



**comissió obrera  
nacional de catalunya**

# ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO

*Guía Sindical*

[Revisión actualizada en diciembre de 2007](#)

*Con la Financiación de:*



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**



## Accidentes e incidentes de trabajo

*Guía sindical*

Elaborada por: Loly Fernández  
María Pérez  
María Menéndez  
Miquel Lázara  
*Higia – Salut i Treball.*  
*Dep. de Salut Laboral de la CONC*

Colaboración de: Manel Ferri  
*Dep de Mobilitat de la CONC*

Edita: Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Financiado por: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Impreso por: INGRÁFIC, SL

ISBN: 84-89511-05-5

Depósito legal: B-23.357-2002

*Impreso en papel reciclado*

**Nota:** Esta guía se editará en la página web [www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)  
Las posibles modificaciones legales, normativas o técnicas  
que se produzcan se actualizarán a través de la  
mencionada web

REVISIÓN ACTUALIZADA EN DICIEMBRE DE 2007
---

*Aprender sin reflexionar es  
malgastar energía.*  
**Confucio**

Queremos agradecer su más sincera colaboración y apoyo a los delegados/as de prevención y a las federaciones de nuestro sindicato, así como a Neus Moreno, Pere Creus, Jose Luis Pedragosa y a tantas otras personas que mediante sus experiencias han hecho posible esta guía.

## PRESENTACIÓN

Los accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral son las consecuencias directas o indirectas de unas determinadas condiciones de trabajo cuyas causas se encuentran, en la mayoría de casos, en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en el que las personas están relegadas a un segundo plano de la actividad. Situación que se ve agravada por la falta de políticas de prevención en las empresas.

Nuestro objetivo como sindicato es que las personas ocupen el primer lugar de preocupación en cualquier actividad empresarial, tanto en el sector privado como en el público. Nuestra concepción del trabajo es que sirva para vivir mejor y no para dejarse la salud y la vida en él. Con los niveles actuales de avance científico-tecnológico y con una adecuada organización del trabajo, hoy es posible reducir prácticamente a cero los riesgos que afectan a la salud o los que provocan accidentes laborales. Es posible también un modelo de competitividad de las empresas en el que el coste en términos sociales y económicos sea inferior al de la no prevención de los riesgos. Somos conscientes de que la mayoría de los empresarios tienen una visión torpe y miope de este tema, e intentan una supuesta ventaja en la mejora de la productividad y competitividad por la vía de la rotación y la eventualidad en la contratación, de la prolongación de la jornada, de la no inversión en prevención y en la externalización de las actividades (que provoca a su vez la externalización de los riesgos laborales).

La acción e intervención sindical debe tener en cuenta todos estos factores para incidir en ellos, exigiendo la responsabilidad social a los empresarios e intervención de los poderes públicos que ven como se incumple sistemáticamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y no hacen lo suficiente para evitarlo o, lo que es peor, también la incumplen cuando actúan como empresa.

La Guía que aquí presentamos pretende ser una herramienta de trabajo que, junto a las otras guías de salud laboral elaboradas por nuestro sindicato, ayude a una mayor y mejor intervención en la acción sindical en las empresas y en los sectores. Una intervención sindical que no es sólo responsabilidad de los delegados y delgadas de prevención o responsables de salud laboral, es necesaria la implicación de todas las estructuras del sindicato, tanto en la empresa (secciones sindicales y comités de empresa) como fuera de ella (federaciones y uniones), incidiendo también en uno de los factores que tienen una gran influencia en los accidentes laborales: la movilidad al centro de trabajo o durante el trabajo. Es necesario evitar que las reivindicaciones y propuestas alrededor de la salud y la seguridad sean canjeadas por otras o renunciar a ellas a cambio de compensaciones económicas ya que ello nos situaría en mismo nivel de miopía de los empresarios.

En esta guía se definen las diversas tipologías de accidentes e incidentes de trabajo que se producen habitualmente, se dan orientaciones y pautas de actuación en aquellas situaciones de mayor complejidad que derivan en pérdida de salud, situaciones en que los empresarios o las mutuas declaran o pretenden declarar como enfermedad común un trastorno cuyo origen está en el trabajo; y cómo actuar para que intervengan los organismos públicos y la exigencia hacia éstos en la investigación de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Por último, y como no podría ser de otra manera, a través de toda la guía se señalan los derechos de los y las trabajadoras, y de la representación sindical, así como algunas ideas y orientaciones que esperamos que sean de utilidad en la actuación sindical cotidiana en tu empresa en nuestro objetivo común de disminuir y eliminar los accidentes de trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo.

**Simón Rosado Sánchez**  
Secretario de Política Sectorial  
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Barcelona, 20 de noviembre de 2001

## ÍNDICE

<b>I. EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO</b> .....	7
¿QUÉ ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO SEGÚN LA LEY? .....	7
¿Qué elementos son necesarios para que se produzca un accidente de trabajo desde el punto de vista legal? .....	7
¿Puede haber un accidente de trabajo sin baja médica?.....	7
¿Qué situaciones SI se consideran accidente de trabajo?.....	7
¿Qué situaciones NO se consideran accidente de trabajo?.....	9
LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA PREVENTIVO.....	9
¿Qué es necesario para que se dé un accidente de trabajo desde el punto de vista preventivo?.....	10
¿Cuántos tipos de accidentes de trabajo hay?.....	10
¿Qué es un incidente?.....	10
¿Para que nos sirve registrar y controlar los incidentes?.....	11
¿Qué quiere decirnos la pirámide de Pearson? .....	11
ACCIDENTES DE TRABAJO NO TRAUMÁTICOS .....	11
¿Qué es un accidente de trabajo no traumático?.....	11
¿Qué situaciones han sido reconocidas como accidentes de trabajo no traumáticos? ...algunos ejemplos	12
¿Qué elementos son necesarios para que se dé un accidente de trabajo no traumático?.....	12
¿Se puede conseguir que se reconozca como un accidente de trabajo una enfermedad que no está en la lista?.....	13
¿Cuáles son las consecuencias de un accidente de trabajo no traumático?.....	13
ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITINERE .....	13
¿Qué es un accidente de trabajo in itinere?.....	13
¿Qué elementos son necesarios para que se dé un accidente in itinere?.....	13
¿Cuáles son las consecuencias de un accidente de trabajo in itinere?.....	14
¿CUÁL ES EL PAPEL DEL D.P. CUANDO SE PRODUCE UN ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO?14	
ENTONCES.....	15
⇒ Si no se notifica un accidente de trabajo, legalmente no existe.....	15
⇒ Cuando hablamos de accidentes no solo hablamos de daños físicos, hablamos de accidentes en el concepto más amplio.....	15
⇒ A nivel estadístico, España es el país de la Unión Europea con más accidentes de trabajo.....	16
<b>II. LA OTRA CARA DE LOS ACCIDENTES E INCIDENTES EN EL TRABAJO.</b> .....	17
HABLEMOS DE RIESGOS LABORALES.....	17
¿QUIÉN ESTÁ ENFERMO/A? .....	17
Y ¿EN CUANTO A RESPONSABILIDADES?.....	17
INVESTIGAR ES NECESARIO.....	17
¿QUÉ HACER?.....	17
¿ DÓNDE ACUDIR?.....	18
Y ¿EL SUBSIDIO ECONÓMICO?.....	18
¿QUÉ PASA EN CASO DE RECAÍDAS O DE QUE QUEDEN SECUELAS? .....	18
<b>III. LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO</b> .....	19
¿QUÉ ES LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES? .....	19
¿QUÉ PERSEGUIMOS CON LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES?.....	19

¿QUÉ ACCIDENTES SE DEBEN INVESTIGAR? .....	19
¿QUÉ CRITERIOS HAY PARA SELECCIONAR LOS ACCIDENTES E INCIDENTES QUE SE DEBEN INVESTIGAR?.....	19
<i>Organización Internacional del Trabajo</i> .....	19
<i>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i> .....	19
<i>Comité de Seguridad y Salud</i> .....	20
¿QUIÉN LOS TIENE QUE INVESTIGAR?.....	20
¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES?.....	20
¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DE LOS MANDOS DIRECTOS?.....	20
¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ASESOR?.....	20
¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?.....	21
¿CUÁNDO SE DEBEN INVESTIGAR?.....	21
¿CUÁL ES EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN DE UN ACCIDENTE O DE UN INCIDENTE?.....	21
¿CÓMO SE INVESTIGA UN ACCIDENTE DE TRABAJO?.....	23
¿QUÉ SENTIDO TIENE LA INVESTIGACIÓN? .....	23
¿QUÉ PASA CON LAS CONCLUSIONES? .....	23
¿QUÉ PASA SI NO SE INVESTIGA UN ACCIDENTE O UN INCIDENTE?.....	23
¿EN QUÉ CONSISTE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O DE INCIDENTES?.....	24
¿QUÉ METODOLOGÍAS HAY QUE NOS PERMITAN INVESTIGAR ACCIDENTES O INCIDENTES? .....	25
¿POR QUÉ ES NECESARIO QUE SE GARANTICE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN?.....	26
<b>IV. AGENTES IMPLICADOS:¿QUIÉN HACE QUÉ? .....</b>	<b>29</b>
LA INSPECCIÓN DE TRABAJO .....	29
LA INSPECCIÓN DE GUARDIA .....	29
LA AUTORIDAD LABORAL .....	30
CENTRE DE SEURETAT I CONDICIONS DE SALUT EN EL TREBALL (CSCST) .....	30
RELACIÓN DE LA FISCALIA Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO .....	30
LA CAMPAÑA DE ALTA ACCIDENTABILIDAD.....	31
DEPARTAMENT DE SANITAT I SEURETAT SOCIAL.....	33
JUZGADO DE GUARDIA.....	34
CUERPOS DE SEGURIDAD .....	35
SERVICIO DE PREVENCIÓN.....	36
DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.....	36
<b>V. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN SINDICAL: UN MÉTODO DE TRABAJO.....</b>	<b>38</b>
...ALGUNAS RAZONES DE PESO.....	38
⇒ <i>Los accidentes son evitables</i> .....	38
⇒ <i>Los síntomas de un mal funcionamiento</i> .....	38
⇒ <i>El "coste real" de los accidentes y los incidentes</i> .....	39
⇒ <i>El sentido de la prevención</i> .....	39
⇒ <i>El valor de la participación</i> .....	39
⇒ <i>No hacer nada tiene consecuencias</i> .....	39
ACTUACIÓN ANTES DEL ACCIDENTE O DEL INCIDENTE DE TRABAJO .....	40
<i>Vigilancia y control de las obligaciones empresariales</i> .....	40

<i>Las actividades preventivas planificadas</i> .....	40
<i>Evaluación de riesgos:</i> .....	40
<i>La información a los/as trabajadores/as:</i> .....	40
<i>La formación de los trabajadores/as:</i> .....	41
<i>Vigilancia de la salud</i> .....	41
<i>Las medidas de emergencia:</i> .....	41
<i>Las visitas de observación planeadas:</i> .....	42
<i>La planificación de las actividades preventivas:</i> .....	42
<i>¿Y si no se cumplen las actividades preventivas planificadas?</i> .....	42
<i>Accidentes in itinere: También se pueden prevenir</i> .....	43
<b>ACTUACIÓN DESPUÉS DEL ACCIDENTE O DEL INCIDENTE</b> .....	46
<i>Garantizar la protección de los derechos de nuestros compañeros/as</i> .....	47
<i>Garantizar la asistencia adecuada</i> .....	47
<i>Personarnos en el lugar de los hechos</i> .....	47
<i>Nuestra actuación una vez personados</i> .....	47
<i>Mantener intactas las circunstancias en que se ha producido el accidente o el incidente</i> .....	47
<i>Avisar a la autoridad laboral</i> .....	48
<i>Cuándo hacer la comunicación oficial los/as delegados/as de prevención</i> .....	48
<i>Denunciar tras un accidente y/o incidente de trabajo</i> .....	48
<i>Conocer la situación: saber que ha pasado</i> .....	49
<i>La información que podemos recoger in situ</i> .....	49
<i>La información que debe facilitar la empresa</i> .....	49
<i>Contactar con los testigos</i> .....	49
<i>Y después, con todos los datos, ¿qué hacemos?</i> .....	50
<i>Nuestra participación en la investigación técnica del accidente</i> .....	50
<i>Las conclusiones de la investigación técnica</i> .....	50
<i>¿Y si tras el accidente persiste una situación de riesgo grave e inminente?</i> .....	50
<i>Prevención</i> .....	51
<i>Exigir un plan de medidas correctoras</i> .....	51
<i>Expresión de la solidaridad</i> .....	51
<i>El control sindical</i> .....	52
<i>Hacer seguimiento de la ejecución del plan de medidas</i> .....	52
<i>El registro de los accidentes / incidentes</i> .....	52
<i>¿Cómo podemos interpretar los registros?</i> .....	52
<b>VI. CONSECUENCIAS LEGALES DE LOS ACCIDENTES Y LOS INCIDENTES DE TRABAJO</b> .....	55
¿HABLAMOS DE ACCIDENTES Y DE INCIDENTES Y DE CONSECUENCIAS LEGALES?.....	55
¿CÓMO SE RECONOCE LEGALMENTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?.....	55
REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.....	55
SI HAY BAJA MÉDICA ¿QUÉ PASA CON EL CONTRATO DE TRABAJO?.....	57
¿QUÉ PRESTACIONES SE GENERAN DURANTE LA BAJA MÉDICA?.....	57
¿Y SI SE PRODUCEN DAÑOS Y LIMITACIONES TEMPORALES A PARTIR DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?.....	57
¿Y SI QUEDAN DAÑOS Y LIMITACIONES PERMANENTES A PARTIR DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?.....	57
<b>VII. LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES</b> .....	59
RESPONSABILIDAD CIVIL.....	59
¿Qué es la responsabilidad civil?.....	59
¿Qué tipos de responsabilidad civil existen?.....	60
¿Cuál puede ser el origen de la responsabilidad civil?.....	60
¿Quién es responsable?.....	60
RESPONSABILIDAD PENAL.....	61
¿Qué es?.....	61



¿Cuántos tipos de responsabilidades penales hay? .....	61
¿Quién es responsable?.....	62
<b>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y LABORAL .....</b>	<b>63</b>
¿ Qué es? .....	63
¿ Cuáles son las características de la responsabilidad administrativo-laboral?.....	63
¿ Cuáles son las consecuencias y responsabilidades que se generan?.....	63
¿ Quién es responsable?.....	65
Recargo de prestaciones.....	65
Reducción / Aumento de las primas de la Seguridad Social .....	65
Sanciones económicas o multas .....	65
Cierre o suspensión de la actividad.....	65
<b>INCOMPATIBILIDADES, VENTAJAS E INCONVENIENTES ENTRE LAS DIFERENTES</b>	
<b>RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>66</b>
<i>Trascendencia de la posible compatibilidad entre las diferentes responsabilidades.....</i>	<i>66</i>
<i>Compatibilidad de la responsabilidad administrativo-laboral.....</i>	<i>67</i>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>69</b>
<b>DOCUMENTOS ÚTILES.....</b>	<b>70</b>
<i>Modelo de solicitud de información a la empresa.....</i>	<i>70</i>
<i>Modelo de comunicado a la empresa, para ausentarse del puesto de trabajo, en caso de daños a la salud.71</i>	<i>71</i>
<i>Cuestionario sindical de investigación de accidentes e incidentes de trabajo (ISTAS).....</i>	<i>72</i>
<i>Círculo para el registro, notificación e investigación de incidentes y accidentes.....</i>	<i>79</i>
<i>Modelo denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....</i>	<i>82</i>
<i>Listados de comprobación.....</i>	<i>85</i>
<i>Lugares de trabajo: .....</i>	<i>86</i>
<i>Máquinas .....</i>	<i>86</i>
<i>Equipos de elevación y transporte:.....</i>	<i>87</i>
<i>Herramientas manuales:.....</i>	<i>87</i>
<i>Manipulación de objetos:.....</i>	<i>88</i>
<i>Instalación eléctrica:.....</i>	<i>88</i>
<i>Aparatos a presión y gases:.....</i>	<i>89</i>
<i>Sustancias químicas / contaminantes químicos.....</i>	<i>90</i>
<b>DIRECCIONES ÚTILES.....</b>	<b>91</b>
<i>La estructura de Salud laboral en las federaciones de Comissions Obreres de Catalunya .....</i>	<i>91</i>
<i>La estructura de salud laboral en los territorios de Comissions Obreres de Catalunya .....</i>	<i>92</i>
<i>Inspección de Trabajo.....</i>	<i>93</i>
<i>Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme.....</i>	<i>93</i>
<i>Centres de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball .....</i>	<i>94</i>
<i>Departament de Sanitat i Seguretat Social.....</i>	<i>94</i>

## I. EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

### ¿QUÉ ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO SEGÚN LA LEY?

Es aquella lesión corporal que sufre el trabajador/a por cuenta ajena como consecuencia del trabajo que realiza. La jurisprudencia mediante sentencias repetidas, ha venido ampliando el término a las lesiones psíquicas también.

