



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2016-2017

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PYMES

OCCUPATIONAL RISK PREVENTION IN SMEs

AUTORA: MARÍA GÓMEZ COBO

DIRECTORA: MARÍA TERESA INCERA SAN MIGUEL

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS.....	8
3. METODOLOGÍA.....	10
4. MARCO TEÓRICO	12
4.1. ¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?.....	12
4.2. ENCUADRAMIENTO LEGAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	18
4.3. LA PEVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD.....	25
4.4. SOLUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN.....	46
5. CONCLUSIONES	55
6. BIBLIOGRAFÍA.....	58

ÍNDICE DE SIGLAS UTILIZADAS

AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
AT	Accidentes de Trabajo
CE	Constitución Española
CCOO	Comisiones Obreras
EP	Enfermedad Profesional
EPA	Encuesta de Población Activa
ICASST	Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
IRSAL	Instituto Riojano de Salud Laboral
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
OSH	Occupational safety and health
PIB	Producto Interior Bruto
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas

RRHH	Recursos Humanos
SMEs	Small and médium-sized enterprises
SS	Seguridad Social
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
UE	Unión Europea

RESUMEN

Con el paso de los últimos años, los estudios sobre la Prevención de Riesgos Laborales han adquirido más relevancia. Esto se debe a que cada vez prestamos más atención y tenemos más conciencia sobre la protección de la salud y seguridad, no sólo en el ámbito laboral, sino en cualquier aspecto de nuestra vida. Pero gran parte de esa vida la dedicamos al trabajo, por lo que adquiere mucha importancia la necesidad de trabajar en un ambiente seguro.

No sólo es importante por el trabajador que sufre el accidente o la enfermedad, si no también por la empresa en la que trabaja, por sus compañeros y por el conjunto de la sociedad. La siniestralidad laboral representa no sólo un coste humano para el accidentado, sino también un coste económico para él mismo, la empresa y la sociedad. Por lo tanto, estamos ante un problema que nos afecta a todos y que tenemos por tanto la responsabilidad de solucionar.

En el presente Trabajo de Fin de Grado se analiza la actual situación de la Prevención de Riesgos Laborales en España, en concreto en el caso de las PYMES. Asimismo se hace una especial referencia al sector de la construcción y a las PYMES en Cantabria. Se analiza, asimismo, cómo se gestiona la PRL en las PYMES, los obstáculos encontrados en la aplicación de una buena política preventiva, los actuales datos de siniestralidad, y las soluciones que se han llevado a cabo y planteado para frenar la siniestralidad laboral.

ABSTRACT

In recent years studies on occupational risk prevention have gained prominence. This is due to the fact that nowadays we pay more attention and we are becoming increasingly aware of the health and safety risks, not only in the professional area but also outside of it. We dedicate a big part of our life to work, so it is particularly important the need for a safe in a safe work environment.

This is important not only for the worker who suffer the accident or the illness but also for the company the worker works in, all the employees and the whole society. The occupational accident rate not only represents human costs for the injured worker, but also economics costs for itself, the company and the society. Therefore, we are facing a problem that affect us all and that we have the responsibility to solve.

This Final Degree Project analyses the current situation of the Occupational Risks Prevention, in the specific case of SMEs¹. Furthermore, special reference is made to the construction sector and to the SMEs in Cantabria. This work analyses the way safety and health risks are managed at the SMEs, the obstacles encountered on the implementation of a good OSH² policy, the current occupational accident rate and the solutions already adopted and the proposed ones in order to prevent accidents at work.

¹ Small and médium-sized enterprises.

² Occupational safety and health.

1. INTRODUCCIÓN

“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados” (Art. 40.2 Constitución Española)

Según lo dispuesto en este artículo, los poderes públicos tienen que regular la Prevención de Riesgos Laborales (PRL en adelante) a todos los niveles, desde algo tan simple como la postura correcta para sentarse, a qué ocurre cuando debido a enfermedad, un puesto de trabajo es incompatible con la situación del trabajador.

Desde un punto de vista legal, el estudio de la PRL es una obligación. Debe entenderse así puesto que, para que los poderes públicos velen por ella, es evidente que deben realizar un estudio para elaborar una buena base normativa que lo haga posible, y que evolucione con los nuevos avances.

Pero la importancia del estudio de la PRL no se limita sólo al aspecto legal. Desde un punto de vista humano es esencial su estudio. En este campo no es necesario buscar argumentos legales o económicos, las cifras hablan por sí solas: en el año 2016 se registraron 566.235 accidentes de trabajo con baja y 629 accidentes de trabajo mortales¹. Por tanto, el estudio de la PRL resulta de vital importancia, porque todos los avances que se consigan incidirán directamente en la protección de la salud de los trabajadores. Como se desarrolla en el presente trabajo, las cifras de siniestralidad están muy alejadas de lo deseado en los proyectos *“Objetivo Cero Accidentes de Trabajo”*².

¹ Fuente: *“Estadística de Accidentes de Trabajo”*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf

² Los Proyectos *“Objetivo Cero Accidentes de Trabajo”* son programas que se han ido desarrollando e impulsando en los últimos años desde las Administraciones, empresas privadas, mutuas de prevención, etc.. cuya objetivo es reducir la siniestralidad laboral hasta conseguir la cifra de cero accidentes de trabajo.

Una vez expuesta la importancia que tiene el estudio de la PRL, es importante destacar por qué se concreta este trabajo en el caso de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES en adelante). Éstas representan al 99,85% del total de empresas en España. Si a esta cifra le añadimos que, por lo general, las PYMES presentan una menor capacidad de recursos frente a las grandes empresas, aún se les hace más difícil poder implantar y gestionar una buena política preventiva.

Estos dos factores hacen que sea esencial ahondar en el estudio de la PRL en las PYMES, puesto que están más desprotegidas y representan a muchos de los trabajadores de este país.

Y por último, desde el punto de vista del departamento de Recursos Humanos (RRHH en adelante), la PRL es muy importante en las PYMES; debido a que a menudo la persona encargada de este departamento, también es la encargada de PRL.

Indudablemente, el departamento de RRHH de una empresa se encarga precisamente de eso, de los recursos humanos que la integran, es decir, de las personas. La salud de los trabajadores y la seguridad con la que desempeñan sus funciones debe ser uno de los ejes centrales de la política de RRHH. Y además, en una pequeña y mediana empresa, el coste de la no prevención¹ puede traer graves consecuencias para su economía.

Pero no sólo hay que fijarse en los gastos directos que provoca, si no que también hay que tener en cuenta la reputación y productividad de la empresa. Un entorno de trabajo seguro es un incentivo y un motivador para el conjunto de trabajadores de la empresa. Un incentivo para que se sientan cómodos y seguros en el desempeño de sus tareas, para que confíen en la empresa, y para que su productividad sea mayor, sin tener que preocuparse de la falta de medidas preventivas o de seguridad, ni tener que pasar por procesos de baja médica por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

A continuación se exponen los objetivos planteados en este Trabajo de Fin de Grado.

¹ Haciendo referencia a los accidentes ocurridos como consecuencia de la falta de una adecuada política de PRL.

2. OBJETIVOS

El principal objetivo de este trabajo académico es analizar la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en las Pequeñas y Medianas Empresas.

Este objetivo general se concreta en una serie de objetivos específicos, cuyo análisis nos revelará la situación de la PRL en las PYMES. Dichos objetivos secundarios son:

- ❖ Uno de los principales objetivos de este trabajo debe ser analizar cómo se gestiona la PRL en las PYME S. Esto engloba analizar qué obligaciones preventivas tienen estas organizaciones, si las gestionan adecuadamente, y si hay una verdadera conciencia preventiva en ellas que impulse una buena gestión de PRL.
- ❖ Otro objetivo del presente TFG es poner de manifiesto si las PYMES presentan más barreras a la hora de desarrollar e implantar su política preventiva. Y en caso afirmativo, sería interesante puntualizar las principales barreras detectadas.
- ❖ También se pretende analizar la actual siniestralidad laboral en España y en Cantabria, haciendo un especial hincapié en el análisis del sector de la construcción. Se ha elegido este sector debido a que, por la naturaleza de las tareas propias de este sector, los accidentes laborales son potencialmente más graves y peligrosos para los trabajadores que en otros sectores.
- ❖ Por último, también se tratará de analizar si la situación de la PRL ha llamado la atención de la Administración, y si se han planteado algunas soluciones para paliarla.

