

## ¿Y si soy mi propio empresario?

Siempre hablamos de la prevención de riesgos laborales en las empresas y del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de normativa que se aplica a las empresas con trabajadores. Pero...¿qué es lo que ocurre cuando la empresa es un trabajador autónomo? En España, en el mes de Junio, el número de afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos era de 3.209.379 (202.595 en Castilla y León), habiendo aumentado un 1,3%. Podemos encontrar dos tipos de trabajadores autónomos:

### A- AUTÓNOMO NO CONCURRENTE:

**Es una persona que trabaja por sí solo, sin concurrir con otros trabajadores:** por ejemplo, un kiosco, tienda, pequeño agricultor, fontanero, ingeniero, etc. Este autónomo **no vendría obligado a realizar ninguna actividad preventiva**, ni podría ser sancionado por su ausencia, por cuanto ni tendría trabajadores a su cargo, ni concurriría con otros trabajadores/empresas.

### B- AUTÓNOMO CONCURRENTE (Concorre en el centro de trabajo con otros trabajadores o empresas)

*Le serán de aplicación las obligaciones de cooperación y de información e instrucción reguladas en los apartados 1 y 2 del artículo 24 LPRL.* A ello debemos añadir la extensión que el artículo 8 del Estatuto del Trabajador Autónomo efectúa al apartado 3 del citado artículo 24 (deber de vigilancia del contratista de **propia actividad**) y las previsiones específicas para obras de construcción del R.D. 1627/1997 en su caso.

**Deber de cooperación.** El autónomo deberá cooperar en la aplicación de la normativa de PRL en el centro de trabajo y para ello **participará en la información recíproca sobre los riesgos** que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro. Proporcionará al empresario titular, principal o contratista, la información de los riesgos inherentes a su actividad que puedan afectar al resto de trabajadores con los que comparta espacio.

**Deber de información.** La información recíproca contemplará **aspectos de prevención, protección y emergencia**, deberá ser suficiente y facilitarse antes del inicio de las actividades.

**Formación/Instrucciones.** El trabajador autónomo recibirá del empresario titular principal o

contratista, las instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

### Vigilancia por parte del empresario

**contratista.** Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a **la propia actividad de aquéllas**, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores. De este modo, el empresario tendrá el mismo deber de vigilancia sobre sus contratistas o subcontratistas de propia actividad que sobre los autónomos contratados.

### Garantía específica respecto del uso de medios del empresario.

El empresario, deberá proporcionar al autónomo la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

**Obras de Construcción.** El artículo 12 del RD 1627/1997 establece unas obligaciones genéricas referentes a los principios de la acción preventiva, disposiciones mínimas de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, uso de equipos de trabajo y equipos de protección individual.

Se establece en el artículo 11.2 **Real Decreto 1627/1997** que los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que se correspondan a ellos directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados.

**Actividades preventivas y concierto con Servicio de Prevención Ajeno.** Al trabajador autónomo no debería exigirse nada cuando opera por sí solo, o cuando su actividad no genera riesgos para empresas concurrentes. Su papel quedaría limitado a informar de los riesgos propios que puedan interferir en caso de concurrencia, y a seguir las instrucciones del empresario titular del centro de trabajo o del empresario que lo contrata, salvo que emplee a trabajadores por cuenta ajena, y por lo tanto, se

convierta en empresario.

Los trabajadores autónomos deben ajustar su actuación a los deberes de coordinación impuestos por **el artículo 24 de la Ley 31/1995 y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero**, participando en las medidas de actuación coordinada y cumpliendo las instrucciones del coordinador, o en su defecto, de la dirección facultativa.

**Los trabajadores autónomos están obligados a cumplir el Plan de Seguridad y Salud**, pero los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones de los trabajadores autónomos por ellos contratados, de conformidad con el artículo 11.2 del Real Decreto 1627/1997.

Respecto a la posibilidad de pedir el certificado de aptitud (Vigilancia de la Salud) a los trabajadores autónomos, **el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** se refiere a los trabajadores por cuenta ajena, estableciendo la obligación del empresario de garantizar una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes. Por consiguiente, consideramos que esta obligación no es exigible al trabajador autónomo individualmente considerado debido a la inexistencia de empresario a quien responsabilizar de esta obligación.

Una cosa es la ley, pero la realidad nos indica que actualmente para que un trabajador autónomo pueda entrar a trabajar en una fábrica o en una obra de construcción, se le está exigiendo:

- **Un certificado de aptitud** para el puesto de trabajo que demuestre que su estado de salud es compatible con las tareas contratadas
- **Un certificado de formación en PRL** que demuestre estar formado en los riesgos propios de su actividad profesional
- **Una evaluación de riesgos** que determine los riesgos que genera su actividad para de esta forma cumplir el deber de informar de los mismos al contratista principal.

