

Boletín técnico

jurídico de prevención de riesgos laborales

Edita: UGT-Euskadi
Autores: UGT-Euskadi
Diseño Gráfico: UGT-Euskadi
Impresión: Grafilur S.A.
D.L. BI-779/2015
L.G. BI-779/2015

número
12
NOVIEMBRE
2018



A Fondo Gure Gaia

La presunción de
laboralidad en el
accidente de trabajo

Reportaje Erreportaia

El envejecimiento
y la capacidad
de trabajo

Con la Financiación de: AT-2017/0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Euskadi

Editorial

Ante un aumento de la siniestralidad insostenible UGT reclama medidas eficaces que acaben con esta lacra social

La Unión General de Trabajadores cumple 130 años desde su fundación en Barcelona, y 40 años de presencia en Euskadi, en un momento crítico en materia de Seguridad y Salud Laboral, donde un verano trágico en Euskadi, con un repunte alarmante de la siniestralidad laboral, 5 fallecidos en tan sólo un mes, ha hecho saltar todas las alarmas. Y es que a tenor de los datos, en lugar de conseguir frenar esta lacra, asistimos a una realidad muy diferente un problema enquistado.

Este aumento de muertes en el trabajo, resulta intolerable, sobre todo porque estamos convencidos de que no es producto de la casuística, sino que a medida que aumenta la recuperación económica también lo hacen los datos de siniestralidad, y por desgracia, a un ritmo superior.

Para nuestro sindicato, el diagnóstico es claro, la precarización de las condiciones de trabajo y la falta de medidas específicas en los últimos años para frenar esta sangría nos devuelve a cifras de siniestralidad que ya creíamos superadas. Buena prueba de ello, son los 26 accidentes laborales mortales ocurridos hasta el mes de septiembre.

La precariedad en el trabajo propiciada por la reforma laboral (aumento de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial) está produciendo el deterioro de la salud y de la calidad de las condiciones de trabajo, llevándose por delante la estabilidad laboral y la formación para la prevención de riesgos laborales.

Se trata de una época donde el miedo a perder el trabajo está llevando a los trabajadores a aceptar peores condiciones de trabajo y el aumento de cargas de trabajo tampoco está ayudando. Para UGT-Euskadi, los y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo por lo que el sindicato reclama a Inspección de Trabajo un mayor control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgo laborales.

Nuestro sindicato considera prioritario poner en marcha un plan de choque que contemple una mayor coordinación entre las Administraciones, empresarios y trabajadores, que frene de manera inmediata este aumento insostenible de fallecidos. Además corregir la precariedad y temporalidad en el mercado de trabajo, elementos que potencian el riesgo, debe ser una de las sendas a recorrer por las empresas.

Tal y como hemos comentado al principio de este artículo, este año se cumple nuestro 130 aniversario, y precisamente por este motivo queremos renovar nuestro compromiso de lucha por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras vascas. Cuando se fundó UGT no existían vacaciones, ni jornada de 8 horas, el trabajo infantil estaba a la orden del día y la seguridad y salud en el trabajo era una quimera... Nos comprometimos entonces con la lucha para mejorar la vida de las personas trabajadoras y lo hacemos ahora.

CUMPLIMOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CUMPLIMOS 130 AÑOS DE LUCHAS Y CONQUISTAS.

Sumario Aukibidea



Editorial 2

Reportaje 3 y 4

- El envejecimiento y la capacidad de trabajo

Consultas 5

A Fondo 6-7

- La presunción de laboralidad en el accidente de trabajo

El envejecimiento y la capacidad de trabajo

¿Se evalúan los riesgos teniendo en cuenta la presencia de trabajadores y trabajadoras de más de 55 años en los puestos de trabajo?

El incremento de la población en edad adulta, junto con el aumento de la esperanza de vida y el descenso de las tasas de natalidad está provocando un envejecimiento de la población.

El envejecimiento es un proceso natural en el que se producen cambios en el organismo que hacen que la edad

pueda influir e interaccionar con algunos requerimientos del puesto de trabajo, incrementando la probabilidad de sufrir un accidente laboral o una enfermedad.

Esta situación hace indispensable conocer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de edad, las adecuaciones o adaptaciones específicas del puesto de trabajo que

precisan y las medidas necesarias para que puedan seguir trabajando en condiciones adecuadas.

Los trabajadores de edad no son un colectivo especialmente protegido o amparado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como lo son las trabajadoras embarazadas o los menores de edad, sin embargo, la edad puede hacer al trabaja-

dor especialmente sensible a un determinado riesgo y por tanto, la empresa tiene la obligación de protegerle.