*Art. 115  
L.G.S.S.  
(L.G.S.S.)*

¿Qué elementos son necesarios para que se produzca un accidente de trabajo desde el punto de vista legal?

- Que el trabajador/a sufra una **lesión<sup>1</sup>** corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
- Que el trabajador ejecute una **labor por cuenta ajena** (los autónomos, las empleadas de hogar, no están incluidos en la definición legal).
- Que el accidente se produzca con ocasión o por **consecuencia del trabajo**, es decir que exista una relación de causalidad directa entre trabajo-lesión.

¿Puede haber un accidente de trabajo sin baja médica?

En el caso de que se produzca un accidente de trabajo (es decir aquel que causa lesión o daño físico), pero éste no ocasione la ausencia del trabajador/a de su puesto de trabajo por un tiempo superior a un día ni la prescripción de baja médica, se denominará accidente de trabajo ocurrido sin baja médica.

*Orden de 16 de  
Diciembre de  
1987*

No hay que confundir el accidente sin baja médica con un accidente blanco (en el que no hay daños físicos ni materiales) o con un incidente (en el que no hay daños físicos pero sí hay daños materiales), que desarrollaremos más adelante. Los incidentes se diferencian del accidente de trabajo sin baja médica, en que los accidentes siempre ocasionan lesión, en cambio los incidentes, por definición, nunca pueden originar lesión.

*Ver accidentes  
de trabajo desde  
el punto de vista  
preventivo, en  
esta guía.*

¿Qué situaciones **SI** se consideran accidente de trabajo?

- **Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales:** se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).
- **Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo:** Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo.
- **Accidente "in itinere":** Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria.  
Este tipo de accidentes, los trataremos en profundidad más adelante.

*Art.115.2c)  
L.G.S.S.*

*Art.115.3  
L.G.S.S.*

*Art.115.2d)  
L.G.S.S.*

---

<sup>1</sup> **Atención:** La lesión no constituye por sí sola accidente de trabajo, deben darse todas las circunstancias

- **Accidentes en misión:** Son aquellos sufridos por el trabajador/a en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.
- **Cargos electivos de carácter sindical:** Son aquellos sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la Seguridad Social, así como los accidentes ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que les son propias. *Art.115.2b)  
L.G.S.S.*
- **Actos de salvamento:** Son los accidentes acaecidos en actos de salvamento o de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo. Se incluye el caso de orden directa del empresario o acto espontáneo del trabajador/a. *Art.115.2d)  
L.G.S.S.*
- **Enfermedades o defectos anteriores:** Son aquellas enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo. *Art. 115.2f)  
L.G.S.S.*
- **Enfermedades intercurrentes:** Se entiende por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada el proceso patológico. *Art.115.2g)  
L.G.S.S.*
- **Enfermedades no contempladas en la lista de enfermedades profesionales:** Estas enfermedades, también llamadas comunes, que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales. Se debe acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad. *Art.115.2e)  
L.G.S.S..*
- **Los debidos a imprudencias profesionales:** Aquellas imprudencias derivadas del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que dicha habitualidad inspira al accidentado. *Art. 115.5 a)  
L.G.S.S.*
- **Otros supuestos de accidente de trabajo:**
  - Las prestaciones personales obligatorias.
  - Diputados o senadores en los accidentes derivados de la función parlamentaria.
  - Presidentes, vocales y suplentes de las mesas electorales. En el ejercicio de estas funciones se consideran asimilados a trabajadores/as por cuenta ajena (no es accidente el ocurrido in itinere al ejercer el derecho de voto).
  - Realización de actividades no profesionales. En algunos casos la jurisprudencia ha permitido incluir como A.T. los sufridos durante la práctica de deportes organizados por el empresario, los ocurridos en cursos de formación profesional de interés para la empresa y en el in itinere. También los alumnos asistentes a cursos de formación profesional ocupacional in itinere cubierto el riesgo de A.T. cuando este se produzca en relación con dichos cursos.

¿Qué situaciones **NO** se consideran accidente de trabajo?

- **Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo:** Es decir cuando esta fuerza mayor, sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente. No constituyen supuestos de fuerza mayor extraña fenómenos como la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza (sí el trabajo habitual del trabajador/a es a la intemperie si es A.T.. En el caso de atentado terrorista que afecta al trabajador/a en el lugar de trabajo no estamos ante un caso de fuerza mayor sino ante una actuación de un tercero.

*Art. 115.4 a)*  
*L.G.S.S.*

- **Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador/a:** Se han utilizado numerosas expresiones para definir la imprudencia temeraria: Falta de las más rudimentaria normas de criterio individual, precaución, prudencia o cautela, asunción de un riesgo innecesario....

*Art. 115.4 b)*  
*L.G.S.S.*

Normalmente se considera Imprudencia Temeraria cuando el accidentado desobedece normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de forma reiterada y notoria en materia de Seguridad e Higiene. Si coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave la jurisprudencia viene entendiendo que existe imprudencia temeraria, si no será una imprudencia profesional.

En cambio imprudencia profesional es la derivada del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que éstos inspiran al accidentado. En este caso no se rompe el nexo causal trabajo-lesión de tal modo que un accidente provocado por una imprudencia de este tipo sí es A.T.

- **Accidentes debidos a dolo del trabajador/a accidentado:** Se considera que existe dolo cuando el trabajador/a consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia.

*Art. 115.4 b)*  
*L.G.S.S.*

- **Accidentes derivados de la actuación de otra persona:** Los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero constituyen auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante es la relación causa-efecto. Así las bromas o juegos que pueden originar un accidente ocurridos durante el trabajo o los sufridos al separa una riña serán A.T.

*Art. 115.5 b)*  
*L.G.S.S.*

## LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA PREVENTIVO

A parte de la visión legal de los accidentes, existe una visión basada en la prevención. Por ello, los técnicos han elaborado una definición del concepto que difiere de lo que entiende la legislación que es necesario que se dé para que se produzca un accidente de trabajo desde el punto de vista legal.

### ¿Qué es necesario para que se dé un accidente de trabajo desde el punto de vista preventivo?

Es un suceso anormal, no querido ni deseado que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

*Definición del  
INSHT*

Analizando con profundidad los accidentes se confirma que los accidentes son una secuencia de una serie infinita de causas y circunstancias.

### ¿Cuántos tipos de accidentes de trabajo hay?

Cuando ocurre un accidente, las consecuencias que del mismo se derivan pueden ser:

- Daños materiales: objetos, útiles de trabajo, pérdidas de producción.
- Daños a la salud: lesiones personales, daños físicos o psíquicos a las personas.

Según las consecuencias podremos clasificar los accidentes tal como se expresa en la siguiente tabla:

Consecuencia ⇒ ↓Tipo de accidente	DAÑOS MATERIALES	LESIONES PERSONALES
ACCIDENTE CON BAJA MÉDICA	SI	SI
ACCIDENTE SIN BAJA MÉDICA	SI	SI
ACCIDENTE RARO	NO	SI
ACCIDENTE BLANCO	NO	NO
INCIDENTE	SI	NO

### ¿Qué es un incidente?

Se denomina incidente "cualquier suceso no esperado ni deseado que NO dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales"

*Definición  
INSHT*

Así, en el cuadro anterior:

Accidentes de trabajo desde el punto de vista legal solo son los Accidentes con baja, sin baja y raros.

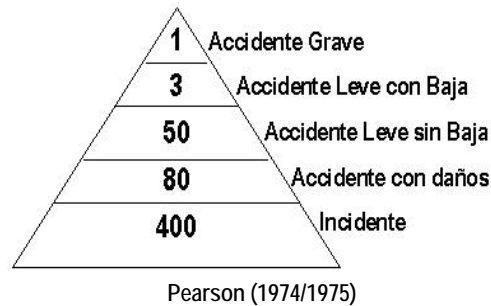
Los accidentes blancos e incidentes, son solo Accidentes de Trabajo desde el punto de vista preventivo y se engloban en el concepto de Incidente.

### ¿Para que nos sirve registrar y controlar los incidentes?

Si bien es cierto que la seguridad absoluta no existe, también lo es que existen indicadores que nos advierten de la probable inmediatez del accidente, estos indicadores son los incidentes, si actuamos sobre ellos estaremos cumpliendo con el objeto fundamental de la L.P.R.L., la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estudios realizados por HENRICH, BIRD y PEARSON ponen de manifiesto la relación entre el accidente e incidente.

Así Pearson, en 1975, hizo un estudio sobre una muestra de 1.000.000 de accidentes de la Industria Británica y observó, tal como muestra la figura siguiente que por cada accidente grave, se producían 3 leves con baja, 50 leves sin baja, 80 accidentes con daños materiales y 400 incidentes.



### ¿Qué quiere decirnos la pirámide de Pearson?

Tanto la pirámide establecida por Pearson, como la de Bird o la Heinrich, ponen de manifiesto que antes de que ocurra un accidente es probable que tengamos evidencias que nos presentarán situaciones que debemos mejorar para que los accidentes no se lleguen a producir.

El objetivo final de cualquier actuación en materia de prevención de riesgos laborales es la protección de la salud de los trabajadores/as, por tanto si antes de que se produzcan los accidentes existen unos indicadores que nos advierten de que éstos van a ocurrir lo ideal será investigar los incidentes para poder corregir las situaciones de riesgo y evitar el accidente.

## ACCIDENTES DE TRABAJO NO TRAUMÁTICOS

### ¿Qué es un accidente de trabajo no traumático?

Aquella enfermedad que sufre el trabajador/a a consecuencia del trabajo que desempeña por cuenta ajena y que no está legalmente tipificada como enfermedad profesional. Es decir son aquellas enfermedades que no están en el cuadro de enfermedades profesionales, pero que tienen como origen las condiciones de trabajo a las que se ve sometido/a el trabajador/a.

*Art. 115.2.e)  
L.G.S.S.  
Consulta el  
Capítulo III de la  
guía sindical de  
mutuas revisada  
en diciembre 2007*

**¿Qué situaciones han sido reconocidas como accidentes de trabajo no traumáticos?  
...algunos ejemplos**

En algunos sectores, se vienen identificando una serie de enfermedades que tienen origen en las condiciones de trabajo, pero que no están en la lista de enfermedades profesionales. En muchas ocasiones ha sido necesaria una presión sindical mantenida con la empresa y con la mutua de accidentes para conseguir su reconocimiento.

Algunos ejemplos de estas situaciones son:

- **Resfriados** cuando se producen trabajos en espacios con corrientes de aire, en cámaras frigoríficas...
- **Problemas musculares** cuando se realizan movimientos repetitivos, manejo de cargas, posturas forzadas...
- **Ansiedad** en el sector del comercio y entidades bancarias, tras un atraco con intimidación o incluso conductores tras un atropello...

En cualquier caso cada situación ha sido objeto de reconocimiento individualmente, a pesar de que una vez que hay un precedente dicho reconocimiento ha sido más sencillo.

**¿Qué elementos son necesarios para que se dé un accidente de trabajo no traumático?**

Es imprescindible que se dé lo que la jurisprudencia ha denominado como la **relación causa - efecto**.

En definitiva, se trata de que exista un nexo causal entre el daño y la actividad profesional. No obstante esto no quiere decir que sea necesario que la única causa de dicha enfermedad sea la realización de ese trabajo.

No hay que olvidar que las enfermedades, al igual que los accidentes, no son fortuitas sino que son multicausales. Por tanto para que se produzca un accidente o se contraiga una enfermedad deben combinarse varios factores.

Cuando en la jurisprudencia se habla de establecer una relación de causa-efecto, significa determinar que una de las causas ha tenido una importancia mayor que las anteriores, pero no exclusiva.

En los gráficos siguientes se observa una representación, realizada por el INSHT, en la que se pone de manifiesto el concepto de multicausalidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

*Consulta el capítulo III de la Guía sindical de Mutuas de CCOO. Revisada en diciembre de 2007*

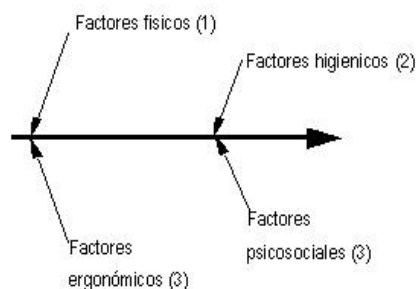
**LA MULTICAUSALIDAD DE LAS ENFERMEDADES**



**Factores hereditarios y/o biológicos(1)**  
Estos factores comprenden aspectos genéticos, edad....

**Estilo de vida (2)**  
Se refiere a las conductas de salud: hábitos (alimentarios, tabaquismo, ...), higiene ....

**LA MULTICAUSALIDAD DE LOS ACCIDENTES**



**Factores Físicos (1)**  
Son aquellos que tienen que ver con el entorno físico de trabajo: ruido, temperatura, humedad,...

**Factores Higiénicos (2)**  
Son aquellos que tienen que ver con la higiene industrial. En este apartado están los contaminantes químicos (vapores, humos...) los físicos (ruido, vibraciones, radiaciones..) biológicos (virus, bacterias...)

### Medio ambiente (3)

El ambiente en el que nos movemos es muy importante, por ello la contaminación física, psíquica, biológica, psicosocial y socio cultural son aspectos a tener en cuenta. En este apartado adquiere una importancia especial el ambiente laboral puesto que 1/3 de nuestra vida pasa en el entorno laboral

### Sistema sanitario (4)

El sistema sanitario de un país depende de la economía del mismo. Así hay grandes diferencias entre el sistema sanitario en una país industrializado en comparación con un país en vías de desarrollo.

### Factores Ergonómicos (3)

Son los problemas posturales, movimientos repetitivos, mantener una misma postura mucho tiempo, confort ambiental, ...

### Factores Psicosociales (4)

Son los factores directamente relacionado con la organización del trabajo. Así nos encontramos en este apartado el ritmo de trabajo, el contenido del trabajo, el estilo de mando, la supervisión estricta.

## ¿Se puede conseguir que se reconozca como un accidente de trabajo una enfermedad que no está en la lista?

La forma de que se reconozca un accidente de trabajo no traumático, es mediante la declaración de la situación como accidente de trabajo, con las consecuencias legales y documentales que ello implica. (parte de accidente de trabajo si causa baja médica de más de un día o relación mensual de accidentes si no causa baja médica)

Por ello lo primero que tendríamos que hacer sería dirigirnos a la Mutua de Accidentes de Trabajo que es la que tiene la obligación de prestar la asistencia sanitaria. Si no nos atienden y nos derivan a la seguridad social, y el accidente supone una baja médica, deberemos poner en conocimiento del facultativo/a del ICS esta situación para que solicite una determinación de contingencia.

En cualquier caso, también podemos impugnar legalmente la baja médica interponiendo una reclamación previa en vía administrativa en un plazo máximo de 30 días.

*Consulta el cap. IV, Guía sindical de Mutuas de CCOO.*

*Revisada diciembre 2008*

*Art. 125  
Ley 30/92  
L.J.A.P y  
P.A.C.*

## ¿Cuáles son las consecuencias de un accidente de trabajo no traumático?

Las consecuencias son las mismas que las de un accidente de trabajo traumático (caída, golpe, corte...). La única diferencia es que hablamos de una enfermedad.

En cuanto a derechos y obligaciones empresariales, del accidentado/a, de los delegados/as de prevención, de las administraciones... son las mismas que en el caso de un accidente de trabajo de otro tipo.

*Art. 115  
L.G.S.S.*

## ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITINERE

### ¿Qué es un accidente de trabajo in itinere?

Es aquel que sufre el trabajador/a al ir o al volver al trabajo.

No existe una limitación horaria, es decir no hay un tiempo máximo establecido para realizar dicho trayecto, aunque sí hay otro tipo de limitaciones.

*Art. 115.2.d  
L.G.S.S.*

### ¿Qué elementos son necesarios para que se dé un accidente in itinere?

La jurisprudencia ha venido definiendo distintas situaciones que dan claridad al concepto de accidente in itinere.

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

- Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.

*Ver cap IV  
Guía sindical de mutuas de CCOO.  
Revisada diciembre 2008*



- Que se emplee el itinerario habitual.

A través de la jurisprudencia se ha ido definiendo el término, quedando clarificados los siguientes aspectos:

**Momento de iniciación del camino:** dentro del domicilio del trabajador/a, se considera que todavía no ha iniciado el camino hacia el lugar de trabajo. Una caída por las escaleras en el caso de una vivienda unifamiliar no se considera A.T., en cambio en las escaleras comunitarias de un bloque de pisos sí sería A.T. un accidente en el parking tampoco sería A.T.

**Camino recorrido:** Ha de ser el habitualmente utilizado. Ello no significa que sea el más corto, sino el habitual.

**Medio de transporte:** Cualquiera de los utilizados habitualmente para los desplazamientos, bien de carácter público o privado, o incluso a pie.

