



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2014/2015

Convocatoria: Septiembre

PROTECCIÓN COLECTIVA *Versus* PROTECCIÓN INDIVIDUAL
[PROTECTION COLLECTIVE Versus INDIVIDUAL PROTECTION]

- ❖ Realizado por: Arántzazu Díaz Farras.

- ❖ Tutorizado por: D. Pablo Segado Rodríguez.

- ❖ Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.
- ❖ Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



ABSTRACT

Given the potential risks of labor and its consequences, it should take all necessary measures to ensure the safety and health of workers. Within these protection measures it is essential both in individually and collectively, always being more important and prioritizing the latter. This is included in the legislation, but from jurisprudential point of view we will see some cases where collective measures are insufficient or non-existent maybe by business failure or other reasons. An essential part of this work to study the importance of collective protection versus individual, why should prioritize a measure to the other, and the limitations and the scope thereof. Therefore we analyze the types of both individual and collective protection and their regulatory framework focusing primarily on prevention law of occupational risks and those related to the specific issue royal decrees. To complete the analysis framework of collective protection is necessary to analyze workplace accidents, the responsibilities, offenses and penalties arising from business failure on the lack of protective measures.

RESUMEN

Ante los posibles riesgos derivados del trabajo, y sus consecuencias, se deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Dentro de estas medidas la protección es indispensable tanto en su ámbito individual como colectivo, siempre siendo más importante y priorizando este último. Así se plasma en la normativa correspondiente, pero, desde el punto de vista jurisprudencial veremos casos en los que se dan situaciones en las que las medidas colectivas son insuficientes o nulas por incumplimiento empresarial u otras razones. Es parte esencial de este trabajo el estudio de la importancia de la protección colectiva ante la individual, el porqué debe priorizar una medida ante la otra, y las limitaciones y alcances de las mismas. Analizaremos por lo tanto los tipos de protecciones tanto individual como las colectivas así como su marco normativo centrándonos principalmente en la Ley de prevención de riesgos laborales y aquellos Reales Decretos relacionados con el tema en concreto. Para completar el marco del análisis de la protección colectiva es necesario analizar la siniestralidad laboral, además de las responsabilidades, infracciones y sanciones que se derivan del incumplimiento empresarial relativo a la falta de medidas de protección.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	- 1 -
2. MARCO NORMATIVO GENERAL.....	- 3 -
2.1 Breve análisis de la ley de prevención de riesgos laborales	- 5 -
2.2 Manifestaciones de las medidas de protección colectiva en la lprl	- 7 -
3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.....	- 11 -
4. PROTECCIÓN COLECTIVA VS PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	- 13 -
4.1 Protección colectiva.....	- 14 -
4.1.1. Concepto y finalidad	- 14 -
4.1.2. Tipología de protecciones colectivas en función del riesgo presente	- 15 -
4.2. Manifestaciones de la protección colectiva en la política preventiva de la empresa	- 17 -
5. PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	- 23 -
5.1. Tipos de protección individual	- 24 -
5.2. Criterios para el empleo de los equipos de protección individual	- 25 -
5.3 Situaciones en las que se deben utilizar los EPI	- 26 -
5.4 Situación excepcional donde se debe utilizar EPI por imposibilidad sobrevenida de la utilización de protecciones colectivas.	- 27 -
5.5. Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual.....	- 27 -
6. RESPONSABILIDADES, INFRACCIONES Y SANCIONES	- 29 -
7. CONCLUSIÓN.....	- 33 -
8. ANEXOS	- 36 -
Anexo I: Siniestralidad Laboral.	- 37 -
Anexo II: Protecciones Colectivas.....	- 38 -
Protecciones Colectivas (I)	- 38 -
Protecciones Colectivas (II).....	- 39 -
Anexo III: Equipos de Protección Individual.	- 40 -
Equipos de Protección Individual (I).	- 40 -
Equipos de Protección Individual (II).....	- 41 -



Anexo IV: Actualización de las sanciones.	- 42 -
9. ABREVIATURAS.....	- 43 -
10. BIBLIOGRAFÍA	- 44 -

1. INTRODUCCIÓN

Si bien los riesgos del trabajo son tan antiguos como el propio trabajo, la toma de conciencia sobre ellos no lo es tanto. Se suele señalar como punto de partida de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, la etapa de la Revolución Industrial. En los países del continente europeo se puede hablar de las primeras manifestaciones a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, mientras que en España, el inicio se sitúa con la Ley del 24 de julio de 1873 (Ley Benot)¹.

La siniestralidad laboral, referida a la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales por la realización de una actividad profesional, es un fenómeno cuya causa principal es la falta de integración de la prevención, y para reducirla es necesario adoptar las acciones preventivas con la adecuada gestión y organización de las mismas. Y es que, tras casi 20 años que han pasado desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el índice de siniestralidad deja mucho que desear. Es primordial reducir el número de accidentes laborales que se producen a diario y para ello la implantación de una cultura preventiva sólida y eficiente es imprescindible. La protección y seguridad de los trabajadores no es posible llevarla a cabo sin una apropiada gestión de Prevención de los Riesgos Laborales.

Es necesario tener muy claros los conceptos de prevención y protección. Entendemos por prevención aquellas técnicas que actúan directamente sobre los riesgos antes de que se lleguen a materializar y, por lo tanto, puedan producir daños para la salud de los trabajadores. Estas técnicas se denominan técnicas de tipo activo. La prevención debe velar, por tanto, por la salud de los trabajadores; para ello hay que

¹ La Ley Benot es conocida así gracias a su promotor, Eduardo Benot (Cádiz, 1822- Madrid, 1907). Se regula con ella la jornada de los niños y mujeres en las fábricas y talleres.

tener en cuenta el puesto de trabajo que ocupan, las herramientas que utilizan, el entorno que los rodea, las condiciones de trabajo, etc.

Cuando hablamos de protección también nos referimos a técnicas de tipo activo, pero, en cambio, su objetivo principal es actuar sobre las consecuencias, bien minimizándolas o bien llegando a eliminarlas. Por ello la protección se debe llevar a cabo después de haber realizado y aplicado las técnicas de prevención, o como técnica complementaria a esta.

Es importante destacar también que la prevención evita o reduce el riesgo y actúa sobre el causante, mientras que la protección actúa sobre el trabajador reduciendo las consecuencias que se puedan producir. Diferenciaremos dentro de la protección a la protección colectiva y la individual, punto clave de este trabajo.

2. MARCO NORMATIVO GENERAL

El marco normativo de la prevención de riesgos laborales es el conjunto de normas cuyo propósito es eliminar o reducir las condiciones que pueden llegar a producir accidentes en el trabajo. Esta normativa es extremadamente profusa y variable.

Reconoce la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 40.2 y 19 respectivamente, el derecho a la protección de la salud y a la integridad física y el que los poderes públicos velen por la seguridad e higiene en el trabajo. Pero la base normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la encontramos en la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, (Directiva 89/391 CEE), que fue aprobada el 12 de junio de 1989 y traspuesta al derecho nacional español por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL).

