como transposición de una Directiva Europea, y posteriormente, en 1997, fue desarrollada por diversos reales decretos y otra normativa.

Del análisis de esta normativa se deducen, entre otras, dos importantes cuestiones: la responsabilidad de los empresarios en esta materia y la intención del legislador de reducir la siniestralidad previniendo los riesgos y aumentando los niveles de seguridad de los centros de trabajo.

Responsabilidad y prevención son los dos aspectos destacados de toda la normativa laboral en materia preventiva. Por lo tanto, la exclusiva pretensión de resolver las responsabilidades sin tener en cuenta el objetivo de prevención es una estrategia incompleta.



Por otra parte, el empresario no está solo en la tarea de prevenir riesgos laborales, puede contar con empresas externas acreditadas, para darle apoyo y asesoramiento, que se denominan Servicios de Prevención Ajenos (SPA). Además el empresario puede contar con los siguientes recursos, según detalla el Real Decreto 39/1997, en el artículo 10.1, del Reglamento de los Servicios de Prevención:

“La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- *Asumiendo personalmente tal actividad.*
- *Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.*
- *Constituyendo un servicio de prevención propio.*
- *Recurriendo a un servicio de prevención ajeno”.*

Para situar las respuestas que se dan en esta publicación hay que tener en cuenta las obligaciones del empresario y algunos conceptos básicos iniciales que vamos a repasar a continuación.



Accidente laboral

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, así queda definido en la Ley de la Seguridad Social.

Se consideran accidentes de trabajo:

- Los accidentes que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes de la empresaria o espontáneamente, por el buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas como tales en el cuadro de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

No se consideran accidentes de trabajo:

- Los accidentes que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los accidentes que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Procedimientos de gestión de la PRL

Si el lector se aproximara a estas líneas con la pretensión de responder a la pregunta ¿qué tengo que hacer?, comprobará que de la lectura de las preguntas y respuestas se deriva la necesidad de establecer ciertos procedimientos en su empresa. Algunos de estos procedimientos son actuaciones con las que ya están familiarizadas muchas empresas pero, en algunas ocasiones, éstos son desconocidos o mal comprendidos.

No es objeto de esta publicación describir procedimientos concretos, porque cada caso y cada empresa deben ser analizados de forma individual, pero sí dar orientaciones generales para que el empresario, el responsable de prevención o el técnico del servicio de prevención contratado, puedan tener una referencia más.

En general, respecto a los procedimientos, nuestra recomendación es la de analizarlos con el fin de simplificarlos al máximo, para que sean verdaderamente operativos con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando el enfoque en el desarrollo de un procedimiento es salvaguardar responsabilidades y no la seguridad de los trabajadores, se acaban generando papeles que, frente a la instancia judicial, si llega el caso, no cumplirán la función esperada.



2

METODOLOGÍA

El trabajo que presentamos se ha planteado siguiendo una metodología participativa, contactando y dando la palabra a las empresas socias de LA ÚNICA, para que fueran éstas las que formularan las preguntas que les fueran de interés. Las preguntas se han agrupado en diferentes bloques temáticos.

Preguntas y respuestas

Aunque se ha tratado de dar respuestas concretas, los temas tratados exigen matizar las preguntas y puntualizar en muchas ocasiones los conceptos manejados, por lo que, a veces, la extensión de las respuestas será mayor de la que se pretendía inicialmente con este documento de divulgación.

Por otra parte, al tener como referencia una normativa en muchos aspectos interpretable, se debe tener en cuenta que la respuesta responde a una comprensión y aplicación subjetiva del precepto legal por parte de los técnicos que han participado en su elaboración.



Por lo tanto, las respuestas no serán la “última palabra” sobre cada tema sino una orientación que se debe completar y/o contrastar con la opinión de otros técnicos o de la autoridad competente. En este sentido recordamos que, en la Comunidad de Madrid, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone de un teléfono de consulta gratuito: 900 713 123.

Algunas preguntas inciden sobre otras ya planteadas pero se han mantenido porque en las distintas formulaciones aparecen matices de interés general.

En la forma en que se han hecho las preguntas hemos identificado términos que no son del todo correctos porque forman parte del lenguaje coloquial y no del técnico, pero también se han mantenido para tener la oportunidad de aclarar conceptos intentando darle un enfoque didáctico a toda la publicación.



3

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Con el objetivo de simplificar la lectura, se han utilizado algunas abreviaturas que a continuación recogemos:

| | |
|----------------|---|
| PRL | Prevención de Riesgos Laborales |
| LPRL | Ley 31/1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales |
| SPA | Servicio de Prevención Ajeno |
| SPP | Servicio de Prevención Propio |
| TSPRL | Técnico Superior en PRL |
| SS | Seguridad Social |
| INSHT | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo |
| IRSST | Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid |
| ITSS | Inspección de Trabajo y Seguridad Social |
| MATEPSS | Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social |
| EPI | Equipo de Protección Individual |
| CCAA | Comunidad Autónoma |
| LISOS | Ley 5/2000. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social |



4

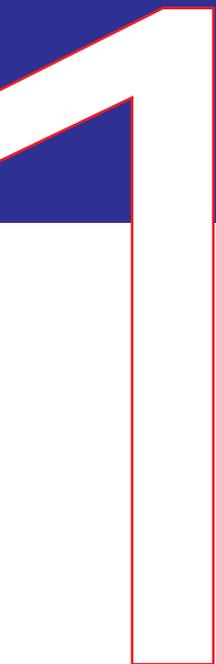
PREGUNTAS Y RESPUESTAS

En el siguiente apartado se recogen las preguntas formuladas por las empresas de alimentación y distribución, organizadas según las disciplinas o especialidades técnicas y las referidas a la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, como se indica en la siguiente tabla:

| | Tema | Nº de preguntas |
|---|---------------------------------|-----------------|
| 1 | Gestión de la prevención | 22 |
| 2 | Seguridad en el Trabajo | 24 |
| 3 | Higiene Industrial | 04 |
| 4 | Ergonomía y Psicología Aplicada | 08 |
| 5 | Medicina del Trabajo | 15 |
| | Total | 73 |



Gestión de la Prevención



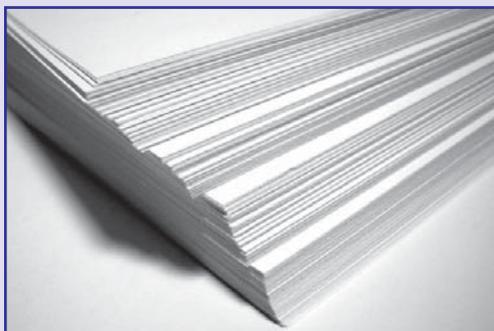
TEMA 1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Pregunta 1.1

Palabras claves: Plan de PRL, renovación

¿Cada cuánto tiempo es necesaria la renovación del plan de PRL?

En la legislación vigente no se estipula una periodicidad concreta para la actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, se indican los elementos que debe incluir el Plan de PRL, entre los que se encuentran:



- a) *“La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.*
- b) *La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.*
- c) *La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.*
- d) *La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.*
- e) *La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto”.*

Por tanto, el Plan de PRL deberá ser actualizado cuando alguno de estos elementos sufra modificaciones.

Con la modificación introducida por la Ley Ómnibus (Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio), se permite a las empresas de hasta 50 trabajadores, que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.



Palabras claves: evaluación de riesgos

¿Cómo se realiza una evaluación de riesgos?

Según el procedimiento descrito en el artículo 5 del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier evaluación de riesgos:

1. Obtener información sobre:

- Organización, características y complejidad del trabajo.
- Materias primas y equipos de trabajo existentes en la empresa.
- Estado de salud de los trabajadores.

2. Analizar la información anterior con el objetivo de identificar:

- Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.
- Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

3. Valorar el riesgo existente, para lo cual se tendrán en cuenta:

- Criterios objetivos de valoración.
- Conocimientos técnicos existentes.
- Criterios consensuados con los trabajadores.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellos.



En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

Cuando sean necesarias mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc.).

En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables (RSP art. 5.3).



Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores (RSP art. 3.1 párrafo 2º).

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por el empresario (RSP art. 7; Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, art. 23.1).

No obstante, la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos (RSP arts. 4.2 y 6; LPRL art. 16):

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

Pregunta 1.3

Palabras claves: SPA, seguimiento

¿El contrato del SPA es anual? ¿Tienen que venir todos los años hacer un seguimiento?

El contrato con un SPA abarca una serie de actividades que deben concretarse por escrito. Algunas tendrán periodicidad anual, como generalmente ocurre con los reconocimientos médicos de los trabajadores. Otras pueden tener una aparición puntual como la investigación de los accidentes de trabajo.

Los acuerdos entre el SPA y la empresa se pactan sin condicionantes de tiempo. Sin embargo, es práctica habitual que los conciertos se establezcan por periodos anuales y se renueven anualmente. Y también es frecuente que en esa renovación se incluya alguna visita anual, como seguimiento a la planificación de la actividad preventiva.

Las visitas de seguimiento de la planificación preventiva que suelen hacer los SPAs, favorecen el sostenimiento de la actividad preventiva.



Pregunta 1.4

Palabras claves: técnicos

¿Los técnicos de prevención de riesgos laborales están suficientemente preparados para asesorar a los responsables de las secciones de alimentación?

Aunque los técnicos de los servicios de prevención dan servicio a todas las actividades empresariales se tienen que apoyar en los trabajadores de las empresas que visitan. Su formación se especializa en Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y se aplica a cada actividad empresarial.



Efectivamente, algunos comentarios recogidos en el sector hacen referencia a la importancia de que los técnicos, que formen a los trabajadores, conozcan en profundidad el sector para que esa formación esté adaptada a sus peculiaridades. Estamos en total acuerdo con esta reflexión, y podemos añadir que, ese conocimiento del sector, siempre se debe apoyar en vosotros, los empresarios y profesionales con experiencia.

Además, las consultas que suscita la prevención de riesgos laborales se pueden trasladar a los técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid a través del teléfono: 900 713 123.

Pregunta 1.5

Palabras claves: sanciones

¿Cuál es la multa por no tener contrato el servicio de PRL?

La contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) es opcional, salvo en el caso de la Vigilancia de la Salud, ya que sólo estas entidades están acreditadas para llevarla a cabo.

Por ejemplo, en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se recoge como infracción grave:

“No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.”



También, se considerará infracción grave, según el Real Decreto Legislativo 5/2000, “no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.”

Estas infracciones graves pueden ser sancionadas con multas desde 2.046 € hasta 40.985 €.

Pregunta 1.6

Palabras claves: documentación, PRL

¿Debe disponerse físicamente de alguna documentación de PRL dentro del establecimiento?

No hay específicamente ninguna documentación que deba disponerse en el establecimiento, salvo las que el Ayuntamiento, las CCAA, el Estado o la Autoridad Laboral, determine en otros ámbitos de competencia.

Pregunta 1.7

Palabras claves: EPI

¿Se tiene que justificar por escrito que se ha dado a los trabajadores los EPIs? Cuando se entregan los EPIs debe quedar registrado, ¿qué pasa si después no se utilizan? Cuando se les ofrecen los EPIs a los trabajadores y éstos se niegan a utilizarlos, ¿se puede hacer algo?, ¿podrían firmar un documento como que no lo quieren utilizar? Si se firma una renuncia a utilizar los EPIs, ¿tiene fecha de caducidad? Si pones a disposición de los trabajadores el calzado de seguridad pero se lo quitan porque no lo aguantan todo el día y se pinchan o se cortan al caerse un cuchillo, ¿de quién sería la responsabilidad, del trabajador o del empresario?

Sobre el tema de los equipos de protección individual, se han recogido varias preguntas que vamos a intentar responder en un mismo apartado al estar centradas en un mismo asunto aunque su formulación sea distinta. En síntesis se resumen en dos aspectos: la obligación del empresario de proporcionar EPIs, cuando el riesgo no ha sido controlado de otra forma, y la obligación del trabajador de usarlos.

Cuando un riesgo no está controlado con una protección colectiva o mediante otros sistemas, se debe recurrir a una protección individual. O dicho de otra forma, si de la evaluación de riesgos se deriva la necesidad de emplear un determinado equipo de



protección individual, será el empresario el responsable de suministrarlo sin coste para el trabajador.

Esta entrega de los equipos de protección se debería hacer por escrito por varias razones. En primer lugar, porque cuando se hace una entrega de un equipo de protección se debe garantizar un uso efectivo y de esta forma se pueden recoger las indicaciones para su uso. Además, hacer una entrega por escrito permite que haya una traza de las actividades preventivas, que resultará de especial interés en caso de que haya que determinar el grado de responsabilidad del empresario sobre un accidente.

Pasemos a la segunda parte de este grupo de preguntas: el trabajador que se niega a utilizar el EPI y sus consecuencias para el empresario.

Un accidente o una enfermedad profesional es el resultado de un riesgo que no ha sido eliminado o controlado. Por otra parte, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y los trabajadores la obligación de colaborar en este mandato legal.



El conflicto que se plantea cuando un trabajador no quiere utilizar un EPI, tendrá diferentes soluciones en función de muchas variables y de la instancia en la que se pretenda resolver. A priori, sin conocer el caso concreto, algunas de las sugerencias que se pueden hacer son: la incidencia sobre sensibilización de los trabajadores y la formación en materia preventiva; la repetición periódica de la formación, y por último, la capacidad de coacción, basada en la aplicación de sanciones derivada de la disciplina laboral, sea un último recurso al que acudir, y del que se puede esperar peores resultados que los que se derivan de adquirir la conciencia del riesgo en las actividades profesionales, unida al conocimiento de los mecanismos para evitar accidentes.

Surge también un asunto relacionado con la renuncia al uso de equipos de protección. Desde la perspectiva de un prevencionista, es injustificado el que se pueda renunciar al uso de un EPI, si éste ha sido prescrito, salvo situaciones excepcionales en cuyo caso, el trabajador debería ser relevado de aquellas tareas que impliquen el riesgo que se trata de controlar con el EPI.



Pregunta 1.8

Palabras claves: Trabajador designado, funciones, reducción de horas

¿Tiene derecho el trabajador designado para realizar las funciones de PRL a una disminución de horas de trabajo para dedicarlas a tareas de PRL?