**Concepto de domicilio:** No se exige que sea el domicilio del trabajador/a. Así puede ser el domicilio del trabajador/a, de un familiar, el de la residencia de verano, el de fin de semana, etc....

**Interrupción voluntaria del trayecto que rompe el nexo causal:** El trayecto de ida o vuelta del lugar de trabajo no debe ser interrumpido por una actividad en interés personal del trabajador/a.

#### ¿Cuáles son las consecuencias de un accidente de trabajo in itinere?

Las consecuencias son las que legalmente están establecidas para un accidente de trabajo de otro tipo. En definitiva no debemos olvidarnos que estamos ante un auténtico accidente de trabajo también, la única diferencia es que no se ha producido en el centro de trabajo sino en el trayecto entre éste y el mismo.

En cuanto a los derechos y obligaciones, tanto para el empresario como para el/la accidentado/a son los mismos también que en el caso de cualquier otro accidente de trabajo.

*Art. 115.2 d  
L.G.S.S.*

#### ¿CUÁL ES EL PAPEL DEL D.P. CUANDO SE PRODUCE UN ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO?

El delegado/a de Prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También debe estar muy atento a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

La actuación del Delegado/a de prevención en estos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación<sup>2</sup>:

- 1. Conocimiento del accidente.** Una vez ocurra el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al Delegado de prevención del mismo. En caso de los incidentes (sin daños personales) puede llegar a ser difícil conocerlos, debido a que normalmente ni siquiera la empresa los tiene en cuenta, y son estos incidentes los que nos van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al Delegado de prevención de los encargados de cada departamento o taller.

*Art., 36.2c)  
L.P.R.L.*

<sup>2</sup> No obstante en el Capítulo 5 de esta guía desarrollaremos una propuesta más amplia.

2. **Investigación.** La investigación del accidente corresponde a los técnicos de la prevención de la empresa, y el Delegado de prevención tiene derecho a conocer dicha investigación. También puede personarse en el lugar de los hechos y realizar él mismo una pequeña investigación, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar esta investigación cuanto antes, con el fin de que no se nos pueda escapar ningún detalle.
3. **Registro.** El Delegado/a de prevención debe tener archivada toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se ha producido en la empresa. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los mismos, estudios de los tipos de accidentes más frecuentes, propuesta al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc....
4. **Propuesta de Medidas.** Una vez hecha la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo el Delegado de Prevención puede proponer al empresario la adopción de medidas que eviten futuros accidentes. No obstante, es conveniente que contacte con el Sindicato para contrastar las medidas que se van a proponer.
5. **Seguimiento del accidentado.** El Delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado hasta que se encuentre en condiciones adecuadas para realizar su trabajo. Hay que tener en cuenta que el trabajador está pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar desamparado en numerosas cuestiones que le pueden surgir durante su periodo de baja: una posible alta cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar, el agotamiento del plazo de incapacidad temporal, la posibilidad de solicitar una incapacidad permanente, el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc.
6. **Información a los trabajadores.** Debe ponerse en conocimiento de todos los/as trabajadores/as de la empresa el accidente

*Art.36.2 c)*

## ENTONCES.....

⇒ **Si no se notifica un accidente de trabajo, legalmente no existe.**

Esto significa que los accidentes que no se comunican, no se registran y por tanto no se contabilizan como tales. La administración está realizando estudios de accidentalidad y visitando a las empresas que presentan un mayor índice de accidentes del sector. En muchas ocasiones se están dejando de visitar empresas porque no han registrado los accidentes que han sufrido los/as trabajadores. Esto es lo que se conoce como subregistro de accidentes, y debe ser objeto de un control sindical riguroso.

⇒ **Cuando hablamos de accidentes no solo hablamos de daños físicos, hablamos de accidentes en el concepto más amplio.**

Ya hemos visto que nuestra legislación tiene un sistema de clasificación de accidentes y de enfermedades un tanto rígido.

No obstante cabe la posibilidad de que enfermedades que no están en el cuadro de enfermedades profesionales se reconozcan como accidentes de trabajo, por ello cuando hablamos de accidentes de trabajo hablamos también de todas esas enfermedades que tienen su origen en la exposición laboral. Es decir utilizamos el concepto en su máxima acepción.

*Art. 115.2 d*  
*LGSS*

⇒ **A nivel estadístico, España es el país de la Unión Europea con más accidentes de trabajo.**

Esto es cierto, a pesar de que los datos no son directamente comparables.

Por ejemplo:

- Las estadísticas de accidentalidad de otros países no incluyen los accidentes "in itinere". En nuestro país se incluyen pero se tratan de forma separada.
- Con relación a los accidentes mortales en España solo se consideran mortales aquellos que la muerte del trabajador/a se produce antes de pasadas las 72 horas del accidente. No se contemplan los que mueren a consecuencia del accidente después de este período.
- En muchas ocasiones existe subregistro. Es decir se producen muchos más accidentes de los que se notifican y por tanto no se consideran en la estadística
- Cuando hablamos de accidentes de trabajo desde el punto de vista legal, se dejan al margen las lesiones sufridas por empleados/as de hogar y trabajadores/as autónomos (colectivos cada vez más numerosos) Además tampoco incluyen funcionarios con otros sistemas de Seguridad Social, ni algunos regímenes especiales de la seguridad social.

## II. LA OTRA CARA DE LOS ACCIDENTES E INCIDENTES EN EL TRABAJO.

El reconocimiento de una situación de daño que tiene como origen las condiciones de trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) tiene importantes repercusiones que generalmente tienen que ver con un aspecto legal:

- nacen derechos y obligaciones
- se "indemniza" o repone la situación de una forma distinta a sí el origen no es profesional
- se pone en evidencia que la gestión de la prevención ha fallado
- hace necesario una revisión de las condiciones de trabajo....

En este capítulo, queremos ir más allá de los efectos legales y queremos centrarnos en los otros elementos que generalmente olvidamos, pero que se hacen evidentes cuando se reconoce una situación con origen profesional. Por ello vamos a analizar poco a poco cada una de ellas para hacer nuestras "reflexiones" al respecto.

### HABLEMOS DE RIESGOS LABORALES

El hecho de que se reconozca una situación como derivada del trabajo, supone que existe un riesgo laboral puesto que se ha producido la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Esto pone en guardia a todo el sistema de gestión de la prevención en la empresa, puesto que hace visible que hay algo que no ha sido identificado o que no ha sido controlado de forma eficaz. Con el reconocimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se establece una relación directa con las condiciones de trabajo.

*Art. 4.2  
L.P.R.L.*

### ¿QUIÉN ESTÁ ENFERMO/A?

Si hablamos de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el origen del problema está en las condiciones de trabajo y por tanto será allí donde deberemos buscar las causas y aplicar las medidas para que no vuelva a ocurrir.

En cambio si hablamos de una enfermedad común nos estamos refiriendo a que la o las causas son extralaborales de manera que no será necesario. Así tras la recuperación, el/la trabajador/a volverá al puesto de trabajo y hay posibilidades de que vuelva enfermar él o ella u otra persona que lo ocupe porque el enfermo es el puesto de trabajo.

### Y ¿EN CUANTO A RESPONSABILIDADES?

El empresario es el responsable de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as y además de protegerles frente a los riesgos laborales.

De ahí que si hablamos de un accidente de trabajo, surjan una serie de obligaciones empresariales que en el caso de la enfermedad común son impensables.

*Art. 14.1  
L.P.R.L.*

### INVESTIGAR ES NECESARIO

Si hablamos de un accidente de trabajo o de un incidente, existe obligación empresarial de investigar dichas circunstancias.

En caso de que el empresario no investigue un accidente de trabajo, el incumplimiento de esta obligación viene acompañada de una sanción administrativa que puede ir de 250.000 pesetas o 1.502,32 Euros a 5.000.0000 millones de pesetas o 30.050,6 Euros.

*Art. 16.3 y 47.3  
L.P.R.L.*

*Art. 12.3  
LISOS*

### ¿QUÉ HACER?

El objetivo de dicha obligación empresarial es estar en condiciones de conocer qué ha ocurrido para poder saber qué debe hacer para que no vuelva a ocurrir.

Si debemos buscar algún sentido a los accidentes de trabajo, es que son fallos del sistema

que nos indican por donde debemos actuar para evitar que ocurran más daños a la salud.

### ¿ DÓNDE ACUDIR?

En caso de accidente de trabajo la prestación sanitaria, la baja médica, la medicación,... todo lo necesario para reponer la salud del trabajador/a debe ir a cargo de la cuota de accidentes de trabajo que generalmente gestiona una mutua. En caso de que se trate de una enfermedad común va a cargo de la cuota de contingencias comunes que gestiona el sistema de la seguridad social.

### Y ¿EL SUBSIDIO ECONÓMICO?

Si estamos ante un accidente de trabajo la base de cotización sobre la que se calcula el subsidio económico que percibimos es distinta a la de las causas comunes: Las horas extraordinarias cotizan y se tienen en cuenta en caso de accidente de trabajo. En caso de accidente común no se computan.

Además el porcentaje que cobramos también es distinto.

ACCIDENTE LABORAL	ACCIDENTE COMÚN
Día del AT 100% del salario  A partir de ese momento 75% de la Base Reguladora	Del 1er al 3er día: 0 %  Del 4º al 20º día: 60% de la Base Reguladora  Del 21º en adelante: el 75% de la Base Reguladora

*ATENCIÓN: Estos porcentajes pueden ser mejorados a través de la negociación colectiva.*

### ¿QUÉ PASA EN CASO DE RECAÍDAS O DE QUE QUEDEN SECUELAS?

Si hablamos de accidentes de trabajo la acción protectora es más amplia que si hablamos de accidente común. Esto quiere decir que las prestaciones que se derivan son más elevadas.☺ No tan sólo se desprenden prestaciones económicas sino que también hay prestaciones de otro tipo. Entre ellas, cabe señalar la posibilidad de acceder a una ayuda o prestación adicional que ha de solicitarse a la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua de accidentes de trabajo que tenga contratada el empresario.

*Ver capítulo IV  
Guía sindical de  
Mutuas de  
CCOO. Revisada  
diciembre 2008*

---

☺ Cabe recordar que las prestaciones no son sólo prestaciones económicas sino que también son prestaciones asistenciales y preventivas.

### III. LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

#### ¿QUÉ ES LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES?

Es una técnica de seguridad utilizada para el análisis con detenimiento de un accidente o incidente a fin de conocer el desarrollo de los hechos y comprender el porqué han sucedido.

El objetivo es conocer para prevenir.

#### ¿QUÉ PERSEGUIMOS CON LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES?

Los objetivos de una investigación de accidentes son dos:

DIRECTOS:

1. Conocer los hechos sucedidos
2. Deducir las causas que los han producido.

INDIRECTOS:

1. Eliminar las causas para evitar casos similares
2. Aprovechar la experiencia para la prevención.

#### ¿QUÉ ACCIDENTES SE DEBEN INVESTIGAR?

En principio se deberían investigar todos los accidentes, puesto que es una obligación legal establecida para el empresario. No obstante no tiene demasiada lógica burocratizar la prevención e investigar todo absolutamente con la misma intensidad.

*Art. 14.3  
L.P.R.L.*

#### ¿QUÉ CRITERIOS HAY PARA SELECCIONAR LOS ACCIDENTES E INCIDENTES QUE SE DEBEN INVESTIGAR?

##### Organización Internacional del Trabajo

⇒ La OIT considera que se deben investigar los accidentes que:

- Ocasionen muerte o lesiones graves
- Los accidentes que provocando lesiones menores, se repiten ya que revelan situaciones o prácticas de trabajo peligrosas y que deben corregirse antes de que ocasionen un accidente más grave.
- Aquellos accidentes o sucesos peligrosos que los agentes que intervienen en la prevención de la empresa (Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Delegados/as de prevención...) o la Administración (autoridad laboral o sanitaria) consideren necesario investigar por sus características especiales.

*Enciclopedia de  
Seguridad y  
Salud en el  
Trabajo de la  
OIT*

##### Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El INSHT considera que es imposible investigar todos los accidentes que se producen, y que por tanto se debe centrar la investigación de los mismos según los siguientes criterios:

- Investigar TODOS los accidentes mortales y graves. Tales accidentes deben ser investigados por distintos motivos:
  1. Efecto psicológico que un accidente mortal produce en el entorno de la empresa en que acontece.
  2. Consecuencias demostradas.

*Manual de  
Seguridad del  
INSHT*

### 3. Posibles repercusiones legales.

- Investigar aquellos accidentes LEVES, los incidentes o incluso accidentes BLANCOS en los que se dé alguna de las características siguientes:

1. Notable frecuencia repetitiva.
2. Riesgo potencial de originar lesiones graves.
3. Que presenten causas no bien conocidas.

El INSHT concluye argumentando que permitiéndolo la organización de la empresa, lo ideal es que se investiguen todos los accidentes.

#### **Comité de Seguridad y Salud**

Debido a que el C.S.S. es el órgano paritario y colegiado donde se deben tomar decisiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, consideramos que debe ser el comité de seguridad y salud el lugar donde se establezcan los criterios sobre los accidentes e incidentes que se investigarán y el grado de profundidad de la investigación.

*Art. 38 y 39  
L.P.R.L.*

El empresario puede ser sancionado por no investigar un accidente de trabajo o un incidente. Aunque la eficacia y la importancia de dicha investigación vienen dada por las medidas preventivas que puedan desprenderse de esa investigación y la correspondiente implantación en la empresa.

*Art.47.3  
L.P.R.L.*

#### **¿QUIÉN LOS TIENE QUE INVESTIGAR?**

El empresario, pero para ello debe contar con técnicos/as cualificados. Estos técnicos deben tener como mínimo una formación de nivel intermedio; no obstante si las características de la propia investigación o de las medidas preventivas que se deban aplicar así lo requieren, deberá tener la formación de nivel superior.

*Art. 36  
Reglamento de  
los Servicios de  
Prevención*

#### **¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES?**

Para poder sacar el máximo partido de la investigación, deberían participar personas que puedan aportar informaciones distintas.

Por ello sería aconsejable que se constituyera un **equipo de investigación** dirigido por el técnico/a del servicio de prevención. Este equipo de Investigación podría estar compuesto por:

- Mandos directos
- Asesor externo (el fabricante de la máquina, el comercializador del producto químico...En caso de que fuera necesario)
- Delegados/as de prevención
- Trabajadores/as implicados.

#### **¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DE LOS MANDOS DIRECTOS?**

Son personas clave en la toma de datos del accidente. Ellos conocen al trabajador/a y las condiciones de trabajo. Planifican diariamente el uso de los recursos en la empresa. Les corresponde tomar algunas de las decisiones que afectan a la selección, el entrenamiento, las normas, los horarios... Ellos conocen la influencia de ciertas decisiones. Ellos ya dominan gran parte de la información que debe tenerse en cuenta para investigar.

#### **¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ASESOR?**

Ocasionalmente, se necesitará de un conocimiento especial para alguna investigación. Esto podría ocurrir ante la presencia de nuevos procesos de trabajo o nueva maquinaria,

ante la sospecha de fallo en los equipos, uso de materiales peligrosos o debido a una situación compleja. Puede que parte de la información deba obtenerla o ser analizada por un técnico con la experiencia necesaria, que sea experto en otra materia. Dichos expertos, entonces, se convierten en asesores para los investigadores.

En este caso se refuerza todavía más la necesidad de la participación de diferentes puntos de vista para alcanzar mejores conclusiones.

### **¿EN QUÉ PUEDE CONSISTIR LA PARTICIPACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?**

El delegado/a de prevención, no es un técnico/a pero no por ello debe ser ajeno a esta investigación, por ello la ley le da la opción de participar y conocer en todo momento en qué punto está la investigación.

No obstante, la investigación ni ninguna actividad preventiva son procesos exclusivamente técnicos, son procesos socio-técnicos, con lo cual sindicalmente es necesario que el/la delegado/a de prevención participe activamente para comprobar la veracidad de la información, para saber qué ha ocurrido y para poder hacer propuestas.

En muchas ocasiones, es necesario incluso realizar una investigación del accidente o del incidente de forma autónoma.<sup>3</sup>

### **¿CUÁNDO SE DEBEN INVESTIGAR?**

No existe un plazo establecido legalmente, pero el sentido común nos dice que cuando antes mejor.

Esto es porque la información, los datos, las pruebas, las circunstancias... todo puede cambiar rápidamente por la reanudación de la actividad laboral o por otros motivos y además porque sigue existiendo la posibilidad de que se vuelva a producir el accidente o incidente.

Hay que tener claro que el tiempo que se utiliza en la investigación, es parte del costo de un accidente.

El equipo de investigadores tiene que darse el tiempo necesario, tomando conciencia de que, a la larga, las investigaciones mal hechas significarán una mayor dedicación de tiempo, con el consiguiente incremento de los costos, sin conseguir eliminar todas las causas que originaron los sucesos indeseados y dejando abierta la posibilidad de que vuelva a ocurrir.

