

# OBJETIVO CERO

Boletín Electrónico

para el Delegado de Prevención



Con la financiación de:



**EDITORIAL**

**TEMA DE INTERES**

**NOTICIARIO**

**ACTUALIDAD LEGISLATIVA**

**DIRECCIONES DE INTERES**

**PREGUNTA A LOS TÉCNICOS**

**EL EXPERTO OPINA**

**REFLEXIONES DE LOS  
DELEGADOS...**

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN  
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.  
C/ Gamazo, 13, 47004 Valladolid  
Tlf. 983 32 90 93 Fax: 983 32 90 16  
E-mail: slaboral@castyleon.ugt.org

Boletín número

11

Año 2005

## EN ESTE NÚMERO

- **EDITORIAL.** MEJORAR Y POTENCIAR LA SALUD LABORAL, NUESTRA PRIORIDAD.

Servicio Técnico de Asistencia Preventiva. Secretaría Regional de Salud Laboral y Medio Ambiente de U.G.T. de Castilla y León.

“En el 39º Congreso Confederal de U.G.T. se aprobaron una serie de Resoluciones en materia de Salud Laboral que reflejan perfectamente cuál es la política sindical de U.G.T. a este respecto.

Como no puede ser de otro modo la política sindical regional debe seguir el mismo camino y con las mismas convicciones”.

- **TEMA DE INTERES.** EXPOSICIÓN A VIBRACIONES MECÁNICAS.

El pasado 5 de noviembre se publicaba en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1311/2005, aprobado el 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, mediante el que se procede a la transposición al derecho español del contenido de la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).

- **NOTICIARIO.**
- **ACTUALIDAD LEGISLATIVA.**
- **DIRECCIONES DE INTERES.**
- **PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.**

Estimados compañeros, me pongo en contacto con vosotros para comunicaros la “insólita” forma de reducir la siniestralidad en mi empresa.

Consiste simplemente en no notificar los accidentes de trabajo a la Autoridad Laboral. Es muy sencillo, un trabajador se accidenta y no se comunica. Claro la duda surge inmediatamente, ¿cómo no se comunica si existe una baja por accidente de trabajo? ¿acaso la empresa quiere verse las caras constantemente con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

- **EL EXPERTO OPINA.** LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

El artículo 16.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), obliga al empresario a investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos.

- **REFLEXIONES DE LOS DELEGADOS...:**

LIMPIEZA INDUSTRIAL.

## **EDITORIAL**

### **MEJORAR Y POTENCIAR LA SALUD LABORAL, NUESTRA PRIORIDAD.**

Los pasados 16, 17 y 18 de noviembre se celebraron en Madrid las Jornadas Confederales de Salud Laboral que bajo el nombre de “Mejorar y Potenciar la Salud Laboral, Nuestra Prioridad” trataban de abordar la política sindical a seguir por nuestra Organización para lograr este fin, así como se abordan otros temas relacionados desde la UGT.

En el 39º Congreso Confederal de U.G.T. se aprobaron una serie de Resoluciones en materia de Salud Laboral que reflejan perfectamente cuál es la política sindical de U.G.T. a este respecto.

Como no puede ser de otro modo la política sindical regional debe seguir el mismo camino y con las mismas convicciones.

Tras denunciar como causas de la excesiva siniestralidad que sufrimos en España la temporalidad (más del doble que el resto de Europa) y la falta de voluntad política de los anteriores Gobiernos y tras recordar la desoladora cifra de 5 trabajadores muertos cada día durante el año 2004, se desarrollan las políticas sindicales a seguir aprobadas en el 39º Congreso Confederal.

Desde el Diálogo Social en el ámbito nacional se trata, y así se seguirá haciendo, de implantar de forma efectiva el modelo imperante en el Unión Europea. Así se intenta brindar, tanto a las empresas como a las Administraciones Públicas, una serie de instrumentos para que se puedan desarrollar el objetivo de implantación real de un modelo preventivo eficaz.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya ha cumplido diez años, tiempo suficiente como para que se haya podido ver una mejora de las condiciones de trabajo. Esto no ha sido así, lo que nos lleva a pensar que el hecho de tener un amplio desarrollo normativo no implica necesariamente una mejora de las condiciones de trabajo. Este desarrollo normativo debe venir de la mano de la necesaria sensibilización y acompañado de una actuación ágil, coordinada y conjunta de la inspección de trabajo, la autoridad laboral, la fiscalía, la judicatura y la actuación sindical.