No obstante, hay que tener en cuenta también que, tal como se expone en el artículo 1 de la LPRL, “la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”².

Por ello son imprescindibles una serie de Reales Decretos que han contribuido al desarrollo reglamentario de dicha Ley, y que se han aprobado desde la entrada en vigor de la misma³.

² Artículo 1 Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

³ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; Real Decreto

En cuanto a la normativa internacional sobre prevención debemos hacer referencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT); mencionamos los convenios de más relevancia siendo el 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo⁴, y prioritariamente el Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la seguridad y salud en el trabajo⁵.

Sobre el ámbito de la Unión Europea (UE) respecto a la prevención encontramos por un lado la carta de Derechos Fundamentales de la UE, y por otro lado las disposiciones del Tratado de Funcionamiento de la Unión. No podemos dejar de mencionar tampoco las diferentes Directivas relacionadas con ello.

487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores; Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo; Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados por la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción; Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo; Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico; Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales; Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido; Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

⁴ Adoptado el 22 de junio de 1981. Ratificado por España el 26 de julio de 1985.

⁵ Hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006 y publicado en el BOE con número 187 el 4 de agosto de 2009. En España entró en vigor el 5 de mayo de 2010.

2.1 Breve análisis de la ley de prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, está compuesta por un total de 54 artículos, divididos en 7 capítulos, los cuales exponen:

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

El objeto de la Ley es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas necesarias, y las actividades a desarrollar.

CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo

Serán las Administraciones quienes lleven a cabo la política de prevención, con la participación de los empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas. Se encargarán de promover la mejora de la educación en prevención.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) es el órgano que analiza y estudia las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y promueve y apoya la mejora de las mismas.

CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y esto es una obligación tanto del empresario como de las administraciones. Y es deber del empresario también garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. De igual modo, estos, deben cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley.

CAPÍTULO IV. Servicios de prevención

Para cumplir con el deber de prevención, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de ello, o constituirá un servicio de prevención o lo concertará con una entidad especializada, para que proporcionen asesoramiento y apoyo a la empresa.

CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores en lo referente a todo lo que tenga que ver con su seguridad, organización del trabajo, a las actividades de protección de la salud, etc. Los trabajadores tienen derecho a participar en la prevención de riesgos.

CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y maquinaria, están obligados a garantizar que éstos no sean una fuente de peligro para el trabajador. Quedan obligados a envasar y etiquetar los productos y sustancias químicas de manera que se conserven de forma segura y estén claramente identificados. Facilitarán a los empresarios la información pertinente para la utilización y manipulación de la maquinaria, productos, equipos, etc.

Capítulo VII. Responsabilidades y sanciones

El incumplimiento por parte de los empresarios de sus obligaciones en lo referente a la prevención de riesgos laborales conllevará unas responsabilidades administrativas y, en su caso, penales y civiles por daños y perjuicios a causa de dicho incumplimiento.

Se compone a demás de 17 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, una derogatoria y dos finales.

2.2 Manifestaciones de las medidas de protección colectiva en la LPRL.

Análisis de los artículos 15 y 17 de LPRL.

➤ Artículo 15 LPRL: Principios de la acción preventiva.

Los principios generales de la acción preventiva son preceptos inherentes a la prevención. Son indicaciones de cómo prevenir y que medidas utilizar.

La importancia de este artículo se debe a la aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención y esto se debe hacer acorde a los principios generales que exponemos a continuación, y donde nos encontraremos en el apartado “h”, el objeto de estudio de este trabajo.

- a) “Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”⁶.

Como hacemos alusión en la introducción a los principios generales, en este apartado se expone nuestro el objeto de estudio, la protección colectiva frente a la protección individual, las cuales analizaremos en profundidad en el desarrollo y transcurso del presente trabajo, dándole la importancia que adquiere cada una de las respectivas protecciones, pero, como bien dice la propia Ley, anteponiendo siempre la Protección colectiva a la individual.

i) “Dar las debidas instrucciones a los trabajadores”⁷.

Todos estos principios se deben aplicar con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo; el empresario deberá tener en cuenta las capacidades profesiones de cada trabajador a la hora de encomendarles las tareas y adoptar las medidas necesarias para que solo los que estén cualificados puedan acceder a aquellas zonas que entrañen riesgos grave y específico. Se deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

➤ **Artículo 17 LPRL. Equipos de trabajo y medios de protección**

“1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

⁶ Artículo 15, Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, apartados a), b), c), d), e), f), g), h).

⁷ Artículo 15, Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, apartado i).

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
 - b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.
2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”⁸.

Como explica el artículo, es obligación del empresario de dotar a sus trabajadores de equipos de protección individual, y hacer que se utilicen de forma correcta y efectiva dependiendo del trabajo que estén desarrollando. Ahora bien, estos equipos se utilizarán cuando los riesgos no puedan evitarse o cuando los medios de protección colectiva (que son los que prevalecen ante éstos, tal y como se menciona en el artículo 15.1 en el apartado h) de la misma Ley), no sean suficientes. Esto quiere decir, por lo tanto, que estos medios son adicionales a los colectivos; por ello también se dice en el artículo que se utilizarán cuando sea necesario por la naturaleza del trabajo, y se utilizarán solo el tiempo preciso para no causar molestias al trabajador. Para que estas molestias no se produzcan, el empresario deberá elegir los equipos de protección individual que respondan a las condiciones existentes en el lugar de trabajo y,

⁸ Artículo 17, Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

obviamente, deberá tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada trabajador.

3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

La siniestralidad laboral hace referencia a la producción de accidentes de trabajo (AT) y de enfermedades profesionales (EP) como consecuencia de llevar a cabo el ejercicio de una actividad profesional. Entendemos por AT “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”⁹, mientras que por EP entendemos que es la “contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la LGSS, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”¹⁰.

El término de siniestralidad laboral es bastante profundo y necesitaríamos mucho tiempo y espacio para analizarlo, por ello nos centraremos y lo relacionaremos en este trabajo con la falta de protección.

A pesar de que en los últimos años, tras la publicación de la LPRL, se ha intentado solventar el tema de la siniestralidad laboral, la cuestión es que los accidentes laborales siguen estando ahí, y con un índice bastante elevado. Como ya hemos mencionado anteriormente, la protección colectiva, que prioriza ante la individual, en muchas ocasiones brilla por su ausencia, bien por incumplimiento del empresario, bien por no ser las protecciones adecuadas, por falta de vigilancia y control, etc., lo que conlleva a producir un accidente laboral. Hoy en día la falta de protección es uno de los determinantes del fenómeno de la siniestralidad laboral.