Los trabajadores designados deberán disponer del tiempo necesario para realizar sus funciones de prevención de riesgos laborales, según lo indicado en el artículo 30 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**. Sin embargo, no está estipulada una reducción concreta del número de horas, pues el tiempo a dedicar a las actividades preventivas dependerá de la complejidad de la actividad desarrollada por la empresa.

Pregunta 1.9

Palabras claves: sancionar, incumplimiento, trabajador

¿Hay alguna forma de penalizar al trabajador cuando hace caso omiso a las instrucciones? ¿Qué hacemos cuando un empleado no sigue las instrucciones para evitar un accidente?

Aunque en el Estatuto de los Trabajadores se contempla la sanción de los trabajadores, conviene tomar esta medida con el asesoramiento de un especialista en Derecho Laboral. En cualquier caso, la sanción a un trabajador depende del tipo de falta cometida y de su definición en la normativa vigente.

El mecanismo más movilizador de actitudes positivas hacia la prevención no suele ser la sanción, sino la información y la formación. Para eso, es necesario contar con especialistas en prevención y los resultados requieren de procesos largos



Pregunta 1.10

Palabras claves: inspección

¿Estoy obligado a atender a una visita o inspección del SPA en cualquier momento?

Si se refiere la pregunta a las “inspecciones” que periódicamente realizan los técnicos del SPA, hay que aclarar que éstas son visitas más que inspecciones, y se contratan en el concierto con el SPA, así que deberían acordarse entre el técnico y el responsable de prevención de la empresa, porque es la única manera de asegurar que se le va a poder atender debidamente.

Pregunta 1.11

Palabras claves: documentación, Inspección de trabajo

¿Qué documentos pide un Inspector de Trabajo? ¿Por qué se hacen las inspecciones de trabajo?

La documentación en materia de prevención que puede ser requerida por la Inspección de Trabajo es la siguiente:

Actividades preventivas

- Plan de Prevención.
- Evaluación Inicial de Riesgos y sus revisiones.
- Planificación de la Acción Preventiva.
- Acreditación de la entrega de información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas adoptadas.
- Acreditación de la formación recibida por los trabajadores en materia preventiva.
- Certificados de aptitud médico - laboral de los trabajadores.
- Medidas de Emergencias.
- Acreditación de la entrega de los equipos de protección, en su caso.
- Investigación de Accidentes, en su caso.

Documentación administrativo - laboral genérica

- Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Justificante de inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Documento de asociación a efectos de Accidentes de Trabajo. (Documento de alta en la Mutua).



- Justificante de pago de cuotas a la Seguridad Social (modelos T.C.1 y T.C.2 o los modelos oficiales de cotización que correspondan) desde ... a ... (incluidos los meses no pagados).
- Permisos de trabajo y contratos de trabajo, visados de los trabajadores extranjeros.
- Relación de trabajadores designados o documento acreditativo de la existencia de Servicio de Prevención propio o ajeno.



Pregunta 1.12

Palabras claves: auditoría

¿Es obligatorio realizar una auditoría?

La obligación legal de someterse a una auditoría externa aparece cuando la empresa no ha concertado la prevención con una entidad especializada (Servicio de Prevención Ajeno), según el artículo 29 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el caso de que la empresa asuma parcialmente la actividad preventiva y concierne el resto con uno o más Servicios de Prevención (en función de lo especificado en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales), sólo se someterá a auditoría la parte de la actividad preventiva que haya sido asumida.

En algunos casos, tal y como se contempla en el artículo 29, punto 3, del RD 39/1997, las empresas pueden quedar exentas de someter su sistema de gestión a una auditoría externa:

“A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.”



Pregunta 1.13

Palabras claves: formación en PRL, obligatoriedad

¿La empresa está obligada a formar a todo el personal en materia de prevención?

Tal y como queda recogido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

“1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.”

Pregunta 1.14

Palabras claves: formación, transpaleta

¿Se requiere una formación específica para utilizar la transpaleta?

No tenemos referencia de que exista obligación de esa formación o de que esté de alguna forma regulada.



Sin embargo, al ser la transpaleta un equipo de trabajo cuyo uso entraña riesgos, la formación se hace obligada, ya que la actividad formativa sí es obligatoria, y se debe centrar específicamente en los riesgos del puesto de trabajo.

En relación con lo anterior, conviene recordar al artículo 19 de la Ley de Prevención en el que se establece lo siguiente:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.”

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”



Pregunta 1.15

Palabras claves: formación en primeros auxilios

¿Es obligatorio dar un curso de primeros auxilios o enseñar un procedimiento de actuación en caso de accidentes a los trabajadores de la empresa? ¿Depende del sector?

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente en su caso su correcto funcionamiento.

Para la aplicación de las medidas adoptadas el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Los programas de mantenimiento de los planes de emergencia deberían incorporar un simulacro. A éste respecto, el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, establece que los simulacros se realicen, al menos, una vez al año en actividades recogidas en su anexo I.

Pregunta 1.16

Palabras claves: responsabilidad, ebriedad

¿Cuál es la responsabilidad del empresario si hay un trabajador que haya bebido? ¿Qué hacer en esos casos?

La ingestión excesiva de bebidas alcohólicas, la ingesta de algún medicamento o cualquier clase de sustancia tóxica, puede tener como efecto la modificación de la conducta.

Si se observa una conducta alterada en un trabajador se le debe alejar del puesto de trabajo y de todos los riesgos a los que puede estar expuesto porque su respuesta no será la adecuada. (ver artículo 14 de la LPRL)



Pregunta 1.17

Palabras claves: bajas

¿Cuál es el máximo tiempo que se puede estar de baja?

El tiempo máximo es 1 año, pero se puede prorrogar otros 6 meses. A partir de los 18 meses, la persona que está de baja debe incorporarse al trabajo o pasar un tribunal médico que decidirá si está en condiciones de trabajar u otorgarle la invalidez.

Pregunta 1.18

Palabras claves: empleada embarazada

¿Qué prevención específica tiene que tener la empresa de cara a una empleada embarazada?

En primer lugar hay que recordar que es la mujer, que sabiendo que está embarazada, la que debe comunicar su situación al empresario.

Cuando una trabajadora comunica su situación de embarazo, la respuesta del empresario debe ser la puesta en marcha de la correspondiente evaluación específica para determinar si existe, o puede existir, riesgo para esa trabajadora y su feto.



En el caso de que exista algún riesgo, se deben tomar las medidas preventivas oportunas, trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo, asignarle otras tareas si esas medidas no fuesen eficaces, o tramitar la suspensión de contrato laboral por riesgo, tal y como queda contemplado en el artículo 26 de la LPRL, en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10, 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994).



Pregunta 1.19

Palabras claves: trabajadores especialmente sensibles

**¿Qué se entiende por trabajadores especialmente sensibles?
¿Cuál debe ser la actuación del empresario si tiene trabajadores especialmente sensibles a su cargo?**

En la Ley de Prevención se contempla a los trabajadores especialmente sensibles en unos términos muy amplios pero también se concretan en algunos supuestos. El artículo 25 es el referido a este asunto:

“...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...”

Entendemos que se está haciendo mención explícita o implícita a las personas discapacitadas y a las mujeres en situación de embarazo o en periodo de lactancia. Pero también a cualquier trabajador sensible a una condición de trabajo, por ejemplo por su condición de alérgico a determinadas sustancias.

El empresario no puede actuar si no conoce la condición de trabajador sensible. Por eso, el trabajador o la trabajadora o su tutor en el caso de algunas discapacidades, deben informar al empresario. Incluso a veces puede ser el médico del trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, el que detecta algún tipo de sensibilidad en el trabajador.

Una vez identificada esa sensibilidad, el empresario está obligado a adoptar las medidas preventivas necesarias incorporándolas a la Evaluación de Riesgos, teniendo en cuenta esas características personales del trabajador, para garantizar su seguridad y salud.

Pregunta 1.20

Palabras claves: Vigilancia de la Salud, Mutua, SPA

¿La vigilancia de la salud de los trabajadores la puede hacer una Mutua, un SPA o los dos?

La vigilancia de la salud únicamente la pueden llevar a cabo los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) o las Sociedades de Prevención creadas por las Mutuas.



Dichas Sociedades surgen tras la entrada en vigor del RD 688/2005 por el cual se separa la actividad de la Mutua como colaboradora de la Seguridad Social de su actividad como Servicio de Prevención.

Asimismo, este cambio queda reflejado en el artículo 22 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se indica:

1. *“La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.*
2. *Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio”.*



Pregunta 1.21

Palabras claves: responsabilidad empresario, coordinación de actividades empresariales

¿Qué responsabilidad tiene un empresario, en materia de PRL, sobre las zonas comunes del mercado? ¿Tiene que cumplir con la coordinación de actividades empresariales?



Efectivamente, los empresarios tienen que coordinarse cuando comparten centro de trabajo, como es el caso del mercado o de la galería comercial. La coordinación en el caso de la galería o mercado, se centrará en los riesgos de las zonas comunes y además en estos aspectos:

- El plan de emergencia, y especialmente en la actividad de evacuación y de emergencia sanitaria.
- Procedimiento en la zona de carga y descarga.
- Procedimiento en la recogida y depósito de residuos.



Pregunta 1.22

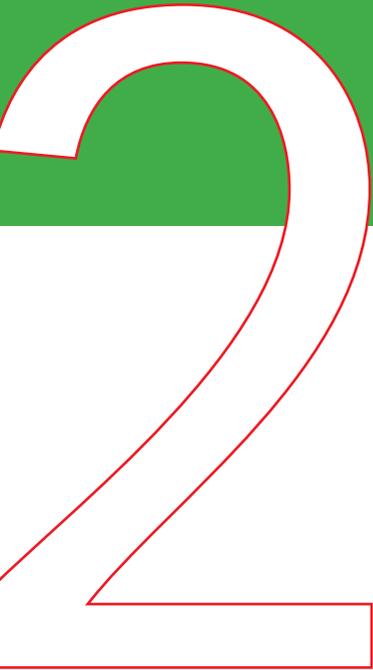
Palabras claves: público, trabajo

De cara al público, ¿Hay alguna normativa de PRL?

No, salvo si podemos considerar a la normativa técnico sanitaria como próxima a la prevención de riesgos laborales. En ese caso, la normativa sólo incide en el vestuario y en la higiene de los trabajadores, tanto orientado a las fases de producción como a las de atención al público.



Seguridad en el Trabajo



Pregunta 2.1

Palabras claves: accidente laboral, trabajador no cualificado, sanción

Si un trabajador sufre un accidente por realizar una tarea para la que no está cualificado, ¿es responsable el empresario por haberle mandado esa tarea?, ¿tiene algún tipo de sanción?

En el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se contempla esta situación en los siguientes términos: *“El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas”*.

Por lo tanto, asignar tareas a un trabajador para las que no está preparado es incumplir con la legislación vigente.

Por otra parte, la LISOS en su artículo 12, apartado 7, recoge como infracción grave la siguiente: *“La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”*.

Las multas para sanciones graves están establecidas entre 2.046 y 40.985 euros, dependiendo del grado (mínimo, medio o máximo) que se aplique en cada caso.



Pregunta 2.2

Palabras claves: accidente laboral, estado del trabajador, responsabilidad accidente

Se produce un accidente en el trabajo y se realiza una investigación posterior del mismo. Si se descubre que el trabajador accidentado había llegado al trabajo sin apenas dormir y bajo los efectos del alcohol, ¿exime esos antecedentes al empresario de la responsabilidad del accidente, incluso cuando no se cumplía con la normativa de PRL?

Determinar las responsabilidades es una función que tiene atribuida la autoridad competente en materia laboral o los jueces cuando proceda. Pero parece razonable que si un trabajador ha bebido y pone en riesgo su propia vida y la de otros, sea él el responsable de sus actos. Sin embargo, todo esto es discutible según el caso.

No olvidemos con esto lo establecido en el artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el apartado 4.b, en el que no considera accidente de trabajo: *“Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”*. En estos casos se puede eximir al empresario de toda responsabilidad.

En el caso de que el empresario no haya cumplido con la normativa de PRL, cabe la concurrencia de culpas. En ningún caso puede quedar impune el incumplimiento empresarial aunque exista imprudencia del trabajador.



En este sentido, establece el artículo 42 de la LPRL que *“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.



Pregunta 2.3

Palabras claves: accidente de tráfico, in itinere

¿Se considera accidente laboral cuando un trabajador tiene un accidente de tráfico de camino al trabajo porque ha cometido una imprudencia? (Por ejemplo va en la moto a “200 km/h”)

Los accidentes de tráfico que ocurren durante la jornada de trabajo o al ir y venir del trabajo, se consideran accidentes de trabajo.

Sin embargo, no serán considerados accidentes de trabajo si se ha debido a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

El término dolo puede entenderse como “voluntad deliberada de cometer un delito a sabiendas de su ilicitud” .

Pregunta 2.4

Palabras claves: accidente de tráfico, “en misión”

Si sufres un accidente de tráfico en alguno de los traslados que se realizan durante la jornada laboral, ¿hay alguna diferencia entre ir con coche propio o con la furgoneta de la empresa?

Inicialmente no habría diferencia, pero dependerá en todo caso de la interpretación del juez si la situación llega a instancias judiciales.

También hay que tener en cuenta la situación de mantenimiento del vehículo y la adscripción a la actividad del vehículo propio.



Pregunta 2.5

Palabras claves: accidente laboral, in itinere, en misión

Si un empleado tiene un accidente saliendo del centro de trabajo, ¿quién tiene la responsabilidad?

Ese accidente es considerado un accidente "in itinere" o "en misión". No existe responsabilidad de nadie, de la misma manera que muchos accidentes son circunstancias imprevisibles.



Lo que se genera probablemente es una necesidad asistencial que cubrirá, normalmente, la mutua a la que se esté pagando las cuotas de la Seguridad Social para este tipo de eventualidades.

Otra cosa será, por ejemplo, que al salir del centro de trabajo, ya alejado de él, el trabajador sufra un accidente. En ese caso habrá que ver si el mismo Ayuntamiento tiene alguna responsabilidad por la situación del pavimento, o quizá hay alguna persona o empresa responsable del estado del pavimento,...

La casuística de los accidentes "in itinere" es muy amplia y a priori, sin conocer las circunstancias concretas del caso, no se puede decir más.

Pregunta 2.6

Palabras claves: accidentes laborales, en misión

Los accidentes que ocurran durante las tareas de reparto de pedidos, ¿cómo se consideran?