Para ello, se hace necesario el uso de herramientas preventivas recogidas en la normativa actual, como son:

1. La evaluación de Riesgos: Debe recoger el factor edad y la antigüedad en el puesto, ya que son factores que afectan a la magnitud de los riesgos. Asimismo, debe identificar los puestos desempeñados por este colectivo para determinar la necesidad de adopción de medidas de prevención y protección específicas y/o adicionales.

2. La Vigilancia de la salud: Debe tener en cuenta la edad del trabajador y poner especial atención en aquellos puestos que tengan altos requerimientos físicos o actividades peligrosas que requieran de unas condiciones psicofísicas muy altas. Deberá de-





terminar si existen evidencias de especial sensibilidad. También resulta fundamental la promoción de la salud a través de programas específicos sobre nutrición, actividad física, etc.

3. La formación e información de los trabajadores y trabajadoras es uno de los pilares fundamentales en los que se basa la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación e información son fundamentales para que los trabajadores y trabajadoras conozcan los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas establecidas y los procedimientos de trabajo seguros. En este sentido, es importante detectar las necesidades formativas

de la población trabajadora de más de 55 años, para poder proporcionar una formación específica y adecuada. Además es interesante aprovechar la experiencia laboral de estos trabajadores y trabajadoras.

4. La adaptación del puesto de trabajo o de la organización del mismo: En ocasiones puede ser necesario

rediseñar puestos de trabajo que se adapten a las características de los trabajadores y trabajadoras que los ocupan. Algunas medidas relacionadas pueden ser la flexibilidad en la aplicación de horarios, turnos de trabajo, rotaciones, ritmos de trabajo. En otras ocasiones, se puede optar por un cambio de puesto.

La gestión de la edad debe adecuarse y adaptarse a las empresas de forma personalizada, cada sector, cada actividad, en definitiva cada empresa precisará de acciones propias e individuales que aporten las soluciones más idóneas, basadas en el perfil de los individuos que la configuren.

Debemos aprovechar el talento, la experiencia y el conocimiento de estas personas trabajadoras que además pueden ser prescriptores de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Acude al sindicato. En la Secretaría de Salud Laboral te asesoraremos sobre éste y otros temas

¿Es lo mismo Mutua que Servicio de Prevención Ajeno?

No. Una mutua es una entidad colaboradora de la Seguridad Social (S.S.), sin ánimo de lucro, solo gestiona el dinero. Un SPA es una entidad privada con ánimo de lucro (como cualquier empresa).

La "Ley de Mutuas" estableció unos plazos para que las Mutuas, que todavía contasen con servicios de prevención vendiesen tales servicios a capital privado.

A día de hoy ninguna Mutua tiene ni puede tener un servicio de prevención ajeno, éstos no pueden tener ningún vínculo con la Mutua de la que procediesen, son entidades totalmente diferentes e independientes, con propietarios distintos, y con carácter empresarial distinto.

La empresa no realiza ningún contrato con la Mutua, sólo se afilia o asocia a ella, y la financiación de ésta se realiza a través de las cotizaciones a la S.S. Con los servicios de prevención ajenos sí se realiza un contrato con diferentes tarifas y condiciones.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social solamente pueden ofrecer a sus empresas afiliadas un asesoramiento en prevención de riesgos laborales a través de programas específicos de prevención con cargo a cuotas autorizados y regulados por el Ministerio y que no sustituyen en ningún caso las actuaciones a realizar por los servicios de prevención ajenos.

¿Está el empresario obligado a lavar la ropa de protección o puede hacerlo el trabajador?

En general no, pero existe legislación específica que impide explícitamente que las personas trabajadoras se responsabilicen del lavado de su ropa de protección y de trabajo como por ejemplo el Real Decreto 665/1997 sobre protección de las personas trabajadoras expuestas a **agentes cancerígenos**.

Si la limpieza de la prenda, que incluye lavado, secado y planchado, requiere instrucciones específicas, por ejemplo, que deba ser de tipo industrial y no doméstica, u otras tales que impliquen una reimplicación de tratamientos superficiales, de tal forma que si no se si-

guen, impliquen una pérdida de su eficacia de protección, se entiende que el empresario es quien tiene que responsabilizarse de tal cuidado específico.

Si no fuera este el caso, el empresario tendría que dar al trabajador instrucciones precisas de limpieza. Estas instrucciones se indican normalmente en las instrucciones de la prenda de acuerdo a unos pictogramas normalizados.



¿Puedo negarme a usar EPIs?

No. Todos las personas trabajadoras deben asumir las medidas de prevención que se establezcan, entre ellas, el uso de los equipos de protección individual.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones en cuanto al uso de los Equipos de Protección Individual (EPIs) puede dar lugar a la

adopción de medidas disciplinarias por parte del empresario.