⁹ Artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/994, de 20 de junio, por que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁰ Artículo 116 del Real Decreto Legislativo 1/994, de 20 de junio, por que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. de la Ley General de Seguridad Social.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹¹, el número de accidentes laborales es bastante elevado. Desde el año 2007 hasta la actualidad, si comprobamos los datos emitidos por el Instituto, el número de accidentes con baja ocurridos en jornada laboral ha descendido, pero no podemos olvidar que desde ese año y con la situación de crisis vivida, el número de puestos de trabajo ha sido menor en proporción al año 2007.

Por ello, sacamos en conclusión que no ha descendido el índice de incidencias sino el número de puestos de trabajo, y sigue siendo alto el índice de incidencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Y esto se debe a que con motivo de la crisis la prevención ha sufrido importantes recortes, por lo que la prevención de riesgos laborales y la seguridad y la salud de los trabajadores han pasado de ser una prioridad a sufrir importantes recortes. Es esta precariedad laboral lo que da pie a la producción de tantos accidentes. Y son los trabajadores quienes sufren toda esta situación, ya que por miedo a quedarse sin trabajo aceptan las precarias situaciones en las que son obligados a trabajar. Muchas veces sin recibir la información adecuada, eso si es que la llegan a recibir. Se exponen a riesgos que con un mínimo de formación se pueden evitar. Pero interesa más la producción que la protección y, en consecuencia, la vida de los trabajadores.

¹¹ Ver datos tabla I, Anexo I.

4. PROTECCIÓN COLECTIVA VS PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La propia LPRL en su art. 15, apartado h), nos expone que hay que buscar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Partiendo de ello, y no sin antes explicar lo que supone cada una de ellas, veremos en el transcurso del trabajo por qué se considera más importante la protección colectiva que la individual.

Entendemos por protección colectiva aquella técnica de seguridad cuyo objetivo es la protección de varios trabajadores de forma simultánea expuestos a unos determinados riesgos, mientras que por protección individual entendemos que los medios solo protegerán a un trabajador en concreto. Debemos distinguir claramente ambos tipos de medios de protección, ya que no solo se diferencian en el número de personas a las que afectan, sino también en que la protección colectiva es una medida preventiva cuyo objetivo es disminuir la probabilidad de que se produzca un accidente; por el contrario, la protección individual solo disminuye sus consecuencias. Por lo tanto, en los casos en que la protección colectiva no sea suficiente, es decir, cuando no puedan eliminarse o evitarse los riesgos existentes, deberá completarse con un equipo de protección individual, pero nunca sustituir una protección por otra.

Analizando más profundamente el principio específico sobre la prevención de riesgos laborales expuesto en el mencionado artículo 15, apartado h), lo que significa este principio es que “la utilización de la protección de un equipo individual no puede servir de excusa a la responsabilidad de la empresa, si al mismo tiempo no se han empleado medidas preventivas colectivas; así por ejemplo, la caída desde un andamio sin barandillas de un trabajador con cinturón de seguridad no amarrado no exime de la responsabilidad a la empresa, al omitirse la protección colectiva, la cual no puede ser sustituida, salvo supuestos concretos derivados de una previa evaluación, en la que se ponga de manifiesto la imposibilidad e insuficiencia de la medida colectiva. En este

sentido, tiene plena vigencia este principio de la LPRL: la medida de protección individual no puede anteponerse a la medida de prevención colectiva”¹².

Las protecciones colectivas son más eficaces y sobre todo ocasionan menos molestias para los trabajadores que las individuales, lo que en gran medida condiciona su efectiva aplicación. Prueba de ello es que el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, limita la utilización de los equipos de protección individual solo para los usos previstos; así se expone en su artículo 7.1, y además, en lo que al tiempo de uso se refiere, debe establecerse según se muestra en el artículo 7.2. Esto es, por una parte según la gravedad del riesgo; en segundo lugar, en función del tiempo o frecuencia de exposición a éste; en tercer lugar, según las condiciones del puesto de trabajo; en cuarto lugar, por las prestaciones del propio equipo; y por último, por los riesgos adicionales derivados de la propia utilización del EPI que no hayan podido evitarse.

4.1 PROTECCIÓN COLECTIVA

4.1.1. Concepto y finalidad.

La protección colectiva protege frente a los riesgos que no se han podido evitar o reducir y esta protección comprende, sin distinción, a todas las personas que se beneficien de ella. La protección colectiva prevalece sobre la protección individual dado que esta disminuye la probabilidad de que se dé un riesgo. Aparte, estamos ante un método que trata el riesgo en el mismo lugar en el que se produce, siendo por lo tanto más fácil el poder controlarlo.

Un ejemplo por falta de protecciones colectivas se halla en la STSJ DE Cantabria, sentencia número 314/2004, de 24 de marzo, referente a la vigilancia del cumplimiento de normas de seguridad y sustitución de medidas preventivas por entrega

¹² CALDERÓN PASTOR, Javier, entre otros. “La siniestralidad laboral. Responsabilidades contractuales, administrativas y penales”. Valladolid, España: Ed. Lex Nova, S.A.U, 2014. pág.141.

de equipos individuales¹³. En este ejemplo el trabajador se encontraba en el tejado de un inmueble donde existía un cable de vida, pero, no estaba enganchado a este mediante el cinturón de seguridad. Acto seguido el trabajador se precipita al vacío por no existir las suficientes medidas de protección colectiva, como es el caso de una barandilla anticáida. En este caso en concreto, existían medidas de protección colectiva, pero no las suficientes; además el trabajador tampoco hizo uso de las medidas de protección individual como correspondía, ya que a pesar de llevar puesto el arnés no ató el cable a ningún punto de fijación.

4.1.2. Tipología de protecciones colectivas en función del riesgo presente.

Son muchos los tipos de protecciones y, dependiendo de cada sector de trabajo, se utilizarán unos u otros, pero de forma general las protecciones más utilizadas son las que clasificamos a continuación:

De un lado tenemos las protecciones colectivas que protegen contra el riesgo de:

- ❖ **[Caída de personas**→ barandillas, redes, plataformas, etc¹⁴.
- ❖ **Caída de materiales, objetos, etc.**→ mallas, redes, marquesinas, etc¹⁵.
- ❖ **Incendios**→ extintores, equipos de espuma, mangueras, etc¹⁶.
- ❖ **Electricidad**→ (aislantes, envolventes, dispositivos de corriente diferencial residual¹⁷, instalaciones de puesta a tierra¹⁸, etc.)¹⁹²⁰.

¹³ STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia número 314/2004 de 24 de marzo, Ref: AS\2004\1006.

¹⁴ Apartado 1.6 del anexo I de R.D. 1215/97, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

¹⁵ Ídem que apartado anterior.

¹⁶ Apartado 1 de apéndice I de R.D. 1942/93, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de instalaciones contra incendios.