Ese tipo de accidentes reciben la denominación de accidentes "en misión". Su prevención tiene la misma consideración que los accidentes "in itinere".



Pregunta 2.7

Palabras claves: atraco, accidente

Las consecuencias sufridas por un atraco de camino al trabajo, ¿se consideraría un accidente de trabajo?

No tenemos respuesta para esta pregunta. De acuerdo a la denominación de accidente de trabajo, puede ser considerado un accidente "in itinere" porque se produce en el trayecto de casa al trabajo. Sin embargo, cuando analizamos la casuística que hay disponible, vemos que se agrupa en los aspectos siguientes:

- **Intencional:** la causa del desplazamiento debe ser el trabajo, sin que quepa interrupción por motivos personales. Por ejemplo, no sería intencional el accidente cuando un trabajador decide, de camino a su puesto de trabajo hacer una visita o unas compras o tomarse un café,...
- **Cronológico:** el accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o próximo a la hora de entrada o salida del lugar del trabajo. Por ejemplo, no guardaría una relación cronológica cuando un trabajador al salir del trabajo se excede de tiempo en la vuelta a casa por hacer una gestión.
- **Topográfico:** el trayecto debe ser normal, el usual o habitualmente utilizado. Por ejemplo, podría no considerarse accidente "in itinere" el ocurrido a aquel trabajador que al salir del trabajo cambia su recorrido habitual y lógico de vuelta a casa.
- **"Modal" o mecánico:** el medio de transporte utilizado por el trabajador debe ser racional y adecuado. Por ejemplo, podría no ser accidente "in itinere" el caso de un trabajador que un día se va al trabajo en un "quad" en lugar de utilizar el metro, que es su transporte habitual.



Pregunta 2.8

Palabras claves: accidente, lesiones, reclamación

Si después de haber dado al trabajador todas las medidas de protección (EPIs, formación, etc.) ocurre un accidente, ¿a quién puede reclamar el trabajador por las lesiones sufridas? (por ejemplo, si se pierde un dedo)

Cada caso es diferente y con circunstancias muy particulares. Como criterio general, el empresario debe considerar que es su responsabilidad "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" a su cargo.



Sobre la entrega de equipos de protección individual (EPIs), el trabajador debe haber asumido que los recibe para hacer el uso correcto que se le ha indicado. Si esta entrega no está documentada o no se realiza en estos términos de compromiso, no podrá demostrarse que se ha actuado correctamente.

Pero en el caso de la formación, la Ley establece que debe ser adecuada y suficiente. Al tratarse de un lenguaje poco concreto, cabe cualquier interpretación como que, aunque el trabajador haya recibido un curso sobre la materia, no ha sido suficiente.

Recogemos una parte del artículo 19 de la Ley de Prevención:

"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario."

Presentamos un ejemplo de resolución judicial de un Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción de Durango, en el que es multado el empresario y considerada poco diligente la actitud de la trabajadora.

"...Como consecuencia del accidente laboral, la sentencia considera probado, en base a los informes del médico forense, que la trabajadora tuvo que permanecer 19 días en el hospital, tardó hasta 317 días en curar sus lesiones y sufrió la amputación del cuarto y quinto dedos de la mano izquierda a nivel de la falange proximal.



La Audiencia considera que la conducta del propietario de la empresa, al no adoptar la máquina a las exigencias de seguridad laboral, constituye "una falta de imprudencia con resultado de lesiones". Además, cree que pueden compatibilizarse las indemnizaciones en materia de Seguridad Social y las de responsabilidad civil derivada de la falta.

Por otro lado analiza la responsabilidad de la propia trabajadora y modera la indemnización procedente por no haber empleado el sistema de detención de la máquina. No obstante fija una indemnización que deberá abonar el dueño de la empresa y su compañía de seguros, por importe de 59.221,93 euros y condena al dueño de la compañía a 30 días de multa."

Pregunta 2.9

Palabras claves: EPI, adquisición

¿Dónde puedo adquirir los equipos de protección individual?

Hay muchos tipos de equipos de protección individual. Los más sencillos: guantes, cascos, mascarillas, tapones, calzado,... se pueden conseguir en las ferreterías, aunque algunas están más especializadas que otras en este tipo de productos.

Pero, también hay establecimientos especializados en los que se encuentran, además de lo anteriormente mencionado, equipos especiales que no se distribuyen en otros puntos de venta. Un ejemplo son los equipos de respiración autónoma o los que se utilizan en los trabajos en altura.

Pregunta 2.10

Palabras claves: EPI, temperatura

- ¿A partir de qué temperatura sería necesario disponer de ropa especial?
- ¿Cómo se debe ir dotado para entrar en una cámara frigorífica?
- ¿Se puede negar un trabajador a entrar en una cámara frigorífica?

La referencia normativa más clara es la que se deriva del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el que encontramos recogido lo siguiente:

"La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores".



No hay evidencia de que el entrar en una cámara frigorífica sea un riesgo para la seguridad o salud del trabajador, salvo que entre desprotegido frente a esos cambios de temperatura.

Si existiera un riesgo especial para un trabajador en particular se crearía un conflicto en el que debería intervenir un médico del trabajo para determinar la aptitud o no del trabajador para realizar las tareas encomendadas.

Además, en el mismo Real Decreto encontramos el siguiente texto:



"...en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura,..."

La dotación de un trabajador para entrar en una cámara frigorífica debe ser aquella que contrarreste los efectos del cambio de temperatura y evite incomodidades.

Al inicio y al final de la jornada de trabajo se desarrollan tareas que implican la estancia en la cámara frigorífica durante tiempo prolongado, generalmente entrando y saliendo para colocar el género. En esas tareas se debe disponer de una ropa que aisle especialmente el tórax.

Durante el resto de la jornada, la entrada en la cámara frigorífica es esporádica y no requiere de especial protección, salvo que se trate de un trabajador en situación de especial sensibilidad al frío.

Todas estas consideraciones son genéricas y cada caso en particular debe considerarse individualmente e incluirlas en la Evaluación de Riesgos.

Pregunta 2.11

Palabras claves: guantes de protección, obligatoriedad

¿Es obligatorio llevar los equipos de protección individual, como los guantes? ¿Es obligatorio usar guantes de malla? ¿Se puede considerar acción temeraria el no uso de guantes de malla?

Comencemos por pensar que el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Esto supone hacer un análisis de los riesgos a los que está sometido y de establecer las protecciones generales o colectivas necesarias. Cuando los



riesgos no están controlados con estas primeras medidas, hay que recurrir a la protección individual y todo ello debe quedar reflejado en el Evaluación de Riesgos.

El empresario debe proporcionar estos equipos al trabajador, además de enseñarle a utilizarlos, conservarlos si fuera el caso y reponerlos cuando pierdan su función de protección.

La selección de los equipos de protección es una tarea importante ya que un equipo mal seleccionado no protege, o sobreprotege, o no es adecuado para la tarea a realizar.

Dicha selección se debe hacer con el asesoramiento y apoyo de especialistas, por ejemplo técnicos de prevención, pero, en cualquier caso, el trabajador es el que tiene la última palabra porque es el que lo usa.

Si un equipo es incómodo el trabajador no lo usará. A veces, los equipos más baratos no tienen un diseño ergonómico, lo que les descalifica para su pretendido uso de equipo de protección.

El más interesado en el uso de estos equipos debe ser el trabajador pero el empresario debería hacer un esfuerzo eficaz, teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, para que el trabajador participe en la selección del equipo y lo utilice correctamente.

El Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, establece en su artículo 10 las obligaciones del trabajador:



“En aplicación de lo dispuesto en el presente Real Decreto, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a. *Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.*
- b. *Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.*
- c. *Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora”.*

La formación es una buena actividad preventiva para transmitir conocimientos y fomentar actitudes receptivas hacia los equipos de protección.



Pregunta 2.12

Palabras claves: guantes de protección, manipulación de alimentos

¿Cuál es el guante de plástico más adecuado para la manipulación de alimentos en el comercio?

En primer lugar, deberíamos tener en cuenta los riesgos que se pretenden controlar o evitar e incluirlos en la Evaluación de Riesgos. Después, hay que saber que las propiedades de cualquier equipo de protección está sometido al cumplimiento de unas normas, que en Europa se denominan EN seguidas de un número, por ejemplo EN 420: esta norma en particular define las tallas y dimensiones del guante.

Por otra parte, los guantes tienen una identificación basada en pictogramas, según las características que los definen. Algunos pictogramas son estos:



En el comercio hay diferentes tipos de riesgos que afectan a las manos y brazos y los guantes sirven para controlar los siguientes:

Protección mecánica, especialmente los riesgos de corte y punción. Descartados los guantes de malla, sobre los que no se consulta, los guantes de plástico también tienen una resistencia al corte y la punción que más adelante aclararemos.

Junto al histograma hay cuatro números que indican los grados de protección frente a diferentes riesgos: abrasión, corte, desgarro y punción. Cuanto mayor es el número las pruebas a las que se han sometido a los prototipos han demostrado mayor protección.



Los números que indican la protección van desde el 1 al 4, excepto en el riesgo de corte que presenta 5 niveles de protección. Por lo tanto, un guante con el código de protección mecánica 1412 resistirá mal el roce (1), pero será resistente al corte (4), tendrá una baja resistencia al desgarro (1) sin embargo resistirá punciones que no sean muy intensas (2).



Estos números, que indican la protección del guante, también se denominan nivel de rendimiento.

Protección a la penetración de líquidos. Esta propiedad es la de los materiales a través de los que pasa, es decir, no resiste (nivel 0) o no pasa, es decir resiste (nivel 1) un líquido. Norma EN 374.

Protección a la permeabilidad. Esta propiedad se define por el tiempo que un líquido tarda en penetrar. Hay 6 niveles: nivel 0, menos de 10 minutos, hasta el nivel 6, menos de 480 minutos (8 horas). Si se debe estar más de 10 minutos con el guante dentro del agua, el nivel que se necesita será por encima del 0. Norma EN 374.

Protección térmica del usuario frente al frío. Esta característica se refiere al aislamiento del frío que proporciona a la mano. Muchos guantes disponen de forro interior que les hace más aislantes frente al frío. Esta característica es especialmente apropiada cuando se trabaja con congelados.

Otras características de los guantes son: su aptitud para entrar en contacto con alimentos y la rugosidad.

No obstante, hay que señalar que los guantes deben tener propiedades ergonómicas. Esto se traduce en que deben ser apropiados para hacer el trabajo de motricidad fina y permitir manipulaciones delicadas con piezas pequeñas, es decir, tener una cierta flexibilidad mínima porque en caso contrario las operaciones de agarre se harán con torpeza.

Por lo tanto, cada guante será apropiado en función de los riesgos que se traten de evitar y de las condiciones de trabajo que haya que respetar.

Los materiales más utilizados para el exterior de este tipo de guantes son: látex, nitrilo, PVC y neopreno. En el interior las soluciones son variadas, pero frecuentemente se usa algodón en todas sus calidades y variantes.

Por último, es interesante contar con la opinión de los trabajadores a la hora de realizar la selección de cualquier EPI, pues al final son ellos los que deciden si los utilizan o no, independientemente de la presión que pueda hacer el empresario sobre el trabajador para que los use.

Pregunta 2.13

Palabras claves: complementos, seguridad

¿Está prohibido llevar anillos, relojes,... mientras se está trabajando?

En muchas actividades profesionales, el uso de esos elementos de adorno personal, como anillos, relojes, pulseras, collares,... deben prohibirse porque pueden producir enganches, e indicarlo en el Evaluación de Riesgos.





Por ejemplo, hay registro de que el uso de un anillo ha ocasionado que el trabajador sufra la amputación de un dedo, especialmente en trabajos en los que hay que manipular cargas.

Otra cuestión es la obligatoriedad. Aunque el empresario pueda tener recursos coactivos con sus trabajadores, no acaban resultando eficaces si los comparamos con otros mecanismos de estimulación de las buenas prácticas como la información o la formación, de las que sí somos partidarios.

Pregunta 2.14

Palabras claves: complementos, seguridad

¿Qué calzado de seguridad es el más apropiado según las tareas que se realizan a lo largo de la jornada?

La primera constatación que hacen los prevencionistas es que el uso de un calzado inadecuado es frecuente en muchas actividades. Las consecuencias de esta práctica suelen ser: caídas en suelos resbaladizos, lesiones en pies por caída de objetos, trastornos del pie,...

La adecuación de un calzado a la tarea desarrollada implica el estudio de las necesidades de la misma recogidas en la Evaluación de Riesgos y, en muchas ocasiones, la necesidad de contemplar varios modelos para circunstancias diferentes, pero es el marcado CE del calzado lo que garantizará una adecuación al uso para el que se requiere, como más adelante recordaremos.

El proceso de andar o de estar de pie es complejo y las recomendaciones sobre el tipo de calzado dependen del estudio individual realizado por especialistas. Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y como orientación general, para la selección del calzado ténganse en cuenta los siguientes criterios:



- La primera consideración es en relación a los riesgos que se puedan tener que compensar. Por ejemplo, si existe riesgo de que caigan objetos que puedan provocar lesiones, el calzado deberá disponer de refuerzos de material resistente a los posibles golpes que se prevean. Este riesgo es frecuente, especialmente en operaciones de carga y descarga. Además de otros riesgos: exposición al frío, caídas en suelos mojados resbaladizos,



- largos periodos de tiempo de pie en la zona de venta.
- Otra cuestión importante son las condiciones térmicas en las que se desarrolla el trabajo, especialmente cuando se ven modificadas por la época del año. El invierno y el verano requieren calzados diferentes cuando se traslada el trabajador desde su casa al centro de trabajo. Sin embargo, frecuentemente, el calzado de trabajo no coincide con el que se usa fuera de ese ámbito. El confort térmico es la adecuación a la humedad y a la temperatura en el interior del calzado, evitando el sudor excesivo y las temperaturas extremas.
- Un aspecto a considerar es el agarre, término relacionado con las fuerzas de fricción, es decir, la capacidad de la suela para oponerse al deslizamiento del zapato respecto a la superficie. En suelos resbaladizos, el agarre debe ser considerado un factor crítico.
- La adaptación del calzado a la forma del pie sin oprimirlo es fundamental para conseguir la comodidad requerida durante largas jornadas.
- La amortiguación es la característica del zapato por la que se disminuyen las fuerzas de impacto. Que la amortiguación sea buena favorece que el cansancio aparezca más tarde, especialmente en la zona del talón.
- La caña es la altura de la trasera del calzado. Las botas son calzados de caña alta, mientras que los zapatos lo son de caña baja.
- El contrafuerte es la pieza, generalmente de material rígido, que se incluye en la trasera del zapato, envolviendo el talón y que sirve para dar solidez al calzado.

