

## "QUIEN CONTROLA EL PASADO CONTROLA EL FUTURO": LA GESTION DEL ACCIDENTE.



Uno de los principios preventivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el de "Evitar los riesgos", lo que implica que si hasta la fecha este principio se hubiera aplicado con rigor, todos los accidentes de trabajo acaecidos desde su entrada en vigor se podrían haber evitado.

Sin embargo, y mal que nos pese a todos, los accidentes laborales se siguen produciendo y hasta el momento no hay manera alguna de eliminarlos.

Cuando se produce un accidente de trabajo son muchas y muy diversas las gestiones que hay que llevar a cabo una vez producido, y a este tipo de acciones se las conoce como **Gestión Integral de los Accidentes de Trabajo**, e incluyen:

#### 1º Asistencia al trabajador accidentado:

En este punto las actuaciones a seguir van a depender mucho de la gravedad del accidente:

- Si el accidente es de carácter **leve**, el empresario debe disponer del material de primeros auxilios necesario para hacer una pequeña cura. De igual manera, y cuando la situación así lo requiera, el trabajador debe acudir al centro médico de la Mutua concertada por la empresa, informando previamente de ello a su responsable directo.

En caso de ser necesaria la baja laboral, el facultativo de la Mutua emitirá el correspondiente parte, que el trabajador deberá entregar en la empresa.

- Por otra parte, si el accidente reviste **especial gravedad**, lo primero que se debe hacer es llamar al teléfono de emergencias 112, prestando una primera atención en primeros auxilios hasta que lleguen los servicios de emergencia. El traslado del accidentado será al centro de urgencias más cercano al lugar del accidente. Una vez que el trabajador ha sido atendido se le proporcionará un PARTE DE ASISTENCIA e INFORME DE URGENCIAS que posteriormente será remitido y notificado a la Mutua para que ésta se haga cargo del resto de las gestiones: curación, rehabilitación, prestación económica de la incapacidad temporal, etc.

#### "La Gestión de Integral de un accidente incluye: Asistencia al trabajador. Notificación y Registro y su posterior Investigación."

2º **Tratamiento documental del accidente:**

Otra de las obligaciones que tiene que asumir el empresario tras un accidente laboral es su notificación y registro. Dependiendo de si el accidente causa baja laboral o no, su notificación se llevará a cabo de diferentes maneras:

- Si el trabajador está al menos un día de baja como consecuencia del accidente de trabajo, sin computar el día del accidente, el empresario está obligado a cumplimentar el **Parte de Accidente de Trabajo**.

- Si por el contrario el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo no causa baja, tendrá que cumplimentar la **Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica**.

El encargado responsable de su cumplimentación será el propio empresario, a través del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (**Sistema Delt@**), accesible desde la dirección electrónica: [www.delta.mtas.es](http://www.delta.mtas.es). La información que introduce el empresario, es validada por la Mutua.

El plazo de notificación del accidente es de **cinco días hábiles** contados desde la fecha en que se éste se produjo.

En caso de accidentes de trabajo graves, muy graves, mortales o leves que afecten a más de 4 trabajadores (pertenezcan o no a la plantilla de la empresa), el plazo de notificación se acorta hasta las **24 horas**.

Una vez que el empresario ha comunicado el Accidente de Trabajo a través del sistema DELTA, se harán llegar copias del parte a la Mutua responsable, a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo, a la Autoridad laboral y al trabajador/a accidentado/a.

El registro y notificación de los accidentes proporciona un buen tratamiento estadístico, el cual nos ayuda a saber cuáles son los factores de riesgo predominantes en las empresas y de que manera se ponen de manifiesto.

#### 3º Investigación de lo ocurrido.

La Ley de prevención también establece la obligación del empresario de investigar todos aquellos

accidentes de trabajo que hayan dado lugar a lesiones. Por tanto, a partir del momento en que ocurre el accidente, se deben averiguar las causas que lo produjeron e identificar las situaciones de riesgo para implantar las medidas correctoras que resulten necesarias para evitar accidentes similares. Las reglas básicas para realizar la investigación son:

- Llevarla a cabo a la mayor brevedad posible.
- Limitarse a contemplar únicamente los hechos reales, y objetivos, evitando hacer juicios de valor
- Recoger la máxima cantidad de información posible preguntando a testigos y mandos directos.
- Intentar reconstruir el accidente in situ mediante la disposición de los lugares y la organización del espacio de trabajo.
- Recabar información acerca de los materiales, métodos de trabajo, proceso productivo, capacidad profesional de trabajador, y formación.
- Evitar la búsqueda de responsabilidades: se buscan causas, no culpables.