Y de otro lado tenemos las protecciones colectivas de higiene industrial contra los riesgos de:

- ❖ **[Radiaciones]**→ paredes y blindajes plomados, biombos plomados, etc²¹.
- ❖ **Ruidos**→ aislantes acústicos, pantallas de absorción acústica, etc²².
- ❖ **Gases**→ (sistema de ventilación general²³, aspiración localizada²⁴, filtros, etc.)²⁵.
- ❖ **Polvos**→ (sistemas de aspiración localizada, cabinas de aspiración, sistemas de nebulización²⁶, etc.)²⁷.
- ❖ **Vibraciones**→ elementos aislantes y amortiguadores, etc.²⁸²⁹.

¹⁷ Los dispositivos de corriente diferencial residual, conocidos también como interruptores diferenciales, son dispositivos de seguridad, cuyo objetivo es proteger a las personas contra los contactos directos e indirectos. También protege las instalaciones de posibles incendios.

¹⁸ Las instalaciones de puesta a tierra son mecanismos de seguridad, cuya función es desviar la corriente hacia la tierra para que, en caso de una derivación imprevista de la corriente, las personas no sufran algún daño al entrar en contacto con los dispositivos conectados a esa instalación.

¹⁹ Artículo 29 (guía técnica de instrucciones técnicas complementarias) de R.D. 842/2002 de 2 de agosto, por el que se aprueba el reglamento electrónico para baja tensión.

²⁰ Ver ilustración anexo II. Protecciones colectivas. (Protecciones colectivas I).

²¹ Artículo 18 de R.D. 783/2001 de 6 de julio, por el que se aprueba el reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

²² Artículo 7 de R.D. 286/2006 de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

²³ Los sistemas de ventilación general, como medida de protección colectiva, tienen el fin de suministrar o extraer el aire de una zona determinada como puede ser un local, oficina, taller, etc.

²⁴ La aspiración o extracción localizada es un sistema que permite capturar el contaminante emitido, y evitar que se propague más por el área restante de donde se haya producido.

²⁵ Disposición adicional única de R.D. 681/2003 de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a riesgos derivados de atmósferas explosivas que puedan formarse en lugares de trabajo.

²⁶ Los sistemas de nebulización, son mecanismos que mediante microaspersores expulsan agua y limpian el ambiente de cualquier residuo a nivel microscópico.

²⁷ Disposición adicional única de R.D. 681/2003 de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a riesgos derivados de atmósferas explosivas que puedan formarse en lugares de trabajo.

Para que todas estas medidas de protección colectiva sean totalmente eficientes, el empresario debe cumplir con su obligación de aportar protección, es decir, “deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”³⁰.

La formación que se le dé al trabajador debe estar relacionada concretamente con el puesto de trabajo o función que este lleve a cabo, además debe repetirse o ampliarse dicha formación en el tiempo, debe estar actualizada por lo tanto, y adaptarse a la evolución y aparición de nuevos riesgos.

En consecuencia, deberá darse la formación con el fin de evitar riesgos y manejar correctamente los equipos de trabajo, o saber cómo actuar ante una situación de emergencia, antes de comenzar con la relación laboral, y se impartirá, siempre que sea posible, durante la jornada de trabajo.

4.2. Manifestaciones de la protección colectiva en la política preventiva de la empresa.

Para incidir ante los distintos elementos de riesgo y adoptar las técnicas preventivas necesarias, se requiere la acción conjunta y programada de unas disciplinas preventivas.

²⁸ Artículo 5 de R.D. 1311/2005 de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

²⁹ Ver ilustración en anexo II. Protecciones colectivas. (Protecciones colectivas II).

³⁰ Artículo 19 Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

a) Organización del trabajo e integración de la actividad preventiva en la empresa.

La Organización del Trabajo debe implantar unas políticas de funcionamiento que normalicen la relación entre el entorno material y los trabajadores. Se incluyen todos los factores relacionados con la producción, distribución de tareas, remuneración, horarios, estilo de mando, relaciones interpersonales, etc., que no incurran en los riesgos y estén encaminados a buscar una participación mayor de los mismos trabajadores.

Tal y como nos exterioriza el artículo 16.1 de la LPRL, la actividad preventiva debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, y debe hacerse en todas sus actividades y de igual modo en los distintos niveles jerárquicos de la empresa. Debe hacerse a través de un plan de prevención, el cual debe contener la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos, recursos, etc., necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa, en los términos reglamentarios establecidos.

La integración de la actividad preventiva en la empresa es, por tanto, una herramienta primordial y protectora de riesgos. Dado que se incluyen todas las actividades y todas las personas que forman parte de la organización, podemos valorarla como una de las principales medidas de protección colectiva. Por ello es tan fundamental que se dé una buena integración de la actividad preventiva, y también porque con ella se pretende mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores.

b) Especialidades preventivas:

➤ **Seguridad en el trabajo.**

Comprende el conjunto de acciones que pretenden eliminar o reducir los riesgos en la producción de accidentes. Tiene dos manifestaciones:

-La seguridad activa: busca prevenir la producción del accidente.

-La seguridad reactiva: estudia la causalidad de los accidentes una vez se hayan producido, para evitar que vuelvan a originarse.

➤ **Higiene industrial.**

Trata de identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos ocasionados por la presencia de contaminantes físicos, químicos o biológicos. La higiene industrial tiene diversas variantes como son: la higiene teórica, la de campo, la analítica y la operativa; todas ellas con el objetivo de prevenir la aparición de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

➤ **Medicina del trabajo.**

Busca la salud en el trabajo, y se hace en tres niveles: Primero colaborando con el resto de disciplinas preventivas buscando la promoción de la salud; en segundo lugar con la curación; y posteriormente, en tercer lugar, la rehabilitación de las enfermedades profesionales.

El principal reflejo dentro de las obligaciones de la empresa es la vigilancia de la salud de los trabajadores a la que se refiere el artículo 22 de la LPRL.

➤ **Ergonomía y psicología aplicada.**

Busca adecuar las condiciones físicas y mentales del trabajo a las personas. La ergonomía tradicional la relacionamos con los elementos físicos (la silla, la altura de la pantalla del ordenador, el diseño, etc.). Por otro lado tenemos la vertiente mental,

conocida como psicopsicología aplicada y se ocupa de la prevención de daños causados por los riesgos de tipo psicosocial (estrés, insatisfacción en el trabajo, depresiones, etc.).

c) La seguridad integrada en los equipos de trabajo.

Los equipos de trabajo deben constar con unas medidas de seguridad ya establecidas, si por lo que sea se carecen de ellas, deberán ser valorados los equipos de trabajo por un técnico competente o una empresa acreditada para ello, con el fin de determinar las medidas necesarias que se deberán de cumplir para que todo esté según la normativa que especificamos a continuación:

Real Decreto 1215/1197, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. El objeto de este Real Decreto es establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo que utilizarán los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral.