Para alcanzar los anteriores objetivos, el presente trabajo sigue la siguiente estructura:

Para comenzar, en el siguiente apartado se presentará la metodología empleada en la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado. Dicha metodología engloba tanto el origen de la información técnica o jurídica, como los métodos empleados para analizar los datos disponibles en relación con el tema objeto de estudio.

Posteriormente, se continuará con una introducción a la temática sobre la que versa el trabajo y su importancia en la actualidad. Es decir, qué es aquello que hace necesario que se estudie y se investigue sobre el conocimiento y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

A esta introducción le seguirá un análisis de la siniestralidad laboral en nuestro país, que incluirá tanto los índices de la misma, como los costes que ocasiona y los factores que la propician.

Respecto a los datos de siniestralidad, se presentarán de manera comparada: entre España y la Comunidad Autónoma de Cantabria, entre el conjunto de empresas y las PYMES, y por último, entre todos los sectores y el sector de la construcción.

Una vez analizada dicha situación, se estudiará la estrategia emprendida por parte de las Administración para luchar contra la siniestralidad laboral, distinguiendo entre las acciones ya ejecutadas (EESST 2007-2012¹) y las formuladas (EESST 2015-2020²).

Y por último, para finalizar este trabajo, se presentarán las conclusiones alcanzadas tras este estudio. Dichas conclusiones están organizadas de tal manera que siguen la misma estructura que el resto del trabajo.

¹ EESST 2007-2012: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

² EESST 2015-2020: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este trabajo se han manejado diversas fuentes bibliográficas:

Como base legal, se ha recurrido a la legislación aplicable en materia preventiva, como la Ley de PRL¹, la Constitución Española, diversas Normas Técnicas de Prevención, Directivas Comunitarias, etc...

Este trabajo también se ha basado en diversos estudios y publicaciones relacionadas con el tema objeto de estudio, provenientes tanto de la Administración Pública, como de organismos privados o investigadores independientes.

Por último, para elaborar las numerosas tablas y gráficos que se suceden a lo largo de este trabajo, se han utilizado estadísticas oficiales sobre datos de siniestralidad, afiliación, contratación, etc... dichos datos provienen de distintas fuentes pero principalmente, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a las estadísticas, sí es importante destacar que ha resultado una ardua tarea encontrar todos los datos que se han utilizado, y que habría sido interesante disponer de datos más desagregados (como por ejemplo, número de accidentes de trabajo por tamaño de empresa y sector de actividad).

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Asimismo es necesario puntualizar que cuando se habla del número de trabajadores, se utilizarán los datos de afiliación a la Seguridad Social y no de personas activas según el INE. La razón de esta elección es que este último dato engloba tanto a las personas ocupadas como a las paradas¹. No parecía por tanto conveniente comparar el número de accidentes de trabajo, con el número de personas ocupadas y paradas, puesto que estas últimas no están expuestas a los riesgos laborales.

¹ Es decir, engloba tanto a aquellos que trabajan, como a los que están buscando trabajo.

Definiciones según el INE:

- Activos: *“Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados”*.
- Ocupados: *“Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera”*.
- Parados: *“Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo”*.

Fuente: Página web Instituto Nacional de Estadística: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

4. MARCO TEÓRICO

4.1. ¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La Prevención de Riesgos Laborales establece el marco *“básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”* (Exposición de motivos Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales).

La Ley 31/1995 es la Ley que regula la Prevención de Riesgos Laborales en España. Por ello, se recurre a ella para hacer un análisis teórico más exhaustivo del significado de la Prevención de Riesgos Laborales. Su Art. 4 la define como:

- 1º. *“Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.*
- 2º. *Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*
- 3º. *Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.*

La Prevención de Riesgos Laborales engloba cuatro especialidades preventivas:

- ❖ Seguridad en el Trabajo.
- ❖ Higiene Industrial.
- ❖ Ergonomía y psicología aplicada.
- ❖ Vigilancia de la salud.

En lo que a las empresas concierne, están obligadas a realizar las siguientes actividades preventivas:

- ❖ Plan de Prevención de Riesgos Laborales: Art. 16.2 b) LPRL y, Arts. 1 y 2 R.D. 39/1997¹.
- ❖ Evaluación de Riesgos Laborales: Art. 16.2 a) LPRL y, Arts. 3 a 7 R.D. 39/1997.
- ❖ Planificación de la actividad preventiva: Art. 16.2 b) LPRL y, Arts. 8 y 9 R.D. 39/1997.
- ❖ Formación en materia preventiva: Art. 19 LPRL y lo dispuesto en los respectivos convenios colectivos.
- ❖ Información sobre los riesgos laborales: Art. 18 LPRL.
- ❖ Prestación de primeros auxilios y emergencia: Art. 20 LPRL.
- ❖ Vigilancia de la salud: Art. 22 LPRL y Art. 37.3 R.D. 39/1997.
- ❖ Además de las obligaciones establecidas en el Art. 20 R.D. 39/1997.

¹ Otra de las normas esenciales en la legislación y aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Una vez definida y encuadrada la PRL en nuestro ordenamiento jurídico, es hora de definir la segunda parte del título de este trabajo. ¿Qué es una PYME? ¿Qué tipo de empresas se consideran como tal?:

Atendiendo al volumen y capacidad de la empresa, las PYMES se pueden definir acorde a lo dispuesto en el Art. 2 del Anexo de la Recomendación 2003/361/CE:

“Artículo 2

Los efectivos y límites financieros que definen las categorías de empresas

1. La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

2. En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.

3. En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros”.

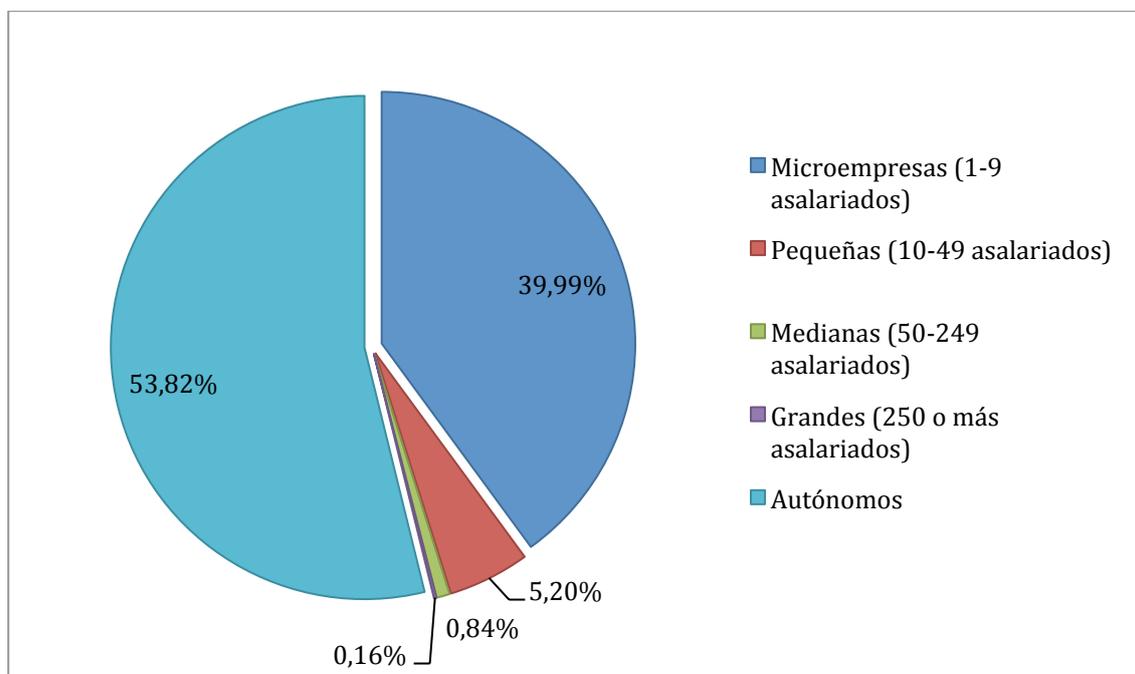
Ilustración 4.1.1 Distribución tipologías de empresas