**Cuando se produce un accidente de trabajo siempre hay que seguir la conducta PAS.**

**112**

En definitiva, cuando se produce un accidente de trabajo la empresa debe recoger la mayor cantidad posible de información, la cual deberá ponerse en conocimiento de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud laboral, así como del servicio de prevención. Es importante que se dé este tratamiento unificado a todos los accidentes (incluidos los leves) e incidentes (accidentes sin que se haya producido lesión alguna), ya que conocer las causas de todos ellos permitirá adoptar las medidas necesarias para evitar que ocurran otros accidentes similares, porque tal y como dijo George Orwell "**Quien controla el pasado controla el futuro**".

## EL ASESOR RESPONDE



**Trabajo en una peluquería y a raíz de una dolencia en un brazo me he tenido que coger una baja laboral porque el médico me ha dicho que necesito una operación. El caso es que llevo de baja más de tres meses y desde que el médico me tramitó la incapacidad temporal no he cobrado nada. ¿Tengo derecho a seguir cobrando a aunque esté de baja laboral?. Si es así ¿Cobro lo mismo que cuando estaba trabajando?**

Las respuestas de ambas preguntas dependen del origen de tu incapacidad laboral:

1º. Si tu baja laboral es por contingencia común, es decir, estás incapacitado a consecuencia de un accidente o una enfermedad cuyo origen NO es laboral, para poder cobrar debes de cubrir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado/a y en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante.
- Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días (6 meses) dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.

Si cumples estos requisitos y mientras en tu convenio colectivo no haya ninguna mejora en este sentido, deberías cobrar lo siguiente:

- Los 3 primeros días no se cobra nada, corren a cargo

del trabajador.

- Desde el día 4 hasta el 20 inclusive corresponde el 60% de la base reguladora. (En este periodo desde el día 4 hasta el día 15 inclusive, la prestación económica corre a cargo de la empresa)

- Desde el día 21 en adelante, corresponde el 75% de la base reguladora por contingencias comunes.

2º. Por otro lado, si la dolencia en el brazo se debe a un accidente de trabajo o enfermedad profesional no se requiere un período mínimo de cotización. Toda persona que lo sufra se considerará de pleno derecho como afiliado a la seguridad social, aunque la empresa no haya cumplido sus obligaciones de cotizar, con la correspondiente sanción al empresario que lo estaba empleando. En este caso no se requiere un periodo mínimo de cotización, y la prestación económica por contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), mientras en tu convenio colectivo no haya ninguna mejora, es la siguiente:

- El día del accidente o la enfermedad cobrarías el salario íntegro y corre a cargo del empresario.

- Desde el día siguiente a la baja se cobra el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales y corren a cargo de la Mutua.

**Si estás interesado/a en recibir información al respecto, puedes acudir a nuestras Asesorías de Salud Laboral de CC.OO. de tu provincia.**

**POR TU SEGURIDAD CUENTA CON NOSOTROS**

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)  
[www.foremcyl.es](http://www.foremcyl.es)



## PUBLICACIONES

## "LOS ÚLTIMOS DATOS"

## "EL SACYL A SANEAR"

**Inspección de Trabajo y Seguridad Social señala incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte del SACYL**

El pasado día 7 septiembre en rueda de prensa, el secretario regional de Acción Sindical de CCOO, Jaime Redondo, informó sobre las resoluciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en distintas áreas de salud de Castilla y León del sistema de sanidad público. el SACYL, Las áreas en las que hay resolución son hasta el momento Ávila, Soria y Burgos. Redondo auguró el mismo resultado en los expedientes de las otras siete áreas de salud de la comunidad, que también instruye la Inspección de Trabajo, en todos los casos tras denuncias formuladas por Comisiones Obreras en marzo de 2008.

En los casos ya resueltos, las resoluciones señalan una serie de incumplimientos, como la falta de algunos profesionales esenciales que se deben contratar, falta de coordinación y planes de actuación claves y vigilancia de la salud de los trabajadores, que el sindicato considera "graves" y se establecen plazos breves para su resolución.

Jaime Redondo se mostró convencido de que dada la "profundidad" de los incumplimientos, tanto en seguridad individual como colectiva, el SACYL no podrá corregirlos en los plazos señalados.