Para unificar, homogeneizar y facilitar el intercambio de información dentro de la industria, se han creado normas que especifican las características que deben tener los productos fabricados. Con el calzado también pasa eso, es decir están afectados por normas que garantizan las propiedades que el usuario busca. Por eso, el calzado profesional que se adquiere debe tener la marca CE y la referencia a la norma EN que corresponda en cada caso.

Según lo exigido en las normas UNE-EN 344, 345, 346 y 347, se deben incluir marcas relativas a las siguientes características:

- Talla.
- Marca o identificación del fabricante.
- Nombre o referencia del modelo.
- Fecha de fabricación (al menos trimestre y año).
- Número de la norma armonizada aplicada para la evaluación de su conformidad con las exigencias esenciales de salud y seguridad.

Según lo establecido en las normas UNE-EN 344, 345, 346 y 347, en sus diferentes partes y revisiones, se estamparán diferentes marcas, según los rendimientos ofrecidos por el calzado en su tarea protectora frente a los diferentes riesgos. En cualquier caso, una explicación de las marcas, detallada y clara, debe estar incluida en el folleto informativo de obligado suministro por parte del fabricante.

Las exigencias generales y los métodos de prueba están definidos en la norma EN 344 que además establece tres tipos de calzado:

- Calzado de seguridad: con refuerzo en la puntera para soportar 200 Julios, que le regula la EN 345.



- Calzado de protección: con refuerzo en la puntera para soportar 100 Julios, que le regula la EN 346.
- Calzado de trabajo: sin refuerzo en la puntera, que le regula la EN 347.

Otros factores que se definen en las normas son, por ejemplo, la resistencia a la perforación que deben tener las suelas y las características frente al frío.

Por lo tanto, el calzado de cuero o de caucho, Poliuretano, PVC o de cualquier polimérico que se deberá utilizar, es el de protección que cumpla con la norma EN 346 con los requisitos adicionales de protección frente al frío y suelas antideslizantes.

Como ejemplo, los símbolos que utilizan los calzados que cumplen con las normas son los siguientes:

- PB, que significa que cumplen con los requisitos básicos (B) de la norma EN 346, que tiene relación con el calzado de protección (P).
- P1, que significa zona de talón cerrada,...
- P2, que significa, además de todas las propiedades de P1, penetración y absorción de agua.
- CI, que significa que cumplen con los requisitos de la norma de aislamiento frente al frío.
- WRU, hace referencia a la penetración y absorción de agua en el empeine.

Pregunta 2.15

Palabras claves: accidente "in itinere", jornada laboral

Si durante la jornada laboral sales a desayunar y tienes una caída y te produces un esguince, ¿es accidente de trabajo?

Una situación análoga se puede dar cuando el trabajador sale a comer. Este tipo de accidentes se basa en el supuesto de que, si no hubiera tenido que ir a trabajar no se habría producido la lesión, por lo que, si el trabajador tiene que volver a su puesto de trabajo, y no media temeridad en su conducta, se mantiene una causalidad entre el trabajo y el accidente y sí se consideraría accidente laboral "in itinere".

Hay 3 elementos que se requieren en un accidente in itinere:

1. Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
2. Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
3. Que se emplee el itinerario habitual.

Sin embargo, no se considerará "in itinere" cuando la ausencia sea muy larga, o si se sale del puesto laboral a una hora que no corresponde.



Pregunta 2.16

Palabras claves: caídas, suelo antideslizante

¿Cómo prevenimos las caídas si no podemos echar serrín en las zonas donde se trabaja con agua?

¿Los suelos tienen que ser antideslizantes en el almacén?

La obligación de eliminar los suelos resbaladizos surge del riesgo de caída que supone. A este respecto, el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su anexo 1, apartado 3,1 dice: " *Los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.*"

Las superficies de trabajo son origen de un gran número de accidentes laborales, principalmente las caídas al mismo nivel que, según el INSHT, representan aproximadamente el 10 % del total de accidentes con baja registrados en España anualmente. De ellos el 98,4 % tienen consecuencias leves, un 1,58 % consecuencias graves y un 0,02 % consecuencias mortales.



El sentido común, que debe estar presente en toda actividad profesional, puede ayudarnos a reducir la probabilidad de sufrir un accidente debido a un resbalón. Algunas recomendaciones son:

- El suelo del lugar de trabajo debe estar seco y limpio, si se produce algún derrame recogerlo cuanto antes. Esto no será posible si no se ha previsto el procedimiento de antemano.
- Para los comercios, en caso de que se caiga algún resto de alimento u otros productos durante el funcionamiento normal de la jornada con presencia de público, retirarlos cuanto antes para evitar que sean pisados y dar lugar a zonas resbaladizas. Una vez más, los recursos (cepillos, fregonas, absorbentes) y la asignación de funciones para estas emergencias, son imprescindibles.
- El suelo debe disponer de dispositivos antideslizantes adecuados, tanto en escaleras y pendientes como en zonas horizontales.
- Existen revestimientos antideslizantes para superficies permanentemente mojadas que reducen el riesgo. Algunos fabricantes garantizan durante al menos dos años sus propiedades.
- Aunque la investigación en esta materia es reciente, actualmente existen en el mercado varios tratamientos para suelos que consiguen propiedades antideslizantes.

La prohibición del uso del serrín es una recomendación y una interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales. La alternativa al serrín es la celulosa en cualquiera de sus presentaciones.



Pregunta 2.17

Palabras claves: fajas lumbares

¿Cuándo está recomendado el uso de fajas lumbares?
¿Es obligatorio el uso de fajas lumbares?

No es obligatorio el uso de fajas lumbares. No hay ninguna normativa que así lo establezca.

En relación al uso de fajas o cinturones lumbares, o de seguridad, en el ámbito laboral hay un debate técnico, así que la respuesta no será más que una orientación.

En primer lugar hay que saber que hay varios tipos de fajas y cada una tiene una función diferente. Su uso está muy extendido en halterofilia, lo que puede darnos una idea de que ciertos equipos de protección lumbar dan buenos resultados en esfuerzos extremos. Pero el trabajador no es en general un atleta.

El uso de estos equipos no debe hacer pensar al trabajador que está protegido para mover cualquier carga. Este efecto de sensación puede ser contraproducente, hay estudios de expertos (NIOHS) sobre el particular que concluyen así:

- Las fajas de seguridad no deberían ser consideradas equipo de protección individual.
- Las fajas de seguridad no deberían ser recomendadas para su uso en situaciones ocupacionales.

Sin embargo, es una recomendación que se hace para las personas que manipulan cargas manualmente, que puedan ser propensos a alguna patología lumbar o que la hayan tenido, y especialmente en el caso de personas operadas de hernias discales. Por lo tanto, el uso de la faja lumbar debe ser indicado solamente por un médico.

Algunos especialistas desaconsejan el uso de este tipo de fajas cuando se hace continuamente porque favorece la pérdida de tono muscular en algunas zonas de la espalda. Sin embargo, usadas puntualmente, pueden ofrecer un buen servicio.

Por último, el uso de fajas lumbares está asociado comercialmente a:

- Dolores con el cambio de clima.
- Reumatismo.
- Espondilosis.
- Postcirugía de hernia discal.
- Lumbago.
- Lesiones de los músculos de riñones, espalda y abdomen.
- Práctica de deportes.



Palabras claves: cortes

¿Cómo evitar los cortes?

En primer lugar queremos recordar los aspectos básicos del procedimiento de trabajo cuando se manipula este tipo de herramientas manuales:

- No distraer la atención aunque la tarea sea conocida o simple.
- Sujetar de forma segura los materiales sobre los que se actúa y las herramientas.
- Instruir adecuadamente a los trabajadores para el empleo de cada tipo de herramienta y de los equipos de protección, de forma que se garantice un manejo seguro.



Como complemento a lo anterior, presentamos una serie de medidas preventivas básicas, principalmente orientadas a los trabajadores con menos experiencia:

- Mantener las herramientas de corte afiladas adecuadamente. El criterio de cuándo una herramienta está afilada depende de la experiencia profesional pero, desde la perspectiva de los riesgos laborales, hay que recordar que el corte efectuado con una herramienta afilada correctamente facilita que la maniobra sea "limpia".
- Colocar las herramientas cortantes (cuchillos) en fundas protectoras después de utilizarlas.
- Utilizar la herramienta adecuada para cada operación. Cada herramienta, y los cuchillos en particular, están diseñadas para funciones diferentes; elige la más adaptada a la tarea que desarrollas.
- Los cuchillos y, las herramientas en general, no se deben dejar en cualquier sitio; es importante incorporar el hábito de colocarlo en el lugar destinado para cada una. Por lo tanto, no dejar los cuchillos debajo de papel de deshecho, trapos etc. o entre otras herramientas en cajones o cajas de trabajo.
- Utilizar el cuchillo de forma que su recorrido sea en dirección contraria al cuerpo, especialmente en las operaciones de incisión.
- Extremar las precauciones al cortar las piezas en pedazos cada vez más pequeños.
- Los cuchillos no deben utilizarse como abrelatas, destornilladores o cutter.
- Los cuchillos, especialmente los más grandes, no deben limpiarse con el delantal u otra prenda, sino con una toalla o trapo, manteniendo el filo de corte girado hacia afuera de la mano que lo limpia.
- Aunque puede ser menos frecuente la situación de uso del cuchillo por varios trabajadores en la misma zona, mantener distancias apropiadas entre los trabajadores que utilizan cuchillos cerca unos de otros, simultáneamente.



Pregunta 2.19

Palabras claves: golpes, cortes, herramientas manuales

¿Cómo prevenir riesgos como golpes, cortes, quemaduras al trabajar con herramientas manuales?

Ya se ha comentado algunos aspectos de la pregunta en respuestas anteriores.

Lo importante es que una vez identificados los riesgos, la sensibilización, la información y la formación se centren en las causas y en las medidas preventivas que hay que adoptar. Esa es la mejor forma de prevenir los riesgos.



Además de la información y formación del personal, hay que considerar que las herramientas manuales deben de ser de buena calidad para asegurar que ofrecen las mejores características de seguridad.

Hay que guardar las herramientas ordenadas, limpias y en un lugar seguro. El desorden dificulta la selección del utensilio preciso y conduce a que se usen otros menos adecuados. Se deben guardar en un lugar específico (cajones, cajas, maleta de compartimentos, armarios o paneles de pared) y no dejarlas en sitios

altos porque pueden deslizarse y caer. En todos los casos, deben almacenarse considerando el riesgo que supone la punta o el filo sin proteger, especialmente cuando en un mismo cajón o contenedor hay varios cuchillos.

Pregunta 2.20

Palabras claves: suelos antideslizantes

¿Qué material antideslizante es el mejor para aplicarlo en los supermercados? En el caso de caídas por culpa del suelo, ¿Qué tipos de prevención hay que tomar al respecto?

No es objeto de esta publicación responder a la primera pregunta porque requeriría un estudio que no está previsto en el alcance de esta guía.

Sin embargo, se aporta lo recogido en el actual Código Técnico de la Edificación que es de aplicación.



En la tabla 1.1. del Documento Básico sobre Seguridad de Utilización (DB SU), y en el apartado de Seguridad frente al riesgo de caída, se indican los diferentes tipos de suelos en función del índice de resbalabilidad.

Tabla 1.1 Clasificación de los suelos según su resbaladidad.

| Resistencia al deslizamiento R_d | Clase |
|------------------------------------|-------|
| $R_d \leq 15$ | 0 |
| $15 < R_d \leq 35$ | 1 |
| $35 < R_d \leq 45$ | 2 |
| $R_d > 45$ | 3 |

Y la tabla 1.2. del mismo documento recoge el suelo exigible según la función de su localización.

Tabla 1.2 Clase exigible a los suelos en función de su localización.

| Localización y características del suelo. | Clase |
|---|-------|
| Zonas interiores secas: | |
| - superficies con pendiente menor al 6%. | 1 |
| - superficies con pendiente igual o mayor al 6% y escaleras. | 2 |
| Zonas interiores húmedas, tales como las entradas a los edificios desde el espacio exterior ⁽¹⁾ . Terrazas cubiertas, vestuarios, aseos, baños, cocinas, etc. | |
| - superficies con pendiente menor al 6%. | 2 |
| - superficies con pendiente igual o mayor al 6% y escaleras. | 3 |

Además, no hay que olvidar la importancia de los desniveles, de las irregularidades del pavimento, de los elementos antideslizantes en las escaleras así como del orden y limpieza en los espacios de trabajo, especialmente en las zonas de paso.

Pregunta 2.21

Palabras claves: peso máximo, carretillas

¿Cuál es el peso máximo de las carretillas?

Se entiende que la consulta es sobre el peso máximo que pueden desplazar las carretillas manuales.

El peso máximo de las carretillas para propósitos generales es de 120 Kg, para carga media es de 150 Kg. Existen carretillas de estructura reforzada que permiten trasladar cargas de hasta 250 Kg - 350 y 400 Kg. El fabricante debe indicarlo en el documento de venta y en el manual de instrucciones.



El uso de la carretilla manual para pesos superiores a los 100 Kg entraña riesgos, especialmente si la carga no está dividida en más de 3 bultos.

Además de con las carretillas manuales, el movimiento de cargas se puede hacer con transpaletas que pueden soportar cargas máximas de 2000 Kg.

Aprovechamos esta pregunta para señalar que el uso de transpaletas entraña importantes riesgos. Por ejemplo, son frecuentes los atropellos a otras personas, generalmente trabajadores del centro comercial, atrapamientos entre la carretilla y la pared, la caída de la mercancía mal colocada con el resultado de golpes, trastornos músculo-esqueléticos de diversa índole por esfuerzos incorrectos, generalmente sobreesfuerzos bruscos.

Pregunta 2.22

Palabras claves: móvil, horario laboral

¿Se puede considerar el móvil como un factor de riesgo?
¿Se puede prohibir su uso durante el trabajo?