Es necesario aclarar lo que se entiende por equipo de trabajo, y nos referimos a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo. Estos equipos de trabajo deben ser los adecuados y deben ir acordes con el trabajo que se realice, y por lo tanto adaptados a este con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mientras estén utilizando dichos equipos de trabajo.

Es el empresario quien debe adoptar las medidas necesarias para que los equipos sean los correctos, teniendo en cuenta las condiciones del trabajo y los riesgos que se puedan originar en el lugar del trabajo y los que puedan ocasionarse por la utilización de los equipos de trabajo.

Los equipos de trabajo deberán cumplir una serie de condiciones para poder ser utilizados. Y por supuesto deberán llevar un mantenimiento adecuado para su buena

conservación. Antes de la utilización de los equipos de trabajo estos deberán ser comprobados tras ser instalados, al igual que antes de ponerlos en marcha por primera vez. Igualmente deberán ser comprobados si se trasladan a un lugar nuevo. Y será el empresario el encargado de que dichas comprobaciones se lleven a cabo y sean periódicamente con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

No nos podemos olvidar de lo importante que es la formación e información que deben recibir los trabajadores en cuanto a la utilización de los equipos de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptar.

d) Señalización.

Parte fundamental aunque sea protección complementaria a la protección colectiva es la señalización:

La señalización de seguridad es una medida preventiva complementaria de otras a las que no puede sustituir, según la Nota Técnica de Prevención (NTP) 511.

Primero se aplicarían las medidas preventivas para eliminar o minimizar los riesgos, luego se aplican las medidas de protección colectiva; también se debe informar y formar a los trabajadores, y en último lugar se considera la señalización como medida preventiva complementaria de las anteriormente mencionadas. Aun así, no deja de ser importante, ya que una correcta señalización puede evitar riesgos y accidentes de los trabajadores y, en consecuencia, salvar vidas.

Es obligación del empresario “adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud”³¹. Igualmente debe

³¹ Artículo 3 del RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

³² Artículo 5 del RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

adoptar “las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores sean informados de todas las medidas que se haya de tomar con respecto a la utilización de la señalización de seguridad y de salud en el trabajo”³².

La finalidad de la señalización es llamar la atención de los trabajadores, alertarlos ante cualquier situación de emergencia, facilitar la localización de los trabajadores ante una evacuación y orientarlos en aquellas maniobras peligrosas.

Son muchos los tipos de señales; destacamos las de prohibición, advertencia, evacuación, señales contra incendio, etc. Lo que se pretende con ellas es que los trabajadores recuerden y vean lo que se prohíbe, recordarles el uso de los determinados equipos de protección, o el riesgo de caída tanto de las personas como de objetos. Por todo esto, la citada señalización es una herramienta muy útil como medida complementaria de protección colectiva.

5. PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Se entenderá por equipo de protección individual “cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”³³.

Es muy importante aclarar que la protección individual no es una solución frente a un riesgo; al contrario, debemos considerarla como una técnica complementaria de la protección colectiva y nunca sustitutiva de esta. Y es que lo que se pretende con la protección individual es eliminar o reducir las consecuencias que puedan acarrear para el trabajador una situación de riesgo.

Por ello, el uso de los equipos de protección individual es el último medio que se debe emplear para cubrir cualquier tipo de riesgo, y se recurre a ellos una vez agotadas todas las demás vías, que son la protección colectiva, o medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La normativa en materia de los equipos de protección individual, en adelante EPI, se centra fundamentalmente en:

1. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
2. Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre³⁴, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

³³ Artículo 2.1 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

³⁴ Revisión vigente desde el 7 de marzo de 1997 del Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre.

5.1. Tipos de protección individual.

Diferenciamos dos tipos de protección individual:

- Medios parciales de protección.
- Medios integrales de protección.

a) Medios parciales de protección

Los medios parciales de protección son aquellos medios que protegen al trabajador frente a riesgos que actúan preferentemente sobre partes o zonas determinadas del cuerpo. Los más utilizados son los siguientes:

- ❖ [Protección del aparato respiratorio → máscara, mascarillas³⁵.
- ❖ Protección de las extremidades superiores → guantes, manoplas, dediles³⁶.
- ❖ Protección del aparato auditivo → tapones, orejeras, casco³⁷.
- ❖ Protección de las extremidades inferiores → zapatos, botas³⁸.
- ❖ Protección de la cara y del aparato visual → gafas y pantallas³⁹.
- ❖ Protección del cráneo → cascos⁴⁰]⁴¹.

³⁵ Anexos I y III contenidos en la guía técnica de R.D. 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (sección primera).

³⁶ Ídem “nota 28”, (sección segunda).

³⁷ Ídem “nota 28”, (sección tercera).

³⁸ Ídem “nota 28”, (sección cuarta).

³⁹ Ídem “nota 28”, (sección quinta).

⁴⁰ Ídem “nota 28”, (sección sexta).

⁴¹ Ver ilustración en anexo 3: Equipos de protección individual (1) y (2).

b) Medios integrales de protección

Los medios integrales de protección son aquellos que protegen al trabajador frente a riesgos, y que no actúan sobre partes o zonas concretas del cuerpo. Los equipos más utilizados son:

- ❖ [Ropa de trabajo y de protección → chaquetas, mandiles, monos, etc⁴².
- ❖ Prendas de señalización (prendas reflectantes) → chalecos, brazaletes, guantes, etc⁴³.
- ❖ Cinturón de seguridad → cinturones de sujeción suspensión o anticaída⁴⁴]⁴⁵.

5.2. Criterios para el empleo de los equipos de protección individual.

“Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”⁴⁶.

⁴² Anexo IV contenido en la Guía Técnica de R.D. 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (sección primera).

⁴³ Ídem “nota 35” (sección segunda).

⁴⁴ Ídem “nota 35” (sección tercera).

⁴⁵ Ver ilustración en anexo 4: Equipos de protección individual (3).

⁴⁶ Artículo 4 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

5.3 Situaciones en las que se deben utilizar los EPI.

“a) Si después de la evaluación de un determinado riesgo se comprueba que las medidas técnicas y organizativas posibles no garantizan que las mismas puedan evitar el riesgo.

b) Cuando la implantación de las medidas de tipo técnico y organizativas requiera de un cierto tiempo como medida transitoria y hasta que dicha implantación se lleve a cabo con plena eficacia.

c) En situaciones para las cuales no existen soluciones técnicas razonables que permitan solventar el problema.

d) Las situaciones donde se han detectado riesgos y se presenten dificultades de evaluación de los mismos por no existir elementos apropiados para realizar dicha evaluación.

e) Aquellas situaciones de mantenimiento, reparación de averías y transformación de equipos que, al ser situaciones o condiciones de trabajo frecuentemente imprevisibles, en las que los sistemas de protección pueden estar anulados, requieran la utilización de EPI.

f) Cuando se adquiriera un equipo de trabajo que requiera la utilización de EPI.

g) En la utilización de sustancias y preparados peligrosos, donde se especifica la utilización de EPI”⁴⁷.