Uno de los objetivos de las denuncias formuladas por el sindicato era determinar de quién es la responsabilidad de los incumplimientos, pero una vez determinado que los responsables son los gerentes de salud de área, aseguró que el sindicato actuará contra ellos en cada caso que se plantee de accidente laboral o enfermedad profesional a partir de la fecha de vencimiento del plazo dado por la Inspección de Trabajo.



**Triptico Informativo:  
CANCER PROFESIONAL, La  
epidemia del siglo XXI.**

El cáncer laboral está considerado hoy en día como una de las mayores epidemias que se están viviendo en los países desarrollados, y a pesar de su falta de reconocimiento oficial, genera un número de muertes cuatro veces superior a los fallecimientos provocados por los accidentes de trabajo, mata lentamente y sin embargo su prevención es preceptiva y posible, aunque muchas empresas lo olviden.

Por esta razón desde CC.OO. Castilla y León a través de la Secretaría de Salud Laboral, se ha elaborado este tríptico sobre los riesgos laborales ocasionados por los agentes cancerígenos, para que sirva como herramienta de información a los trabajadores y delegados de prevención, con el fin de poder aumentar su capacidad de intervención sindical frente al riesgo de contraer cáncer.



## NOTICIAS BREVES

El próximo 24 de septiembre se celebrará una jornada en León con el título "Seguridad y salud en los trabajadores con una relación laboral de duración determinada y ETT'S" dirigida a trabajadores, empresarios, agentes sociales, empresas de prevención, organismos públicos y privado con la que pretende realizar un análisis, de las nuevas formas de regulación de contratación laboral y completar la información sobre aquellos aspectos en los que la prevención de riesgos laborales pueda incidir positivamente a la mejora de las condiciones de trabajos.

La pasada semana desgraciadamente tuvimos que lamentar dos nuevas muertes laborales en nuestra Comunidad, una acaecida en la provincia de Salamanca y otra en la provincia de León, y tres heridos graves en Segovia.

El Supremo impide incluir el mobbing en la prevención de riesgos laborales. Mientras que desde Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través de su Criterio Técnico 69/2009 considera que la violencia y el acoso en el trabajo también pueden constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, la Sala del Tribunal considera que en modo alguno puede abarcar la prevención en un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempeño de su cometido laboral.

El sistema danés reconoce como profesional el cáncer de pecho de trabajadoras que trabajaron largas temporadas en horario nocturno. La decisión danesa viene precedida de la decisión de la IARC (la agencia de Naciones Unidas contra el cáncer) de 2007 de considerar el trabajo nocturno como cancerígeno probable. El trabajo nocturno altera el sistema circadiano, genera problemas de sueño (altera los ritmos e induce a privación crónica) y suprime la producción de melatonina, que funciona como antioxidante y antitumoral. El cáncer de pecho, está asociado con concentraciones más elevadas de estrógenos, que se produce en exceso bajo la luz artificial y que suprime la producción de melatonina.

## LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

**Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid por la que se reconoce el suicidio de un trabajador como accidente de trabajo.**

El trabajador fallecido trabajó para la empresa con la categoría profesional de hornero, desde el año 1972 hasta el momento de su fallecimiento. A partir del año 1995, se produce un cambio en la Dirección de la empresa, en el que se nombra a un nuevo encargado general, que empieza a presionar a los trabajadores y, entre ellos, al fallecido. Les obligaba hacer horas extras o a adelantar su entrada al trabajo, también les cambiaba el horario de trabajo o el día de descanso con una antelación de 24 horas, y según las necesidades de la empresa, etc.

A partir de Enero del 2001, el trabajador empieza a causar diversas bajas laborales por cuadro depresivo reactivo a estrés laboral, refiriendo falta de valoración, aumento de la presión en su empresa, clima laboral tenso, deseo de abandonar su trabajo –sensación desconocida para él– impotencia y rabia al conflicto laboral existente. Se suicida en el mes de Agosto del 2003.

El trabajador fallecido era una persona muy cualificada profesionalmente, con un alto nivel de exigencia, con gran sentido de la responsabilidad profesional y muy reconocido por sus compañeros, con una precaria autoestima, que para mantener su equilibrio estructural de personalidad, precisaba tener una relación satisfactoria tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar; personalidad que chocaba frontalmente con la del encargado general de la empresa, que tenía una actitud de prepotencia, abuso de poder, y falta de educación y respeto hacia sus subordinados.

El Fallo de la Sentencia estima que el fallecimiento del trabajador debe calificarse como de accidente de trabajo, ya que es consecuencia directa de la depresión reactiva al estrés laboral.