Criterio		PYME	Pequeña empresa	Microempresa
1. Número de personas		< 250	< 50	< 10
2. Financiero	Volumen de negocio anual	< 50 MM €	<10 MM €	< 2 MM €
	Balance general anual	< 43 MM €	<10 MM €	< 2 MM €

Fuente: “La pequeña empresa y la gestión de la prevención” Asepeyo

Para complementar estas definiciones, y con los datos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se ha elaborado el siguiente gráfico con el objetivo de dejar visiblemente claro la composición del tejido empresarial en España:

Gráfico 4.1.1 Distribución Tipologías de Empresas en España



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹

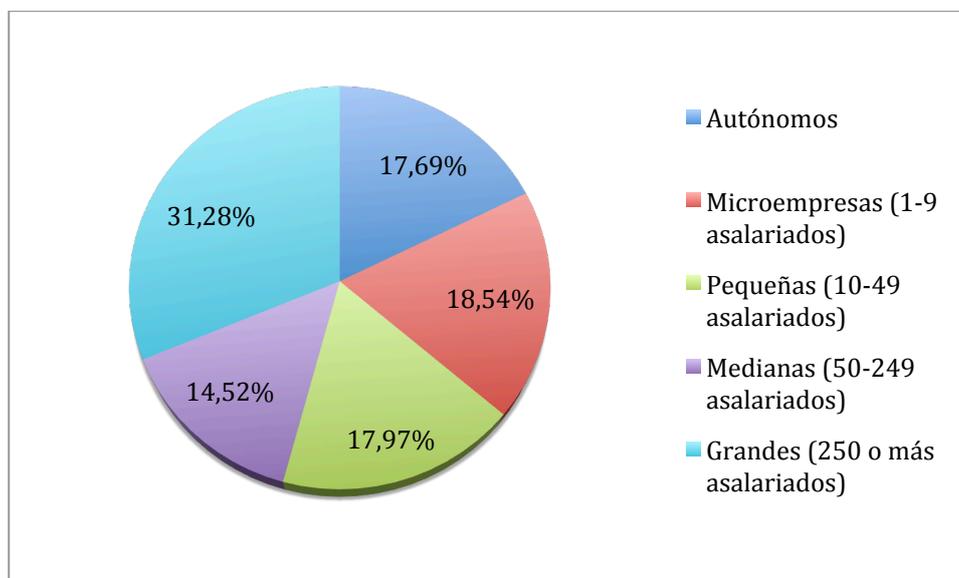
Del gráfico anterior se deduce que el porcentaje de PYMES sobre el total de empresas es un 99,84%². Este porcentaje se traduce en que de 2.861.181 empresas que hay en España, 2.856.720 son PYMES.

¹ Datos obtenidos de la publicación “Cifras Pyme” de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, perteneciente al Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Esta publicación está disponible en: <http://www.ipyme.org/es-ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/Cifras-PYME-mayo-2017.pdf>

² Dato resultante de la suma de las microempresas, las pequeñas empresas, las medianas empresas, y los autónomos. Estos últimos se incluyen por entenderse como empresas sin asalariados, y por tanto, con derecho a ser incluidas en la cuota de PYMES.

Si bien la anterior referencia refleja ya la importancia de las PYMES en España, resulta necesario analizar también si éstas tipologías de empresas emplean también a un mayor número de trabajadores que las grandes empresas. Dicho análisis se resume en el siguiente gráfico:

Gráfico 4.1.2 Distribución Trabajadores por Tamaño de Empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Este último gráfico pone de manifiesto que las PYMES emplean al 68,72% de los trabajadores de este país, es decir, emplean a 11.052.156 trabajadores. Se puede afirmar por tanto, que las PYMES constituyen la mayor parte del tejido empresarial de nuestro país. Por eso es tan importante analizar y prestar especial atención a la siniestralidad en este tipo de empresas.

Y por último, es interesante analizar qué se entiende por accidente de trabajo y por enfermedad profesional, ya que una parte del presente trabajo versará sobre las consecuencias de la no prevención o de una política escasa: la siniestralidad laboral:

- ❖ *“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* (Art. 156.1 TRLGSS).

- ❖ Asimismo, *“se entenderá por enfermedad profesional 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 esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”* (Art. 157 TRLGSS).

De las anteriores definiciones se desprenden dos ideas fundamentales para que un accidente laboral o enfermedad profesional se califique como tal:

- ❖ Que el trabajador sufra una lesión corporal o un detrimento de su salud como consecuencia de un accidente o una enfermedad.
- ❖ Dicho accidente o enfermedad tiene que ser una consecuencia del trabajo realizado por el trabajador por cuenta ajena. Es decir, tiene que ver una relación de causalidad entre el desempeño de un trabajo por cuenta ajena, y la lesión o daño en la salud originado.

4.2. ENCUADRAMIENTO LEGAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Por lo general, las empresas no contemplan la Prevención de Riesgos Laborales como una actividad voluntaria, o que surja a partir de sus propias iniciativas, sino como respuesta hacia una imposición normativa. Por ello es sumamente importante que los países establezcan un sólido sistema legislativo sobre PRL que obligue a las empresas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Puesto que de no existir, las empresas no prestarían atención a la importancia de esta materia. En este sentido, los resultados de la Encuesta ESENER-2 concluyen en la misma dirección, afirmando que para el 85% de las empresas de la Europa de los Veintiocho, las obligaciones jurídicas son una de las principales razones que las motivan a desarrollar una política de PRL. (ESENER-2, pág. 9)¹

En España, el origen legislativo de la PRL fue la *Ley Benot*, de 1873. Esta norma toma su nombre del ministro de Fomento Eduardo Benot Rodríguez, que ante las malas condiciones laborales de la época, decidió elaborar la primera ley de derecho laboral. Su principal objetivo era la protección laboral de los menores. Introdujo numerosos cambios, entre ellos:

- ❖ La prohibición del trabajo a menores de 10 años.
- ❖ La limitación a la extensión de las jornadas laborales desempeñadas por menores. Los niños menores de 13 años (14 si eran niñas) no podrían tener una jornada laboral superior a 5 horas diarias. Los niños de entre 13 y 15 años, y las niñas de entre 14 y 17, podían ejercer una jornada laboral de hasta 8 horas diarias.
- ❖ Intentó fomentar la educación de los menores, introduciendo escuelas en las fábricas e imponiendo la obligatoriedad de que recibiesen 3 horas diarias de formación (fuera de su jornada laboral).
- ❖ La creación de jurados mixtos, con representantes de la empresa y de los obreros, para resolver la conflictividad laboral que pueda surgir entre ellos.

¹ La segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2), se elaboró por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), por la que se encuestó a un total de 49.320 empresas de 36 países (los 28 Estados Miembros más Albania, Islandia, Montenegro, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Turquía, Noruega y Suiza).

Además de la legislación estrictamente laboral, *la Ley Benot* también dio unos primeros pasos hacia la regulación de la PRL:

- ❖ Incluía la existencia de un botiquín, y en caso en que la fábrica alcanzaba un cierto volumen, también la contratación de un cirujano.
- ❖ El necesario establecimiento de unas condiciones mínimas, no sólo de sanidad y salubridad, sino también de seguridad para los trabajadores, para poner en funcionamiento cualquier fábrica, taller o mina.

Esta ley nació de la necesidad de regulación del mercado, en un contexto en el que los porcentajes de trabajo infantil en Inglaterra eran el 32.1% para los niños y el 20.4% para las niñas¹. En 1868 se publicó un informe sobre la fábrica textil más importante de toda España en la época: *La España Industrial*. Esta empresa, considerada una de más modernas y modélicas del país en aquella época, contaba en su plantilla con un 37,5% de menores².

Si *La España Industrial*, el “ejemplo a seguir” por el resto de empresarios de esa época, empleaba a un porcentaje tan elevado de trabajadores menores de edad, se puede deducir que el porcentaje era bastante más elevado en el resto de empresas.

Pese a todas las novedades legislativas de la *Ley Benot*, ésta no tuvo el efecto esperado. Las medidas planteadas se aplicaron sobre un número ínfimo de empresas, y no tuvo tantos resultados como se esperaba. Pese a ello, el contenido de esta Ley se fue incluyendo en normativas posteriores, lo que ha permitido la supervivencia de la primera ley sobre derecho laboral y prevención de riesgos laborales.

