

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

## “Y la culpa es de...”

El pasado día 28 de marzo en Valladolid, y en el marco de una serie de encuentros jurídicos organizados en varias provincias de Castilla y León, se abordó un tema que a todos nos interesa: **“La negligencia del trabajador y su incidencia en el accidente de trabajo”**. Las jornadas contaron con la intervención de juristas de reconocido prestigio y la participación de los agentes sociales, entre los que se encontraba CC.OO., representado por Mariano Sanz Lubeiro, Secretario Regional de Salud laboral de Castilla y León.

Jornadas como las llevadas a cabo suscitan un intenso debate en torno a un tema siempre controvertido, y que a la vez genera múltiples suspicacias, como es la influencia del comportamiento de los trabajadores en los accidentes de trabajo. Y es que por más rodeos que intentemos dar a la denominación de las jornadas, lo que en realidad estamos discutiendo es el sujeto culpable de cualquier accidente de trabajo.

Resulta al menos paradójico que en la propia Ley de prevención de riesgos laborales el término negligencia aparece en una sola ocasión. Concretamente en el artículo 21, relativo al Riesgo grave e inminente, en el que se establece entre otros puntos, que los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la decisión de interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

La cuestión que se suscita es más que evidente: cómo y quien determina que es “obrar de mala fe” y qué consideramos “negligencia grave”.

Y es que son muchas, e incluso diversas, las definiciones que existen para la palabra negligencia. En concreto, la Real Academia de la Lengua define negligencia como: Descuido, falta de cuidado, y falta de aplicación. Si nos ajustamos a la definición literal que acabamos de exponer, la negligencia del trabajador ante un accidente de trabajo

consistiría en: “La falta de aplicación por parte del trabajador de la normativa en prevención de riesgos laborales”. Pero por desgracia, en el terreno en el que nos movemos esta definición no es suficiente, ni todo es blanco ni negro, sino todo lo contrario.

Sirvan de ejemplo una serie de comentarios que todos hemos escuchado alguna vez: “... fue culpa del trabajador porque quitó el seguro de la máquina...”; “... fue culpa del trabajador porque no tenía puestas las botas de seguridad...”; “... fue culpa del trabajador porque se puso mal el amés de seguridad...”.



Los encuentros jurídicos se han organizado igualmente en León y Salamanca, donde también se contó con la presencia de representantes sindicales de CC.OO.

Sin embargo, este tipo de comentarios sólo pueden motivarnos otra larga serie de cuestiones de compleja respuesta: ¿por qué el trabajador quitó ese seguro? ¿Quizás porque no sabía lo que sucedía si lo quitaba, o quizás porque sin el dispositivo de seguridad trabajaba más deprisa, y ello en claro beneficio de la empresa. O, ¿por qué se puso mal el amés? ¿Acaso recibió formación sobre la manera de colocárselo. Y finalmente, ¿por qué no llevaba puestas las botas? ¿Alguien se molestó en preguntar al trabajador si el modelo de botas suministrado por la empresa le resultaban lo suficientemente cómodas como trabajar en buenas condiciones, o le dijeron cuáles eran los

motivos por el que se las tenía que poner.

En definitiva, resulta extremadamente sencillo repercutir la culpa de los accidentes de trabajo directamente en el haber de los trabajadores, pero sin embargo, antes de imputar responsabilidades al trabajador se debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva del comportamiento y forma de actuar de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Los accidentes de trabajo no se producen por una única causa, sino que entran en juego múltiples factores que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de hacer la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva. En este sentido, hemos reiterado en múltiples ocasiones que desde CC.OO. consideramos como una herramienta imprescindible para la prevención de los accidentes dentro de la empresa, la formación e información de los trabajadores. Un trabajador no sabrá si su comportamiento es o no es correcto, si nadie previamente le ha definido lo que quiere decir “bien” y el significado de lo que quiere decir “mal”. Y es que en el terreno de la prevención todo se suele presuponer: “es de suponer que el trabajador no quitará el seguro”, “es de suponer que si le doy el casco se lo pondrá”. Por una vez vamos a ser claros y no nos engañemos, a los empresarios no les importa tanto el hecho de que un trabajador se ponga o no el casco de seguridad como que pueda ser más o menos puntual.

Estos son los fantasmas que, tanto en materia preventiva como en formación, no conseguimos eliminar a día de hoy de nuestras empresas. Desgraciadamente, en torno a un 50% de los trabajadores reciben un Manual con un sencillo cuestionario que posteriormente tiene que ser devuelto, como formación en prevención de riesgos laborales. ¿Podemos hablar de incumplimiento o negligencia del trabajador?.

Desde CC.OO. consideramos que la negociación colectiva es un pilar básico para ofrecer un fuerte impulso tanto a los planes formativos de sector como de empresa, aunque sólo sea con la finalidad de incentivar de manera efectiva la cultura preventiva dentro de las empresas.