### **¿CUÁL ES EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN DE UN ACCIDENTE O DE UN INCIDENTE?**

Consiste en identificar cuáles han sido las causas del accidente y eliminar la posibilidad de que se vuelva a producir

Es lo que denominamos un sistema de gestión de riesgos

De forma esquemática podríamos decir que el proceso de gestión es el siguiente:

---

<sup>3</sup> En el capítulo 5 de esta guía, desarrollaremos una metodología sindical de actuación del delegado/a en la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.



## PROCESO LÓGICO DE GESTIÓN ANTE UN ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO

1. Se produce accidente o incidente	Esta situación pone de manifiesto un fallo general del sistema. Salta la alarma
2. Recogemos información	Buscamos los máximos datos posibles, para responder al ¿Qué ha pasado?
3. <b>Analizamos</b> la información	Separamos cada una de las informaciones y las analizamos de forma independiente
4. <b>Investigamos</b> los hechos	Relacionamos las informaciones y llegamos a conclusiones para responder al ¿cómo ocurrió?
5. Determinamos las causas	Establecemos los elementos que han provocado el accidente o el incidente para conocer el <i>¿porqué ocurrió?</i>
6. Aplicamos medidas	Conociendo el origen podemos actuar, proponer soluciones y aplicarlas.
7. <b>Controlamos</b> la aplicación y la eficacia de las medidas	Hay que comprobar si se hace, cómo se hace y si además es eficaz y controla el riesgo.



**Disminuimos la posibilidad de que se vuelva a producir el accidente o el incidente.**

## ¿CÓMO SE INVESTIGA UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

El proceso de investigación de un accidente, va encaminado a saber qué ha ocurrido.

Es un proceso lógico que consta de dos fases diferenciadas:

### 1. TOMA DE DATOS:

Como decíamos, lo primero que hay que saber es qué ha ocurrido. Para ello deberemos tomar información de primera mano. Esta información se encuentra en el lugar del accidente, en la declaración de los testigos, en la reconstrucción del accidente, en las aportaciones del mando intermedio, del técnico/a....

### 2. INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE:

La investigación propiamente consiste en establecer relaciones entre las diferentes informaciones, para determinar las causas y determinar cuales serán las medidas preventivas que deben adoptarse.

## ¿QUÉ SENTIDO TIENE LA INVESTIGACIÓN?

El sentido de la investigación es la incorporación de medidas para que no vuelva a ocurrir.

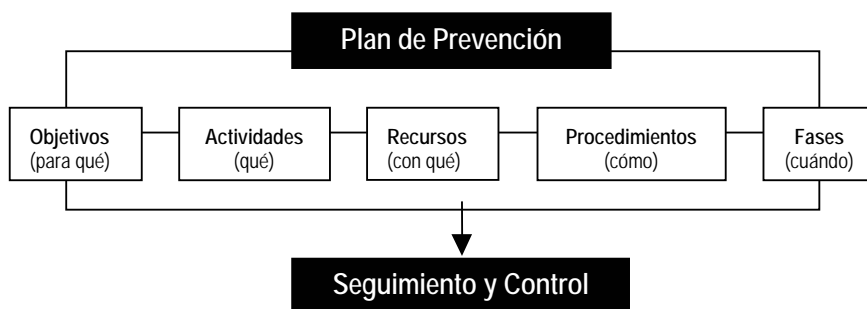
Es decir, si se recogen datos y no se analizan y luego no se investiga, o si se llega a la investigación y no se proponen medidas, no habrá servido para nada.

El verdadero sentido de la investigación es la prevención.

## ¿QUÉ PASA CON LAS CONCLUSIONES?

Las conclusiones deben traducirse en un plan de trabajo, con fechas, acciones concretas, objetivos, responsables, debe ser además objeto de un seguimiento en cuanto a su cumplimiento y a su eficacia.

El contenido de un plan de medidas correctoras, debe formar parte del plan de prevención de la empresa. Consideramos que como mínimo este plan debe contener los siguientes datos:



Fuente: Curso sindical para Delegados/as de prevención  
ISTAS-CC.OO.

## ¿QUÉ PASA SI NO SE INVESTIGA UN ACCIDENTE O UN INCIDENTE?

Por un lado, se pierde mucha información y muchas posibilidades de realizar actividades preventivas.

Por otro lado se incumple una obligación legal establecida para el empresario, tanto en el caso de los accidentes como en el de los incidentes.

Este incumplimiento empresarial es una infracción tipificada como grave

Art. 47  
L.P.R.L..  
Modificada

Ver capítulo VII  
de esta Guía

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O DE INCIDENTES?

La investigación de un accidente o de un incidente, persigue conocer lo más fidedignamente posible cuales son las circunstancias y situaciones de riesgo que dieron lugar a su materialización en un accidente, todo ello con el fin de efectuar un análisis de causas.

*Definición  
INSHT*

Para que la investigación del accidente se realice de forma operativa y eficaz, precisamos descomponer el proceso de investigación en etapas, estudiando cada una de ellas de forma independiente y analizando la metódica de su ejecución.

Se contemplan seis etapas fundamentales:

### 1. TOMA DE DATOS:

Esta fase persigue reconstruir "in situ" qué circunstancias dieron lugar a la materialización del accidente o del incidente. Para ello es necesario recibir todos los datos sobre el tipo de accidente o de incidente, tiempo, lugar, condiciones del agente material o condiciones materiales del puesto de trabajo, métodos de trabajo y otros datos complementarios que sean de interés para poder describir totalmente el accidente.

Hay que tener presentes varios detalles para recabar los datos anteriores:

- No hay que buscar responsables con el fin de obtener datos más ciertos. Se buscan causas y no responsables y debe quedar claro desde el principio.
- Hay que aceptar solamente hechos probados.
- Evitar hacer juicios de valor durante la toma de datos ya que serían prematuros y podrían condicionar desfavorablemente el desarrollo de la investigación.
- Realizar la investigación lo más inmediatamente posible al acontecimiento.
- Preguntar a las distintas personas que puedan aportar datos de modo individual. En una fase avanzada de la investigación puede ser útil el reunir estas personas cuando se precise clarificar unas opiniones no coincidentes.
- Reconstruir el accidente "in situ".
- Preocuparse de los aspectos técnicos y humanos, analizando todas aquellas cuestiones relativas tanto a las condiciones materiales de trabajo como son instalaciones, equipos, medios de trabajo, como de las organizativas, métodos y procedimientos de trabajo y del comportamiento humano como es la cualificación profesional, aptitud, formación, etc....

### 2. INTEGRACIÓN DE DATOS:

Cuando se ha recopilado la máxima información posible sobre el caso, se debe proceder al tratamiento y a la valoración global de la información atendiendo a su fiabilidad y ligarla con el contexto total, que permite llegar a la comprensión del desarrollo del accidente. Se busca respuesta fidedigna a la pregunta de ¿Qué sucedió?

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS:

El objetivo es analizar los hechos con el fin de obtener las causas del accidente, para responder a la pregunta de ¿por qué sucedió?

Para determinar las causas se deben aplicar los criterios siguientes:

- Las causas deben ser siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en el acontecimiento.
- Se aceptarán como causas los motivos demostrados. También conviene diferenciar entre aquellas causas mayoritariamente de tipo técnico de aquellas otras debidas a fallos humanos:

**CAUSAS TÉCNICAS:** Las que provienen principalmente de fallos o deficiencias en

instalaciones, equipos o método de trabajo establecido.

CAUSAS HUMANAS: Proceden fundamentalmente de la actuación de la persona, tanto en lo que se refiere a su actitud (forma de actuar) como a su aptitud (capacitación).

#### 4. SELECCIÓN DE CAUSAS:

Del análisis surge un número de causas elevado. Por ello conviene seleccionar las causas que realmente tienen una participación decisiva en el accidente (causas principales) y diferenciarlas de otras causas que si han incidido en mayor o menor grado en el accidente, su participación no ha sido decisiva (causas secundarias).

El objetivo de esta etapa de selección de causas es la obtención de las principales para su eliminación.

Para poder valorar si la causa es principal o no, nos podemos apoyar en los siguientes criterios:

- Las causas principales son aquellas sobre las que puede actuarse directamente para su eliminación, dentro de posibilidades sociológicas, tecnológicas y económicas.
- Las causas principales deben ser causas cuya individual eliminación evite el accidente o sus consecuencias en todos los casos o en un tanto por ciento elevado.

#### 5. ORDENACIÓN DE CAUSAS:

El primer objetivo de la investigación de accidentes es el conocimiento de las causas del mismo, todo proceso de investigación debe finalizar con una serie de propuestas que a criterio del investigador hubiesen evitado el accidente.

Por este motivo la importancia de ordenar las diferentes causas que hicieron posible que el accidente se materializara, con el fin de adoptar prioridades a la hora de establecer las medidas correctoras a tomar y para evitar la aparición de futuros accidentes.

Se debe actuar sobre el grupo de las causas principales.

#### 6. APLICACIÓN DE MEDIDAS:

Todo proceso de investigación debe concluir con una serie de propuestas que pueden evitar que se vuelva a producir la situación. Esto debe concretarse en una planificación de medidas correctoras.

### ¿QUÉ METODOLOGÍAS HAY QUE NOS PERMITAN INVESTIGAR ACCIDENTES O INCIDENTES?

Hay diferentes metodologías que en definitiva siguen el mismo razonamiento. No podría ser de otra manera, se trata de saber qué ha pasado para saber qué hay que hacer para evitar que vuelva a ocurrir.

En definitiva es un proceso lógico de búsqueda de respuestas, en el que se van relacionando las diferentes causas para establecer una conexión entre ellas.

Se trata de ir respondiendo a preguntas sobre qué causas han sido necesarias para que se diera el accidente o incidente hasta llegar al inicio del fallo.

El objetivo al final es disponer de todas las causas que han sido necesarias para que se diera el accidente o el incidente y posteriormente pensar qué hacer para modificar las condiciones y evitar esas causas evitando así, que ese mismo accidente se vuelva a producir.

Las metodologías más utilizadas son dos, y ambas han sido propuestas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- **Árbol de causas:** Esta metodología permite determinar las causas originarias del accidente del trabajo que es preciso eliminar o controlar. Nos permite detectar aquellas causas de tipo organizativo que suelen estar en el origen de los problemas. Con esta metodología se parte de una situación de daño.

*NTP- 274-1991  
INSHT*

- **“Árbol de Fallos y errores”**: Se trata de un método deductivo de análisis que parte de la previa selección de un “suceso no deseado o evento que se pretende evitar”, sea éste un accidente de gran magnitud o sea un suceso de menor importancia, para averiguar en ambos casos los orígenes de los mismos.

*NTP- 333-1994  
INSHT*

La diferencia fundamental entre ambas metodologías, es que el árbol de causas parte de un daño y el árbol de fallos parte de un hecho no deseado (que no necesariamente debe ser un daño).

### **¿POR QUÉ ES NECESARIO QUE SE GARANTICE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN?**

Existen diferentes razones:

- Porque la **Ley así lo exige** y por tanto es una obligación empresarial garantizar que se da la posibilidad de que ejercemos este derecho. Posteriormente será el/la delegado/a de prevención el/la que decidirá si quiere participar o no, a pesar de que sindicalmente es necesaria esta participación.
- Porque en la **toma de datos** nuestra participación es insustituible. Es decir, en muchas ocasiones si no se conoce bien la empresa, si no se tiene relación con los trabajadores/as, es difícil obtener información cierta. Además seguro que tres personas ven más que dos.
- Porque tras la **investigación** del accidente, es decir después de tomar los datos y conocer las causas del accidente, debemos realizar un control sindical exhaustivo para garantizar que se aplican las medidas correctoras y que se ponen los medios adecuados para que dicho accidente no se vuelva a producir.

*Art., 36.2.c)  
L.P.R.L.*

<i>LAS FASES DE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES</i>		
<b>FASE</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
1.-	TOMA DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir desde el principio el objetivo: No se buscan culpables sino causas.</li> <li>• Aceptar sólo hechos probados</li> <li>• No hacer juicios de valor</li> <li>• Reconstrucción "in situ"</li> <li>• Participación de los implicados</li> <li>• Tener en cuenta aspectos técnicos y humanos.</li> </ul>
2.-	INTEGRACIÓN DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer un relato ordenado</li> <li>• Conectar los datos</li> </ul>
3.-	DETERMINACIÓN DE CAUSAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Causas técnicas</li> <li>• Causas humanas</li> </ul> </li> </ul>
4.-	SELECCIÓN DE CAUSAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleccionar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Causas principales</li> <li>• Causas secundarias</li> </ul> </li> </ul>
5.-	ORDENACIÓN DE CAUSAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer medidas que eviten las causas</li> </ul>
6.-	APLICACIÓN DE MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, discutir y proponer un plan de medidas preventivas.</li> </ul>



## IV. AGENTES IMPLICADOS: ¿QUIÉN HACE QUÉ?

### LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Es el organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad social que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

*Art. 9  
L.P.R.L.  
Modificado*

En concreto, con relación a los accidentes de trabajo, sus funciones son:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como las normas juricodécnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tengan la cualificación directa de normativa laboral y proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente si se comprueba una infracción.
- Asesorar e informar a las empresas y los trabajadores/as sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones que tiene encargada su vigilancia.
- Recibir la comunicación de los empresarios en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Deberán informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo, mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que por sus características o por los sujetos afectados se considere necesario dicho informe.
- Ordenar la paralización inmediata de los trabajos, cuando a criterio del inspector/a, exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as y además debe ser comunicado a la autoridad laboral (Serveis Territorials de Treball i Indústria)
- Es a quien nos dirigiremos en caso de que queramos denunciar que un accidente leve o grave e incluso un incidente, debe ser investigado.
- Propondrán una sanción a la autoridad laboral, que puede incluir o no la propuesta del recargo de las prestaciones, en caso de que no se haya observado el cumplimiento de la normativa
- Elaborarán los informes solicitados por los Juzgados en las demandas deducidas ante los mismo en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

*Ver direcciones  
útiles*

Las personas que representan a este organismo son Inspectores/as de trabajo y tienen la posibilidad de personarse en el centro de trabajo en cualquier momento y solicitar las informaciones que consideren oportunas, además de acordar en casos excepcionales la suspensión inmediata de los trabajos.

La Inspección está organizada territorialmente. Existe una en cada provincia.

*Ver direcciones  
útiles*

### LA INSPECCIÓN DE GUARDIA

Desde marzo de 2001 y gracias a la presión sindical, en la provincia de Barcelona se volvió a instaurar la Inspección de Guardia.

*Ver direcciones  
útiles*



De manera orientativa, señalamos algunos de los temas en materia de salud laboral que pueden ser objeto de actuación de la inspección de guardia:

- La existencia de un riesgo grave e inminente
- La paralización de una actividad por riesgo grave e inminente
- La comunicación de un accidente grave, muy grave, mortal o múltiple...

El horario de atención al público es de 9 a 14. Físicamente está situada en el Servei Territorial de Treball i Indústria) de Barcelona

## LA AUTORIDAD LABORAL

- La autoridad laboral es cada uno de los Serveis Territorials de Treball i Indústria que dependen del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya. Tiene ámbito territorial provincial, por tanto en cada provincia encontraremos una.

*Ver direcciones  
útiles*

La delegación de trabajo correspondiente tiene competencias para:

- Confirmar o desestimar la paralización de actividad propuesta por los representantes de los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente en un plazo de 24 horas.
- Recibir la comunicación oficial de los accidentes de trabajo ocurridos en los centros de trabajo.
- Realizar actividades de autorización y control de los órganos técnicos de prevención en las empresas, así como de la formación de los técnicos/as componentes de los mismos.
- Imponer sanciones a propuesta de la Inspección de Trabajo.

*Art. 21.3  
L:P:R:L:*

## CENTRE DE SEURETAT I CONDICIONS DE SALUT EN EL TREBALL (CSCST)

Los CSCST son organismos públicos, que dependen del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Ver direcciones  
útiles*

Sus actuaciones principales son la elaboración de informes técnicos a requerimiento de un organismo oficial o a solicitud de cualquier persona interesada y por otro lado la formación en materia preventiva.

Su labor consiste en aportar el contenido más técnico a la investigación del accidente. Generalmente si hay que realizar análisis, mediciones, tomas de muestras... lo realizan especialistas del CSCST de la provincia que corresponda.

En materia de accidentes de trabajo sus funciones son:

- Informar, asesorar y fomentar la prevención de los accidentes de trabajo.
- Dar apoyo a la Inspección de Trabajo en el desarrollo de sus funciones, como por ejemplo en la investigación de los accidentes.

## RELACIÓN DE LA FISCALIA Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Como comentábamos anteriormente, en las funciones de la Inspección, la normativa prevé una actuación conjunta entre la Fiscalía y la Inspección en aquellos casos en los que se detecten delitos penales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el 2001 ambos organismos han aprobado unas instrucciones de actuación que tienen como objetivo establecer el sistema de cooperación, colaboración y coordinación entre ellos.