  
Asociación de Trabajadores   
Autónomos Dependientes de Castilla y León

## LA ASESORÍA RESPONDE

**Soy una trabajadora en una oficina bancaria y hace un mes se me diagnóstico de SQM (Sensibilidad Múltiple Química). Me han comentado que soy una trabajadora especialmente sensible y me tienen que adaptar el puesto ¿Es eso correcto?**

**La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: en su Artículo 25.1** dice "el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.....()" Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Entendemos que debe aplicarse el artículo 25 de la LPRL cuando un trabajador sea especialmente sensible a los riesgos existentes en su puesto de trabajo, con indepen-

dencia de que esa especial sensibilidad se deba a sus características personales o estado biológico conocido o se deba a una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida. Lo decisivo en este caso es precisamente la especial sensibilidad a los riesgos.

Es por ello que aunque un trabajador padezca una discapacidad reconocida, si ésta no está relacionada con los factores de riesgo existentes en el puesto, al trabajador no se le deberá considerar a priori como especialmente sensible a los mismos. En caso contrario se podría incurrir en discriminación, pues no resultaría necesaria una mayor protección por el hecho de padecer una discapacidad. Únicamente habría que considerar la utilización de productos químicos como de limpieza, ambientadores etc. y ver para el tipo de SQM que productos son para ti sensibilizantes.

Otra cuestión bien distinta resultaría del hecho de que la discapacidad reconocida del trabajador pudiera agravarse como consecuencia de los riesgos existentes en el puesto ocupado por el trabajador afectado, en cuyo caso, el empresario deberá aplicar el artículo 25 de la LPRL y, por lo tanto, **adaptar el puesto a las especiales características de la persona y, en caso de que esto no fuera posible, impedir que este trabajador ocupara dicho puesto.**



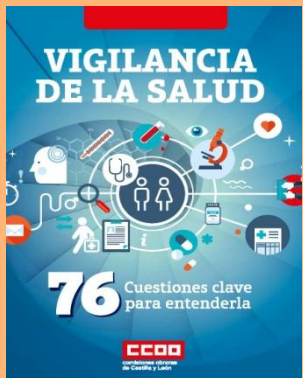
**Tienen derecho a que se les realice una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo que ocupen o vayan a ocupar y a adaptar el puesto de trabajo a sus características físicas y psíquicas.**

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS



## PUBLICACIONES

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”



### “GUIA VIGILANCIA DE LA SALUD.”

Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León se ha querido hacer una recopilación lo más exhaustiva posible, en relación a las dudas que pueden llegar a surgir en torno a esta materia. Esta guía pretende ser una herramienta de trabajo más, con la que puedan contar los delegados y delegadas de prevención y resto de trabajadores y trabajadoras, con el fin de poder defender su derecho a lograr una vigilancia de la salud como una actividad preventiva más, y como un verdadero medio para proteger la salud de las y los trabajadores. Consta de 76 preguntas que se han dividido en seis bloques, en el primero de ellos se tratan los requisitos mínimos que debe cumplir la vigilancia de la salud, en el segundo las diferencias claves entre el reconocimiento médico y la vigilancia de la salud, y en los cuatro últimos bloques se han agrupado diferentes preguntas desde varias vertientes, empresa, trabajadores, servicios de prevención, y el último bloque desde la representación de los trabajadores, como delegados/as de prevención. Descarga: <http://goo.gl/UmAKkh>

### “Las bajas laborales se desbocan:

#### Crecen un 24% este año y costarán 6.600 millones, récord desde 2010”

El gasto en incapacidad temporal cerrará este año en torno a los 6.654 millones de euros, el nivel más alto desde el ejercicio 2010. Así lo asegura la **Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF)**, que, en su último informe, vaticina una ampliación de créditos para cubrir las bajas laborales de unos 1.200 millones de euros respecto a los 5.404 presupuestados.

No es el primer año que Hacienda se queda corta en su previsión, ya que el pasado ejercicio tuvo que añadir 998 millones al presupuesto para pagar todas las prestaciones

Con estos datos, el gasto en incapacidad temporal crecerá en torno al 8% respecto al nivel registrado el año pasado y se situará en un nivel similar al del ejercicio 2010. Como explica la AIReF, estas prestaciones tienen "carácter procíclico, es decir se reduce en épocas de recesión (representadas mediante un aumento del desempleo) y aumenta en etapas de crecimiento económico (épocas de menor desempleo)".

Este comportamiento se produce no solo por el menor volumen de trabajadores protegidos en épocas de recesión sino porque "los trabajadores que están en activo reducen su incidencia en los periodos en los que existe alto nivel de desempleo".