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

## EL ASESOR RESPONDE

**Pertenezco a una empresa de ayuda a domicilio, que trabaja para los servicios sociales del Ayuntamiento de mi localidad.**

**Debido a la actividad que llevamos a cabo: servicios de ayuda al hogar y ayuda personal (limpieza, orden, alimentación, ayuda psicomotriz, higiene personal, control de salud,...), existe cierto temor por parte de las compañeras y compañeros por la posible existencia de riesgo de contagio de alguna enfermedad infectocontagiosa de aquellos usuarios que pudieran padecerlas. ¿Qué podemos hacer ante esta situación?**

Ante la situación que expones hay cierta controversia, debido a que existe una colisión de dos derechos fundamentales, por un lado el derecho a confidencialidad de los datos referentes a la salud, como derecho fundamental ligado a la dignidad de la persona, (Constitución Española, Artículo 18,1) y por otro el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo ( Ley de prevención de riesgos laborales, Artículo 14), respecto a la persona que puede resultar infectada.

La confidencialidad ante una enfermedad contagiosa, y por tanto peligrosa para los demás, hoy en día es uno de los dilemas más complejos, sin embargo ante la situación que tú expones, la empresa debe adoptar una solución para que tanto la

intimidad del usuario como la salud de los trabajadores no se vean comprometidas.

La ayuda a domicilio es competencia de las Administraciones Públicas, generalmente de los Ayuntamientos. Debido a que éstos suelen prestar el servicio a través de concertos con empresas privadas, es necesario que exista una coordinación eficaz en materia de prevención de riesgos laborales entre la empresa contratante y la empresa contratada.



**El Servicio de Ayuda a Domicilio es una prestación básica de los Servicios Sociales de Ayuntamientos, y Diputaciones para atender a personas que, por su edad o debido a alguna enfermedad física o mental necesitan de ayuda para seguir su vida diaria.**

Ante las circunstancias descritas el primer paso que debe llevar a cabo la empresa es el de fijar un procedimiento de actuación cuyo fin sea salvaguar-

dar el derecho a la salud de todos los/as trabajadores/as que estáis prestando el servicio a usuarios que padezcan enfermedades infectocontagiosas y que supongan un grave peligro para vuestra salud.

Por lo que es imprescindible que exista un canal de comunicación directo entre las dos empresas, en este caso en concreto entre Ayuntamiento y tu empresa. En este sentido el usuario del servicio tiene la obligación de informar al Servicio Social de aquellas enfermedades infectocontagiosas que pudiera padecer, a fin de que vuestra empresa y basándose en la información que le ha sido facilitada por la Entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas necesarias para evitar cualquier riesgo de contagio, sin necesidad de informar directamente de la enfermedad que padece el usuario.

Por otro lado, la información de este tipo de casos deberá ser trasladada a los Delegados y Delegadas de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, la empresa deberá informar a los/as trabajadores/as de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como en enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etc.



El objetivo que se persigue con la nueva Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no es otro que reducir los elevados índices de siniestralidad del sector. Más información en: [www.trabajoenconstruccion.com](http://www.trabajoenconstruccion.com)

## “Los últimos datos...”

### PREVENCIÓN Y NEGOCIACIÓN

CC.OO. reclama que la **prevención de riesgos** aparezca como pieza fundamental de la **negociación colectiva**:

Los objetivos y criterios a desarrollar de forma preferente son:

- 1º. Prevención de riesgos y un mayor reconocimiento de las enfermedades a través de:
  - La elaboración de planes específicos de formación sectoriales y de empresa para la reducción de la siniestralidad laboral.
  - Definición de riesgos y de posibles enfermedades profesionales que puedan estar presentes en la empresa o sector, incluidas las derivadas de riesgos psicosociales.
  - Definición de los riesgos para el embarazo y la lactancia, adoptando planes y medidas de prevención.
- 2º. Fomentar la participación sindical en materia preventiva mediante:
  - Negociación sobre la elección del servicio de prevención.
  - Codecesión en la elección de Mutua.
  - Reconocimiento de agentes de prevención sectoriales o, en su defecto, territoriales.
  - Creación de Comités de Seguridad y Salud interempresas (empresa principal, contratadas y subcontratadas).
  - adopción de los diversos instrumentos de coordinación para la prevención de riesgos en el conjunto de la cadena empresarial, y
  - la negociación de horas adicionales a las sindicales para el ejercicio de las funciones de prevención y coordinación de la prevención en las empresas de la cadena productiva.