El marco conceptual y legal en el que se sustenta dicha necesidad de coordinación es el siguiente:

---

 Son los llamados Gabinetes Provinciales de salud laboral en el resto del estado español.

*"Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física..."*

Art. 316 a 319  
Código Penal

Es de destacar de este precepto que está penalizado el hecho tanto si existen lesiones como sino.

Instrucciones  
1/2001 Fiscalía  
Instrucción  
104/2001 de la  
Inspección de  
Trabajo

De manera resumida, y a efectos prácticos de acción sindical, las instrucciones de fiscalía y de la Inspección de Trabajo, establecen que debe remitir la Inspección a la Fiscalía los siguientes casos:

Infracciones comprobadas (investigadas) que impliquen daños graves para la vida, la salud o la integridad y se especifican tres supuestos:

Propuesta de sanción pro falta muy grave

Propuesta de sanción grave que se acompañe de incumplimientos reiterados de requerimientos de la Inspección o bien que exista una conducta general de la empresa de incumplimientos manifiestos y sistemáticos de la normativa.

A juicio de la Inspección, cuando existan indicios racionales de responsabilidad penal.

### **LA CAMPAÑA DE ALTA ACCIDENTABILIDAD**

En marzo del 2000, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, acordó unánimemente lanzar el Plan de Actuación Preferente en Empresas de mayor siniestralidad. Así mismo acordó que debía desarrollarse con el apoyo de las Administraciones Laborales, organizaciones patronales y Sindicatos. Sus objetivos básicos eran:

*"facilitar la adecuación e implantación de las acciones preventivas necesarias en las empresas implicadas, con el fin último de poder reducir la siniestralidad laboral"*

La ejecución de dicho plan corresponde a las Administraciones Laborales de las Comunidades Autónomas, con el apoyo y colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Por otra parte, se recomienda que a través de los Organos Tripartitos de participación autonómicos se determinarían el modo de participación de los agentes sociales.

En Catalunya dicha campaña se está desarrollando desde el año 2000. La primera campaña se planificó a partir de los datos de accidentalidad del año 1990, identificándose 4000 empresas (2% sobre el total de empresas) que acumulaban el 50% de los accidentes con baja laboral (excluyendo los *in itinere*)

Las actuaciones en dichas empresas se realizan por la Inspección de trabajo y los CSCST mediante visitas en las que se comprueba la actividad preventiva de la empresa con relación a temas como la organización de la prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la formación, la vigilancia de la salud... haciéndose los requerimientos pertinentes

En el informe sobre esta campaña presentado por el Govern de la Generalitat en el 2003 muestra datos interesantes que reproducimos en el siguiente cuadro:

	"EMPRESAS ALTA ACCIDENTALITAT" (1)					
	No existe constancia		Insuficiente		Más o menos correcta	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002
Evaluación de riesgos	16,2	13,1	39,3	40,8	44,5	46,1
Información trabajadores/as	38,8	30,2	23,4	26,0	37,8	43,8
Formación trabajadores/as	34,3	26,7	42,4	39,6	23,3	33,7
Organización de la Prevención	15,4	10,1	21,5	18,9	63,1	71,0
Investigación de accidentes de trabajo	34,3	36,9	25,6	24,4	40,1	38,7
Vigilancia de la Salud	37,8	35,9	20,6	26,3	41,6	37,8
Participación trabajadores/es		63,4				36,6

Fuente: informes Generalitat de Catalunya

(1) datos expresados en %

En este cuadro resumen de las actuaciones del año 2000 y del año 2002 llaman la atención dos aspectos. El primero de ellos es que el porcentaje de empresas que no tienen realizadas las actividades preventivas es prácticamente similar y es significativo el dato relativo a la ausencia de realización de la investigación de accidentes de trabajo, ni en la existencia de práctica de la información, la formación y la participación. El segundo tema que llama la atención es el tanto por ciento elevado de las empresas que teniendo realizada alguna actividad preventiva ésta es incompleta como en el caso de la evaluación de riesgos. Estos datos nos permiten concluir que existe cómo mínimo una razón clara del por qué estas empresas acumulan un número importante de accidentes: no existe actividad preventiva y la que se realiza es de mala calidad.

Desde CC.OO. y desde el principio de la campaña, se plantearon algunos aspectos que considerábamos harían que la campaña fuera de poca eficacia, eran:

- ⇒ La intervención de los Técnicos del C.S.C.S.T. eran excesivamente formales o inclusive burocráticas. Se limitaban a recoger información y no se orientaba o asesoraba.
- ⇒ Se negaba por parte de la Administración Autonómica y por la patronal la participación de los Sindicatos.
- ⇒ En las visitas, tanto de los Técnicos como de los Inspectores, no se solicitaba la presencia de los/as Delegados/as de Prevención.

Por tanto al empresario no se le motivaba, ni tan siquiera presionaba, para que cumpliera con sus obligaciones y por otro lado se situaba a los trabajadores en una posición de indefensión al negar la participación y la información a sus representantes

**Recuerda** que los delegados/as de prevención tienen que ser informados si la empresa está incluida en el listado de empresas de alta accidentalidad y que en el protocolo de actuación tanto la Inspección de Trabajo como los CSCST contemplan la participación de la representación sindical.

## DEPARTAMENT DE SALUT

Las acciones que deben desarrollar las administraciones sanitarias en materia de Salud Laboral entran dentro de las competencias que están transferidas a las comunidades autónomas: salud pública, planificación sanitaria y autorización de centros o establecimientos sanitarios. Las funciones principales de la administración sanitaria son:

El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.

*Art. 10  
L.P.R.L.*

La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como desarrollar un sistema de información en salud laboral.

La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Promoción de la salud de los trabajadores simultáneamente con la de la población en general.

*Art. 21  
Ley General de  
Sanidad*

Tutela específica durante el embarazo y la lactancia.

Promover la información, formación y participación de trabajadores y empresarios, en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

*Consulta cap. VII  
Guía de Mutuas.  
Revisada  
diciembre 2007*

Para la realización de parte de las funciones enumeradas anteriormente, en Catalunya se han creado las Unitats de Salut laboral.

En relación con los accidentes de trabajo, el Departament de Salut debe intervenir en aquellos casos en los que exista un brote epidémico

*Decret 395/1996  
de 12 de  
diciembre*

### ¿Qué es un brote epidémico?

Sanitariamente se entiende como brote la aparición de una enfermedad, en el mismo tiempo, en un número superior de casos de los que cabría esperar. A efectos prácticos, se sospechará la existencia de brote relacionado con las condiciones de trabajo cuando más de un trabajador/a presenten síntomas semejantes o la misma enfermedad (Ejemplo: intoxicaciones alimentarias, intoxicación por plaguicidas, etc...)

*Art. 39.2  
RD 39/97 de 17  
de Enero*

### ¿Qué se debe hacer ante la sospecha de un brote?

Los brotes deben ser declarados, de manera obligatoria, a la autoridad sanitaria correspondiente.

Cualquier médico que tenga conocimiento de un brote tiene la obligación de comunicarlo a las Unitats de Vigilància Epidemiològica del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya o, en el caso de la ciudad de Barcelona, al Institut Municipal de Salut Pública.

La declaración debe ser urgente. Se debe declarar cuando se detecta el caso, la sospecha

*Ver direcciones  
útiles*

es suficiente, es decir no es necesaria la confirmación diagnóstica y debe hacerse de la forma más rápida posible en menos de 24 horas y además por escrito.

Cuando un brote aparece en el ámbito laboral los y las médicos del servicio de prevención son unidad declarante y deben realizar la vigilancia epidemiológica, por tanto tienen la obligación de comunicarlo.

Así mismo, la sospecha de existencia de un brote puede ser comunicada por cualquier trabajador/a y evidentemente por los delegados y delegadas de prevención.

Además si el proceso al que nos referimos cursa con baja, lo que ocurrirá en la mayoría de los casos, es el empresario quien está obligado a hacer el parte de accidente de trabajo.

Recordar que si un accidente afecta a más de 4 trabajadores/as está obligado a comunicarlo en menos de 24 horas a la autoridad laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente. La dirección Provincial de Trabajo y Seguridad social, trasladará la comunicación a la Inspección de Trabajo y ésta al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball (CSCST). Los delegados/as de prevención deben exigir el cumplimiento de este requisito legal.

*Consulta el cap  
IV de la Guía  
sindical de  
Mutuas.  
Revisada  
diciembre 2007*

### ¿Cómo actúa la administración sanitaria?

Las administraciones laboral y sanitaria tienen la obligación y el deber de coordinarse de manera que se deben comunicar la existencia de brotes, así como coordinar el trabajo de investigación y posibles actuaciones.

*Art. 11  
L.P.R.L.*

La función de la autoridad sanitaria en estos casos es la de tomar las medidas de control para evitar la extensión del suceso y la realización de una la investigación epidemiológica cuando sea necesario.

*Artículo 23.4  
L.P.R.L.*

Para ello pueden visitar el centro de trabajo, consultar a los trabajadores, y podrá solicitar al empresario la información relativa a los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, sobre los controles del estado de salud de los trabajadores hechos por vigilancia de la salud establece.

*art. 21.6  
RD 1993/1995,  
reglamento  
colaboración de  
las MATEPSS*

Asimismo, podrán solicitar los registros de reconocimientos médicos y de contingencias

La autoridad sanitaria emite recomendaciones que en muchos casos se convierten en obligatorio cumplimiento cuando las asume la autoridad laboral y se recogen en un informe de la Inspección de Trabajo.

Se realizará un informe que irá firmado por los responsables de la investigación y del control del brote. Se enviará una copia al Servicio de Vigilancia y Análisis Epidemiológico, al Director local de Sanidad, y según los casos a la sección de Asesoría Jurídica, Veterinaria y otros que hayan intervenido en la investigación del brote.

“En caso de que exista o se sospeche razonablemente la existencia de un riesgo inminente y extraordinario para la salud, las autoridades sanitarias adoptarán las medidas preventivas que estimen pertinentes, tales como la incautación o inmovilización de productos, suspensión el ejercicio de actividades, cierres de empresa o sus instalaciones, intervención de medios materiales y personales y cuantas otras se consideren sanitariamente justificadas”

*Art. 26  
Ley General de  
Sanidad*

### JUZGADO DE GUARDIA

La intervención del juzgado de guardia en un accidente de trabajo, viene condicionada por el hecho de que en el accidente o el incidente se haya producido alguna **acción u omisión que pueda ser constitutiva de un delito**.

*Art. 147 y. 316  
Código penal*

Existen dos formas distintas para que al juzgado de guardia se le comuniquen los hechos y para que pueda intervenir:

- **Parte de lesiones:**

El juzgado de guardia, debe recibir por parte de los servicios de urgencia, los partes

asistenciales de lesiones que atienden.

Esta obligación de los facultativos se extiende desde los facultativos de la seguridad social, hasta los de los centros sanitarios privados hasta las propias mutuas de accidentes de trabajo. En definitiva no es una obligación del centro de asistencia sino una obligación del facultativo/a que atiende al paciente.

Generalmente, desde el juzgado se toman en consideración aquellos que tienen como resultado una lesión grave o pronóstico reservado. Estas partes de lesiones son objeto de investigación por parte del juzgado de guardia.

Para iniciar la investigación, el juzgado solicita a la jefatura de policía para que haga una toma de datos y concrete un poco más los hechos. El policía asignado lo que hace es realizar gestiones telefónicas, toma declaraciones, visita el lugar de los hechos....

Una vez realiza esta primera actuación, la policía pasa minuta al juez/a con las conclusiones. Además el juzgado solicita copia del informe emitido por la Inspección de Trabajo al respecto.

Con ambas informaciones, si se sigue sosteniendo la hipótesis de un posible delito, continúa la investigación.

La forma de continuar es la iniciación de oficio (es decir sin necesidad de denuncia expresa) de la instrucción de un expediente. Para ello se toma declaración a la empresa y al trabajador/a accidentado/a. Además solicitan que el médico forense visite al accidentado/a para hacer una valoración de las lesiones.

Si a la vista de toda la investigación se identifican responsabilidades penales se cuantifica la pena correspondiente y se reclama al máximo responsable, que es el empresario.

- **Fallecimiento del trabajador/a en el centro de trabajo:**

En caso de que tras producirse un accidente de trabajo en la empresa, acudan los servicios médicos a atender al accidentado/a y el servicio médico encuentre que el trabajador/a ha fallecido y no sea posible la reanimación, en este caso se avisa al Juez/a de Guardia para que realice el levantamiento de cadáver.

Una vez que llega allí el juez/a de guardia, puede disponer todas las medidas que considere oportunas (desde la paralización de la actividad, precintado de maquinaria, detenciones...) además si por la forma en que se ha producido la muerte, existe la sospecha de que ha sido violenta, encargará a la policía judicial y a la policía científica que realicen las actividades de inspección necesarias para hacer una reconstrucción de los hechos y conocer las verdaderas causas de la muerte. Además de esto, en caso de que continúe la sospecha de que ha podido ser constitutivo de un delito, iniciarán el procedimiento de oficio descrito en el caso anterior.

## **CUERPOS DE SEGURIDAD**

Los diferentes cuerpos de seguridad que tenemos en nuestro país, tienen dependencia orgánica del Ministerio de Defensa.

Podemos distinguir diferentes:

- Policía (Nacional o Local)
- Guardia Civil
- Mossos de Esquadra

A efectos de lo que nos ocupa en esta guía podemos decir que las competencias de estos cuerpos de seguridad son las mismas, aunque en otras materias evidentemente sí que existen diferencias.

La función fundamental de los cuerpos de seguridad es:

- Asegurar la conservación de los datos que constituyan prueba del accidente para el análisis por parte de la Inspección de Trabajo y su posterior disposición por el

- Ministerio Fiscal en caso de que pueda ser o sea constitutivo de delito.<sup>205</sup>
- Mantener el orden y la coordinación entre los diferentes servicios.
- Estar a disposición del Juez de Guardia en aquellos que le requiera o en caso de que se persone.

Los cuerpos de seguridad funcionalmente dependen del Ministerio de Justicia. Es decir, que los cuerpos de seguridad están a disposición de los juzgados. En las actuaciones del juzgado de guardia ante un accidente de trabajo el cuerpo de seguridad que intervenga, realizará las actividades que por el juez/a de guardia le sean requeridas.

Los cuerpos de seguridad están organizados de forma que cuentan con equipos especializados. Es lo que denominan **Brigadas**. Así hay una brigada especializada para homicidios, investigaciones científicas (reconocimiento de pruebas, huellas, fotografías, análisis de sustancias, autopsias específicas...)

El juzgado puede requerir la intervención de la brigada que considere más oportuna en cada caso.

Sus actuaciones nunca son de motu proprio, sino que intervienen a solicitud del juzgado, por ello cuando alguien se refiere a la actuación de un cuerpo de seguridad en el contexto de una investigación judicial, se habla de la policía judicial (independientemente del cuerpo de seguridad al que pertenezca), el nombre les viene dado por las actuaciones que están realizando.

## SERVICIO DE PREVENCIÓN

Debe realizar una investigación de los hechos, a pesar de que el papel más importante debería haberlo jugado antes puesto que es quien debe diseñar toda una serie de medidas encaminadas a que esto no ocurra.

*Art. 31  
L.P.R.L.*

## DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de riesgos laborales le da toda una serie de derechos de:

**PARTICIPACION:** En todo el proceso de previo y posterior al accidente.

Previo al accidente: participando en la evaluación de riesgos, que es el medio que tiene el empresario para conocer las medidas preventivas que debe adoptar para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

Posterior al accidente, es desde ser informado inmediatamente, hasta participar en la investigación y conocer los pormenores, hasta realizar propuestas pasando por el control y la vigilancia del cumplimiento de la normativa y de la ejecución y la eficacia de las medidas preventivas.

*Art. 36  
L.P.R.L.*

*Ver Guía del  
Delegado/a de  
Prevención de  
CCOO*

**INFORMACIÓN** Debe conocer cuales son los riesgos y cuales son las medidas que se han adoptado, por ello hay múltiples informaciones que debe manejar.

**CONSULTA.** Debe ser consultado previamente a la ejecución de cualquier modificación, de la aplicación de cualquier medida preventiva.

En el caso de los brotes epidémicos, los delegados y delegadas de prevención pueden comunicarlo.

El delegado/a de prevención, debería indicar a los trabajadores/as afectados/as que acudan al médico/a que lleva la vigilancia de la salud, que puede ser un médico contratado por la empresa en el caso de un Servicio de prevención propio o el médico de empresa o

---

<sup>205</sup> Es interesante conocer que el pasado 14 de Mayo de 2001 se dirigió una carta desde la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya dirigida todos los cuerpos de seguridad en la que se les daban instrucciones de actuación en caso de accidentes de trabajo.

un médico del servicio de prevención ajeno (mutua u otra entidad especializada acreditada)

Los delegados/as de prevención, al margen de "poder" comunicar, deben hacer una función de vigilancia sobre este proceso: verificar que el empresario hace el parte para el médico (que avisa) del Servicio de Prevención y que el médico declara a la Sección de Epidemiología de la Delegación Territorial del Departament de Sanitat correspondiente.