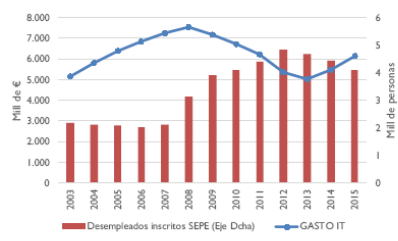
Los datos avalan esta tesis ya que, aunque en los últimos años ha subido la incidencia de la incapacidad temporal, el récord de gasto corresponde a 2008. Después, con el incremento del paro, el gasto fue bajando hasta el mínimo de 5.015 millones de 2013. Posteriormente, con la recuperación del empleo, llegó el aumento de las bajas

Según los cálculos de la AIReF, lo normal es que este gasto siga creciendo en los próximos años y vaticina que "se puede apreciar que se llegaría a alcanzar el nivel máximo presentado en 2008 en 2019"

En los cuatro primeros meses del año, el número de incidencias medias registradas cada mes ascendió a 371.682, lo que supone un incremento del 24% respecto a la media del año pasado, que fue de 298.924. En los cuatro primeros meses del año, el número de incidencias medias registradas cada mes ascendió a 371.682, lo que supone un incremento del 24% respecto a la media del año pasado, que fue de 298.924.

En los cinco primeros meses del año, el gasto en bajas laborales ha crecido un 14% hasta los 1.819 millones de euros, con lo que se ha consumido más del 33% del presupuesto previsto para todo el ejercicio.

Gráfico 1. Evolución del gasto en prestaciones de IT y desempleo



Fuente: MEYSS

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

### ▪ No someterse al reconocimiento médico es motivo de despido.

Según la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, negarse a pasar el reconocimiento médico que exige la empresa puede costar el despido. Así lo determina una sentencia del citado Tribunal, que aborda el caso de un vigilante de seguridad al que su empresa destinó a una obra de un cliente que exigía que todos los guardas pasaran una revisión médica. La empresa llegó a pedirle hasta en seis ocasiones que se sometiera a la revisión e incluso le ofreció dinero para el desplazamiento, pero el trabajador se negó reiteradamente.

Al parecer, había constancia de que podía sufrir algún problema de sordera, algo que podía suponer un peligro, tanto para él mismo como para terceros, teniendo en cuenta que su trabajo se desarrollaba en una obra en una zona apartada, en horario nocturno, y que el vigilante trabajaba con un arma.

Según el tribunal, el reconocimiento, al que el empleado se negó sin causa justificada, no tenía por qué conducir a negarle la ocupación efectiva, sino que buscaba evaluar las deficiencias acústicas que sufría. La sentencia detalla que su negativa podía costarle a la compañía la pérdida de clientela o una responsabilidad empresarial en caso de que el empleado sufriera un accidente o resultara dañado un tercero.

Por todo ello, se le imputó una conducta de indisciplina o desobediencia, sancionables con el despido disciplinario, confirmando el tribunal que su actuación es "merecedora" de esta máxima sanción. Según sostiene, la negativa reiterada a someterse al reconocimiento médico supone un incumplimiento grave y culpable de las órdenes empresariales. Afirma que la orden en cuestión ni es arbitraria, ni está injustificada, ni es lesiva para el derecho a la intimidad.

Puedes descargar la sentencia del siguiente enlace: <http://goo.gl/s3hkkl>

## NOTICIAS BREVES

CCOO denuncia que las mutuas no declaran como enfermedad profesional muchos casos de síndrome del túnel carpiano. Una sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de noviembre 2014, reconoció el síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional para los limpiadores y limpiadoras. Sin embargo, la Secretaría de Salud Laboral de CCOO se ve obligada a tramitar con frecuencia reclamaciones para que limpiadores y limpiadoras que padecen esta enfermedad, obtengan el reconocimiento como enfermedad profesional. Son muchos los casos de mala praxis por parte de las Mutuas, que a pesar de la jurisprudencia creada por la sentencia del Tribunal Supremo, siguen declarando como enfermedad común.

Las bajas del profesorado causadas por situaciones de presión psicológica en determinados centros, generalmente por insultos y amenazas de alumnos y sus familiares, deben ser tipificadas como accidente laboral, según la Junta de personal Docente de Centros no universitarios de Valladolid (JPD).

El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha reconocido la incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional a una mujer de 82 años que estuvo expuesta al amianto cuando trabajaba y que ahora sufre un mesotelioma. La trabajadora, según ha informado CCOO en un comunicado, desarrolló su labor "en el ambiente pulvígeno que producía el lijado de piezas de baquelita que contenían amianto, con total desconocimiento del riesgo y sin la más elemental medida preventiva".

Un total de 301 trabajadores fallecieron en accidente laboral entre enero y junio de este año, 16 más que en el mismo periodo de 2015, lo que supone un incremento en términos relativos del 5,6%, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha concedido la incapacidad laboral a un ingeniero que sufre electrohipersensibilidad, dado que la contaminación electromagnética que desprenden ordenadores, teléfonos móviles o el wifi le enfermaban.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.