Efectivamente, el móvil es un factor de riesgo cuando se están efectuando operaciones que requieren especial atención, por ejemplo, conducción de un vehículo o transpaleta o corte de piezas con sierras o cuchillos.

El uso del móvil se puede prohibir durante el trabajo por razones de seguridad, pero no es la mejor forma de abordar el problema.



Pregunta 2.23

Palabras claves: salidas emergencia

¿Cuántas salidas de emergencia tiene que haber en el local?

Las salidas de emergencia deben estar previstas de forma que garanticen la seguridad de los ocupantes en caso de necesidad de evacuación por un incendio o por cualquier otra emergencia.

En general, no serán exigibles puertas de emergencia en establecimientos del sector, salvo que los recorridos de evacuación hasta un espacio exterior seguro excedan de 25 metros.



Pregunta 2.24

Palabras claves: extintores

¿Cuántos extintores tiene que haber en mi puesto de trabajo?

En todo centro de trabajo debe haber extintores porque puede existir riesgo de incendio. Los aspectos que hay que considerar para determinar el número son estos:

- Todo el recinto debe estar protegido por esta instalación. La norma general es la colocación de, al menos, 2 unidades.
- El recorrido máximo hasta un extintor no debe superar los 15 metros.
- Se debe colocar uno cerca del acceso o de la salida de emergencia, si la hubiera.
- Los extintores deben estar situados cerca de donde se prevean los fuegos. Deben estar accesibles y fácilmente localizables.



Higiene Industrial

3

Pregunta 3.1

Palabras claves: temperatura, locales

¿Se puede hacer algo para minimizar las consecuencias de los cambios de temperatura que sufrimos durante la jornada?

En el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se recoge lo siguiente:

“En los locales de trabajo c errados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- a) *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.*
- b) *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.*
- c) *La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.*
- d) *Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:*
 - 1. *Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.*
 - 2. *Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.*
 - 3. *Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s. ”*

Durante la jornada los cambios de temperatura que se producen dependen de las tareas desarrolladas. Pero las medidas para afrontarlos dependen de las condiciones de trabajo y de los recursos que se dispongan en cada empresa.

Para combatir el frío la mejor medida que se puede adoptar es el aislamiento con ropa que permita una buena transpiración; y para compensar el calor, además de ingerir agua y zumos, la mejor respuesta es una vestimenta ligera, además de evitar corrientes de aire.



Pregunta 3.2

Palabras claves: vestuario, accidentes

¿Cuál es el vestuario adecuado para evitar posibles accidentes en los obradores, como panaderías y pastelerías?

La lógica preocupación por las condiciones higiénico sanitarias referidas al personal promueve este tipo de preguntas. Para contestarlas lo mejor es recurrir a la legislación porque es muy concreta (Reglamentación técnico-sanitaria para la elaboración, fabricación, circulación y comercio de productos de confitería, pastelería, bollería y repostería):

“El personal que trabaje en tareas de fabricación, elaboración y/o envasado de los productos objeto de esta Reglamentación vestirán ropa adecuada de color claro, exclusiva para el trabajo.



Deberán usar cubrecabezas o redecillas, en su caso.

La higiene de todo el personal manipulador será extrema y cumplirá obligatoriamente las exigencias generales, control de estado sanitario y aquellas otras que especifica el Código Alimentario Español en sus artículos 2.08.04, 2.08.05 y 2.08.06.

Todo productor aquejado de cualquier dolencia, padecimiento o enfermedad está obligado a poner el hecho en conocimiento de la dirección de la Empresa, quien, previo asesoramiento facultativo, determinará la procedencia o no de su continuación en ese puesto de trabajo, si éste implicara contagio para el producto elaborado o almacenado, dando cuenta del hecho a los Servicios de la Sanidad Nacional.”

Pregunta 3.3

Palabras claves: etiquetado, productos tóxicos, reglamentación

He oído que se va a modificar el etiquetado de los productos tóxicos, ¿me podéis informar más al respecto?

Los requisitos de las etiquetas y fichas de datos de seguridad (FDS) han sido modificados por el nuevo Reglamento Europeo 1272/2008 (CLP), que regula la clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y que pretende armonizar la clasificación y etiquetado a nivel global, ya que se basa en el Sistema Global Armonizado (SGA) de las Naciones Unidas.



Por esto mismo, las empresas se beneficiarán de la armonización mundial de las reglas de clasificación y etiquetado y de la coherencia de las etiquetas y FDS de los productos químicos. Las ventajas para las empresas aumentarán conforme más países del mundo vayan incorporando los criterios del SGA a su legislación. Del mismo modo, los trabajadores y los consumidores de todo el mundo deberían beneficiarse de una herramienta armonizada de comunicación de peligros mediante el etiquetado.

Cambios en el etiquetado de sustancias peligrosas

El Reglamento CLP establece las características que deben tener las etiquetas que contienen sustancias o mezclas químicas peligrosas, y que el usuario final debe conocer:

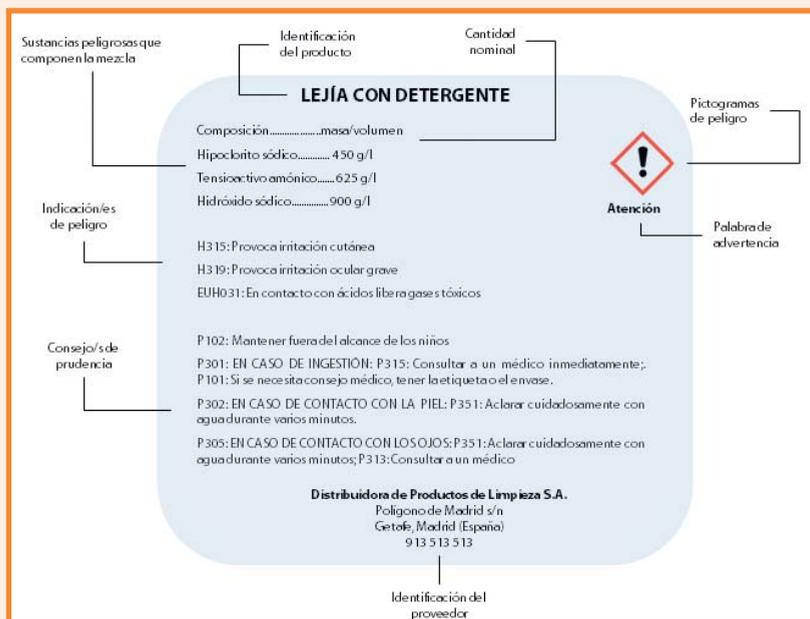
- Los **pictogramas** con la identificación de los peligros en el uso del producto químico, que consiste en un elemento gráfico recogido en un rombo de contorno rojo y fondo blanco.
- Las **Frasas H (Hazard)**, con la indicación de los peligros en el uso del producto químico. Algunos ejemplos de las Frases H son:



- H319 Lesiones oculares graves o irritación ocular, categoría 2. Provoca irritación ocular grave.
- H332 Toxicidad aguda (por inhalación), categoría 4. Nocivo en caso de inhalación.

- Las **Frasas P (Precaution)**, que describe los consejos de prudencia recomendados para minimizar o evitar los efectos adversos causados por la exposición a un producto.

- P233 Mantener el recipiente herméticamente cerrado.
- P270 No comer, beber ni fumar durante su utilización.
- P280 Llevar guantes/prendas/gafas/máscara de protección.



PELIGROS FÍSICOS



Explosivos



Inflamable



Comburente



Corrosivo para los metales

PELIGROS PARA LA SALUD



Toxicidad aguda; mortal o tóxico



Corrosivo cutáneo



Nocivo



Toxicidad aguda: nocivo

PELIGROS PARA EL MEDIO AMBIENTE



Peligroso para el medio ambiente acuático

Pregunta 3.4

Palabras claves: intoxicación, medidas

¿Qué medidas hay que tomar tras una intoxicación?

Los tóxicos pueden penetrar en el organismo por distintas vías:

- Vía digestiva. Intoxicación por ingestión



- Vía respiratoria. Intoxicación por inhalación.
- A través de la piel o las mucosas. Intoxicación por contacto.

La gravedad de la intoxicación depende de la dosis y de la toxicidad del producto. La actuación debe ir encaminada a eliminar el tóxico actuando sobre la vía de entrada para así disminuir la dosis absorbida. Actuaremos del siguiente modo:

- En las intoxicaciones por ingestión, provocar el vómito, salvo si el producto es corrosivo o cáustico.
- En las intoxicaciones por inhalación, sacar a la persona a un sitio más aireado y con mayor concentración de oxígeno.
- En las intoxicaciones por contacto, lavar abundantemente la piel.



En cualquier caso, el Servicio de Información Toxicológica tiene un teléfono en el que se atiende durante todo el día: **91 562 04 20**. Este teléfono debe estar disponible para usarlo en caso de emergencia por intoxicación.

Pregunta 3.5

En un supermercado con cincuenta trabajadores aproximadamente, ¿qué condiciones debe reunir el comedor? ¿Y que normas se deberían establecer para mantener el orden, higiene, seguridad y salud?

En la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 se recogía lo siguiente en su artículo 47. Comedores:



“Se instalarán comedores cerrados con las siguientes condiciones:

- Contarán con bancos o sillas y mesas.*
- Se dispondrá de suficiente menaje o vajilla para los trabajadores que hayan de ocuparlos.*
- Dispondrán de calefacción en invierno.*
- Se mantendrán en absoluto estado de limpieza.*
- Medios adecuados para calentar las comidas.”*

No obstante, una parte muy importante de esta ordenanza ha sido derogada por otras disposiciones, específicamente la que afecta a comedores, sin que este aspecto haya sido contemplado de forma específica en ninguna otra, salvo en el Real Decreto 486/1997 que contempla un espacio de descanso en estos términos en su Anexo V:



“3. Locales de descanso

- 1. Cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de un local de descanso de fácil acceso.*
- 2. Lo dispuesto en el apartado anterior no se aplicará cuando el personal trabaje en despachos o en lugares de trabajo similares que ofrezcan posibilidades de descanso equivalentes durante las pausas.*
- 3. Las dimensiones de los locales de descanso y su dotación de mesas y asientos con respaldos serán suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente.”*

[...]

Por lo tanto, habría que acudir al “espíritu de la Ley” para identificar las condiciones que deben reunir de estos espacios, siempre teniendo en cuenta la forma en la que la actual legislación los contempla.



Ergonomía y Psicosociología Aplicada

4

Pregunta 4.1

Palabras claves: manipulación manual de cargas

¿Cómo se debe realizar una correcta manipulación de cargas?

En la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), proporciona una serie de criterios y recomendaciones.

La respuesta puede ser tan amplia como compleja sea la carga, las condiciones en las que se realiza y las circunstancias personales del trabajador que ejecute las maniobras.



En primer lugar podemos decir que no todas las cargas son iguales, y que hay importantes diferencias entre manipular una carga pesada o una ligera, voluminosa o pequeña, con aristas cortantes o romas, con buenos elementos de agarre o sin ninguno, desplazadas a una pequeña altura o a gran altura, una sola vez o varias veces seguidas,...

Por otra parte, las condiciones en las que se realice la maniobra también tomadas en consideración: suelos resbaladizos o estables, desniveles, iluminación, presencia de viento, etc.

En la situación más sencilla, si se trata de una caja de 10 Kg, de un volumen medio, con el centro de gravedad en el centro geométrico del volumen y en condiciones estándar de un establecimiento comercial, para desplazarla verticalmente desde el suelo hasta una zona que está previamente

despejada, se deben seguir estas recomendaciones:

- La postura correcta al manejar una carga es con la espalda recta y aprovechando la fuerza de las piernas.
- La distancia de la carga al cuerpo debe ser la menor posible.
- Evitar los giros del tronco o reducirlos lo más posible.

A continuación describimos la técnica correcta para levantar cargas manualmente cuando no se ha podido recurrir a medios mecánicos.

Partir de una posición estable: separar los pies a una distancia aproximada de 50 cm uno del otro, para proporcionar una postura estable y equilibrada para el levantamiento, y mantener la columna vertebral derecha.

Adoptar la postura de levantamiento: doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda recta, y mantener la cabeza levantada. No flexionar demasiado las rodillas. No



girar el tronco y no adoptar posturas forzadas. Nunca se debe usar la fuerza del tronco porque perjudicaremos los discos intervertebrales.

Agarre firme: sujetar firmemente la carga empleando ambas manos y pegarla al cuerpo. El mejor tipo de agarre sería un agarre en gancho, pero también puede depender de las preferencias individuales, lo importante es que sea seguro. Cuando sea necesario cambiar el agarre, hacerlo suavemente y apoyando la carga, para reducir los riesgos.

En caso de haber riesgo de corte en el agarre, se deben utilizar guantes de protección mecánica para proteger las manos.

Levantamiento suave: levantarse suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la espalda derecha. No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca, ya que cualquier movimiento brusco puede provocar contracturas y lesiones.

Mantener la carga pegada al cuerpo durante todo el levantamiento y transporte.

Procurar no efectuar nunca giros, es preferible mover los pies para colocarse en la posición adecuada.

Depositar la carga: al depositar la carga en el destino se deben tomar las mismas precauciones que en el levantamiento.

Pregunta 4.2

Palabras claves: pesos, embarazada

¿Cuál es el máximo peso que puede mover un trabajador por género? ¿Y una mujer embarazada?

El peso de la carga es uno de los principales factores a la hora de evaluar el riesgo en la manipulación manual. Los objetos que pesen más de 3 kg pueden considerarse cargas que suponen un riesgo dorsolumbar, si se manipulan en condiciones ergonómicas desfavorables.

Generalmente, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar, en condiciones ideales de manipulación, es de 25 kg en el caso de los hombres, y 15 kg si se trata de mujeres o trabajadores jóvenes.

Estando sentado, la carga no debe superar los 5 kg, siempre que sea en una zona próxima al tronco y, además, se debe evitar manipular cargas al nivel del suelo o por encima del nivel de los hombros, así como giros e inclinaciones del tronco.



No hay que olvidar que cuanto más lejos esté la carga del cuerpo del trabajador, mayor será el esfuerzo a realizar para manipularla y, por tanto, también aumentará el riesgo de lesión, especialmente en la columna vertebral.

En relación a la mujer embarazada, citamos la " *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas*". La sobrecarga de peso y el cambio en la curvatura de la columna lumbar para compensarlo que tiene que sobrellevar la futura madre hace que, en muchas ocasiones, la espalda ya esté dolorida incluso sin realizar ningún tipo de esfuerzo adicional.