Aún nos queda mucho camino por recorrer en este sentido, ya que ni se ha logrado la sensibilización empresarial hacia estos temas ni existe la necesaria coordinación entre instituciones expuesta en líneas anteriores. Por esta razón desde UGT se debe seguir incorporando la salud laboral a las prioridades de la agenda sindical en los procesos de negociación colectiva.

Es necesario mantener la conciencia social sobre los principios de la salud y la integridad en el trabajo:

- seguimiento sindical del cumplimiento efectivo de las normas preventivas
- exigencia de responsabilidad a los infractores y

## EDITORIAL

- adecuada reparación de los daños a las víctimas. (responsabilidad administrativa, penal y civil).

Otro gran problema a abordar, por la importancia que tiene en España, es el derivado del fenómeno de la SUBCONTRATACIÓN.

Por lo tanto, será otro objetivo sindical el desarrollo de estrategias dirigidas a asegurar la efectiva coordinación de la actividad preventiva de contratadas y subcontratadas teniendo en cuenta el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la LPRL (RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales).

Nuestras propuestas, dirigidas a dar respuestas a los problemas planteados, se centran en los asuntos siguientes:

- Intensificar las tareas del grupo de trabajo de salud laboral, presidido por el Ministerio de Sanidad.
- Propiciar la continuidad de los planes de choque sobre las empresas de mayor siniestralidad.
- Exigir la efectiva coordinación de la actividad preventiva de contratadas y subcontratadas. Son necesarios cambios normativos que eleven el nivel de exigencias preventivas entre empresas contratistas y subcontratistas.
- Urgir la mejora de los sistemas de vigilancia y control.
- Exigir el desarrollo y el cumplimiento del capítulo IV sobre salud laboral de la Ley General de Sanidad, es una prioridad para lograr una verdadera vigilancia de la salud de los trabajadores. Ello debe permitir una verdadera valoración de los riesgos laborales, correlacionando la medición de los factores de riesgo con los daños detectados; igualmente, favorecer el desarrollo de registros fiables de las enfermedades relacionadas con el trabajo; así como el incremento del reconocimiento de las EEPP, fomentando la participación en tal reconocimiento, de los médicos de atención primaria.
- Proponer estudios con profundidad de las incapacidades temporales por enfermedad común, relacionándolas con las condiciones de trabajo en aquellos trabajadores que estén en tal situación.
- Promover la figura de los profesionales sanitarios, dedicados a la medicina del trabajo, la diplomatura de enfermería del trabajo y la creación de las unidades de salud laboral contempladas en la Ley General de Sanidad.
- Desarrollar la coordinación en el ámbito confederal, de la participación sindical en las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas, y así poder aunar el conjunto de competencias sindicales en materia laboral.
- Prestar especial atención a la vigilancia de la salud del colectivo de trabajadores con contratos temporales, con el reestablecimiento de la cartilla sanitaria como fórmula de regulación y control.
- Modificar la normativa de vigilancia de la salud del colectivo de trabajadores que cambian de empresa por motivos de subrogación o subcontratación en relación con los historiales médicos, para que entre las mutuas se transfieran esta documentación.