## V. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN SINDICAL: UN MÉTODO DE TRABAJO

En este capítulo, vamos a diseñar la estrategia sindical que debemos desarrollar en la empresa en relación a los accidentes y los incidentes de trabajo.

Nuestra forma de actuar ante un accidente o un incidente dependerá de diferentes circunstancias, pero ello no condiciona que debamos tener una serie de cuestiones claras.

Partiendo de la premisa de que los accidentes y los incidentes son evitables, podríamos plantearnos nuestra actuación en función del momento temporal que estemos viviendo, es decir si es antes de que ocurra el accidente o el incidente o después de que haya ocurrido.

No obstante, previamente a cualquier intervención sindical, deberíamos plantearnos por qué es importante nuestra participación. Por ello podemos cargarnos de razones y argumentos que dan sentido a nuestra intervención.

En las actuaciones previas a los accidentes, podemos desarrollar una estrategia basada en el control, el derecho a la información, las inspecciones a los puestos de trabajo... Todo ello son actividades que van encaminadas a la genuina prevención: evitar los accidentes e incidentes de trabajo antes de que se produzcan.

Pero como, desafortunadamente, no siempre es posible esta intervención anticipada, por ello os propondremos una estrategia para las actuaciones posteriores a los accidentes e incidentes que permitan garantizar que se modifican las condiciones de trabajo y que se evitan nuevas situaciones de riesgo.

No puedes olvidar que en todo momento puedes contar con la estructura sindical, a través de los responsables de salud laboral de las federaciones y territorios.

*Ver direcciones  
útiles*

### ...ALGUNAS RAZONES DE PESO...

#### ⇒ **Los accidentes son evitables**

Los accidentes son multicausales y no obedecen a la casualidad. Como veíamos en capítulos anteriores, antes de que se produzca un accidente, hay señales que nos avisan de que debemos poner medidas.

#### ⇒ **Los síntomas de un mal funcionamiento**

Hay que entender el accidente o el incidente como una evidencia de un mal funcionamiento del sistema de gestión de la prevención en la empresa.

Esta claro que falla algo, por tanto se deben poner en marcha todos los mecanismos para identificar QUE ha fallado y QUE hay que hacer para subsanarlo.

Además los accidentes, son la parte más visible de los daños pero no los únicos daños.

⇒ **El "coste real" de los accidentes y los incidentes**

Hay que tener claro que es más rentable invertir en prevención que en accidentes o incidentes de trabajo.

Un accidente, origina costes directos (que son los que están asegurados) y una serie de costes indirectos (que el empresario no asegura y que tampoco valora.)

*NTP-273  
INSHT*

Algunos ejemplos de costes directos serían las pólizas de seguros de accidentes de trabajo, indemnizaciones, gastos sanitarios, importes de sanciones, recargos, gastos de asesoramiento jurídico...

Algunos ejemplos de costes indirectos son: daños a las instalaciones, máquinas, herramientas, productos, coste de la parte del salario abonada al trabajador/a accidentado/a no trabajada y no cubierta por el seguro, pérdida de tiempo de los compañeros/as después del accidente, tiempo y recursos de la investigación del accidente, formación y adiestramiento del sustituto, conflictividad laboral (huelgas, paros...), mala imagen de la empresa,....

⇒ **El sentido de la prevención**

El empresario debe investigar los accidentes y los incidentes por mandato legal. No olvidemos que una de nuestras funciones es la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa por parte del empresario, es por ello que deberá ser una actividad sindical comprobar que así es.

*Art. 16.3  
L.P.R.L.  
Art. 36.1d)  
L.P.R.L.*

En caso de que el empresario no investigue los accidentes y los incidentes deberemos instarle a que lo haga mediante un escrito acompañado de un plazo de contestación. Si pasado el plazo de contestación no hemos obtenido respuesta, deberemos denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

*Art. 47.3  
L.P.R.L.*

⇒ **El valor de la participación**

No podemos olvidarnos de que la prevención es un proceso socio-técnico. Es decir que en cualquier actividad relacionada con la prevención, y no cabe duda que la investigación de accidentes lo es, no sólo se manejan conceptos técnicos, sino que hay un factor importante que siempre debe estar presente, que es la información de los protagonistas: los y las trabajadoras.

*Art. 33 y 36  
L.P.R.L.*

Los/as delegados/as de prevención, son los representantes establecidos en la legislación para realizar dicha aportación.

Cuando se produce un accidente o un incidente, tenemos que participar para aportar nuestra opinión del tema y aportar elementos a la actuación preventiva.

⇒ **No hacer nada tiene consecuencias**

No investigar un accidente, significa no aprovechar la posibilidad de conocer por qué ha ocurrido a fin de obtener la información necesaria para evitarlo en el futuro.

Si no sabemos que ha pasado, no sabremos que hay que hacer para que no vuelva a pasar.

## ACTUACIÓN ANTES DEL ACCIDENTE O DEL INCIDENTE DE TRABAJO

Este es el momento idóneo para la intervención. Es decir estamos hablando de la prevención en su máxima expresión.

En este momento se pueden realizar toda una serie de actividades que se basan en la identificación y evaluación y actuación preventiva sobre los riesgos para gestionarlos de forma adecuada.

### Vigilancia y control de las obligaciones empresariales

Los delegados/as de prevención, tienen reconocidas en la Ley funciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte del empresario.

*Art. 36.1d)  
L.P.R.L.*

Dichas obligaciones empresariales vienen dadas por el principio general de la protección de la salud de los/as trabajadores/as.

*Art. 14.1  
L.P.R.L.*

El instrumento para garantizar el cumplimiento de dicha exigencia legal, es la realización de la evaluación de riesgos, la planificación de las medidas preventivas y el control periódico de las condiciones de trabajo, contando en todo momento con la consulta y participación de los trabajadores/as..

*Art. 33  
L.P.R.L.*

### Las actividades preventivas planificadas

El empresario, con el asesoramiento del servicio de prevención y la participación de los delegados/as de prevención, debe realizar y planificar toda una serie de actividades preventivas en la empresa con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/a, evitando así la producción de accidentes e incidentes de trabajo. Vamos a ver con más detalle cada una de estas actividades que deben estar planificadas en cada empresa:

*Art. 36  
L.P.R.L.*

*Art. 16  
L.P.R.L.*

### Evaluación de riesgos:

Debe realizarse una evaluación de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo que existan en la empresa.

Este es un proceso que debe irse actualizando periódicamente y que debe contar con nuestra participación.

*Art. 4.1  
R.D. 39/1997  
R.S.P.*

De alguna forma, podemos decir que la evaluación de riesgos es el instrumento que nos ayuda a conseguir el conocimiento necesario para realizar las actividades preventivas que sean necesarias en la empresa, pero es tan sólo un medio, no es un fin en sí misma.

*Consulta  
sindical del DP  
de CCOO*

### La información a los/as trabajadores/as:

El empresario deberá informar a los/as trabajadores/as sobre:

*Art. 18  
L.P.R.L.*

- Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos identificados.
- Las medidas adoptadas para los casos de emergencia.

Estas informaciones se facilitarán a través de los delegados/as de prevención, pero aún así, directamente al trabajador/a el empresario debe informarle de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### La formación de los trabajadores/as:

El empresario, debe garantizar que cada trabajador/a recibe una formación que tenga las siguientes características:

- Teórica y práctica
- Suficiente y adecuada
- En el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo
- Adaptada a la evolución de los riesgos o la aparición de otros
- Impartirse periódicamente
- Realizarse dentro de la jornada laboral siempre que sea posible.

*Art. 19  
L.P.R.L.*

### Vigilancia de la salud

El empresario, debe poner a disposición de todos los trabajadores/as la posibilidad de realizarse reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo de forma periódica. Dicha obligación empresarial, se convierte en derecho de los trabajadores/as. Esto quiere decir que para los trabajadores es voluntario y como cualquier otro derecho lo podemos ejercer o no.

*Art. 22  
L.P.R.L.*

No obstante, dichos reconocimientos médicos específicos, sí que son un buen elemento para el control del efecto de las condiciones de trabajo sobre el estado de salud y si se realizan de forma adecuada, es recomendable asistir a ellos.

La finalidad es orientar la actividad preventiva, pero no son actuaciones puramente preventivas, sino de identificación precoz del daño, lo que permitirá una actuación sanitaria adecuada para recuperar el estado de salud.

### Las medidas de emergencia:

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:

*Art. 20  
L.P.R.L.*

- Primeros auxilios
- Lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.

Para ello, designará a trabajadores/as encargados de llevar a la práctica estas medidas, que deberán contar con la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado en función de las circunstancias. Además deberá comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de dichas actuaciones.

En cuanto a la prestación de los primeros auxilios, este es el lugar donde debe estar establecido claramente la actuación en caso de accidente de trabajo, la organización de las actuaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa ( asistencia médica de urgencia, salvamento, intervención de las fuerzas de seguridad... ..) de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Es interesante que este documento sea **operativo, sencillo, muy claro y conocido por los trabajadores/as.**

Debe establecer quién hace cada cosa y en qué momento. Será el lugar donde se contemplará quien llama a la ambulancia, quién acompaña al accidentado/a a los servicios médicos, quien presta los primeros auxilios, quien llama a la autoridad laboral, al servicio de prevención, a los/as delegados/as de prevención....

### Las visitas de observación planeadas:

Esta es una de las formas de realizar el control periódico de las condiciones de trabajo que tiene la obligación de hacer el empresario.

Las visitas de observación no pueden realizarse sin una planificación previa. Es decir, no podemos aventurarnos a visitar un puesto de trabajo, sin determinar primero por qué queremos visitarlo y qué vamos a buscar.

Para realizar dichas visitas de observación, es muy útil utilizar listas de chequeo que nos ayuden a ir buscando lo más interesante.

En la guía sindical del delegado de prevención de CCOO encontrarás listados de control sindical.

También en la Guía para la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, guía para una intervención sindical, elaborada por Iistas, encontrarás una serie de listas de chequeo que te pueden ayudar.

Las puedes encontrar en la web de Iistas:

<http://www.ccoo.es/istas/index.html>

*Art. 16.2*

*L.P.R.L.*

### La planificación de las actividades preventivas:

Es el paso siguiente a cualquier evaluación de riesgos. Es decir, es el instrumento que da sentido a la evaluación. En esta planificación se deben concretar las soluciones a los problemas identificados, el plazo de ejecución, la persona responsable de llevarla a cabo, el seguimiento de su implantación, el coste económico, el control de su eficacia....

Igualmente deberán ser objeto de dicha planificación las medidas de emergencia, la vigilancia de la salud y la información y formación de los/as trabajadores/as y la coordinación de todos estos aspectos.

*Art. 8 y 9*

*R.D. 39/1997*

*R.S.P.*

### ¿Y si no se cumplen las actividades preventivas planificadas?

De entrada se está produciendo un incumplimiento empresarial, pero lo más grave es que se están descuidando las medidas que garantizan la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Ante estos incumplimiento, podemos encontrarnos en dos situaciones bien distintas:

- Que dicho incumplimiento sea reiterado y no haya daños a la salud:

Esta es la situación de incumplimiento empresarial, en la que no se evidencian posibles daños, pero que están ocultos y pueden presentarse en cualquier momento.

En este caso, la representación sindical podría:

- Requerir al empresario para que hiciera un análisis detallado y una evaluación de riesgos en un plazo determinado.
- Si pasado el plazo no ha hecho nada, presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo correspondiente.

*Páginas 139 a*

*141*

*Guía sindical de Mutuas.*

*Revisada*

*diciembre 2007*

*Ver capítulo IV*

*de esta guía.*

Esta situación mantenida, a pesar de que no haya daños a la salud, puede ser trasladada al Ministerio Fiscal por parte de la Inspección de Trabajo.

- Que dicho incumplimiento provoque una situación de riesgo grave e inminente.

Esta situación está prevista por la Ley. Se define lo que es un riesgo laboral grave e inminente como:

Art. 4.4  
L.P.R.L.

*"aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los/as trabajadores/as"*

Pero ante esta definición tan genérica, la pregunta es ¿Cuándo estamos ante una situación de riesgo grave e inminente?

Hay dos características que deben darse para que estemos en esta situación:

- ✓ Gravedad de las consecuencias
- ✓ Probabilidad inmediata

Por tanto, si nos encontramos en una situación como esta, la legislación establece que se debe actuar de la siguiente manera:

1. Debería ser el empresario el que informe lo antes posible a los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas
2. Si esto no es así el propio trabajador podría abandonar su puesto de trabajo y no reanudar la actividad hasta que esté controlado el peligro.

Art. 21  
L.P.R.L.

También establece la legislación que podrían ser los **representantes legales de los trabajadores** los que puedan acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo.

En este caso deberemos hacerlo de forma ordenada. A continuación te presentamos una propuesta lógica de los pasos que podrían darse:


1. Notificar la situación de riesgo grave e inminente al inmediato superior en calidad de representantes de la empresa, preferiblemente por escrito.
2. Si la empresa también entiende que es una situación de riesgo grave e inminente, paralizará la actividad y confeccionará un plan de medidas para posteriormente aplicar las medidas preventivas, evitando que nadie vuelva a trabajar hasta que se solvete la situación.
3. En caso contrario, reunir a todos los representantes legales de los trabajadores presentes en el centro de trabajo (delegados de personal, sindicales, de prevención,..) o al máximo número posible, para adoptar la decisión por mayoría de paralizar la actividad.
4. Comunicar este hecho por escrito a la autoridad (SAGALO correspondiente) adjuntando la copia de la comunicación al empresario de la situación de riesgo grave e inminente.
5. La autoridad laboral enviará un Inspector/a de trabajo, y en caso de que sea necesario, un técnico/a del CSCST en un plazo de 24 horas y estos emitirán un informe que ratificará o anulará la paralización acordada.
6. En caso de que ratifiquen la paralización de la actividad, requerirá al empresario para que adopte las medidas oportunas.
7. En caso de que no confirme la paralización, este hecho no podrá suponer represalias algunas para los representantes legales de los trabajadores/as, salvo que se pueda demostrar que obraron de mala fe. En este caso, deberá probarlo el empresario o la propia autoridad laboral.

**Accidentes in itinere: También se pueden prevenir** 

Ir y volver del trabajo supone para muchos trabajadores y trabajadoras añadir un factor de riesgo para su salud.

Levantarse más pronto de lo que sería necesario para evitar los embotellamientos de las horas punta, soportar las condiciones de tensión y estrés asociadas a la movilidad con el

---

 Para ampliar información sobre este tema puedes consultar la guía sindical "L'accés sostenible al lloc de treball", editada por la CONC en el 2003. Disponible on line en: [www.conc.es/hou/transport\\_collectiu.htm](http://www.conc.es/hou/transport_collectiu.htm)

vehículo propio, recibir el impacto acústico de los motores en funcionamiento, el riesgo de accidente, perder tiempo de descanso y de ocio, conducir con la preocupación de llegar tarde al trabajo o de no encontrar sitio para aparcar o respirar los compuestos contaminantes que emiten los vehículos de motor... son, todos ellos, algunos de los factores de riesgos con los que nos enfrentamos diariamente miles y miles de trabajadores y trabajadoras en nuestros desplazamientos al trabajo.

La movilidad no está contemplada como un factor de riesgos laboral con incidencia sobre la salud física o psíquica de las personas sino que, como otras variables sociales y ambientales, está externalizada del balance de las empresas.

A continuación te ofrecemos algunas pistas de cómo podemos intervenir para impulsar políticas y prácticas de movilidad sostenible con el objetivo de incidir, en el tema que nos ocupa, en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora. Como observarás en las propuestas encontrarás actuaciones que se desarrollan en ámbitos diferentes. Por un lado las actuaciones que se llevan a cabo desde los ámbitos territoriales y, otras, que se deben desarrollar en el ámbito de la empresa. Es importante conocerlas y valorarlas todas ya que entre ellas son complementarias.

- Fomentar la implicación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la movilidad.

Es importante incidir en el cambio progresivo de las actitudes individuales relacionadas con los hábitos de movilidad para potenciar el uso racional del vehículo privado y fomentar la utilización del transporte público. El desplazamiento libre de cargas psicológicas y de la ansiedad producidas por la congestión tiene importantes beneficios para la salud de las personas.

La realización de campañas de información y sensibilización en las empresas sobre el impacto social y ambiental, así como las repercusiones económicas y el impacto en la salud de la utilización del vehículo privado puede ser un instrumento útil para conseguir la implicación de nuestros compañeros y compañeras de trabajo.

- Potenciar el transporte colectivo público para que cubra la mayor parte de las necesidades de movilidad.