⁴⁷ SANTOS DURÁN J. L, de LUIS CALABUIG A. en “Riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Prevención de riesgos profesionales” (2005). Ed. Ediciones Apóstrofe, S.L. Madrid. Pág. 111.

5.4 Situación excepcional donde se debe utilizar EPI por imposibilidad sobrevenida de la utilización de protecciones colectivas.

Cuando por circunstancias en las que no sea posible aplicar las medidas de protección colectiva en la realización de un trabajo excepcional, como por ejemplo, la colocación de un bordillo de un tejado, donde la sujeción de una red de protección o barandilla sea imposible de ser colocada, será obligatorio el uso de EPIS como cinturón o arnés de seguridad. Y además, la correspondiente señalización de posible caída de personas, materiales u objetos en los niveles inferiores donde se esté realizando el trabajo. Una vez acabada la situación excepcional, se deben colocar otra vez las medidas de protección colectiva obligatorias en cada situación. Será en estas situaciones extraordinarias y excepcionales donde único se hará uso de los EPIS frente a las protecciones colectivas, por la imposibilidad de la utilización de éstas. Un ejemplo claro lo encontramos en la Sentencia número 151/2005 de 16 de abril⁴⁸, en la que es necesario retirar temporalmente las protecciones colectivas consistentes en unas planchas metálicas que hacen las veces de barandillas anticaída y acto seguido el trabajador cae al vacío por el hueco de una escalera ya que no se le habían proporcionado los medios de protección individuales preceptivos en estos casos.

5.5. Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual.

“Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- a. Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- b. Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.

⁴⁸ Sentencia del Juzgado de lo Penal de Reus (Provincia de Tarragona, número 151/2005 de 16 de abril. Ref: JUR\2005\219064. Página 7.

c. Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes”⁴⁹.

Hay que tener en cuenta también, para la utilización de los EPI, las condiciones del lugar (calor, frío, humedad, etc.).

Cuando hablamos de las condiciones anatómicas y fisiológicas nos referimos a que los equipos tienen que ser los que mejor se adapten a las características personales de cada trabajador, así lo expone el artículo 15.1 en su apartado “d” en cuanto adaptar el trabajo a la persona.

Los fabricantes de los EPI han de cumplir una serie de requisitos que garanticen la seguridad y salud del usuario para su comercialización.

⁴⁹ Artículo 5 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

6. RESPONSABILIDADES, INFRACCIONES Y SANCIONES

Como en toda normativa, y con el fin de garantizar el cumplimiento de la que afecta a la seguridad y salud en el trabajo, se implanta un conjunto de responsabilidades y sanciones de diferente índole.

Las diferentes responsabilidades, según el artículo 42.1 de la LPRL, pueden ser de varios tipos: administrativas, así como, en su caso, penales y/o civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de cualquier incumplimiento.

Los requisitos precisos para que proceda la responsabilidad empresarial son:

- a) Que un trabajador sufra lesiones en un accidente de trabajo o por enfermedad profesional.
- b) Que el empresario haya incumplido alguna norma de seguridad.
- c) Que ese incumplimiento haya sido elemento decisivo en la producción de la lesión⁵⁰.

Las infracciones se pueden clasificar en leves, graves y muy graves. Encontrándose reflejadas en los artículos 11, 12 y 13 respectivamente de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Las infracciones en materia de protecciones colectivas e individuales, se mencionan en el artículo 12, punto 16 apartado “F”. “Son infracciones graves: Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los

⁵⁰ STSJ de País Vasco, Sala de lo Social, Sección 2ª. (página 7, párrafo 3º) Sentencia de 14 de junio, 2005. Ref: AS\2005\2616.

trabajadores afectados y especialmente en materia de: Medidas de protección colectiva o individual”⁵¹.

En cuanto a las Sanciones, podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, y “se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida”⁵².

Se tendrán en cuenta los criterios que citamos a continuación, a efectos de su graduación, en las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- “ a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) El número de trabajadores afectados.
- e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos”⁵³.

⁵¹ Artículo 12.16 apartado “f”, de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

⁵² Artículo 39.2 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

⁵³ Artículo 39.3 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), apartados a), b), c), d), e).

El grado de la sanción dependerá del tipo de medidas que haya utilizado el empresario, si es que las ha utilizado, es decir, si ha cumplido con la normativa tal y como se expone en el artículo 14.2 de LPRL, en cuanto a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y la salud de los mismos. Se tendrá en cuenta también que el empresario haya informado y dado las correctas instrucciones a sus trabajadores en cuanto al puesto que van a ocupar y los medios a utilizar para el desarrollo del trabajo.

La falta de medidas de protección colectiva e individual, también puede utilizarse como criterio agravante, dado que es obligación del empresario seguir estrictamente la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

“f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales”⁵⁴.

La importancia de la existencia de responsabilidad por falta de medidas de protecciones colectivas e individuales también se manifiesta en la posibilidad del recargo de prestaciones al empresario por la incapacidad derivada del accidente de trabajo, del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

“1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones,

⁵⁴ Artículo 39.3 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), apartados f), g), h).

centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”⁵⁵.

Este precepto jurídico lo encontramos en la sentencia número 1370/2004, de 22 de noviembre⁵⁶, en la que se condena al empresario a un recargo en las prestaciones impuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que consisten en un incremento porcentual de la prestación por incapacidad.

Tras la actualización de las sanciones con el RD 306/ 2007, de 2 de marzo, las cantidades de las mismas oscilan desde 40 hasta 819.780 euros⁵⁷.

⁵⁵ Artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/994, de 20 de junio, por que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General d la Seguridad Social.

⁵⁶ STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 3ª) Sentencia número 1370/2004 de 22 de noviembre. Ref: AS\2005\453.

⁵⁷ En comparación con las cantidades de las sanciones que tuvieron vigencia hasta el 8 de abril de 2007, han sufrido un incremento, siendo más notable en los grados medio y máximo. Ver anexo IV. Actualización de las sanciones.

7. CONCLUSIÓN

Prevención, protección, riesgos laborales, accidentes, medidas preventivas, etc. Sí, son los términos que hemos visto durante el trabajo y que hoy en día no deberían ser tan novedosos, no tienen por qué sonarnos tan raros, pues de una forma u otra, por algún motivo, estamos acostumbrados a oírlos a diario ya sea en nuestro trabajo, en nuestro entorno, en noticias, periódicos, etc.

Ahora bien, cabe preguntarse si todo esto se lleva a la práctica, si se le da la importancia que requiere la seguridad y salud de los trabajadores, porque no es casualidad, ni mala suerte, la producción de tantos accidentes laborales como se registra en las estadísticas.