## EDITORIAL

- La eclosión de nuevos brotes de enfermedades provocadas por el uso y manipulación de amianto en épocas precedentes obligan a adoptar acciones que, por su trascendencia en los años venideros, configurarán un auténtico problema de salud pública en nuestro país. Ante tal situación debemos seguir insistiendo en el establecimiento de políticas públicas de reparación, compensación y asistencia social para los afectados.
- Mejorar y aumentar la representatividad en los órganos de control y decisión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de los representantes sociales.
- Aplicación plena de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en todos los ámbitos de actividad (privados y públicos), impulsando la modificación del RD 707/2002, que aprueba el Reglamento de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Crear órganos judiciales específicos en materia de prevención de riesgos laborales y fomentar la coordinación de la labor de la Fiscalía, Inspección de Trabajo y Judicatura para agilizar la persecución de los delitos contra la salud de los trabajadores. La Fiscalía debe seguir los delitos contra la salud de los trabajadores, al igual que debería fomentarse la especialización de los jueces en este tipo de delitos.

**Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.**

**Secretaría Regional de Salud Laboral y Medio Ambiente de  
U.G.T. de Castilla y León.**

## TEMA DE INTERES

# EXPOSICIÓN A VIBRACIONES MECÁNICAS

El pasado 5 de noviembre se publicaba en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1311/2005, aprobado el 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, mediante el que se procede a la transposición al derecho español del contenido de la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).

El contenido de la directiva ya fue objeto de exposición en un “Objetivo O” anterior (“Tema de Interés” del Boletín nº 9 de octubre-2004), por lo que a continuación comentaremos las diferencias en estructura y contenido, que supone el texto del Real Decreto, con respecto al de la Directiva.

El Real Decreto consta de ocho artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y un anexo.

En el apartado 2 del artículo 3, valores *límite de exposición* y valores *de exposición que dan lugar a una acción*, para la vibración transmitida al cuerpo entero, se obvia la referencia al valor de dosis de vibraciones, haciendo uso de la preferencia que ofrece el texto original de la Directiva.

También se añade como apartado 3 de este artículo 3, el texto recogido en el apartado 2 del artículo 10 “Excepciones”, de la Directiva, referido al cálculo del valor medio de exposición a las vibraciones sobre la base de un periodo de referencia de 40 horas en lugar de ocho horas, siempre que pueda justificarse que los riesgos resultantes del régimen de exposición al que está sometido el trabajador son inferiores a los que resultarían de la exposición al valor límite de exposición diaria.

De igual forma, se añade como apartado 4 al artículo 5, “*Disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición*”, el texto recogido en los apartados 1 y 3 del artículo 10 “Excepciones”, de la Directiva, referido a la aplicación en los sectores de la navegación marítima y aérea, en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero.

El artículo 8 “*Vigilancia de la salud*”, en su apartado 1, añade un párrafo al texto original del mismo párrafo y artículo, que la Directiva titula “Control de la salud”, contemplando la situación en que no pueda garantizarse el respeto del valor límite de exposición, en la que el trabajador tendrá derecho a una vigilancia de la salud reforzada, que podrá incluir un aumento de su periodicidad.

La *disposición adicional única*, “*Información de las autoridades laborales*”, para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Directiva en el apartado 4 de su artículo 10, “Excepciones”,

## TEMA DE INTERES

establece la transmisión por la autoridad laboral al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cada cuatro años, de la lista de excepciones aplicadas, indicando las circunstancias y razones precisas que fundamentan dichas excepciones.

La diferencia más significativa, en cuanto a contenido, en la transposición del texto de la Directiva, la establece el Real Decreto al contemplar el periodo transitorio de aplicación.

La *disposición transitoria única*, “*Normas transitorias*”, establece un periodo transitorio de aplicación de las obligaciones previstas en el artículo 5.3, cuando se utilicen equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores antes del 6 de julio de 2007, que no permitan respetar los valores límite de exposición (habida cuenta de los últimos avances de la técnica y/o de la puesta en práctica de medidas de organización), de **tres años** a partir del 6 de julio de 2005, sin agotar los **cinco años** que como máximo disponía la Directiva. Igualmente, en el caso particular de los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, el periodo de transición de aplicación será de **seis años** a partir del 6 de julio de 2005, sin disponer del máximo de **nueve años** contemplado en la Directiva.