Algunas de las medidas para conseguir este objetivo pueden ser las siguientes:

Fomentar la creación de nuevas líneas de transporte público colectivo urbano e interurbano en aquellas empresas o polígonos industriales alejados de la red principal de transporte público, sin que la rentabilidad económica sea el único argumento para su implantación.

Incorporar la política de transporte en la ordenación territorial y en la planificación urbanística considerando la movilidad en transporte pública como un derecho de los trabajadores y trabajadoras.

Fomentar la creación de aparcamientos en las estaciones de tren o autobús para que las personas que no tienen transporte público colectivo puedan dejar el coche.

Crear nuevos sistemas de integración tarifaria entre los servicios de transporte público colectivo.

- Corresponsabilizar al sector empresarial para que intervenga en la mejora de la movilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Implicar a las empresas en la elaboración de planes de gestión de la movilidad de la plantilla y en la asunción de una parte de los costes sociales, económicos y ambientales

de las de las actuales políticas de externalización de la producción.

Subvencionar una parte del coste económico de la movilidad de los trabajadores y trabajadoras que opten por un medio o sistema de transporte sostenible: car-pooling (vehículo compartido), carsharing (flota de vehículos compartidos), vanpooling (minibuses compartidos), transporte público, bicicleta.....

Reordenar los turnos y los horarios con el fin de favorecer medidas encaminadas a la utilización del transporte sostenible.

*Llei 9/2003, de mobilitat.  
DOGC 27-06-03*

Organizar y potenciar el transporte colectivo de empresa para favorecer el descanso de los trabajadores y trabajadoras, estimular el ahorro económico, y evitar el riesgo de los accidentes *in itinere*.

*El transporte al trabajo. Pautas para una movilidad sostenible a los polígonos industriales y empresariales.*

Acordar entre las empresas de los polígonos industriales los servicios de autobuses lanzadera desde las redes de transportes públicos.

En las grandes empresas y los polígonos industriales crear la figura del gestor de movilidad con el fin de potenciar y dinamizar las políticas y planes de movilidad sostenible.

Elaborar planes de accesibilidad sostenible y segura de empresa y polígono industrial aplicando la ley de movilidad de Catalunya.

Incorporar la variable movilidad en la evaluación de riesgos y planificación de la prevención.

*El transporte al trabajo. Planes de movilidad sostenible en Empresas.*

Reducción progresiva de los aparcamientos libres en los recintos de las empresas y viales de servicios de los polígonos industriales.

- Implicar el conjunto de las administraciones en la gestión de la movilidad de la población trabajadora.

Con este objetivo algunas de las acciones que se pueden impulsar son:

Tender hacia la compactación urbanística (creación de áreas multifuncionales en vez de las monofuncionales) con el fin de reducir las distancias entre las viviendas y los puestos de trabajo.

*Catálogo de buenas prácticas en la movilidad al trabajo.*

Planificar conjuntamente las actuaciones urbanísticas y la gestión de la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras para favorecer la reducción del número de desplazamientos obligados por razones laborales.

Diseñar los polígonos industriales y los centros multiservicios incorporando planes de movilidad que favorezcan la utilización del transporte público otros medios de transporte alternativos al vehículo privado.

Difundir entre las empresas aquellas experiencias de movilidad sostenible que sean paradigmáticas y que estén dando buenos resultados.



## ACTUACIÓN DESPUÉS DEL ACCIDENTE O DEL INCIDENTE

Las actuaciones que debemos llevar a cabo, una vez se ha producido el accidente de trabajo o el incidente serán distintas en función de diferentes variables.

Por ejemplo, si hay lesiones personales o si sólo son daños materiales, si interviene o no personal sanitario, si afecta sólo a una persona o a varias, si existe un riesgo inminente ...

Esta situación debe estar prevista por el empresario en las **medidas de emergencia**.

*Art. 20*

No puede ser improvisada la forma en que deben coordinarse los diferentes activos de la empresa para afrontar una situación que puede generar tantas consecuencias para la salud, para la continuidad de la actividad, para la seguridad de los trabajadores ...

*L.P.R.L.*

No obstante, a pesar de que a través del Comité de Seguridad y salud y por la **obligación empresarial de la consulta obligatoria previa** a la adopción de cualquier medida que afecte a la seguridad y la salud de los trabajadores/as, deberemos haber participado en la definición de dicho procedimiento de actuación o como mínimo conocerlo, podemos plantearnos una intervención sindical más autónoma.

*Art. 33*

*L.P.R.L.*

PARA CENTRAR IDEAS ...	
LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN LOS ACCIDENTES O INCIDENTES DE TRABAJO	
Mediante nuestra intervención, podemos plantearnos una serie de objetivos que se podrían instrumentar a partir de una serie de acciones basadas en los derechos reconocidos en la Ley para los delegados y delegadas de prevención. A continuación vamos a ver algunos ejemplos:	
OBJETIVOS	ALGUNAS POSIBLES ACCIONES
1. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE NUESTROS COMPAÑEROS/AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personarnos en el lugar de los hechos</li> <li>• Garantizar la asistencia adecuada</li> <li>• Mantener el lugar de los hechos intacto</li> <li>• Exigir la documentación oficial</li> <li>• Poner en conocimiento de quien sea necesario en cada caso, el accidente/incidente</li> <li>• Avisar a la Inspección de Trabajo</li> </ul>
2. SABER QUE HA PASADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una investigación sindical</li> <li>• Contactar con los testigos</li> <li>• Participar en la investigación técnica</li> <li>• Discutir las conclusiones de la investigación técnica realizada</li> </ul>
3. PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigir un plan de medidas correctoras</li> <li>• Discutir el plan de medidas y los plazos de aplicación</li> </ul>
4. EXPRESIÓN DE LA SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar soporte al accidentado/a , a sus familiares y/o las personas de su entorno</li> </ul>
5. CONTROL SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer un seguimiento de que verdaderamente se aplican las medidas y de que son eficaces</li> <li>• Interpretar las estadísticas</li> </ul>

## Garantizar la protección de los derechos de nuestros compañeros/as

### Garantizar la asistencia adecuada

En caso de que se hayan producido daños a la salud, el compañero/a deberá recibir asistencia sanitaria adecuada.

El empresario debe tener cubiertas este tipo de situaciones a través de la cuota de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Generalmente esta cobertura la tiene contratada con la Mutua de Accidentes de Trabajo.

También deben estar previstas, en las medidas de emergencia, el protocolo de actuación en caso de primeros auxilios.

No obstante, la realidad es que a veces esto no es así y se plantean dudas de a donde acudir, donde llevarle, quien le lleva ...

El lugar adecuado para llevar el accidentado/a sería la Mutua, pero excepcionalmente (si las instalaciones están lejos del centro de trabajo, si se trata de un accidente in itinere, etc. ...) podríamos llevarle a un centro privado o de la Seguridad Social, para que reciba los primeros auxilios o le realicen las primeras curas.

La prioridad es garantizar una asistencia sanitaria inmediata y de calidad.

En caso de que la primera atención no se realice en la Mutua, el resto de la asistencia será prestado por ella, y la empresa y la Mutua ya realizarán las gestiones necesarias para que la entidad privada o pública, que intervino de urgencias, cobre su servicio.

En cualquier caso, esta situación debería ser la excepción y no la regla, puesto que quien tiene que prestar la asistencia es la Mutua y debería tener instalaciones cercanas al centro de trabajo.

*Ver pág. 13 Guía  
Sindical de  
M.A.T.E.P.S.S.,*

### Personarnos en el lugar de los hechos

Esto lo podemos hacer en el momento que el empresario nos comunique que se han producido daños a la salud en el centro de trabajo. Es una obligación empresarial y deberemos garantizar que el empresario la cumple.

No obstante, si por algún motivo nos enteramos antes de recibir la comunicación empresarial, deberíamos hacer un escrito al empresario para comunicarle que se han producido daños a la salud y que ejercemos nuestro derecho de personarnos en el lugar para conocer las circunstancias del mismo.

*Art. 36.2c)  
L.P.R.L.*

Esta comunicación por escrito y con acuse de recibo al empresario es importante que la hagamos. Conseguimos con ello tres objetivos distintos:

- Ponemos en evidencia el incumplimiento del deber empresarial de comunicación.
- Informamos al empresario de los daños, con lo cual le obligamos a que tome medidas.
- Garantizamos que el tiempo dedicado a personarnos en el puesto de trabajo se considera tiempo de trabajo efectivo (inclusive el tiempo empleado en el desplazamiento).

*Ver documentos  
interesantes*

### Nuestra actuación una vez personados

Una vez estamos en el lugar de los hechos, deberíamos garantizar:

- Que el accidentado/a recibe la asistencia necesaria.
- Que el lugar del accidente se mantiene intacto hasta que se tomen los datos necesarios y no se alteran las circunstancias.
- Avisar a la Autoridad Laboral<sup>26</sup> si fuera necesario.
- Comunicar los hechos al sindicato.

*Art. 37.1  
L.P.R.L.*

*Ver listado de  
direcciones  
útiles*

### Mantener intactas las circunstancias en que se ha producido el accidente o el incidente

---

<sup>26</sup> En Catalunya es el SGALO (Subdirecció General d'afers Laborals i d'Ocupació). (Mirar direcciones útiles)

En algunas ocasiones, sobre todo si ha habido falta de medidas de seguridad, se pueden modificar las circunstancias del accidente, se pueden eliminar elementos que ayudarían a la investigación.

Para ello, nuestra presencia en el lugar de los hechos es imprescindible.

Podemos garantizar esto de dos maneras:

- **Estando presentes** en el lugar de los hechos hasta que llegue la Autoridad Laboral o los cuerpos de seguridad.
- **Realizando fotografías o grabaciones en vídeo** del lugar del accidente, para aportarlo como prueba a la investigación o al procedimiento que se pueda iniciar.

*ATENCIÓN:* Debemos tener en cuenta que una fotografía o una grabación de vídeo es una prueba gráfica, válida incluso en juicio, pero para demostrar su autenticidad, debe tener una fecha que garantice que corresponde al día del accidente de trabajo. Hay diferentes formas de poner fecha a una fotografía o a una filmación:

- Utilizar carretes y cámaras que tengan la posibilidad de imprimir la fecha.
- En el lugar de los hechos, antes de hacer la fotografía o la grabación, poner un periódico del día.

Lo que nunca ofrece dudas es el día del accidente, puesto que queda demostrado y documentado por la asistencia sanitaria y los registros oficiales que debe llevar a cabo el empresario.

#### **Avisar a la autoridad laboral**

Es responsabilidad del empresario el realizar las comunicaciones en caso de:

- Que se produzca un accidente grave, muy grave, mortal o que afecte a más de cuatro trabajadores/as (pertenecan o no a la plantilla de la empresa) se comunicará en un plazo máximo de 24 horas. A pesar de que en un plazo máximo de 5 días hábiles se realizará la comunicación oficial mediante el parte de accidente de trabajo.
- Recuerda que el trabajador/a afectado, sea cual sea la gravedad de la lesión, debe recibir copia del parte del accidente de trabajo

*Orden de 16 de diciembre de 1987*

*Orden TAS 2926/2002*

Es responsabilidad del personal sanitario:

- En caso de que estemos ante accidentes de trabajo no traumáticos (por ejemplo intoxicaciones) si afectan a más de una persona el personal sanitario deben comunicarlos por escrito al Departament de Salut correspondiente, porque se trata de un brote epidémico.

*Ver capítulo III de esta guía.*

#### **Cuándo hacer la comunicación oficial los/as delegados/as de prevención**

- En caso de que observemos que estamos ante una situación en la que pueden haber habido falta de medidas de seguridad por parte del empresario o cuando no estén claras las circunstancias del accidente o por la gravedad de los daños, podremos avisar a la autoridad laboral.
- En caso de que tengamos dudas de que el empresario o el personal sanitario no han comunicado por escrito a las autoridades correspondientes el accidente, podremos hacerlo nosotros.

*Ver listado de direcciones útiles.*

#### **Denunciar tras un accidente y/o incidente de trabajo**

Cuando como consecuencia del accidente se produzcan daños a la salud, deberíamos denunciar siempre. Nuestro contrato de trabajo no incluye la cesión de nuestra salud y por tanto es inadmisibles.

En el caso de los accidentes de trabajo muy graves y mortales, en el sindicato contamos con un protocolo de actuación para estas situaciones

Puedes ponerte en contacto con el responsable de salud laboral de la federación o del territorio y te ayudará a realizar la denuncia y los trámites correspondientes.

*Ver direcciones útiles.*

### Conocer la situación: saber que ha pasado

En este momento, estamos en condiciones de conocer en profundidad QUÉ HA PASADO. Para ello podemos hacer uso de nuestras horas sindicales (salvo que en el comité de seguridad y salud se haya mejorado y se contemple que este tiempo es tiempo de trabajo efectivo), de cualquier manera podremos realizar una investigación sindical de los hechos.

### La información que podemos recoger in situ

Una vez en el lugar del accidente sería interesante recoger datos del suceso, hablar con los compañeros/as que estaban presentes, recoger sus versiones de manera individual (sería un error reunirlos a todos a la vez), preguntarles sobre las circunstancias del accidente, las condiciones en las que se encontraba el compañero/a accidentado/a....

En estos casos es útil llevar una plantilla prediseñada, puesto que en una situación límite cómo esta, puede ser muy fácil olvidarnos de algunos detalles importantes.

En el apartado de anexos encontraras una propuesta guía para la investigación sindical de los accidentes de trabajo realizada por ISTAS.

*Ver documentos  
útiles*

No obstante , recuerda que esto no puede substituir en ningún momento al proceso de investigación del accidente que debe llevar a cabo el empresario. En cualquier caso es complementario.

En caso de que en el accidente/incidente, intervengan algunos de los elemento siguientes, podrás utilizar además un listado de comprobación, que hemos recogido en los anexos de esta guía. Es una adaptación del método de evaluación de riesgos para pequeñas y medianas empresas, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT).

- ⇒ Lugares de trabajo
- ⇒ Máquinas
- ⇒ Aparatos de elevación y transporte
- ⇒ Herramientas manuales
- ⇒ Manipulación de objetos
- ⇒ Instalación eléctrica
- ⇒ Aparatos a presión y gases
- ⇒ Sustancias químicas / Contaminantes químicos

*Ver documentos  
útiles*

### La información que debe facilitar la empresa

A la empresa deberíamos exigirle, que realice dos actuaciones:

- Que no dé la información y copia sobre la comunicación oficial del accidente (Parte de Accidente de Trabajo).
- Que solicite la intervención de los órganos técnicos de prevención para que realicen una investigación del accidente/incidente.

En cualquier caso, siempre es recomendable realizar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, que sería el lugar adecuado para solicitar o recibir dichas informaciones.

*Ver Guía  
Sindical de  
Mutuas.  
Revisada  
diciembre 2007*

*Arts. 38 y 39  
L.P.R.L.*

### Contactar con los testigos

El contacto con los compañeros/as que han sido testigos del accidente o del incidente es importante a dos niveles:

- Es el momento de estar unidos, ofrecerles nuestro soporte, ayuda y solidaridad por lo ocurrido al compañero/a.
- Nos facilitan información de primera mano de lo que ha sucedido.

Sería interesante que recogiéramos su información de manera individual, aunque no hay que descartar que una vez ordenamos los datos, si encontramos contradicciones, nos planteemos hacer una reunión con todos/as ellos/as a la vez y volver a repasar los hechos.

### **Y después, con todos los datos, ¿qué hacemos?**

Una vez que tenemos toda la información (la que hemos obtenido con nuestra observación y la que nos ha facilitado la empresa), deberemos hacer un relato ordenado de los hechos. Sería conveniente ponerlo por escrito para informar al resto de la representación sindical, a los propios compañeros/as e incluso a la Autoridad Laboral o a la Inspección de Trabajo si está interviniendo.

Además, con ese relato ordenado de los hechos, nos ayudaremos para nuestra participación cuando acompañemos a los técnicos del servicio de prevención en su investigación de los hechos.

*Art. 36.2.c) y  
36.3  
L.P.R.L.*

### **Nuestra participación en la investigación técnica del accidente**

Ya hemos visto que:

- Tras un accidente o incidente existe la obligación empresarial de investigar los hechos.
- El empresario contará con personal técnico cualificado para realizar dicha investigación.
- Se podrá constituir un equipo de investigación para conseguir tener el mayor número posible de puntos de vista y sacar el máximo partido a dicha investigación.

*Art. 36.2. a)  
L.P.R.L.*

Los delegados y delegadas de prevención, podrán estar presentes en dicha investigación. Con nuestra presencia podremos participar muy activamente en la toma de datos, en la visita de observación para conocer los hechos. Nosotros tenemos una parte de la información que podemos y debemos aportar.

En el capítulo 3 de esta publicación, hemos visto cuales son las fases de investigación de accidentes e incidentes.

En cada una de las fases tenemos algo importante que decir, por ello deberemos estar presentes en la toma de datos, en la recopilación de la información,...