Además, el embarazo causa cambios hormonales que pueden afectar a los ligamentos, aumentando el riesgo de lesiones para la madre. También aumenta la posibilidad de aborto o parto prematuro si se levantan pesos o se realizan movimientos bruscos o ejercicio excesivo.

La Directiva 92/85/CE, " *Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia*", cita como actividad que puede producir riesgo de lesiones fetales o provocar riesgo de desprendimiento de la placenta la manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos en particular dorsolumbares.

En la Nota Técnica de Prevención (NTP) nº 413, se recoge las siguientes conclusiones de los estudios realizados al respecto de la " *carga de trabajo y embarazo*":

- *"El manejo de cargas pesadas retarda el crecimiento del feto.*
- *Las mujeres que realizan un trabajo pesado ganan menos peso y tienen niños más pequeños que las que tienen un trabajo ligero.*
- *Las mujeres que descansan unos ocho días antes del parto tienen niños más grandes (200 gramos más que los de mujeres que no descansan).*
- *El manejo de cargas y las posturas forzadas aumentan el porcentaje o la probabilidad de sufrir abortos espontáneos y partos prematuros.*
- *Al realizar trabajos pesados se pueden dar casos de hipertensión, en la mujer, asociada al embarazo.*
- *En trabajos pesados, la placenta pesa menos que en casos de trabajo moderado.*
- *Una carga excesiva puede provocar en el feto problemas cardiovasculares y defectos en el sistema nervioso central".*

Pregunta 4.3

Palabras claves: fatiga, burning,

¿Cuáles son los síntomas de la fatiga profesional?

La fatiga se suele definir como un sentimiento doloroso y una dificultad o incapacidad para actuar. Es un fenómeno psicosomático. El conocido "ya no puedo más" tiene normalmente



poco que ver con los límites puramente fisiológicos, equivale a una perturbación del equilibrio interno o sobrecarga con sus fases de:

- Alarma
- Resistencia
- Claudicación

Los síntomas de la fatiga se estructuran de la siguiente manera:

- Manifestaciones objetivas: Disminución de la capacidad de trabajo y del rendimiento, aumento del número de errores, aspecto descuidado en el vestir, en su arreglo personal, palidez, variaciones de peso, alteraciones de la menstruación en la mujer, etc.
- Manifestaciones fisiológicas: El deterioro es más fácil objetivar en la actividad muscular que en la mental; mediante un ergógrafo se observa que el músculo pierde progresivamente su capacidad funcional hasta la detención completa de la actividad.
- Sensaciones subjetivas: Sensación de dolor y pesadez del músculo o de los músculos; en cuanto a la fatiga mental o psíquica podría ser que la disminución de oxígeno pudiera repercutir sobre el cerebro, pero en realidad intervienen otros factores de naturaleza distinta.
- Trastornos sensoriales:
 - Fatiga visual: enrojecimiento, picor, cansancio general por el mantenimiento de un estado de vigilancia, etc.
 - Fatiga auditiva: disminuye la capacidad de captar y discriminar los sonidos, por la exposición prolongada al ruido (sobre todo los sonidos agudos son los más fatigantes) se detecta mediante la comparación de las audiometrías anterior y posterior, y se aprecia la pérdida.

Algunas manifestaciones verbales de esta fatiga laboral son estas:

- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.
- Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.
- Me siento "quemado" por mi trabajo.
- Me siento frustrado en mi trabajo.
- Creo que estoy trabajando demasiado.
- Trabajar directamente con personas me produce estrés.
- Me siento acabado.



Palabras claves: motivación

¿Cómo motivar a los trabajadores?

La desmotivación de los trabajadores se traduce en pérdidas económicas para la empresa, que se manifiestan de muchas formas: pérdida de clientes por mala atención, retraso de los pedidos, deterioro de la imagen de la empresa,...

La Psicología Aplicada es una disciplina preventiva que incide, entre otros, en los riesgos de la desmotivación de los trabajadores y en el clima laboral. La motivación consiste en animar a los trabajadores, con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas.

Hay dos elementos movilizados de la motivación: la recompensa material, generalmente en forma de dinero, y la emocional, generalmente en forma de reconocimiento de una labor o de preocupación por las condiciones de trabajo.

La motivación se debe adaptar a cada trabajador porque cada trabajador tiene necesidades y mecanismos psicológicos diferentes.



Aunque el salario se pueda inicialmente considerar como el recurso más importante para motivar, hay que tener en cuenta que puede estar en contradicción con los intereses y posibilidades de la empresa, y que a partir de ciertos límites es inviable. Además, el incremento de salario tiene un cierto recorrido porque, en general, no tendrá límites claros y es muy probable que el trabajador se considere siempre insuficientemente pagado.

Por otra parte, la motivación económica hay que gestionarla teniendo en cuenta que la diferencia de salarios en una plantilla, especialmente si es pequeña, puede provocar desmotivación por agravio comparativo.

Finalmente, indicaremos algunas técnicas clásicas de motivación del personal propuestas por los especialistas en recursos humanos:

- Brindar oportunidades de desarrollo. Delegando autoridad, responsabilidades,...
- Darles reconocimiento por sus logros. Para ello podemos recompensar económicamente sus logros o darles reconocimiento público.
- Mostrar interés por ellos. Consiste en manifestar interés por sus problemas; no sólo dentro del ámbito de la empresa, sino también, en su vida personal.



- Hacer que se sientan comprometidos con la empresa. Es importante hacer que se sientan a gusto trabajando en nuestro establecimiento.
- Darles variedad. Consiste en evitar que los empleados caigan en la rutina.
- Darles la oportunidad de relacionarse con sus compañeros. Otra forma de motivar, consiste en brindarles a los trabajadores posibilidades y oportunidades de que tengan una mayor relación con sus compañeros o con otros colegas.
- Ofrecerles un buen clima de trabajo. Consiste en crear un clima de trabajo en donde los trabajadores se sientan a gusto, bien tratados y con las comodidades necesarias.
- Usar metas y objetivos. Una estrategia de motivación es la de ponerles metas u objetivos alcanzables a los trabajadores.

Pregunta 4.5

Palabras claves: depresión, estrés, reincorporación

**Si se deriva alguna enfermedad como depresión o estrés por sufrir acoso laboral en el trabajo, ¿es considerada enfermedad laboral?
¿Puede negarse el trabajador a reincorporarse al trabajo hasta que no cese ese acoso?**

El Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre de 2006, aprobó un nuevo cuadro de enfermedades profesionales entre las que no se hace referencia expresa a esta situación, por lo tanto no pueden ser consideradas enfermedades profesionales.

La posición del trabajador frente al acoso debe ser denunciar ante el superior jerárquico, o ante la Inspección de Trabajo, pero no es el acosado el que tiene la potestad de renunciar a ir al trabajo, únicamente si existe una baja médica que así lo indique por sufrir algún tipo de enfermedad o porque así lo considere el médico.

Para el cese de dicha situación, será la empresa, en primera instancia, quien deberá tomar las medidas oportunas al respecto.



Pregunta 4.6

Palabras claves: horario, ventas, estrés

¿Qué relación pueden tener el horario o las ventas con el estrés?

En el año 2000, la Comisión Europea definió el estrés laboral así:

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.



La misma comisión definió una relación de estresores, entre los que el horario no aparecía.

Sin embargo, algunos autores proponen que un horario extendido puede predisponer al cansancio físico y emocional favoreciendo la reducción de los recursos personales para afrontar una situación de estrés. Es decir, la jornada excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. Esto se traduce en que el aumento de la jornada laboral significa restar tiempo a la vida social, familiar y al ocio y sobretodo al descanso.

Por eso, en relación a la jornada serán de especial interés: las pausas y el horario flexible.

En cuanto a las ventas, pueden tener relación porque inducen una demanda en el trabajo. Si esa demanda está por encima de la que puede resolver el trabajador, se requerirá de una adaptación que se traduce en una situación de estrés bien o mal resuelta.

Las ventas en una situación normal se resuelven sin problemas. Los problemas van a surgir en las horas de los días punta, en los que hay más trabajo. Si esta situación se mantuviese diariamente el estrés podría cronificarse en algunos trabajadores más predispuestos.

En general, cualquier circunstancia de la actividad laboral que requiera de una demanda superior a la que puede gestionar el trabajador, se convierte en un elemento estresor con las correspondientes consecuencias negativas.

Por eso es importante dotar al trabajador expuesto de los recursos personales para afrontar situaciones de estrés. La formación de calidad es el mejor camino para preparar al trabajador.



Pregunta 4.7

Palabras claves: clima laboral

¿Qué elementos pueden afectar para que haya un mal clima laboral?

En gran medida, el clima laboral es responsabilidad del jefe. Supongamos una pequeña empresa del sector; estos pueden ser los factores que contribuyan a que exista un mal clima laboral:

- Que el trabajo sea exclusivamente físico y no tenga ningún componente intelectual.
- Que el trabajador no perciba que hay un progreso profesional.
- Que el trabajador no se sienta orgulloso de pertenecer a la empresa por diferentes razones: la imagen externa de la empresa, la política de ventas,...
- La falta de comunicación con los componentes del equipo y con el jefe.
- La falta de compromiso con los objetivos de la empresa.
- Que los trabajadores no entiendan la importancia de su papel en el equipo de trabajo.
- Que tenga unas malas condiciones físicas de trabajo: incómodas, falta de seguridad,...
- Que todas las jornadas acaben con el personal físicamente agotado.
- Que siempre tengan dolores al final de la jornada.
- Que el espacio de trabajo sea insuficiente y esté mal diseñado provocando golpes y otros incidentes.
- Que no se perciba en el jefe interés por las condiciones de trabajo de los empleados.
- Que el frío y la humedad no estén compensados con elementos de protección.
- Que no haya aseos y vestuarios limpios y duchas para los trabajadores.
- Que haya un ruido molesto permanentemente.
- Que los elementos de trabajo no sean de calidad.
- Que no se le de autonomía en las tareas asignadas.
- La dependencia completa del jefe.
- Que alguien piense que le dan los trabajos peores.
- Que el trabajo sea rutinario.
- Que la relación entre compañeros no sea buena.
- Que la relación entre el jefe y los empleados no sea buena.
- Que no haya mecanismos de resolución de conflictos eficaz.
- Que no se apoye a los nuevos trabajadores.
- Que se hable mal de la empresa entre los compañeros.
- Que no surja la confianza en cuestiones personales entre compañeros.
- Que surjan discusiones frecuentemente.
- El mal trato del jefe hacia los empleados.
- El exceso de exigencia hacia los trabajadores por parte del jefe.
- Que no se forme un equipo de trabajo coordinado.



- Que el empleado se sienta permanentemente vigilado.
- Que haya rumores entre los compañeros que el jefe no aclara.
- Que no haya buena comunicación con el jefe.
- Que haya personal que se sienta infravalorado.
- Que no haya reconocimiento del trabajo bien hecho.
- Que haya agravios comparativos entre compañeros, por las tareas que realizan o por otras cuestiones.
- Que haya una percepción de baja remuneración salarial con respecto a otros compañeros del sector o de la empresa.
- Que los trabajadores piensen que sus salarios no se correspondan con los beneficios de la empresa.
- Que los trabajadores crean que en otra empresa van a ser mejor considerados y mejor pagados.
- Que haya discriminación de género.
- Que no sean atendidas las sugerencias de los empleados.
- Que los trabajadores perciban que los riesgos laborales a los que están sometidos no están controlados.

Pregunta 4.8

Palabras claves: ejercicio de descanso, estar de pie

¿Qué ejercicios son más útiles para descansar de estar muchas horas de pie como dependienta?

Tan importantes son los ejercicios físicos que tonifiquen y fortalezcan diariamente los músculos, como los ejercicios de estiramiento para favorecer su descanso.

Uno de los “ejercicios” más útiles consiste en colocarse tumbado con las piernas ligeramente elevadas. De esta forma el retorno de la sangre se ve favorecido y se evitan las varices.

Dado que las piernas están lejos del corazón y por debajo de él, el flujo de retorno venoso es el más difícil de mantener. La sangre debe fluir hacia arriba venciendo la fuerza de la gravedad al corazón. Un sistema de válvulas unidireccionales dispuestas a lo largo de las piernas, facilitan ese flujo. Estas válvulas se abren para dejar pasar la sangre de las venas y se cierran para evitar que retroceda.

Cuando una de éstas válvulas deja de funcionar, hace que la que se encuentra por debajo tenga que soportar un mayor volumen de sangre, causando una acumulación de sangre en las venas, y por tanto, ejerciendo una mayor presión en ellas. Cuando las paredes de las venas son saludables, éstas son elásticas, pero la tensión, el envejecimiento y otros factores pueden causar la pérdida de dicha elasticidad. Entonces empiezan a aumentar de volumen las venas, se ralentiza la circulación y aparecen las varices.



Medicina del

Trabajo



Pregunta 5.1

Palabras claves: trabajador no apto, reconocimiento médico

¿Qué ocurre si un trabajador no es apto en el reconocimiento médico de la empresa?

En el caso de que se determine que no es apto, puede haber alguna recomendación del médico respecto a las tareas alternativas que se podrían asignar al trabajador.

En cualquier caso, el empresario debe reasignar al trabajador no apto si es posible.



Hay que tener en cuenta la posible interrelación del artículo 52 del **Estatuto del Trabajador**, en el que se recoge como causa para la extinción del contrato: *“ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”*.

Pero dicho todo lo anterior, habrá que conocer los pormenores del caso para determinar el desenlace.

Pregunta 5.2

Palabras claves: reconocimientos médicos, renuncia

¿Vale con tener firmado un documento de renuncia al reconocimiento médico o hay que firmarlo cada año?

Debe firmarse anualmente si el acuerdo de los reconocimientos médicos es anual. Aunque en la legislación este extremo no esté contemplado.

Lo que sí contempla la normativa es que se pueda renunciar, salvo casos excepcionales. Así se recoge en el artículo 22 de la Ley de Prevención:

1. *“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*



Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los de más trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad."

Pregunta 5.3

Palabras claves: enfermedad contagiosa, medidas

En caso de que un trabajador contraiga una enfermedad contagiosa, ¿debe asistir al trabajo aunque pueda contagiar a otros de sus compañeros?

Este tema lo debe determinar un médico.