No obstante, en esta misma disposición transitoria, se deja abierta la posibilidad de prorrogar los plazos establecidos, en los términos contemplados en la Directiva, en función de los estudios técnicos especializados en materia de vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta el estado de la técnica y la experiencia obtenida en otros Estados, que encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como órgano especializado de la Administración General del Estado, en el ejercicio de su función de investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con el artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, realizar antes del 31 de diciembre de 2007.

Como es habitual en la estructura de los reales decretos de desarrollo del artículo 6 de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la disposición final primera encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaborar y mantener actualizada una guía técnica de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas.

Finaliza el Real decreto, con la disposición final segunda, “*Facultad de desarrollo*”, por la que autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de este Real decreto, así como para incorporar al anexo las adaptaciones de carácter estrictamente técnico adoptadas por la Comisión Europea, conforme a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Directiva.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.  
U.G.T. – Castilla y León

## NOTICARIO

- En la última semana de noviembre se celebró en Salamanca un Congreso Regional de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública. Durante este Congreso, en el que participó la Unión General de Trabajadores, se criticó la política de prevención de riesgos laborales de la Junta asegurando "que como otros muchos temas, parece que únicamente tiene que servir para el lucimiento público de sus responsables
- La siniestralidad laboral (con más de diez muertos en la provincia de Ávila, según los datos de los sindicatos); la precariedad laboral (con solo el 8% de los contratos indefinidos frente al 92% de los contratos temporales), y la situación generada por el exceso de subcontratas, ha generado un ambiente de preocupación entre los representantes sindicales, U.G.T., de la provincia de Ávila, que a partir del mes de septiembre ha superado cotas impensables. Este hecho ha llevado a los sindicatos a convocar una manifestación para el día 30 de noviembre, en la que pedirán soluciones a las administraciones responsables.

## DIRECCIONES DE INTERES



## ACTUALIDAD LEGISLATIVA

- RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2005, sobre la inspección y control por riesgos inherentes al transporte de mercancías peligrosas por carretera.
- RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2005, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con aspectos contables del procedimiento de adaptación a lo establecido en el Real Decreto 688/2005, de 10 de junio y se regulan los procedimientos comprobatorios a realizar en orden a la emisión de los preceptivos informes establecidos en el citado Real Decreto.
- REAL DECRETO 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

## PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

### PREGUNTA:

Estimados compañeros, me pongo en contacto con vosotros para comunicaros la “insólita” forma de reducir la siniestralidad en mi empresa.

Consiste simplemente en no notificar los accidentes de trabajo a la Autoridad Laboral. Es muy sencillo, un trabajador se accidenta y no se comunica. Claro la duda surge inmediatamente, ¿cómo no se comunica si existe una baja por accidente de trabajo? ¿acaso la empresa quiere verse las caras constantemente con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social? evidentemente no. La solución es muy sencilla, no se da de baja al trabajador, se le cambia de puesto de trabajo, en ocasiones simplemente acude a la empresa para estar sentado en una silla y en otras directamente ni siquiera acude al trabajo, y ya está. Todo perfecto, no hay bajas, no comunico los accidentes, no hay accidentes en mi empresa, somos los mejores.

Todo esto me parece un poco extraño, no sé cómo atajarlo. Si podéis darme una orientación os estaría muy agradecido. Gracias de antemano.

### RESPUESTA:

Lo primero devolverte el agradecimiento por haber realizado tu consulta a través de este medio. Lo segundo decirte que no es una situación extraña, desgraciadamente se produce cada vez con mayor asiduidad (sobre todo en grandes empresas que cuenten con servicio médico de empresa). Es ilegal y perfectamente denunciante ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Vayamos por partes. El concepto de accidente de trabajo aparece definido en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, textualmente establece lo siguiente:

*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.*

El accidente puede ser de dos tipos: sin baja médica, o con ella.

En el primer caso, se trata de una lesión que aunque requiera asistencia médica no impide al trabajador seguir trabajando. En este caso, el empresario tiene la obligación de comunicar el accidente a su entidad gestora a través de una “relación mensual de accidentes sin baja médica”.