Si existen motivos médicos por los que no puedes utilizar el EPI, debes

presentar el informe médico para que un médico del servicio de prevención valore la situación y se busquen alternativas al citado EPI.



Sentencias del Tribunal Supremo

La importancia de la presunción de laboralidad en el accidente de trabajo

Según el artículo 156 de la Ley General de la seguridad Social (LGSS) se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Para que un accidente se considere laboral deben darse los siguientes requisitos:

● **Existencia de una lesión corporal:** La lesión

implica una acción violenta y súbita que provoca un daño, no solo físico sino también puede ser psíquico o psicosomático.

● **Cuenta ajena:** el trabajador/a por cuenta ajena es aquel que “voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

● **Relación de causalidad entre la lesión y el trabajo:** la lesión es

consecuencia del trabajo desarrollado.

Y el artículo 156, apartado 3 de la LGSS establece que “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo” (presunción de laboralidad).

Sin embargo, en numerosas ocasiones, las Mutuas de Accidentes de Trabajo no lo consideran así. Frente a esta cuestión los Tribunales de justicia se han pro-

nunciado a favor de las personas trabajadoras:

La primera sentencia que aquí traemos dilucida y aclara esta situación. **La sentencia (STS 1047/2016, de 8 de marzo)** es relativa a un trabajador que padeció un infarto de miocardio mientras trabajaba en la empresa pero cuyos síntomas se habían manifestado días antes.

La cuestión a resolver es si se puede considerar que el hecho desencadenante del infarto se había generado en

tiempo y lugar de trabajo, requisito que exige el artículo 156.3 de la Ley 8/2015 General de la Seguridad Social.

Mediante unificación de doctrina, el Tribunal Supremo concluye que “la presunción de laboralidad no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo.

Lo que se valora es la acción del trabajo en el marco del art. 115.2.f) LGSS como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del art. 115.3 y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis (cardíaca) y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección”.

Es decir, **esta Sentencia considera como accidente de trabajo toda aquella lesión del trabajador que se produzca en lugar y tiempo de trabajo, con independencia de que los primeros síntomas no se produzcan propiamente en lugar de trabajo** puesto que lo realmente relevante es

la crisis (cardíaca) que se produce durante el desempeño de la prestación laboral.

Por otra parte en la **segunda sentencia que comentamos en este artículo (STS 1245/2018, de 20 de marzo de 2018)** se amplía el concepto de presunción de laboralidad.

El trabajador padecía cardiopatía isquémica habiéndosele realizado un triple bay-pass. El día de su fallecimiento en su puesto de trabajo sus compañeros y compañeras le vieron mal, apreciando que se encontraba sudoroso y pálido.

Al ver dicha situación sus compañeros le recomendaron que fuese al gimnasio que la empresa tenía a disposición de los empleados, falleciendo en este, practicando deporte.

Nos encontramos ante una muerte por lesión cardiovascular que se produce mientras el fallecido realiza actividades físicas en un gimnasio; una vez que ha finalizado su horario matinal de trabajo, pero mientras desarrollaba su trabajo aparecen los primeros síntomas de la dolencia. Es decir, la dolencia ya aparece durante el horario de trabajo pero culmina cuando la misma ha finalizado. El accidente se produce una vez fina-

lizado el trabajo y encontrándose el trabajador fuera del centro de trabajo.

El Tribunal Supremo llega a esta conclusión: “los datos expuestos revelan que el accidente cardiovascular del trabajador se inicia mientras se encuentra en pleno desarrollo de su trabajo: en la Notaría, en las dependencias de su empresa, inmediatamente antes y después de trasladarse a otro lugar para impulsar una operación de compraventa. Es cierto que la

dolencia solo se exterioriza con toda su virulencia cuando se encuentra en el gimnasio. Pero, al haber acaecido la lesión en tiempo y lugar de trabajo, entra en juego la presunción establecida en el artículo 115.3 de la LGSS”.

Por tanto, para que se un accidente sea calificado como laboral será suficiente que de alguna manera exista una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, se dé sin necesidad de precisarlo.



¡¡¡CONOCE TUS DERECHOS, DEFIENDE TUS DERECHOS!!!

En el trabajo, tu salud y tu seguridad es lo primero

AT2017-0074

CAMBIAR PARA MEJORAR

UGT-Euskadi pone a tu disposición el GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y está desarrollando una campaña de información y promoción del cumplimiento de la normativa, centrada en la participación en materia de PRL.

saludlaboral@ugteuskadi.org
www.ugteuskadi.org
Teléfono: 600 463 177

FOMENTO Y MEJORA
DE LA CULTURA
PREVENTIVA



Con la Financiación de: AT-2017/0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