En el ámbito laboral hay condiciones de trabajo que hacen incompatible el desarrollo de la actividad profesional con ciertas enfermedades infecciosas. Por ejemplo, cuando se manipulan alimentos y se padece una enfermedad de transmisión por el aire como la tuberculosis.

Según el artículo 29.1 de la Ley de PRL, el trabajador tiene la obligación de: *"...velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario"*.



Pregunta 5.4

Palabras claves: dolores, extremidades inferiores

¿Cómo prevenir los dolores piernas sufridos por la temperatura y el tiempo que estamos de pie?

Aunque cada persona es diferente, en general, la principal recomendación para evitar la sensación de cansancio al final del día es combinar una dieta equilibrada que evite el sobrepeso, con periodos de descanso. Sin embargo, un problema que aparece cuando esta-



mos mucho tiempo de pie son las varices.

Las varices son los efectos de una mala circulación de retorno de la sangre al corazón. Por eso, los trabajos que no favorecen este retorno acaban provocando las dilataciones de las venas, generalmente en las piernas. Se manifiestan como venas hinchadas y retorcidas debidas a una insuficiencia de las válvulas venosas que son incapaces de impulsar la sangre en el retorno venoso, con lo que el flujo sanguíneo se hace más lento y la sangre se acumula provocando un aumento en la presión de las paredes de las venas y su consiguiente deformación.



Las medias de compresión graduadas son una herramienta terapéutica no farmacológica que puede ayudar a prevenir, y en su caso, a tratar la insuficiencia venosa y las varices. Actúan comprimiendo las venas gradualmente, ejerciendo una presión decreciente que es mayor en el tobillo y menor en la zona del muslo, para ayudar a los músculos y a las venas a desarrollar su función de forma más eficiente.

El nivel de compresión viene determinado por la presión en el tobillo. Podemos encontrar compresiones ligeras y extraligeras, para tratar problemas de piernas cansadas, hinchadas y con sensación de hormigueo o para prevenir futuras patologías; y compresiones fuertes y extrafuertes para tratar problemas más severos por prescripción médica.

Las medias de compresión deben colocarse a primera hora del día antes de levantarse, en posición sentada o tumbada según la comodidad de la persona, ya que a lo largo del día las piernas se van hinchando y ello dificulta su colocación. Están recomendadas como profilaxis para todas aquellas personas que pasan largas horas de pie.

Además, algunos consejos para prevenir las varices son:

- Evita focos de calor (baños, saunas, playas de arena caliente, calefacción).
- Evita tomar el sol en las piernas durante periodos largos.
- Si existe sobrepeso, pasea a diario una hora a paso ligero, y bebe al menos 2 litros de agua al día. Haz ejercicio y pierde peso.
- Evita llevar la ropa muy ajustada y que dificulte el retorno venoso de las extremidades. Utiliza ropa holgada.
- Mantén las piernas elevadas por la noche.
- Toma duchas de agua fría en piernas y pies.
- Combate el estreñimiento tomando fibra, abundante agua y caminando a diario.
- Evita traumatismos y golpes en las piernas.
- Utiliza calzado anatómico (ergonómico). Las plataformas y los zapatos planos están contraindicados. Utiliza plantillas si tienes los pies planos.
- Consume alimentos ricos en Vitamina E (aceite de oliva virgen, arroz sin descascarillar, cereales integrales, soja, frutos secos, leguminosas...).
- En los trabajos que exigen estar de pie o sentado durante largos periodos, ponte unas medias de compresión según la recomendación médica.



Pregunta 5.5

Palabras claves: hernias discales

¿Es posible que se produzcan hernias discales debido a las posturas, cargas, etc.?

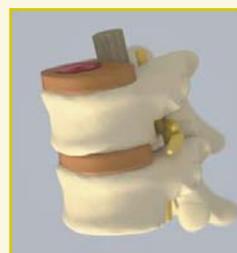
Creemos que la mejor forma de contestar a esta pregunta es analizar técnicamente la hernia discal.

Lo primero que hay que saber es que entre las vértebras existe una estructura, el disco intervertebral, que durante los movimientos vertebrales se comporta como un amortiguador. Está formado por:

- El **núcleo pulposo**: ocupa la parte central del disco y tiene un alto contenido en agua, que va disminuyendo con la edad, lo que hace que con los años pierda elasticidad y capacidad para soportar tensiones.
- El **anillo fibroso**: recubre el núcleo pulposo y está formado por láminas dispuestas en distintos ángulos, lo que facilita la transmisión de presiones.

A partir de los 30 años se producen cambios degenerativos en el disco que conducen a una pérdida de resistencia del mismo. El proceso degenerativo por el cual se llega a una hernia se divide en varias fases:

- La **fisura discal** consiste en el desgarro de la envuelta fibrosa del disco. La forma más típica es la fisura radial, en la que el desgarro es perpendicular a la dirección de las fibras.
- La **protrusión discal** consiste en la deformación de la envuelta fibrosa por el impacto del material gelatinoso del núcleo pulposo contra ella. Si la envuelta llega a romperse y parte del núcleo pulposo sale fuera de la envuelta, se diagnostica una **hernia discal**, que puede producir síntomas por compresión de raíces nerviosas o incluso por compresión medular, en casos severos.



Las hernias de disco son más frecuentes en las regiones cervical y lumbar, ya que éstos son los segmentos de mayor movilidad de la columna.

La fisura, la protrusión o la hernia discal se produce cuando la presión dentro del disco es mayor que la resistencia de la envuelta fibrosa. Como la envuelta fibrosa es un tercio más gruesa en su pared anterior que en la posterior, la mayoría de las fisuras, protrusiones y hernias se producen en esta última.



El mecanismo típico consiste en el siguiente movimiento secuencial:

- a) Flexión de la columna vertebral hacia delante: al hacerlo el disco sufre más carga en la parte anterior. Al ser de consistencia gelatinosa, el núcleo pulposo es comprimido contra la pared posterior de la envuelta fibrosa.
- b) Carga de peso importante: al hacerlo se tiende a comprimir una vértebra contra la otra, aumentando la presión dentro del disco.
- c) Extensión de la columna con el peso cargado: al hacerlo, el aumento de la presión discal que conlleva la carga del peso va "estrujando" el núcleo pulposo hacia atrás con más fuerza. Si la presión que ejerce contra la pared posterior de la envuelta fibrosa es suficiente, la envuelta se desgarrará (fisura discal), se abomba (protrusión discal) o se parte (hernia discal).

Un efecto similar se puede conseguir repitiendo movimientos de flexo-extensión con una carga más pequeña o incluso sin carga. En cada ocasión se generan pequeños impactos contra la pared posterior de la envuelta fibrosa.

Estos mecanismos ocurren más fácilmente cuando los músculos de la espalda son poco potentes. Si están suficientemente desarrollados, esos músculos protegen el disco por varios mecanismos.

Pregunta 5.6

Palabras claves: accidentes laborales

¿Cómo reaccionar ante los accidentes laborales?

Entre las preguntas y comentarios recogidos en el sector, alguien se interesó por la formación en primeros auxilios, y en relación con la formación contestamos a la mejor manera de reaccionar ante los accidentes laborales.

La LPRL en su artículo 20 establece lo siguiente:

"...El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento."



Como una información inicial, recogemos algunas consideraciones relacionadas con la actitud que hay que mantener ante los accidentes y los primeros auxilios, extraído de los materiales usados en cursos de primeros auxilios. Asumir estos consejos nos permitirá evitar errores habituales en la atención a los acciden-



tados y, con ello, conseguir no agravar las lesiones de los mismos.

Conservar la calma y actuar rápidamente: sin hacer caso de la opinión de curiosos. No perder los nervios es básico para poder actuar de forma correcta, evitando errores irremediables.

Evitar aglomeraciones: no se debe permitir que el accidente se transforme en espectáculo. Evitando la "histeria" colectiva se facilita la actuación del socorrista.

Saber imponerse: es preciso hacerse cargo de la situación y dirigir la organización de recursos y la posterior evacuación del herido.

Tranquilizar al accidentado: dándole ánimos, mitigando su preocupación.

No mover al herido: como norma básica y elemental no se debe mover a nadie que haya sufrido un accidente, hasta estar seguros de que se pueden realizar movimientos sin riesgo de empeorar las lesiones ya existentes.

No obstante existen situaciones en **la que la movilización debe ser inmediata:** cuando las condiciones ambientales sean adversas o bien cuando se deba realizar la maniobra de reanimación cardiopulmonar.

Tumbar a la víctima: sobre el suelo, en el mismo lugar donde se haya producido el accidente, colocándole adecuadamente. La cabeza debe situarse al mismo nivel que el resto del cuerpo; si tiene la cabeza congestionada, debe levantarse la cabeza, colocándola baja si el accidentado estuviese pálido. Si se presentan vómitos, se pondrá la cabeza de lado.

Examinar al herido: se debe efectuar una **evaluación primaria**, que consistirá en determinar aquellas situaciones en que exista la posibilidad de pérdida de la vida de forma inmediata.

Posteriormente se procederá a realizar la **evaluación secundaria** o, lo que es lo mismo, controlar aquellas lesiones que pueden esperar la llegada de los servicios profesionales.

Priorizar la atención a las víctimas: lo primero que se atenderá es la respiración y las posibles hemorragias.

Mantener al herido caliente: tapándole con mantas y manteniéndole a una temperatura agradable. Se deben aflojar o desabrochar vestidos.

Cuando el organismo humano recibe una agresión, se activan los mecanismos de autodefensa implicando, en muchas ocasiones, la pérdida de calor corporal. Esta situación se acentúa cuando existe la pérdida de sangre, ya que una de las funciones de ésta, es la de mantener la temperatura interna del cuerpo.

No dar de beber jamás: en caso de pérdida de conocimiento.

Avisar a personal sanitario: pedir ayuda con rapidez, a fin de establecer un tratamiento médico lo más precozmente posible.



Dar los datos conocidos al personal médico para que puedan indicar las medidas a adoptar hasta su llegada.

Traslado adecuado: según las lesiones que presente el accidentado, la posición de espera y traslado variará.

Es importante acabar con la práctica habitual de la evacuación en coche particular, ya que si la lesión es vital, no se puede trasladar y se debe atender "in situ" y si la lesión no es vital, quiere decir que puede esperar la llegada de un vehículo (ambulancia) debidamente acondicionado.

No medicar: esta facultad es exclusiva del médico.

LO QUE SE DEBE HACER ANTE UN ACCIDENTADO

- Apartar a los curiosos, sin dejar intervenir más que a los profesionales sanitarios o a personas entrenadas en primeros auxilios. Si es necesario, varias personas formarán un cordón para apartar a los curiosos.
- Poner al accidentado en la posición adecuada, habitualmente tumbado con la cabeza baja.
- Descubrir las zonas a explorar y abrigarle.
- Prestar los primeros auxilios que precise en el lugar del accidente, evitando agravamientos. Entretanto, otra persona debe pedir los servicios sanitarios precisos.
- Evacuar al lesionado en un vehículo apropiado, manteniéndole acostado.
- Trasladar al accidentado a un hospital suficientemente dotado.

LO QUE NO SE DEBE HACER ANTE UN ACCIDENTADO

- Moverle sin que sea estrictamente necesario y bajo las pautas correctas (posición de seguridad). En cualquier caso nunca ponerle de pie.
- Despegar restos de ropa pegados a la piel quemada. Reventar ampollas de quemaduras.
- Darle de beber o de comer estando inconsciente.
- Darle de beber o de comer teniendo heridas en el vientre.
- Darle, en cualquier caso, de beber bebidas alcohólicas, que, entre otros efectos, agravan al lesionado por enfriamiento.
- Poner un torniquete sin ser absolutamente imprescindible.
- Incorporar, levantar la cabeza o alzarla sobre apoyos, estando inconsciente.
- Tocar directamente a un electrocutado en contacto con la masa.
- Poner vendajes muy prietos.



Pregunta 5.7

Palabras claves: gripe, enfermedad profesional

¿La gripe podría ser considerada como enfermedad profesional?

No está contemplada en el cuadro de enfermedades profesionales actualmente por lo tanto no puede ser considerada una enfermedad profesional.

Sin embargo, en algunas actividades es evidente que el trabajador tiene una mayor propensión a padecer gripe por las condiciones de trabajo, pero siempre el médico la va a calificar de enfermedad común.



A pesar de lo dicho, llamamos la atención sobre el apartado e del artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, porque se utiliza para calificar una enfermedad como "relacionada con el trabajo":

"Artículo 115. Concepto del accidente de trabajo.

1. *Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.*
2. *Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:*
 - a) *Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.*
 - b) *Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.*
 - c) *Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.*
 - d) *Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*
 - e) *Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.*
 - f) *Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente."*



Palabras claves: epicondilitis

¿Qué es la epicondilitis?

La epicondilitis lateral o “codo de tenista” es una de las tendinitis más frecuentes.

La epicondilitis lateral se define como “el dolor en la cara lateral o externa del codo, pudiendo extenderse al tercio superior del antebrazo”. El dolor puede aparecer de forma brusca o bien de forma lenta y progresiva que en los inicios cede tras realizar ejercicio y va aumentando en intensidad hacia la cronicidad.



Su origen puede ser **tendinoso**, que es lo más frecuente, más del 90% de los casos. También llamado “codo de tenista”, es el término que se utiliza cuando las inserciones musculares en la parte lateral del codo están inflamadas. Se manifiesta por dolor localizado en la inserción de los músculos epicondíleos, sobre todo extensores, que aumenta con la presión local sobre el epicóndilo, por la extensión activa de la muñeca o por su flexión pasiva.

Se produce tras reiterados movimientos de pronación y supinación de la mano con el codo en extensión que ocurren en el curso de ciertas actividades profesionales o laborales: jugadores de tenis (mala técnica del golpe del revés), carpinteros, mecánicos (uso de destornilladores), músicos, amas de casa, jardineros, etc. La tracción de la musculatura sobre su inserción perióstica en el epicóndilo produce una inflamación traumática que hace dolorosos los movimientos de extensión y supinación del codo. Su origen también puede ser postraumático, por caída sobre el codo o choque del epicóndilo sobre una pared.

Un gesto habitual que provoca o aumenta el dolor es el de levantar una silla con una mano.

Suele ser unilateral (en un sólo lado) y tiene un curso clínico autolimitado en el tiempo.