Son muchas las preguntas que han surgido durante el desarrollo de este trabajo sin obtener respuesta positiva. Se constata que en la práctica no se tienen en cuenta todas las medidas de prevención que se deberían mantener hoy en día. No se da la importancia que requiere nuestra salud y seguridad en el trabajo. En conclusión, no es producto del azar ni de los malos augurios la elevada siniestralidad laboral por la falta de medidas de protección sobre todo las colectivas.

A la vista de este panorama se deduce que la normativa no se cumple con toda la eficacia que requiere, tal y como debería. Falta mucha información y, sobre todo, concienciación. En esta línea se ve conveniente la ampliación de leyes y decretos que contemplen el mayor desarrollo de las protecciones colectivas, dado que todavía es escasa la normativa que existe al respecto; como hemos visto la protección individual ha sido objeto de mayor atención.

Se ha intentado avanzar durante estos últimos años, y la LPRL ha sido y es un pilar fundamental para lograr una mejora, pero ésta no se logrará hasta que no se haga efectiva su total aplicación. Sigue habiendo cierta resistencia al cambio, a implantar

nuevos elementos y, sobre todo, falta mucha más formación; y todo esto son algunos de los obstáculos que condicionan la mejora en la salud y en la seguridad de los trabajadores.

Como hemos expuesto y defendido durante todo el trabajo, la protección colectiva debe priorizar ante la individual, y así consta en la LPRL. Los motivos que nos llevan a afirmar esto son:

- I. Empecemos por el número de personas a las que concierne la protección colectiva. Es obvio y lógico que siempre es mejor el proteger colectivamente que solo a una persona, como sería el caso de los EPI.
- II. Si protegemos a la vez a una colectividad de personas, resulta más eficiente esa protección y mucho más barata ya que haciéndolo de forma general se ahorran costes.
- III. En muchas de las ocasiones de nada sirve que el trabajador lleve o utilice un EPI, si no hay una protección colectiva, y es que ¿de qué vale que un trabajador lleve un cinturón de seguridad, si luego no hay una barandilla, o no hay una red o malla que evite una caída?, Este es solo un ejemplo, pero así ocurre con todo. No quiero decir con ello que no sean importantes los EPI; al contrario, siempre son complementarios a las protecciones colectivas, y pueden reducir las consecuencias de cualquier accidente, pero no debemos olvidar que no pueden ser sustitutorios de las protecciones colectivas.

Por todo esto y por mucho más es por lo que debemos consolidar el concepto de adaptación de medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Y esto no es solo responsabilidad y obligación del empresario. Es este, sí, quien debería tener un gran compromiso y empeño en que eso fuera así. Es el empresario el que debe aplicar todas estas medidas, es el que debe comprobar que todo marche bien, el que debe buscar más seguridad y velar por la salud de los trabajadores, pero para ello

hay que empezar por no ver la prevención y, la protección en nuestro caso, como un coste. Con una buena planificación preventiva, cuyo fin sea el de eliminar o reducir los riesgos y teniendo las protecciones adecuadas, oportunas y necesarias para cada momento se pueden evitar muchas incidencias.

Pero, como digo, esto no solo implica al empresario; los trabajadores son la otra parte. Son estos los que deben velar más aún si cabe por su seguridad y salud. Deben cumplir con el buen uso y manejo de las protecciones. Ser responsables de sus actuaciones y cumplir igualmente con sus obligaciones.

Si ya hoy en día, con la actual situación por la que pasamos, es difícil tener un trabajo, no dejemos encima, que este nos haga daño.

Contribuyendo a las posibles mejoras hago alusión al artículo 40.2 de la CE, en cuanto aquello de que “los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”, con la aportación de muchos más medios contribuirían con la mejora preventiva que tanto se espera se consolide en el tiempo. No puedo olvidar el tema de la formación, primordial, bajo mi punto de vista, formación que es necesaria, y que debe ser la adecuada, precisa y continuada dado los posibles cambios que se puedan producir en el entorno laboral, o cambios en los equipos de trabajo. No menos importante es la falta de concienciación, y de una cultura preventiva que sea sólida y eficaz. Y por supuesto un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad (Social ITSS), serían determinantes en la búsqueda eficiente de la seguridad. y salud de los trabajadores.



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



8. ANEXOS

Anexo I: Siniestralidad Laboral.

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº Accidentes	871724	890872	911561	924981	804959	617440	569523	512584	408537	404284	412280

Tabla I: Datos obtenido del INE. Años 2004-2014.