Unos años más tarde, en 1900, llega la primera Ley sobre materia preventiva en su totalidad: *La Ley sobre los Accidentes de Trabajo*, que tuvo más efectos que su predecesora. También es conocida también como la *Ley Dato*, por el Ministro de la Gobernación, Eduardo Dato, que fue quien la promulgó.

¹ “Esta era la estadística oficial, pero todo hace pensar que las cifras reales eran superiores, alcanzándose quizá un porcentaje cercano al cincuenta por ciento de menores ocupados en el mundo laboral” (RULE, *Clase obrera e industrialización*, pág. 33).

² “Aproximación al trabajo infantil en España (1832-1939)”, Guillermo Aramayona.

Las novedades más importantes de esta Ley fueron:

- ❖ Introducía por primera vez la definición de accidente laboral: *“lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*.
- ❖ La responsabilidad patronal en los mismos.
- ❖ La obligación de satisfacer una indemnización al trabajador herido.
- ❖ Asistencia médica hasta que pudiese reincorporarse en su puesto de trabajo.
- ❖ Y, en caso de que el accidente fuese mortal, el empresario estaba obligado a sufragar los gastos del sepelio.

Como se puede deducir a partir de las medidas introducidas, la Ley Dato intentaba paliar las graves consecuencias económicas que sufrían los trabajadores tras un accidente de trabajo.

Podemos afirmar que las dos anteriores leyes constituyen la base del derecho laboral y de la regulación en materia preventiva. Evidentemente, desde 1873 el entorno laboral y económico ha evolucionado mucho, como también lo ha hecho la normativa en materia preventiva. A continuación se analizará en qué situación se encuentra actualmente. El análisis comienza con la norma suprema en nuestro ordenamiento jurídico: la Constitución Española.

El Art. 40.2 CE establece que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

Este Artículo se encuadra dentro del Capítulo III del Título I de la CE, es decir, es uno *“de los principios rectores de la política social y económica”*.

En el Capítulo IV del Título I de la CE, *“de las garantías de las libertades y derechos fundamentales”*, encontramos el Art. 53.3 que establece que: *“el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo*

podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen”.

Por tanto, está claro que el Capítulo Tercero no versa sobre derechos reales, sino sobre “principios” que cumplen una función orientativa de la política legislativa que deben seguir los poderes públicos. Y como consecuencia, no son principios que gocen de una aplicación directa, es decir, no pueden ser alegados ante los Tribunales Ordinarios si no hay una normativa que los desarrolle. Por tanto, en virtud de este Art. 53.3, el ordenamiento español necesitaba una Ley que desarrollase la PRL.

Teniendo en cuenta este mandato constitucional y el acervo comunitario de aplicación, el legislador elaboró la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es la principal norma de referencia en esta materia en nuestro país.

Esta Ley establece el marco general dentro del cual se tienen que desarrollar las diferentes actividades preventivas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y orientarlas a niveles cada vez más bajos de siniestralidad.

Como país miembro de la UE, evidentemente nuestra normativa en PRL tiene que elaborarse de acuerdo a lo dispuesto en la legislación europea. Precisamente nuestra presencia en la UE es la impulsora de la creación de normas sobre PRL en España, puesto que ya desde el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957, en su Art. 118, se protegía a los trabajadores “*contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales*”. Asimismo, este artículo diseñaba también una estrecha colaboración entre los Estados Miembros en esta materia.

Posteriormente, el Tratado de la UE legislaba los contenidos mínimos en materia de prevención que deberían transponerse al ordenamiento jurídico de los Estados Miembros.

Como consecuencia de lo dispuesto en los dos anteriores Tratados, se han ido elaborando un amplio acervo comunitario en cuanto a la PRL. Una de las directivas más significativas es, sin duda, la 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Nuestra LPRL traspone al derecho español lo dispuesto en la

citada Directiva, así como otras de especial importancia como las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes, y al tratamiento de las relaciones de trabajo de duración determinada o en empresas de trabajo temporal, respectivamente.

Por todo lo expuesto, se puede afirmar que el mandato constitucional del Art. 40.2 CE y el acervo jurídico comunitario, constituyen el pilar sobre el que se asienta la LPRL.

Centrando el análisis teórico en el sector de la construcción, las leyes más importantes en materia preventiva son:

Tabla 4.2.1: Normativa preventiva específica del sector de la Construcción

NORMA LEGAL
Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles
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 ¹ .
Convenio nº 62 de la OIT, de 23 de junio de 1937, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación ²
Orden de 31 de marzo de 1967 por la que se aprueba la “Instrucción para proyecto, construcción y explotación de grandes presas”
Convenio nº 148 de la OIT, relativo al medio ambiente de trabajo, de 20 de junio de 1977 ³
Convenio nº 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981 ⁴
Orden de 31 de agosto de 1987 sobre señalización, balizamiento, defensa, limpieza y terminación de obras fijas en vías fuera de poblado
Real Decreto 1630/1992, de 29 de diciembre, por el que se dictan disposiciones para la libre circulación de productos de construcción, en aplicación de la Directiva 89/106/CEE
Orden de 12 de marzo de 1996 por la que se aprueba el Reglamento Técnico sobre Seguridad de Presas y Embalses

¹ Transpone al Derecho Español la Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio.

Desarrollada por la Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción*.

² Ratificado por España el 12 de junio de 1958.

³ Ratificado por España el 24 de noviembre de 1980.

⁴ Ratificado por España el 26 de julio de 1985.

Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo ¹
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 ²
Real Decreto 487/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares para los trabajadores. ³
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 ⁴
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 (y RD 1407/92) ⁵
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. ⁶
Real Decreto 374/2001, de 6 de Abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo ⁷
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. ⁸
Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo ⁹
Real Decreto 286/2006, de 10 de Marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relaciones con la exposición al ruido. ¹⁰
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 ¹¹
Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto ¹²
Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo ¹³
Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre ¹

¹ Guía Técnica : *Sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.*

² Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.*

³ Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.*

⁴ Guía técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.*

⁵ Guía Técnica: *Para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.*

⁶ Guía Técnica : *Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo.*

⁷ Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes químicos presentes en los lugares de trabajo.*

⁸ Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico.*

⁹ Guía Técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.*

¹⁰ Guía técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido.*

¹¹ Guía técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al amianto.*

¹² Desarrolla la anterior Ley 32/2006.

¹³ Modifica el anterior Real Decreto 1109/2007.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero ²
Ley 32/2006, de 18 de Octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción
Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas ³
Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción
Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de PRL, así como sobre el Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción.

¹ Modifica el anterior Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, en materia de trabajos temporales en altura.

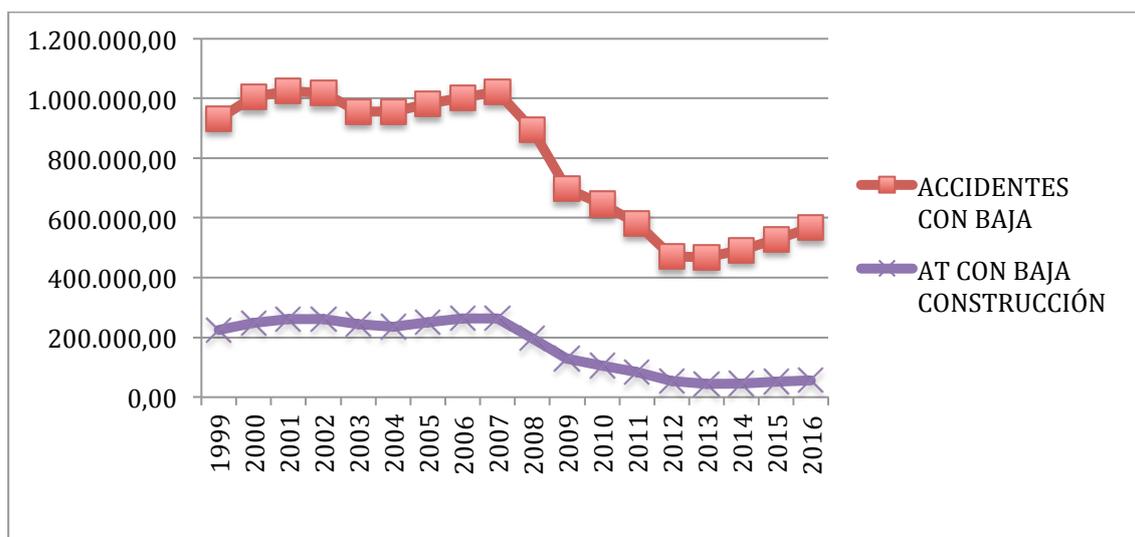
² Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