También puede ser **articular o neurológico**

El tratamiento médico suele consistir en reposo, vendaje que limite el movimiento y medicamentos como corticoides y reeducación.



Pregunta 5.9

Palabras claves: tendinitis

¿Se puede fingir la tendinitis?

En el diagnóstico es más complicado fingirla, pero en la velocidad de recuperación, sí.

Pero, aclaremos algunas ideas. La tendinitis es la inflamación de un tendón muscular, por extensión, en la práctica, se utiliza también para referirse a la inflamación de un músculo, aunque lo correcto sería decir miositis, pero este término se reserva para ciertos problemas de los músculos más graves, como puedan ser las enfermedades degenerativas que afectan a los mismos.

El diagnóstico de tendinitis, excepto cuando es valorado por un especialista o muy experto en la materia (traumatólogo, rehabilitador,...), está basado en que el afectado dice que siente un dolor en una zona y que aparece un aumento del dolor y/o una limitación del movimiento o de la fuerza de ese músculo; lo que puede conllevar bien a simulaciones (sobre todo, exagerando la intensidad del dolor) o a errores diagnósticos de lesiones parecidas como esguinces (roturas, casi siempre parciales o distensiones de los ligamentos), artritis (inflamación de la articulación, fundamentalmente cuando no son muy marcadas),...

Efectivamente, una vez se ha determinado que alguien tiene una tendinitis, es fácil exagerar la intensidad del dolor.

Pregunta 5.10

Palabras claves: túnel carpiano

¿Qué es el síndrome del Túnel Carpiano?

El túnel carpiano es un canal situado en la cara anterior de la muñeca, entre los huesos de la muñeca y el ligamento anular del carpo, por el cual pasan los tendones flexores de los dedos y el nervio mediano (uno de los nervios de la mano). El Síndrome del Túnel Carpiano es la neuropatía por atrapamiento más frecuente. Se produce por la compresión del nervio mediano a su paso por el túnel carpiano.

Son tantos los tendones que atraviesan dicho canal que el nervio mediano dispone de un espacio muy justo en su zona central. Si por cualquier causa disminuye aun más este es-



pacio, entonces aumenta la presión en su interior, resultando comprimido el nervio mediano.

Es una patología muy común, afecta al 1-3% de la población general y a más del 5% de los trabajadores en determinadas ocupaciones que requieren el uso repetitivo de manos y muñecas. Esto es mucho más frecuente en mujeres de 40-60 años, siendo bilateral en más del 50% de los casos.

Pregunta 5.11

Palabras claves: accidente leve, seguro

Como autónomo, si tengo un accidente menos común que los cortes, como esguinces de tobillo, ¿qué me cubre el seguro?

El autónomo que paga la cuota en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) tiene cubierta la asistencia por accidente de trabajo desde el 4º día pero sólo el 60% de la base reguladora. A partir del día 21º cobra el 75% de esa base.

Sin embargo, el autónomo que paga voluntariamente por el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales un plus de cuota, tiene cubierta la baja desde el primer día de baja médica.

Pregunta 5.12

Palabras claves: accidente leve, seguro

¿Qué bajas cubren los riesgos laborales a los autónomos?

Depende del tipo de cuota que pague.

La cuota por contingencias comunes cubre la asistencia sanitaria por las enfermedades comunes o accidentes de trabajo. Además, tiene una prestación desde el 4º día de baja.

La cuota por el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales supone una pequeña cantidad adicional que voluntariamente se puede pagar y que cubre un subsidio diario desde el 1º día de baja por el importe del 75% de la base de cotización y además lo siguiente:

- Asistencia Sanitaria y hospitalización en los centros de su mutua, pudiendo también atenderse en los Servicios Públicos de Salud.
- Recibirá de forma gratuita todos los medicamentos que necesite.



- Tendrá una prestación económica por lesiones permanentes no invalidantes, pensiones e indemnizaciones, sin ningún requisito sobre plazos de cotizaciones previos.
- Pensiones e indemnizaciones a alto alzado para el cónyuge superviviente y los familiares con derecho a prestación en caso de fallecimiento.
- Recibirá un botiquín para la atención de primeros auxilios que se repondrá con material cuando lo solicite.

Pregunta 5.13

Palabras claves: alcohol, trabajo

¿Cuál es el efecto del alcohol en un trabajador, cómo puede afectar?

Aunque el alcohol goza de una gran tolerancia social, es la droga más consumida en nuestro entorno sociocultural, de la que más se abusa y la que más problemas sociales y sanitarios causa: accidentes de tráfico y laborales, malos tratos, problemas de salud, alcoholismo,...

La OMS define el alcoholismo como la ingestión diaria de alcohol superior a 50 gramos en la mujer y 70 gramos en el hombre. Estas ingestas resultan muy nocivas para el hígado porque, con el paso del tiempo, producen hepatopatía alcohólica. Por ejemplo, $\frac{1}{4}$ de litro de vino (25 cl) de 11° proporciona: $(11 \times 0,8 \times 25) / 10 = 22$ g de alcohol puro.

Aunque el alcohol es barato y está disponible para su compra, se debe controlar su consumo para evitar daños en la salud, y debe quedar reservado para su ingestión moderada en el ámbito privado o en las relaciones sociales fuera del trabajo.

Algunos efectos psicológicos negativos del alcohol en el ámbito laboral son estos:

- Euforia, lo que favorece las actuaciones temerarias.
- Relajación, incompatible y contradictorio con el requerimiento normal de actividad física.
- Dificultades para hablar, imposibilita la comunicación en el ámbito laboral.
- Dificultad para asociar ideas, disminuye la capacidad de comprender instrucciones o, por ejemplo, de relacionar advertencias con posibles peligros.
- Descoordinación motora, con el consiguiente riesgo de accidente en el manejo de cualquier máquina, herramienta o dispositivo de accionamiento manual.

En resumen: alcohol y trabajo son incompatibles



Pregunta 5.14

Palabras claves: piercing, sanidad

¿Pueden causar los piercing algún problema higiénico-sanitario?



En general, no tenemos constancia de que se pueda considerar un problema higiénico sanitario. Aunque si el conducto por el que pasa el piercing no se cicatriza bien, se trataría de una herida. Aunque esto es infrecuente.

Algunos piercings son aros que pueden engancharse en el trabajo de carga de mercancía. En estos casos más que un problema higiénico sanitario es un riesgo de accidente. Hay muchos ejemplos de estos casos.

Pregunta 5.15

Palabras claves: botiquín, ubicación

¿El botiquín puede estar en el almacén de la tienda? ¿Dónde debe estar el botiquín?

No hay especificaciones al respecto. Sin embargo, la interpretación que hacemos es que sí puede estar en el almacén, dependiendo de si reúne las condiciones higiénicas suficientes.

En relación al botiquín y lugares de primeros auxilios, la normativa dice lo siguiente:

1. Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.
2. La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.



4. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.
5. Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.
6. Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.
7. El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.
(Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo)



Anexos



ANEXO 1

DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER LABOR ADMINISTRATIVA EN UN DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN

Casi todas las actividades preventivas generan, de una u otra manera, un documento. Estos registros permiten establecer su rastro cuando, por ejemplo, es necesario investigar un accidente. En otras ocasiones estos documentos deben estar disponibles cuando la Autoridad Laboral los requiera. Veamos el texto del artículo 23 de la Ley 31/1995 en el que se recoge esta obligación.

Artículo 23: Documentación (fragmento)

“El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- *Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley.*
- *Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.*
- *Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.*
- *Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.*
- *Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.”*

Pero también hay otras actividades que no requieren su registro específico, como la señalización del centro de trabajo.

En la siguiente tabla existe una relación de actividades con sus referencias normativas y con la necesidad de apoyo en un documento:



| ACTIVIDAD - DOCUMENTO | OBSERVACIONES - REFERENCIAS NORMATIVAS |
|--|---|
| 1 Plan de prevención de riesgos laborales | Documento que recoge todos los aspectos relacionados con la gestión de la prevención en la empresa. <i>Artículo 16 de la Ley 31/1995 y Artículo 2 del RD 39/1997.</i> |
| 2 Modalidad de organización de la prevención | Elegir una modalidad o una combinación de ellas. <i>Artículo 10 del RD 39/1997.</i> |
| 3 Política de prevención | Es un apartado del plan de prevención de riesgos laborales que incluye un compromiso por parte de la dirección en materia de prevención. <i>Artículo 2.2 del RD 39/1997.</i> |
| 4 Consulta y participación de los trabajadores | La participación en la actividad preventiva de los trabajadores se canaliza a través de sus representantes. <i>Artículo 18 y 33 de la Ley 31/1995.</i> |
| 5 Evaluación de riesgos | Proceso mediante el cual se identifican, analizan y valoran los riesgos presentes o potenciales, generales y específicos, a los que están expuestos los trabajadores de una empresa. Sirve de base para las demás actividades preventivas junto con otras exigencias normativas generales. <i>Artículo 16 de la Ley 31/1995 y Artículo 4 del RD 39/1997.</i> |
| 6 Planificación de la actividad preventiva | Relación de actividades ordenadas en el tiempo con la precisión de recursos asignados y responsables. <i>Artículo 16 de la Ley 31/1995 y Artículo 8 del RD 39/1997.</i> |
| 7 Informar y formar a los trabajadores | Sobre riesgos, medidas preventivas a adoptar, medidas de emergencia, etc. Conviene llevar un registro. <i>Artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995.</i> |
| 8 Proporcionar los Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios | Se denominan EPI a los Equipos de Protección Individual. Conviene llevar un registro de su entrega. <i>Artículo 17 de la Ley 31/1995. RD 773/1997.</i> |
| 9 Realizar un control de maquinaria | Verificar el Mercado CE o adaptar la maquinaria a la normativa. <i>RD 1215/1997.</i> |



| ACTIVIDAD - DOCUMENTO | OBSERVACIONES - REFERENCIAS NORMATIVAS |
|---|--|
| <p>10 Vigilar periódicamente la salud de los trabajadores</p> | <p>Medidas de control y vigilancia periódica de la salud del trabajador. Cuando el reconocimiento sea voluntario, conviene recoger la renuncia, por escrito. <i>Artículo 22 de la Ley 31/1995.</i></p> |
| <p>11 Señalizar las instalaciones</p> | <p>Indicaciones de dispositivos de emergencia, vías de evacuación, peligro o medidas preventivas. <i>RD 485/1997.</i></p> |
| <p>12 Dar a conocer las medidas a tomar en caso de emergencia</p> | <p>Identificación de situaciones de emergencia, medidas y medios de protección frente a ellas. Plan de emergencia, o manual de autoprotección, en su caso. Registro de los simulacros. <i>Artículo 20 de la Ley 31/1995.</i></p> |
| <p>13 Política de compras</p> | <p>En los procesos de selección de nuevos equipos, maquinaria, etc. es necesario tener en cuenta los requerimientos legales en esta materia y decidirse por aquellos que presenten una mayor seguridad para el trabajador. <i>Artículo 41 de la Ley 31/1995.</i></p> |
| <p>14 Trabajadores especialmente sensibles, menores, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia</p> | <p>Identificarlos, ecogerlo en la evaluación de riesgos, y adoptar las medidas de seguridad complementarias necesarias. <i>Artículos 25, 26 y 27 de la Ley 31/1995.</i></p> |
| <p>15 Coordinar las actividades empresariales</p> | <p>En el caso de que varias empresas presten su servicio en el mismo lugar de trabajo. <i>RD 171/2004.</i></p> |
| <p>16 Contratación con ETT</p> | <p>Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. <i>Artículo 28 de la Ley 31/1995. RD 216/1999</i></p> |
| <p>17 Auditoría externa del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales</p> | <p>Cuando sea legalmente exigible, la auditoría externa es una evaluación objetiva, externa y documentada del sistema de gestión de la prevención. <i>Artículos 29 al 33 bis del RD 39/1997.</i></p> |
| <p>18 Investigar los accidentes ocurridos</p> | <p>Análisis de sus causas para evitar su repetición. Artículo 16.3 de la Ley 31/1995. <i>Orden TAS/2926/2002 de 29 de noviembre.</i></p> |



ANEXO 2

LOS RIESGOS MÁS COMUNES

Creemos que es conveniente recordar una clasificación, que puede ser de interés, respaldada por el INSHT.

RIESGO DE ACCIDENTE

- 010 Caída de personas a distinto nivel
- 020 Caída de personas al mismo nivel
- 030 Caída de objetos por desplome
- 040 Caída de objetos en manipulación
- 050 Caída de objetos desprendidos
- 060 Pisadas sobre objetos
- 070 Choques contra objetos inmóviles
- 080 Choques contra objetos móviles
- 090 Golpes / cortes por objetos o herramientas
- 100 Proyección de fragmentos o partículas
- 110 Atrapamiento por o entre objetos
- 120 Atrapamiento por vuelco de máquina
- 130 Sobreesfuerzos
- 140 Exposición a temperaturas extremas
- 150 Contactos térmicos
- 160 Contactos eléctricos
- 170 Exposición a sustancias nocivas
- 180 Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas
- 190 Exposición a radiaciones
- 200 Explosiones
- 210 Incendios
- 220 Accidentes causados por seres vivos
- 230 Atropellos o golpes con vehículos
- 240 Accidentes de tránsito
- 250 Otros riesgos de accidente



RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

- 310 Exposición a contaminantes químicos
- 320 Exposición a contaminantes biológicos
- 330 Ruido
- 340 Vibraciones
- 350 Estrés térmico
- 360 Radiaciones ionizantes
- 370 Radiaciones no ionizantes
- 380 Iluminación
- 390 Otra exposición

RIESGO DE FATIGA

- 410 Física. Posición
- 420 Física. Desplazamiento
- 430 Física. Esfuerzo
- 440 Física. Manejo de cargas
- 450 Mental. Recepción de la información
- 460 Mental. Tratamiento de la información
- 470 Mental. Respuesta
- 480 Fatiga crónica
- 490 Otros riesgos de fatiga

RIESGO DE INSATISFACCIÓN

- 510 Contenido del trabajo
- 520 Monotonía
- 530 Rol inadecuado
- 540 Autonomía insuficiente
- 550 Incomunicación
- 560 Relaciones
- 580 Horario inadecuado
- 570 Organización del trabajo incorrecta
- 590 Otros riesgos de insatisfacción



Lined writing area consisting of 20 horizontal blue lines on a light purple background.

S A T O N