En el segundo caso se trata de accidentes que requieren asistencia sanitaria y además, impiden al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo. En este caso la empresa tiene la obligación de notificar telemáticamente<sup>1</sup> el accidente a su entidad gestora, a través de un modelo establecido al efecto. Esta notificación debe realizarse dentro de los 5 días a contar desde que se produce el accidente. Si el accidente es grave, muy grave o mortal o bien afecta a 4 o más trabajadores, además de la notificación la empresa debe comunicarlo a la autoridad laboral antes de

<sup>1</sup> Comunicación electrónica a través del sistema Delt@.

## PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

que transcurran 24 horas ( a través de fax, teléfono, telegrama, etc) al objeto de que la Inspección de Trabajo lo investigue.

La notificación de los accidentes de trabajo, con baja o sin ella, es obligatoria (art. 23.3 LPRL).

Aparte de la notificación, la empresa debe investigar las causas que generaron el accidente con el fin de eliminarlas (art. 16.3 LPRL).

La razón por la que tu empresa no expide bajas médicas, responde a:

Aquellas empresas cuyos Índices de Incidencia<sup>2</sup> superan la media del sector, son objeto de especial atención por la Autoridad Laboral. Anualmente la Administración desarrolla programas de seguimiento de la accidentalidad de estas empresas, que son ejecutados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La no comunicación de accidentes supone reducir ficticiamente los II, con lo que la empresa quedaría fuera de estas campañas de seguimiento.

De un accidente de trabajo pueden derivarse responsabilidades (administrativas, civiles e incluso penales) para la empresa. La no comunicación impide que se desencadenen posibles responsabilidades, y en consecuencia, es un obstáculo a la defensa de los intereses de los trabajadores.

En los últimos años se ha creado una nueva cultura de las Organizaciones que ha impulsado nuevos modelos de gestión cuya finalidad es la excelencia. Dentro de ellos está la Gestión Ética y Socialmente Responsable de las empresas. Entre los compromisos que la Organización debe mantener con su personal se establece el cumplimiento estricto de la normativa de prevención de riesgos laborales. Que duda cabe que si la empresa detenta elevados índices de siniestralidad, difícilmente obtendrá el certificado de “empresa socialmente responsable”.

Volviendo al caso concreto de tu empresa, la adscripción del trabajador a un puesto compatible con su estado de salud en tanto recupere su capacidad de trabajo, es ilegal por cuanto de trata de una medida que la legislación contempla tan sólo en una situación:

*“Cuando se trata de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia cuyos puestos de trabajo son incompatibles con su estado de gestación, pudiendo poner en peligro la salud de la madre o del feto. En esto casos, la adscripción a otro puesto de trabajo debe realizarse conforme al artículo 26 LPRL”.*

Pon lo tanto, la única forma que tienes de atajarlo es presentando una denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que la empresa sea sancionada administrativamente por incumplimiento de los artículos 16.3, 23.1 e) y 23.3 LPRL.

<sup>2</sup> Índices de Incidencia: nº de accidentes de trabajo con baja ocurridos por cada 1.000 trabajadores

## EL EXPERTO OPINA

### LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

El artículo 16.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), obliga al empresario a investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Si nos quedamos en lo estrictamente legal podemos deducir el corto alcance de la obligación, tanto desde el punto de vista preventivo como del punto de vista legal. Investigar sólo los accidentes que producen daños en los trabajadores es obviar multitud de accidentes e incidentes que pueden revelarnos condiciones de trabajo inseguras.

El nuevo enfoque en la prevención de riesgos que se introduce con la L.P.R.L. exige que la actuación de la empresa, en cuanto a la protección del trabajador de los riesgos presentes en su puesto de trabajo, desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto determinado de normas.

Entre los elementos básicos que forman este nuevo enfoque preventivo se encuentra el control de la efectividad del conjunto de medidas de acción preventiva que se desprenden de las diferentes evaluaciones de riesgos.

Dentro del citado control de la eficacia cabe destacar la investigación de accidentes (en cualquiera de sus tipos: de línea, especializada y exterior), que podemos definir como la técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar el por qué han sucedido.