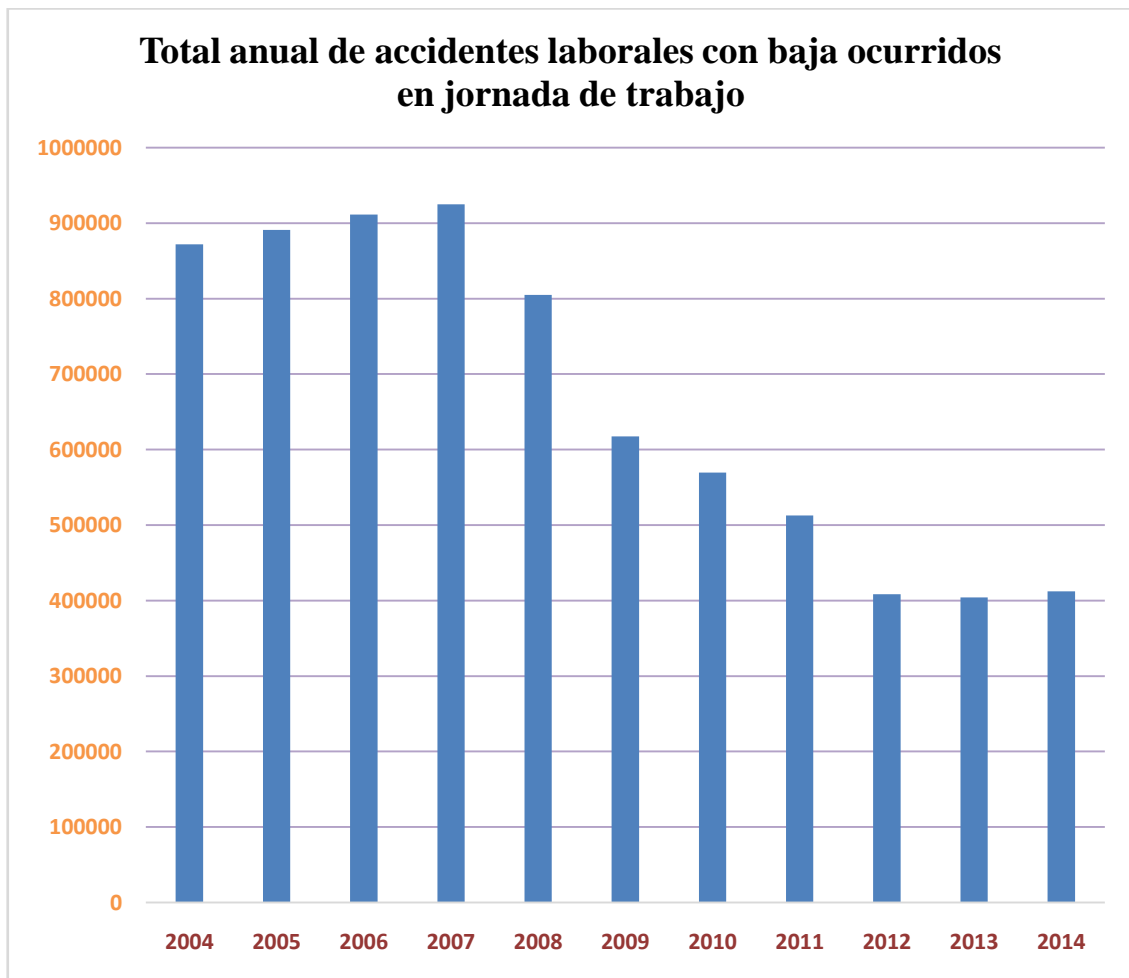


Gráfico 1: Datos extraídos de la Tabla número 1. Gráfica de elaboración propia.

Anexo II: Protecciones Colectivas

Protecciones Colectivas (I)

PROTECCIONES ANTICAÍDA DE PERSONAS

Barandillas



Plataformas



Redes



PROTECCIONES ANTICAÍDA DE MATERIALES, OBJETOS.

Mallas



Redes



Marquesinas



PROTECCIONES CONTRA INCENDIOS

Extintores



Equipos de espuma



Mangueras



PROTECCIONES DE ELECTRICIDAD

Aislantes



Envolventes



Dispositivos de corriente diferencial



Medidas de puesta de tierra



* **Elaboración propia**

Protecciones Colectivas (II)

PROTECCIONES CONTRA RADIACIONES

Biombos plomados



Paredes plomadas



PROTECCIONES CONTRA LOS RUIDOS

Aislantes acústicos



Pantallas de Absorción acústica



PROTECCIONES CONTRA LOS GASES

Ventilación General



Aspiración localizada



Filtros



PROTECCIONES CONTRA LAS VIBRACIONES

Elementos aislantes y amortiguadores



PROTECCIONES CONTRA EL POLVO

Cabina de aspiración



Sistema de nebulización



* Elaboración propia.

Anexo III: Equipos de Protección Individual.

Equipos de Protección Individual (I).

PROTECCIÓN DEL APARATO RESPIRATORIO

Máscara



Mascarillas



PROTECCIÓN DEL APARATO AUDITIVO

Tapones



Orejas



Casco



PROTECCIÓN DEL APARATO VISUAL Y DE LA CARA

Gafas



Pantallas



PROTECCIÓN DEL CRÁNEO

Cascos



PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Guantes



Manoplas



Dediles



PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES INFERIORES

Zapatos



Botas



Equipos de Protección Individual (II)

Ropa de trabajo y de protección

Chaquetas



Mandiles



Monos



Prendas de señalización

Chalecos



Brazaletes



Guantes



Cinturones de seguridad

Cinturones de sujeción suspensión o anticaída



* **Elaboración propia.**

Anexo IV: Actualización de las sanciones.

Cantidades para infracciones cometidas antes del 08/04/2007:

Leves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa de 30,05 a 300,51 euros. • En su grado medio, de 300,52 a 601,01 euros. • En su grado máximo, de 601,02 a 1.502,53 euros.
Graves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa, de 1.502,54 a 6.010,12 euros. • En su grado medio, de 6.010,13 a 15.025,30 euros. • En su grado máximo, de 15.025,31 a 30.050,61 euros.
Muy graves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa, de 30.050,62 a 120.202,42 euros. • En su grado medio, de 120.202,43 a 300.506,05 euros. • En su grado máximo, de 300.506,06 a 601.012,10 euros.

Cantidades para infracciones cometidas después del 08/04/2007:

Leves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros. • En su grado medio, de 406 a 815 euros. • En su grado máximo, de 816 a 2.45 euros.
Graves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa, de 2.046 a 8.195 euros. • En su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros. • En su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
Muy graves	<ul style="list-style-type: none"> • En su grado mínimo, con multa, de 40.986 a 163.955 euros. • En su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros. • En su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

*Artículo único, punto 2, del Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

9. ABREVIATURAS

- **AT:** Accidente de Trabajo.
- **EP:** Enfermedad Profesional.
- **ICASEL:** Instituto Canario de Seguridad Laboral.
- **INSHT:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **ISTAS:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- **ITSS:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- **LGSS:** Ley General de la Seguridad Social.
- **LISOS:** Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **NTP:** Nota Técnica de Prevención.
- **OECD:** Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **RD:** Real Decreto.
- **UE:** Unión Europea.

10. BIBLIOGRAFÍA

- AGUDO DÍAZ J., entre otros. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales: Desarrollo práctico del Decreto 39/97 de los servicios de prevención*. Editorial Dykinson, S.L. (Madrid, 2001).
- AGUDO DÍAZ, J., entre otros. *La Prevención de Riesgos Laborales en España: En el entorno de la Ley 31/95 y del Anexo VI del Real Decreto 39/97*. Editorial Dykinson, S.L. (Madrid, 2003).
- CALDERÓN PASTOR, J., entre otros. *La siniestralidad laboral. Responsabilidades contractuales, administrativas y penales*. Lex Nova, S.A.U. (Valladolid, España, 2014).
- DÍAZ AZNARTE M^a. T., entre otros. *Manual para la formación en prevención de Riesgos Laborales: Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*. Editorial Aranzadi, S.A. (Valladolid, 2013).
- España, Constitución Española. Publicado en “BOE”, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- España, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Publicado en “BOE”, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- España, Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en “BOE”, núm. 75, de 29 de marzo de 1995.
- España, Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Publicado en “BOE” núm. 188, de 7 de agosto de 1997.

- España, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en “BOE” núm. 154, de 29 de junio de 1994.
- España, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Publicado en “BOE” núm. 189, de 8 de agosto de 2000.
- Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL: www.gobiernodecanarias.org/ceic/icasel.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) : <http://www.ine.es/>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): <http://www.insht.es/>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es>.
- Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECD): www.oect.es/.
- SANTOS DURÁN J. L., DE LUIS CALABUIG A. *Riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Prevención de riesgos profesionales*. Editorial Ediciones Apóstrofe, S.L. (Madrid, 2005), pág.111.
- Sentencia de TSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia número 314/2004 de 24 de marzo, Ref: AS\2004\1006. Thomson Reuters Aranzadi.
- Sentencia de TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 3ª) Sentencia número 1370/2004 de 22 de noviembre. Ref: AS\2005\453. Thomson Reuters Aranzadi.

- Sentencia del Juzgado de lo Penal de Reus (Provincia de Tarragona, número 151/2005 de 16 de abril. Ref: JUR\2005\219064. Página 7. Thomson Reuters Aranzadi.