³ Guía técnica: *Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas.*

4.3. LA PEVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD

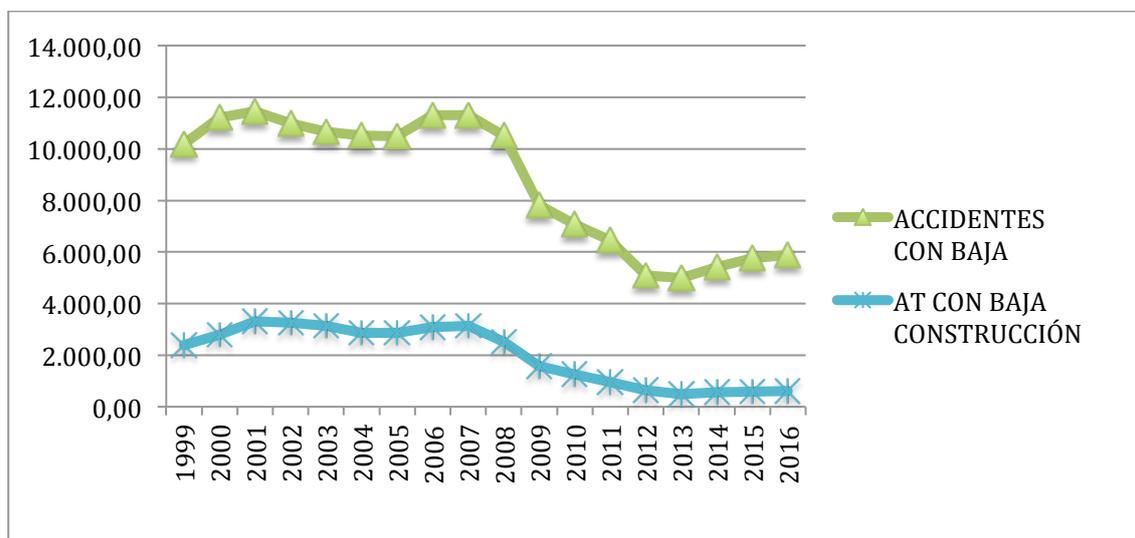
Tras detallar la legislación más importante sobre PRL, sería interesante analizar el nivel de siniestralidad en España. La siguiente tabla detalla el número total de accidentes de trabajo y la evolución de los mismos desde el año 1999 hasta el 2015¹:

Gráfico 4.3.1. Evolución Accidentes de Trabajo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 4.3.2. Evolución Accidentes de Trabajo en Cantabria

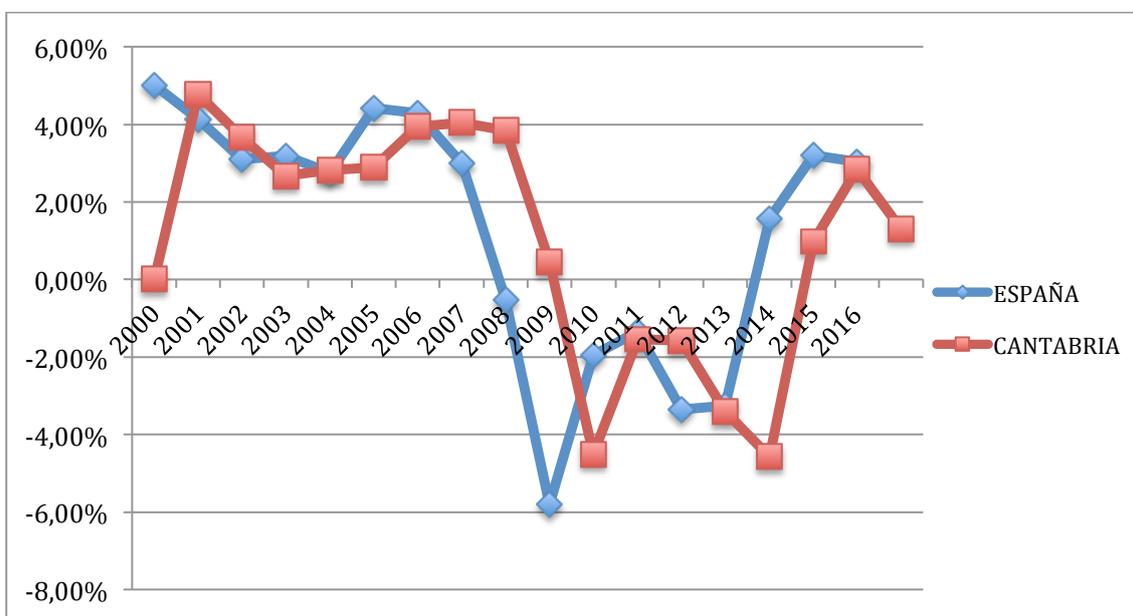


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

¹ Se han tomado estos años de referencia ya que la base de datos accesible del Ministerio de Empleo y Seguridad Social no ofrece referencias de años anteriores a 1999. Los datos disponibles a partir de 2003 no muestran las cifras de los accidentes de trabajo sin baja. Por lo que a partir de ese año, sólo aparecen los accidentes de trabajo con baja.

Como se puede observar en los anteriores gráficos, la siniestralidad tuvo sus puntos más álgidos en los años 2001 y 2007, y comenzó a disminuir progresivamente a partir del 2007. En concreto, en España se ha registrado desde 2007 hasta 2015 una disminución del 45%, y un 48% en Cantabria. Y en lo referente al sector de la construcción, en España se ha producido una disminución del 79% a nivel Estatal y un 81% en Cantabria. ¿Porqué se han producido esos cambios? Para poder responder a esta pregunta, resulta necesario elaborar un gráfico que muestre la evolución de la Afiliación Media a la Seguridad Social desde el año 1999 al 2016. Con ella se podrá comprobar si la variación de la siniestralidad coincide también con una variación similar en el número de afiliados a la SS, o si se debe solamente a criterios relacionados con la PRL.

Gráfico 4.3.3. Evolución Afiliación Media a la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Se puede deducir que el único periodo en el que la variación de la siniestralidad no va ligada a una variación de la afiliación en el mismo sentido, es el intervalo de tiempo comprendido entre 2002 y 2003.

En el resto de años, no se ve una clara incidencia de las políticas de prevención de riesgos laborales, porque cuando se aumenta o reduce la afiliación, la siniestralidad varía en el mismo sentido. Es decir, al haber más trabajadores afiliados a la Seguridad Social, hay un mayor número de accidentes de trabajo.

El periodo que abarca desde el año 2008 al 2013, es el intervalo en que más se reduce la siniestralidad, pero también es cuando más se reduce la afiliación a la Seguridad Social. La conclusión que puede extraerse de los datos mostrados en los gráficos anteriores, es que la siniestralidad no se ha reducido o aumentado en esos intervalos de tiempo porque haya empeorado o mejorado la gestión de la PRL; sino simplemente porque al reducirse o aumentar el número de trabajadores en activo, se reduce o aumenta también el número de trabajadores expuestos a riesgos laborales, y por tanto también la siniestralidad.