No obstante, los técnicos/as del servicio de prevención, deberán dirigir dicha investigación técnica y aplicar un método deductivo de las causas para determinar actuaciones de control y actividades de prevención.

### **Las conclusiones de la investigación técnica**

Una vez que ya hay unas primeras conclusiones sobre las causas del accidente o del incidente, esto debería plasmarse en un documento escrito. Es lo que se viene denominando informe de investigación de accidentes o incidentes.

Este documento debe ser presentado y discutido en el comité de seguridad y salud o ante los/as delegados/as de prevención. A esta reunión, sería conveniente que asistiera el técnico/a que ha dirigido la investigación, para explicar cualquier duda que pudiera ocasionar dicho informe.

### **¿Y si tras el accidente persiste una situación de riesgo grave e inminente?**

En este caso, nos plantearemos comunicar al empresario la situación para que tome las medidas.

En caso de que el empresario no lo haga los/as representantes de los trabajadores/as podrían paralizar la actividad.

En este caso, los pasos a seguir serían los mismos que planteamos en el apartado anterior.

*Ver capítulo 3  
de esta guía.*

## Prevención

### Exigir un plan de medidas correctoras

Ya hemos visto que una evaluación de riesgos sin una planificación de medidas no tiene sentido.

Pues una investigación de accidentes o incidentes sin un plan de medidas tampoco.

Esta es la verdadera prevención. Cuando queremos saber qué ha pasado es por qué queremos hacer algo para evitarlo.

Es muy recomendable que en el propio documento de investigación, en el apartado de conclusiones se incorpore siempre un apartado para la propuesta de medidas correctoras.

En cualquier caso, los técnicos/as realizarán una propuesta, pero será en el comité de seguridad y salud, o con los delegados/as de prevención, con quien deberá contar el empresario para tomar la decisión de las medidas que se aplicarán.

No obstante, no sólo se deben acordar medidas preventivas, sino que éstas deben ir acompañadas de:

- ⇒ Objetivos
- ⇒ Actividades
- ⇒ Recursos
- ⇒ Procedimientos
- ⇒ Fases
- ⇒ Seguimiento y control de aplicación y eficacia

Recuerda también, que en caso de que no se acepten tus propuestas el empresario deberá darte una negativa motivada.

*Art. 9  
R.D. 39/1997  
R.S.P.  
Ver capítulo 3 de  
esta Guía*

*Art.- 36.4  
L.P.R.L.*

### Expresión de la solidaridad

Este es un momento difícil en la empresa.

Hemos vivido de cerca la ausencia de prevención y la pérdida de salud de un compañero o compañera.

Esta pérdida de salud puede tener consecuencias leves, graves o incluso suponer la muerte, por tanto debemos ser el apoyo y el refuerzo de nuestros compañeros, del propio accidentado/a, de su familia y de las personas de su entorno.

Podemos ofrecerles mucha ayuda, y ésta puede consistir en:

- Prestarles ayuda para acompañarles en aquello que necesiten.
- Pasando a visitarles periódicamente para ver como están.
- Orientarles que en caso de que se encuentren en una situación de necesidad, tanto el accidentado/a como su familia, pueden solicitar una prestación a la comisión de prestaciones especiales de la mutua de accidentes.
- En caso de que necesiten asesoramiento jurídico, ofreciéndole los servicios del gabinete jurídico del sindicato.
- Prestar nuestra máxima colaboración.
- Convocando asambleas, acciones de protesta (minutos de silencio, paros...) o concentraciones externas (ante las sedes patronales o institucionales). En caso de accidentes mortales comunicar y convocar a todos los compañeros/as al entierro.
- Informar de los hechos a los medios de comunicación, a otros centros de trabajo o a la propia población.

*Ver Guía de  
CCOO de  
Mutuas.  
Revisada  
diciembre 2007*

## El control sindical

### Hacer seguimiento de la ejecución del plan de medidas

Nuestro control sindical, es el único instrumento que tenemos para garantizar que se llevan a la práctica las medidas preventivas.

Por ello, una vez discutido y confeccionado el plan de medidas, deberemos estar atentos a las actividades que se realizan.

Es interesante que al cumplimiento de plazos nos vayamos reuniendo con la empresa para comentar la realización de dicho plan.

En caso de incumplimiento podríamos proponer a la empresa la creación de un libro-diario de incidencias en el que la persona responsable de la ejecución de dicha medida preventiva, pudiera escribir las causas que le han impedido la ejecución de las mismas.

Este documento podría llevarse a registrar en la Autoridad Laboral de la provincia correspondiente.

Con esto no estamos denunciando nada, sino que estamos pidiendo a una institución que selle un documento, tan sólo a efectos de registro.

Con ello conseguimos:

- Hacer visible ante el empresario que para nosotros este incumplimiento supone una falta de política preventiva en la empresa.
- Ejercer una presión ante la empresa.
- Como ante cualquier incumplimiento, poder denunciar a la Inspección de Trabajo.

### El registro de los accidentes / incidentes

Es importante que de cada situación de accidente o incidente, tengamos documentación. Deberíamos sistematizarla en un archivo, puesto que analizada de forma global, esta información nos dice muchas cosas. Estos registros nos permitirán tener una visión amplia de qué cosas van mal, para poder plantear soluciones al respecto.

Además de tener nuestro propio registro, la empresa tiene con los delegados/as de prevención, obligaciones legales en cuanto a informaciones que debe facilitarnos

### ¿Cómo podemos interpretar los registros?

Para poder sacar el máximo partido de estos registros conviene conocer algunas técnicas básicas para su explotación estadística.

Para comparar los datos de una empresa o sector con otros, no valen las cifras absolutas. Hay que referirlos siempre a la población en riesgo. Supongamos que en la empresa A ocurren 3 accidentes en un trimestre y en la empresa B, 10. Aunque en B el número absoluto de accidentados es mayor que en A, no podemos valorar esta diferencia sin referirla a los trabajadores/as que tiene cada una de ellas. Por ejemplo, si la empresa A tiene 15 trabajadores y la B tiene 100, resulta que la incidencia de accidente en A (1 de cada 5) sería el doble que en B (1 de cada 10). La forma de convertir los datos en medidas de frecuencia comparables entre sí, es calcular índices estadísticos. Estos son los más usados:

#### ⇒ **Incidencia:**

Se calcula, multiplicando el número de accidentes, incidentes o enfermedades en un determinado periodo de tiempo por 1.000 y dividir el resultado por el número de trabajadores/as en riesgo en ese mismo periodo. Para comparar los índices de incidencia, hay que tener en cuenta dos cosas:

Se calcula, multiplicando el número de accidentes, incidentes o enfermedades en un determinado periodo de tiempo por 1.000 y dividir el resultado por el número de trabajadores/as en riesgo en ese mismo periodo. Para comparar los índices de incidencia, hay que tener en cuenta dos cosas:

- Que se refieran a periodos de tiempo similares (semana, mes, trimestre, año, etc...)
- Que el total de horas trabajadas en los diferentes centros o áreas que se coparan no sean muy diferentes.

*Guía delegado y delegada de prevención. 5ª Edición revisada y ampliada, 2007. ISTAS-CCOO*

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de casos} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores/as}}$$

⇒ **Frecuencia:**

Este índice, permite comparar centros o áreas con diferentes tipos de jornada laboral (jornada completa o a tiempo parcial). Se calcula multiplicando los accidentes, incidentes o enfermedades por 1.000.000 y dividiendo por el número de horas trabajadas por la correspondiente población en riesgo, siempre referido al mismo periodo de tiempo.

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de casos} \times 1.000.000}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$$

⇒ **Gravedad:**

Se calcula tomando el número de días perdidos multiplicado por 1.000, dividido por el número de horas trabaja por toda la población en riesgo en un periodo de tiempo determinado.

Este índice, como su nombre indica, nos da una idea de la gravedad de las lesiones o enfermedades registradas, de tal forma que empresas o departamentos con índices de incidencia o de frecuencia similares pueden diferenciarse en el de gravedad. También puede ocurrir que una empresa tenga un elevado índice de frecuencia pero un índice de gravedad bajo o a la inversa, pocos accidentes pero muy graves

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos} \times 1.000}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}}$$

Estos índices, pueden calcularse para diferentes grupos de trabajadores (por secciones o departamentos, por antigüedad, por sexo, por cualificación profesional, por tipo de contrato, etc. ...) con lo que se pueden establecer comparaciones entre ellos.

También pueden usarse para ver si con el paso de los años la evolución ha sido una mejor o por el contrario, se está cada vez peor. Lo mismo puede hacerse para todo un sector o territorio.

En función del problema que nos ocupe, los índices se pueden calcular par un conjunto de lesiones (accidentes, incidentes, enfermedades) o para un tipo de lesión específica (accidentes por golpes, accidentes no traumáticos de tipo muscular ...)

Si las cifras con que se trabaja son muy pequeñas, los índices pueden variar mucho por un caso más o menos por lo que o no vale la pena calcularlos (aunque sí registrar adecuadamente los casos) o si se quieren calcular, hay que alargar el periodo de tiempo considerado.





## VI. CONSECUENCIAS LEGALES DE LOS ACCIDENTES Y LOS INCIDENTES DE TRABAJO

### ¿HABLAMOS DE ACCIDENTES Y DE INCIDENTES Y DE CONSECUENCIAS LEGALES?

En este capítulo vamos a abordar las consecuencias legales que se desprenden de un accidente de trabajo o de un incidente.

En este apartado las diferencias entre el accidente y el incidente se hacen más visibles.

Por ello, nos vamos a referir **sólo a los accidentes de trabajo**, puesto que legalmente los incidentes, al no causar daños a las personas, no generan situaciones de derecho concretas y no están contempladas sus consecuencias en el ámbito jurídico.

Ello no quita que, a pesar de que los incidentes no son situaciones de hecho si que, como hemos visto en los capítulos anteriores, son verdaderas situaciones que ponen de manifiesto posibles situaciones de hecho futuras. Es decir, nos anuncian futuros accidentes de trabajo con las consecuencias que ello implica.

### ¿CÓMO SE RECONOCE LEGALMENTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

El primer acto legal que diferencia a los accidentes de trabajo de cualquier otro daño a la salud es el registro y notificación que debe hacerse de él.

Cuando se produce un accidente de trabajo, debe realizarse una notificación a la autoridad laboral. Esta notificación debe hacerse cumplimentándose los **modelos oficiales** previstos en la normativa, y diferenciando los supuestos<sup>206</sup>:

- Si el accidente **causa baja médica** de más de un día debe cumplimentarse el **PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO** y debe entregarse la copia destinada al trabajador/a accidentado/a.
- Si el accidente **no causa baja médica** de más de un día, debe cumplimentarse la **RELACIÓN MENSUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA**.

En cualquiera de los dos supuestos debe comunicarse a la autoridad laboral. En función de la gravedad del accidente el plazo será mayor o menor, pero el resultado siempre el mismo: la comunicación.

### REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

- **Accidente de trabajo con baja**

El empresario tiene la obligación de cumplimentarlo y enviarlo a la Entidad Gestora o Mutua en el plazo de los 5 días siguientes a la fecha del accidente.

*Orden de 16 de diciembre de 1987. Orden TAS/2926/2002 de 19 de noviembre.*

*Orden TAS*

---

<sup>206</sup> En el "Full informatiu per a delegats i delegades de prevenció: El sistema de notificació d'accidents de treball", editado por CCOO de Catalunya se explica de manera más amplia el sistema de notificación y registro de accidentes de trabajo. Puedes solicitar un ejemplar en tu federación o territorio. También lo puedes descargar desde la web [www.ccoo.es/slaboral/brujula.htm#](http://www.ccoo.es/slaboral/brujula.htm#)

La cumplimentación de los modelos oficiales se realizará *a partir del 1 de Enero del 2004 por transmisión electrónica*, mediante un programa informático denominado DELTA (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados) .

2926/2002 de 19 de noviembre.

Este nuevo sistema de transmisión por medios electrónicos permite agilizar y simplificar la comunicación oficial de los partes de accidentes, garantizando la confidencialidad de datos.

**El empresario deberá indicar en el parte de Accidente:**

1. Modalidad de organización preventiva de la empresa (asunción personal del empresario, servicio de prevención propio, ajeno o mancomunado, trabajadores designados)
2. Evaluación de riesgos (del lugar de trabajo donde ha sucedido el accidente)
3. Contrata o subcontrata, o empresa de trabajo temporal (ETT).
4. Descripción del accidente: el instrumento, objeto o agente que estaba utilizando el trabajador accidentado, y el suceso anormal que ha influido negativamente en el proceso normal de ejecución del trabajo.
5. Si el accidente ha afectado a más de un trabajador.

Además de la comunicación a la autoridad laboral y en el caso de la baja médica de más de un día al propio/a accidentado/a, el empresario debe garantizar la comunicación a los delegados/as de prevención para que puedan ejercer sus labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa y puedan participar en la investigación del mismo.

*Consultar Guía sindical de ETT*

En el caso de las empresas de trabajo temporal, la responsable de la comunicación a la autoridad laboral será la ETT, pero la empresa principal deberá tener información de dicho accidente, y por consiguiente también los delegados/as de prevención de ambas empresas.

**ACCIDENTES MORTALES, GRAVES Y MUY GRAVES O QUE AFECTEN A MÁS DE CUATRO TRABAJADORES:**

Las empresas en estos casos tienen la obligación de comunicar-los en un plazo de 24 horas a la autoridad laboral (ya sea por fax, telegrama, o por el programa Delta). La Autoridad Laboral lo remite a Inspección de Trabajo y al "Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball"

• **Accidente de trabajo sin baja**

Es la relación de todos los trabajadores/as que en el plazo de un mes han tenido accidentes de trabajo con lesiones o daños físicos, pero sin baja médica (ausencia del trabajador no superior a un día).

Es obligación del empresario cumplimentarlo y comunicarlo en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al que se refieren los datos.

El empresario remitirá la relación de accidentes sin baja a la Entidad gestora o Mutua (que es queda con el original).

Recibirán copia del mismo: INSS (1ª copia), Autoridad Laboral (2ª copia), empresario (3ª copia), i trabajador (4ª copia).

Debe incluirse en este nuevo modelo:

- Tipo de contrato del trabajador (indefinido/temporal)
- Parte del cuerpo lesionada

Descripción del accidente de trabajo

## SI HAY BAJA MÉDICA ¿QUÉ PASA CON EL CONTRATO DE TRABAJO?

La baja médica, sea cual sea la causa (accidente de trabajo, enfermedad común, maternidad,...) genera una situación legalmente tipificada como suspensión del contrato de trabajo.

Esto significa que durante el período de tiempo que un facultativo/a prescriba una baja médica, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo quedan en suspenso.

Así, desaparece temporalmente la obligación de la prestación del servicio por parte del trabajador/a, de la asignación de tareas por parte del empresario/a, la obligación de acudir al puesto de trabajo,....

En definitiva es como si se produjera un paréntesis en la relación laboral, dando lugar a una situación de suspensión que económicamente queda cubierta por un subsidio económico a cargo de las cotizaciones que hemos ido realizando mes a mes.

No obstante, durante esta situación se pueden producir situaciones especiales: despido, huelga, fin de contrato, períodos de prueba.....

En la Guía sindical de mutuas hemos desarrollado algunas de estas situaciones, a pesar de que no están todas.

*Ver página 133 y siguiente de la Guía sindical de Mutuas. Revisada diciembre 2007*

## ¿QUÉ PRESTACIONES SE GENERAN DURANTE LA BAJA MÉDICA?

Si se produce un accidente de trabajo y se produce una baja médica se generan una serie de prestaciones que en la mayoría de ocasiones debe atender la mutua de accidentes de trabajo con la que el empresario tiene contratada la cobertura de dichas contingencias.

Las prestaciones son preventivas, asistenciales y económicas. En la guía sindical de mutuas elaborada por CCOO se profundiza sobre el tema.

*Art. 12 Reglamento de colaboración de mutuas*

## ¿Y SI SE PRODUCEN DAÑOS Y LIMITACIONES TEMPORALES A PARTIR DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Estas situaciones se cubren directamente a través de la mutua de accidentes de trabajo, en la mayoría de ocasiones.

Son situaciones que pueden recuperarse mediante un tratamiento médico y asistencia sanitaria.

En caso de que queden lesiones que son permanentes pero que no invalidan, existe un baremo en el que se cifran las cantidades económicas que sirven para indemnizar dicha pérdida.

*Ver Guía sindical de mutuas*

## ¿Y SI QUEDAN DAÑOS Y LIMITACIONES PERMANENTES A PARTIR DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

En este caso, si las lesiones son permanentes, depende del tipo de lesiones, se genera el derecho a una invalidez que puede ser de diferentes grados, en función del tipo de incapacidad que ocasionan al trabajador/a.

*Ver Guía sindical de mutuas*

- INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL
- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL
- INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA
- GRAN INVALIDEZ



















































