“CC.OO. a través de la negociación colectiva pretende impulsar la creación de Comisiones Sectoriales de Salud y Seguridad, con capacidades y medios propios para la elaboración de planes de prevención específicos de cada sector”

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Ⓛ Todas aquellas reclamaciones por responsabilidad del empresario que sean consecuencia del incumplimiento del contrato de trabajo, deben ser competencia de la jurisdicción social.

La Sala Primera del Tribunal Supremo en pleno, ha fijado doctrina, según la cual y en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha puesto fin al criterio mantenido en los últimos años.

Uno de los principales problemas que las reclamaciones por accidente de trabajo plantean es el baile de jurisdicciones que se produce a la hora de reclamar la responsabilidad civil del empresario. Tanto el orden social como el civil se declaran competentes para decidir sobre estos conflictos, por lo que los trabajadores pueden elegir entre unos u otros tribunales aunque acudan preferentemente a los del orden civil puesto que las indemnizaciones otorgadas por estos órganos son más cuantiosas que las reconocidas por los laborales, sin embargo estos desacuerdos han llegado a su fin.

El TS considera que las reclamaciones por responsabilidad del empresario derivadas de los accidentes de trabajo serán de la competencia del orden social por incumplimiento del contrato de trabajo y solamente será competente la jurisdicción civil cuando el daño se deba al incumplimiento de normas

distintas de aquellas que regulan el contenido de la relación laboral

Ⓛ El Ministerio de Industria Trabajo y Turismo convoca ayudas nacionales para la promoción de la seguridad minera y la erradicación en la mayor medida posible de la siniestralidad de la actividad minera en España.

Serán objeto de las ayudas, los siguientes proyectos:

- proyectos de inversiones en seguridad en explotaciones y establecimientos de beneficio;
- actuaciones de formación;
- actuaciones dirigidas al área de factores humanos del colectivo minero;
- investigación y desarrollo en seguridad minera.

Ⓛ Descargar (BOE 18/03/2008)

Ⓛ RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de Formación, Cualificación Integral y Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario. El acuerdo se ha firmado de una parte por las Organizaciones Profesionales Agrarias ASAIA, COAG y UPA en representación de las empresas del Sector, y de otra por las Federaciones Estatales Agroalimentarias de CC.OO y UGT.)

Ⓛ Descargar (BOE 04/02/2008)

## PUBLICACIONES



Ⓛ Descargar

3ª Edición: Ley de prevención de riesgos laborales y Ley de Infraacciones y Sanciones en el orden Social.

Gracias a la gran aceptación que han tenido entre los Delegados y Delegadas de Prevención y demás representantes sindicales las anteriores ediciones, se ha editado tercera publicación con la que se pretende ampliar aún más su divulgación entre todos los trabajadores y trabajadoras. En esta tercera publicación se incluyen además, las últimas modificaciones que ha sufrido la Ley como consecuencia de la entrada en vigor de dos Leyes:

→ La Ley 31/2006, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que modifica el Artículo 3 relativo al *Ámbito de aplicación*.

→ La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que amplía el Artículo 5 relativo a la *Objetivos de la política* y modifica el Artículo 26 relativo a la *Protección a la maternidad*.

## Noticias Breves

Ⓛ CC.OO. de Castilla y León, por medio de la Federación de la Construcción y Madera, ya ha empezado a poner en marcha la Tarjeta profesional de la Construcción (TPC). En la Comunidad afectará a 130.000 trabajadores y todos deberán disponer de ella antes de 2012

Ⓛ El embarazo es una de las primeras causas de despido principalmente para las mujeres entre 18 y 25 años. Esta es una de las conclusiones de un reciente informe elaborado por la Fundación Madrina. La cultura empresarial no termina de incorporar el embarazo como parte del desarrollo natural de una mujer, sino como un ‘factor limitativo’ para las funciones productivas.

Ⓛ El próximo 16 de abril tendrá lugar en CC.OO. de Zamora el “VI Encuentro de delegados y delegadas de prevención”, organizado por la Secretaría de Salud Laboral, en el que se tratarán entre otros temas: “Los riesgos laborales durante el embarazo”

Ⓛ Un trabajador ha sido despedido por negarse a realizar unos trabajos que no cumplían con las normas de seguridad. Al parecer al trabajador, de profesión grúa, se le intentó obligar a elevar con la grúa a dos compañeros en una balsa de escombros sin ninguna medida de seguridad.

Ⓛ El Gobierno ha denunciado el Convenio nº 45 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.

Ⓛ Un informe elaborado por Consejo Económico y Social (CES) y liderado por Federico Durán, concluye entre otros puntos que la siniestralidad laboral está “sobre-declarada”, mientras que los daños a la salud derivados del trabajo pasan “inadvertidos”.

Visítanos en:

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

Por tú seguridad  
cuenta con nosotros

Y recuerda:

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia envíanos un correo a: [boiccoot@leon.ccoo.es](mailto:boiccoot@leon.ccoo.es)