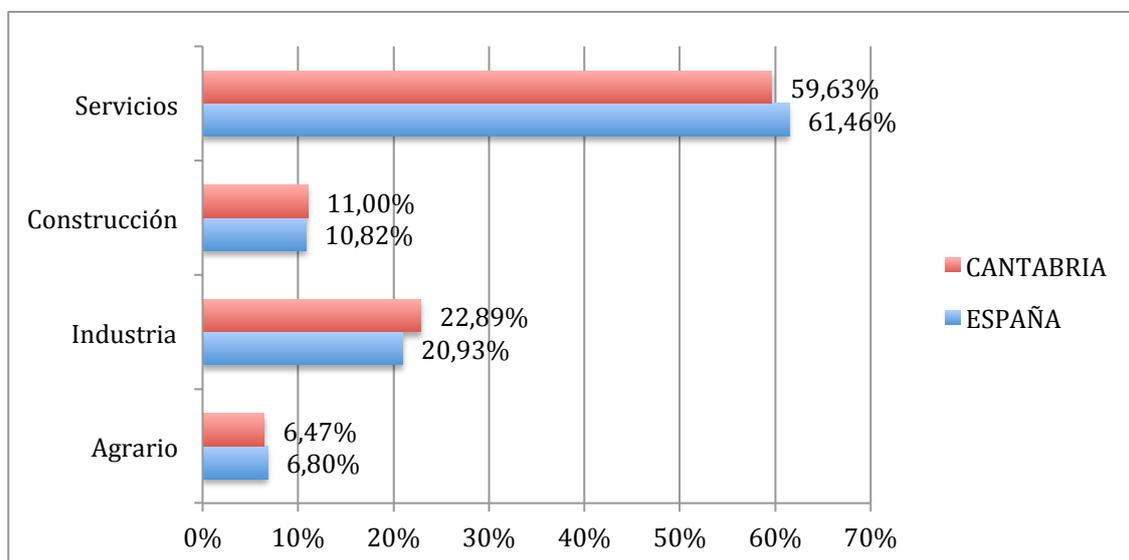
Estas variaciones podrían fundamentarse en los siguientes hechos:

- ❖ El aumento de la afiliación media se acentúa sobre todo en el periodo del 2005 al 2007, es decir, cuando el conocido “*boom de la construcción*” está en su punto más álgido, justo antes de explotar la burbuja inmobiliaria.
- ❖ Asimismo, se puede observar que en los peores años de la crisis económica posterior (del 2008 al 2013), la afiliación ha ido cayendo significativamente. Esto se corresponde con el aumento de la tasa de desempleo acaecida los últimos años¹.
- ❖ La reducción de la siniestralidad desde el 2008 ha sido mucho mayor que la bajada de la afiliación media en el mismo periodo. Esto puede deberse a que uno de los sectores más castigados por la crisis económica ha sido la construcción, que también es, por la naturaleza de sus trabajos, uno de los que más siniestralidad presenta (como se verá más adelante).

¹ Según datos procedentes del INE, la tasa de desempleo en el periodo comprendido entre 2008 y 2013, evolucionó desde un 9,60% a un 25,73%.

En cuanto a los datos de siniestralidad por sectores de actividad, en el siguiente gráfico se puede observar cómo se distribuye la cifra de accidentes para el año 2016, y las comparaciones entre España y ésta Comunidad Autónoma:

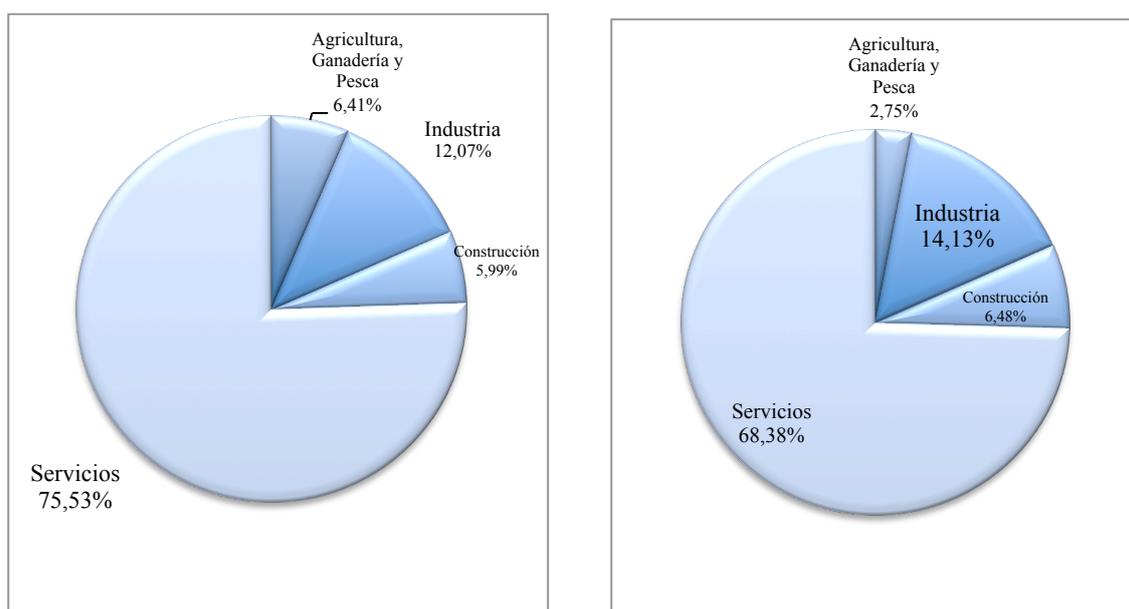
Gráfico 4.3.4. Distribución por sectores de los Accidentes de Trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la página web de la Seguridad Social.

Se puede observar que el sector servicios es el que más siniestralidad sufre, pero también porque es el que más afiliación presenta, como se puede comprobar a continuación:

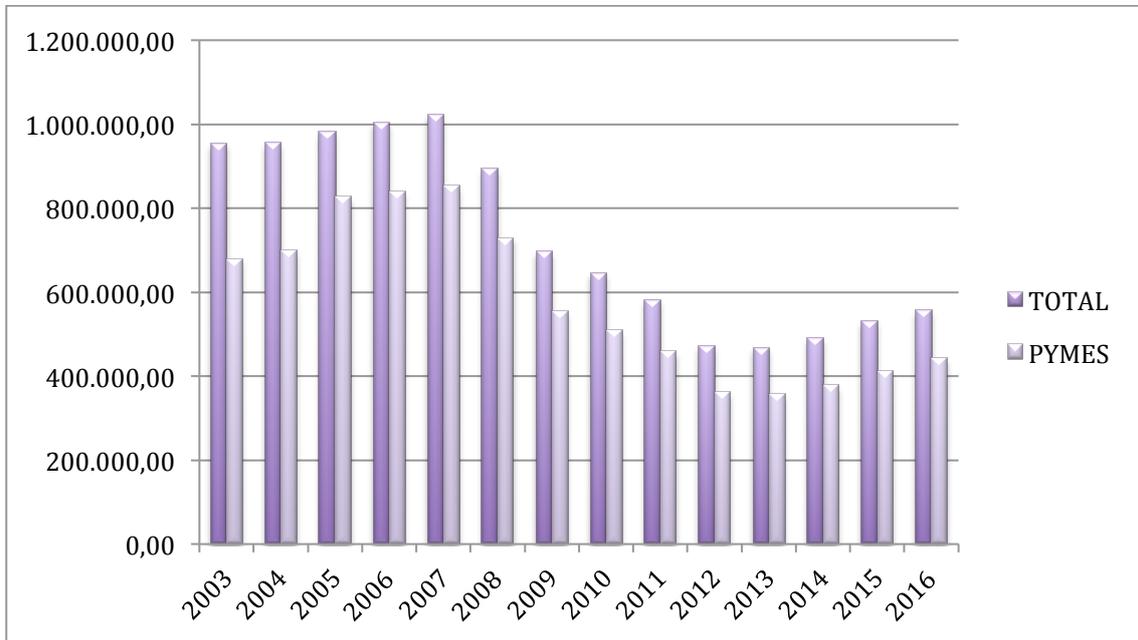
Gráfico 4.3.5.: Distribución de la afiliación por sectores en España y en Cantabria



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la página web de la Seguridad Social

En cuanto a las estadísticas del número de accidentes producidos en las PYMES sobre el total de los mismos, la siguiente tabla puede servir de ayuda:

Gráfico 4.3.6 Porcentaje de AT en PYMES Sobre el Total de Accidentes de Trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como puede observarse, resulta de gran importancia analizar y reducir la siniestralidad en las PYMES, puesto que representan una media del 78,68% de los accidentes laborales de España.

4.3.1. Factores que influyen en la Siniestralidad Laboral

En este apartado se relacionan aquellos factores que contribuyen a la Siniestralidad Laboral:

4.3.1.1. Cultura Preventiva

En la exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se recoge “*el propósito de fomentar una autentica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos*”.