Atendiendo a esta definición se deducen varios objetivos:

- **Directos:** conocimiento de los hechos sucedidos y deducción rigurosa de las causas que los han producido.
- **Derivados:** eliminación de causas para evitar acontecimientos similares y aprovechamiento.

El procedimiento de investigación debe ser una técnica convenientemente estructurada para que los resultados que arroje sean totalmente fiables. Para ello se puede dividir el proceso en dos fases:

#### 1. Fase de datos:

- **Recopilación de datos.** Este proceso consistente en la recogida de la información que permita deducir lo realmente ocurrido en el accidente debe hacerse siguiendo las siguientes pautas:

## EL EXPERTO OPINA

- La investigación debe realizarse “in situ”, siempre que sea posible.
  - Reconocer el puesto de trabajo en profundidad.
  - Cuando sea posible se deberán tomar fotografías o esquemas.
  - Entrevistar a los testigos individualmente de forma que se consiga de cada testigo una versión cronológica de los hechos completa.
  - Aclaremos las dudas que nos resulten necesarias.
- **Integración de datos:** para conseguir comprender el desarrollo de un accidente es necesario que exista una valoración de toda la información obtenida. Este proceso deductivo, aunque es subjetivo, debe seguir el siguiente esquema:
- Concretar las distintas posibilidades de desarrollo del accidente.
  - Analizar cada posibilidad de forma independiente cotejando cada dato con los posibles desarrollos de accidente.
  - Separar y anotar en cada caso la información discordante, valorando la fiabilidad de los datos discordantes.
  - Concluir la forma de mayor probabilidad.

Al final de esta fase se debe obtener una descripción del accidente que sea lo más fidedigna posible con los hechos reales.

### 2. Fase de causas:

- **Determinación de las causas:** este apartado consiste en la obtención de todas las causas posibles de los hechos deducidos como respuesta a la pregunta ¿por qué sucedió? Para esta determinación se debe seguir una serie de criterios para fijar si una respuesta es admisible o no como causa del accidente:
- Las causas deben ser siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en los acontecimientos.
  - Sólo se considerarán como causas los motivos demostrados y nunca los apoyados en meras suposiciones.
- **Selección de las causas principales:** si se ha sido riguroso en las fases anteriores deberemos escoger, entre todas las causas, aquellas que tienen una trascendencia decisiva por la importancia preventiva que supondría su eliminación. Se deberá atender a los siguientes criterios de selección:
- Las causas principales deben ser aquellas sobre las que pueda actuarse para su eliminación.
  - Debemos buscar causas cuya eliminación individual evite el riesgo o lo evite, al menos, en un tanto por ciento elevado de los casos.

**EL EXPERTO OPINA**

- **Ordenamiento de las causas:** esta subfase es la definición concreta de las causas, agrupando sus posibles formas de expresión y su encuadramiento, conforme a un criterio de prioridad cronológico-preventiva.

El procedimiento se puede resumir en tres pasos:

1. Reunir en apartados comunes las causas que se refieran a un mismo concepto (agente material, operación, acto humano, etc).
2. Recoger las causas resultantes en un orden determinado
3. Determinar y recoger las medidas correctoras que eliminarían cada causa.

El informe de Investigación de Accidente es el soporte documental utilizado para recopilar y transmitir la información resultante de la investigación del caso. Este debe ser lo suficientemente amplio para recoger la máxima información posible, debe ser ordenado para que pueda ser interpretado por terceros y debe ser objetivo, eliminando todo tipo de interpretaciones personales subjetivas.

Los objetivos que se deben desprender de su contenido son los siguientes:

- Identificar los elementos del accidente.
- Describir los acontecimientos.
- Análisis de la investigación.
- Medidas de prevención.
- Conclusiones deducidas en cada caso.