Este precepto legal pretende inculcar la Prevención de Riesgos Laborales en todas las etapas educativas. Si se educa en PRL a las futuras generaciones desde que comienzan su desarrollo educativo, cuando comiencen su vida profesional estarán concienciados de la importancia de una buena gestión de PRL.

Pero la cultura preventiva debe integrarse también completamente en toda la empresa, debe estar presente en todos los departamentos y en toda la escala jerárquica. Los empresarios y directivos tienen que implicarse en la correcta implantación de la política preventiva, pero no son los únicos. Los trabajadores tienen que esforzarse en ejecutar sus tareas de acuerdo a lo dispuesto en el Plan de Prevención, así como también deben informar de los defectos de dicha política y exigir las mejoras que resulten necesarias.

La Encuesta ESENER-2 apunta también en la misma dirección, señalando la necesidad de que los trabajadores se involucren en la gestión de la Seguridad y Salud de los trabajadores, para que ésta sea un éxito¹.

¹ Encuesta ESENER-2, página 15.

4.3.1.2. Temporalidad y elevada rotación en el empleo

En un mercado de trabajo en el que el 90,24% de los nuevos contratos celebrados en Febrero de 2017 fueron temporales¹, la Prevención de Riesgos Laborales se encuentra con otro obstáculo más, los contratos temporales y la consecuente elevada rotación en el empleo.

El Art. 28.1 de la LPRL dispone que:

“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinadas, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.”

Pero pese a este precepto legal, cuando un trabajador va a desempeñar unas tareas solamente por unos meses, semanas o incluso días, la conciencia sobre los riesgos que conllevan esas tareas es aún menor que otro trabajador con las mismas tareas y con un contrato indefinido. En la práctica, al menos en cuanto a formación, estos trabajadores indefinidos están más protegidos que los trabajadores temporales.

Es una práctica errónea, puesto que realmente los trabajadores temporales corren el mismo riesgo de sufrir un accidente laboral que los trabajadores indefinidos.

¹ Fuente: Datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal: *Contratos totales, indefinidos y temporales por provincias y comunidades autónomas. Datos anuales. Junio 2017.*

4.3.1.3. Contratación a través de empresas de trabajo temporal

Muy ligada a estos dos anteriores factores, se encuentra la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

El Art. 28.5 LPRL dispone que:

“En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas”.

Se desprende por tanto de este artículo que la empresa usuaria¹ es la responsable de formar e informar sobre los riesgos laborales.

En la empresa usuaria, tanto los trabajadores contratados a través de una ETT, como los contratados directamente por ella, se enfrentan a los mismos riesgos laborales en el desempeño de sus tareas. Y además, es dicha empresa quién, como fruto de su actividad preventiva y su plan de prevención, conoce los riesgos laborales a los que se enfrentan sus trabajadores.

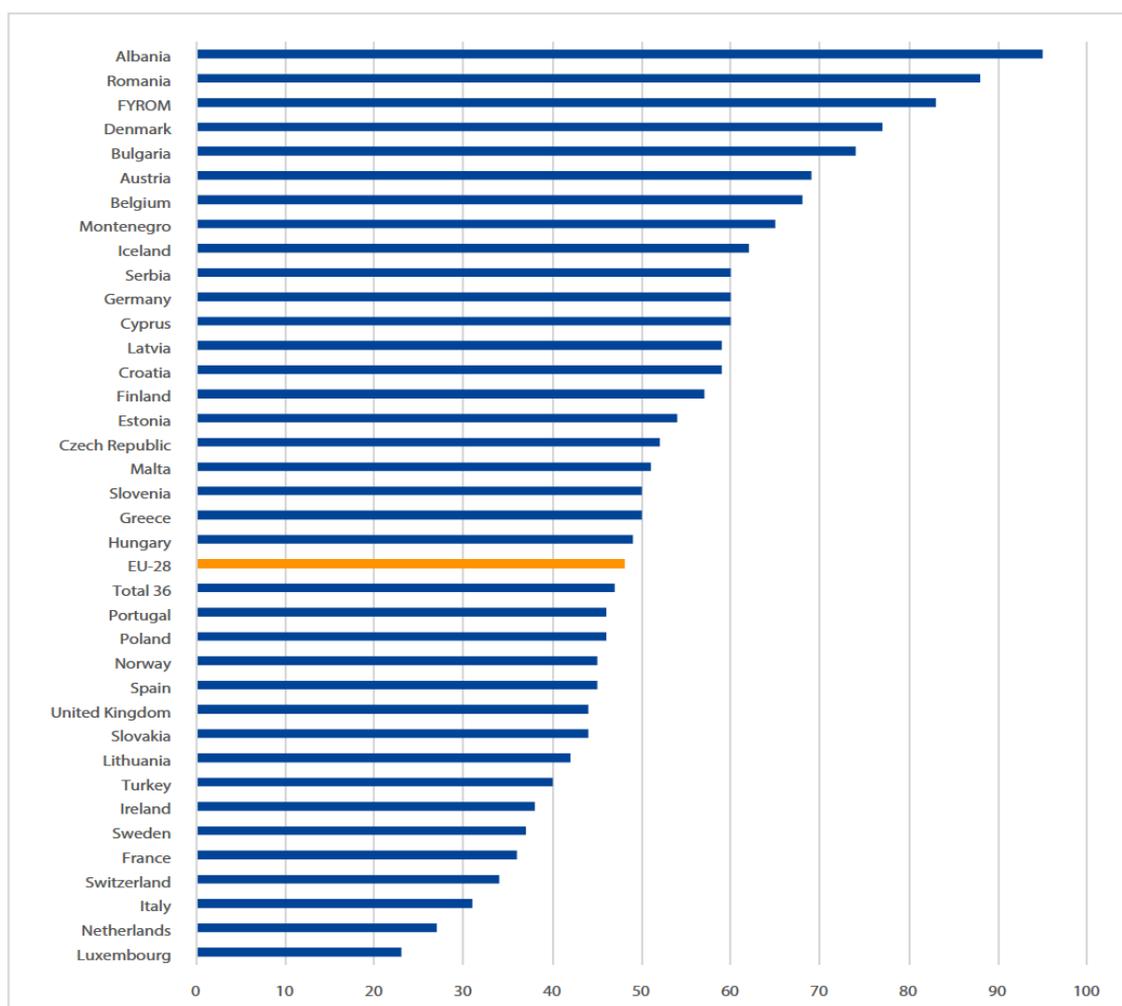
Por tanto, es lógico que sea ella la responsable de asegurarse de que todos sus trabajadores, independientemente de con quién hayan formalizado su contrato de trabajo, adquieran los mismos derechos en cuanto a formación y vigilancia de la salud.

¹ El término empresa usuaria hace referencia a aquella empresa en la que el trabajador va a prestar sus servicios. Así se deduce de la definición que hace de este término el Art. 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresa de trabajo temporal: *“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.*

4.3.1.4. Inspección de trabajo

La siguiente ilustración de la Encuesta ESENER-2 ofrece el porcentaje de empresas por cada país de la UE que ha recibido visitas de la Inspección de Trabajo en los 3 años anteriores a la Encuesta (2011-2013).

Ilustración 4.3.1.1: Visitas de la Inspección de Trabajo



Fuente: Encuesta ESENER-2, pág. 38

En la ilustración anterior se puede observar que España es el duodécimo país que menos visitas ha registrado en el periodo señalado.

Además, esta publicación, explica que la labor inspectora no sólo sirve para castigar las malas conductas, si no también para informar sobre ellas y prevenir. ESENER-2 demuestra que los países en los que las empresas registran más visitas de la Inspección, también son aquellos que hacen un mayor uso de la información proporcionada por la

Inspección¹.

Respecto a las sanciones de la Inspección de Trabajo, evidentemente tienen también un efecto en la reducción de la siniestralidad. La encuesta ESENER-2 revela que para el 79% de las empresas consultadas, uno de los principales motivos por los que desarrollan una política preventiva es evitar las sanciones de la Inspección de Trabajo². Pero lo deseable es que no haga falta llegar a ellas, porque actúan a posteriori. Es decir, las sanciones aparecen cuando ya se ha producido el accidente, cuando se ha detectado una falta o mal uso de las medidas preventivas, etc.. Por tanto se debe luchar porque cada vez las sanciones de la Inspección de Trabajo sean menos necesarias.