Existen diferentes modelos de investigación de accidentes, nosotros proponemos que sea cual fuese el modelo utilizado nunca faltaran los siguientes elementos:

1. Identificación: datos imprescindibles (fecha, hora, lugar del accidente, consecuencias humanas y materiales, nombre del investigador, personal consultadas, mediciones, etc).
2. La conclusión de la encuesta: en la que se incluirá una descripción del trabajo que se estaba realizando, una descripción del accidente e toda información trascendente que consideremos oportuna.
3. Las causas principales (del riesgo, del suceso y de las consecuencias) y medidas correctoras que se desprendan.
4. Las conclusiones que permitan dar un juicio al investigador.
5. Anexos: información aclaratoria no trascendente.

Como decíamos al principio de estas líneas la empresa está obligada a investigar los hechos que hayan producido un daño en la salud de los trabajadores con el objeto de definir las causas y poder establecer medidas de prevención que eliminen o reduzcan el riesgo causante del accidente.

**EL EXPERTO OPINA**

Al margen de esta obligación empresarial en el artículo 36.2 apartado c) se establece la facultad de los Delegados de Prevención para investigar las causas de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Esta facultad, a todas luces importantísima, debe ser ejercida por los Delegados de Prevención siempre que existan daños en la Salud de los Trabajadores y siempre que ocurran incidentes graves que hayan podido producir daños graves en los trabajadores.

Es necesario que el Delegado disponga de herramientas que le posibiliten ejercer esta facultad. En numerosas ocasiones la investigación realizada por los Delegados de Prevención puede resultar fundamental para salvaguardar los derechos de los trabajadores accidentados y para prevenir futuros accidentes de trabajo. Es por esta razón por la que no nos cansaremos de repetir a todos los Delegados de Prevención que investiguen todos los accidentes que se produzcan en sus empresas. De una buena investigación se pueden desprender numerosas conclusiones que resultarán tanto más útiles cuantos más agentes implicados en la relación laboral hayan intervenido en su realización.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.****U.G.T. – Castilla y León.**

## **REFLEXIONES DE LOS DELEGADOS...**

La actividad de la empresa es de **Limpieza Industrial** en una fábrica de montaje vehículos. Hay varios comités de seguridad y salud en la empresa debido a los diferentes sectores de actividad.

El comité de seguridad y salud lleva constituido varios años, prácticamente desde que entró en vigor la Ley de Prevención. Las reuniones son periódicas, cada tres meses. Si durante ese periodo surge algún tema importante que pueda afectar de forma clara a la seguridad y salud de los trabajadores se ha convocado una reunión extraordinaria sin ningún problema por ninguna de las partes.

Los problemas principales que nos afectan son los trastornos músculo-esqueléticos. Aunque la Mutua nos atiende bien y no deriva estas enfermedades a la Seguridad Social como ocurre en otras empresas, este sigue siendo un problema que no se termina de solucionar y que genera numerosas bajas laborales. Otros problemas que nos afectan son dolores de cabeza y problemas derivados de las propias máquinas de la empresa donde prestamos nuestros servicios.

Nos hemos dado cuenta, como decíamos antes, que los problemas músculo-esqueléticos son los que con más frecuencia se producen en nuestra actividad. Esto es debido a que la Ergonomía (no en la empresa principal) es la gran olvidada por aquellos que realizan la prevención de riesgos en nuestra empresa. Por ello desde el sindicato intentamos ofrecer toda la información y la formación que nos sea posible en torno a estos temas. Si la empresa no hace nada para erradicar las condiciones de trabajo poco o nada ergonómicas, nosotros tenemos nos vemos en la obligación de informar y formar a nuestros compañeros sobre la forma de prevenir, desde las buenas prácticas de trabajo, los trastornos músculo-esqueléticos.

Así nuestro principal objetivo es eliminar de la empresa los trastornos que padecemos para que tanto los que nos encontramos trabajando en estos momentos como los posibles trabajadores que puedan hacerlo posteriormente encontremos una condiciones de trabajo seguras.

Tras el tiempo que llevamos trabajando tras este ambicioso proyecto el consejo que podemos dar a todos los compañeros es que nunca consideren que un problema es pequeño y que por esa razón no hagan nada. Hay que considerar todos los problemas como muy importantes, intentar por todos los modos implicar a la empresa para que adopte cuantas medidas sean necesarias para atajar el problema detectado.