Para hacer una referencia a la actualidad, en el siguiente apartado (Costes de la siniestralidad laboral) se hará un estudio más exhaustivo de las sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo en el último año.

4.3.1.5. Jornadas más extensas de lo permitido

En el escenario laboral actual, es una práctica muy extendida que un trabajador alargue su jornada laboral. Sin entrar en la ilegalidad de estas acciones, también tienen un grave impacto en la PRL.

El desempeño de tareas, la evaluación de sus riesgos y su prevención, están ajustados a una jornada laboral marcada por la Ley. Entonces, ¿tiene alguna consecuencia que se aumenten esas horas de trabajo?. Evidentemente, cuantas más horas trabajas, más decae tu capacidad para trabajar óptimamente y por tanto, eres más propenso a sufrir accidentes laborales. Esto aumenta, aún más si cabe, en sectores como la industria o la construcción, en que los trabajos suelen ser repetitivos y requerir esfuerzos físicos, lo que conlleva al agotamiento físico y la pérdida paulatina de concentración a medida que pasan las horas de trabajo. Pérdida de concentración que, evidentemente, puede desembocar en un accidente laboral.

¹ ESENER-2, Pag. 37

² ESENER-2, Pag. 62

4.3.1.6. Uso inadecuado de EPI'S, locales, instalaciones y equipos

Además de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, muchas son las disposiciones legales que se encargan de regular la adecuada utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI's)¹, de los medios materiales usados en el desempeño de las tareas² o de los locales de trabajo³.

Una vez que el plan de prevención identifica los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores, se debe diseñar una política preventiva contra los mismos. Si no es posible eliminarlos completamente, deben establecerse medidas de protección contra esos riesgos (como por ejemplo las gafas que utilizan los soldadores para protegerse de las virutas; la señal que indica que se debe usar obligatoriamente protección para el oído al entrar en una zona con alta exposición al ruido, etc..)

Todas estas medidas son fundamentales en la reducción de la siniestralidad. Si no se utilizan adecuadamente los EPI's o los locales no se acondicionan como debieran, no habrá ninguna barrera de protección entre los riesgos laborales y los trabajadores; quedando por tanto expuestos a todos los potenciales riesgos, y fracasando la política de prevención de riesgos laborales.

Uno de los factores clave en la adecuada utilización de todas estas medidas, es la formación e información de las mismas a los trabajadores, que se desarrolla en el siguiente apartado.

¹ Como por ejemplo: 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; el Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 de junio de 1981, etc...

² Como por ejemplo: 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 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, etc...

³ Como por ejemplo: 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 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, etc...

4.3.1.7. Falta o escasa formación en materia de Riesgos Laborales

Fruto de la investigación sobre la situación de la PRL en España, se ha hecho visible una posible deficiencia en el sistema preventivo, reclamada por muchos profesionales: el sistema de formación en PRL.

La Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como desarrolla en su exposición de motivos, se propone fomentar una cultura preventiva. Es evidente que para que la gestión e integración de la PRL en la empresa cumpla sus objetivos, los trabajadores deben estar debidamente formados e informados sobre los riesgos laborales inherentes su puesto de trabajo, y cómo prevenirlos y evitarlos.

Por ello, dicha Ley dedica su Art. 19 a la formación en materia preventiva. Obliga al empresario a *“garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en 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”*.

A continuación se desgana la anterior definición, analizando las críticas hacia la formación de los trabajadores y sus consecuencias legales:

- ❖ Realmente no se concibe como una oportunidad de conocer los riesgos a los que te enfrentas en tu trabajo, aprender de ellos y poder prevenirse adecuadamente. Sino como una jornada obligatoria a la que hay que acudir porque el legislador así lo ha querido, pero sin obtener nada provechoso de ella. Quizás el problema esté en la manera de impartirlos y en los contenidos. Muchas veces son cursos con contenidos muy teóricos y ninguno práctico, que no motivan a los asistentes a involucrarse y aprovechar la formación. Esta crítica no coincidiría con la LPRL, con la obligación de que debe ser una formación teórica y práctica.

- ❖ Siguiendo con la anterior obligación, otro obstáculo es la formación a distancia. Sería interesante estudiar si debe permitirse que los cursos de PRL, debido a su evidente importancia, se impartan parcial o totalmente en la modalidad a distancia. La concentración y el aprovechamiento de los contenidos puede ser inferior en la modalidad a distancia que en la presencial.

- ❖ La formación debe ser *suficiente y adecuada*: tan perjudicial puede ser la falta formativa en los riesgos laborales a los que te expones por escasez de tiempo, como la “sobre formación”. Una acción formativa sobre contenidos técnicos y legales demasiado larga, probablemente conlleve a la falta de concentración de los trabajadores, haciendo que pierdan contenidos importantes.

- ❖ La formación no sólo se debe impartir en el momento de la contratación, si no que debe ser una formación continua, en la que se vayan incluyendo los nuevos que puedan surgir. Sobre todo, si nos encontramos ante cambios productivos, introducción de nuevas tecnologías, etc... es decir, cualquier cambio que pueda introducir un nuevo riesgo laboral debe ser evaluado y el trabajador formado sobre el.

4.3.2 Costes de la Siniestralidad Laboral

En un informe realizado por Comisiones Obreras (CC.OO.) en 2004, se estimó que el coste de los accidentes laborales en España ascendió a 11.988 millones de euros en 2002, lo que equivalía a un 1,72% del PIB de ese año.

Y un estudio llevado a cabo por AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo) afirma que en 2008 el coste total por accidentes de trabajo y enfermedad profesionales soportado por las empresas fue de 23.500 millones de €, lo que equivalía aproximadamente al 2,3% del PIB.

Por último, un estudio realizado por el Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL), establece que la inversión en PRL es 30 veces menor que el coste que conlleva para los empresarios un siniestro laboral. Es más, determina que el coste total medio de un accidente leve es de 732€ (con un coste de medidas preventivas de 47€) y, en el caso de accidentes de mayor gravedad, de 24.828€ (frente a los 517€ de las medidas de prevención que hubiesen evitado el accidente).

Muchas veces los costes reales de los accidentes son más elevados que lo que en realidad se piensa, puesto que hay muchos costes indirectos que, por desconocimiento o por la dificultad que conlleva, no se tienen en cuenta.

El pasado 3 de Mayo el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo organizó una jornada de formación que versaba sobre: *“La siniestralidad laboral: del liderazgo empresarial al coste de la no prevención”*. En dicha jornada, uno de los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de Fraternidad-Muprespa, Ricardo Alonso Martínez, ahondó en la valoración económica de los accidentes y los costes de la no prevención.

Por una parte, hay que valorar los costes económicos en los que se incurre cuando se produce un accidente:

Costes económicos para la empresa:

- ❖ Sueldos, salarios y pago de seguros sociales del trabajador accidentado en el día en que se produce el accidente.
- ❖ Cotizaciones sociales del trabajador accidente durante la duración de su baja.
- ❖ Pérdidas de horas de trabajo del accidentado y de sus compañeros (ya que al producirse un accidente, normalmente los demás trabajadores paralizan su actividad para poder asistir al accidentado).
- ❖ Costes derivados de mantener la producción a los mismos niveles: horas extras de los compañeros, costes derivados de la selección y formación del trabajador sustituto del accidentado,...
- ❖ Costes de investigación de las causas del accidente.
- ❖ Costes de honorarios profesionales: abogados, procuradores, técnicos especializados,...
- ❖ Reclamaciones de los clientes ante incumplimientos contractuales por posibles retrasos tras un accidente laboral.
- ❖ Costes de daños materiales: valoración económica de los daños producidos sobre los bienes en el accidente, o por productos que no se hayan podido fabricar.
- ❖ Responsabilidad administrativa:
 - Sanciones e infracciones de la Administración. Las cuantías de las sanciones administrativas varían de acuerdo al siguiente baremo:
 - Leves: de 30 a 1.500€
 - Graves: de 1.500 a 30.001€
 - Muy graves: 30.001 a 600.024€

En la siguiente ilustración se reflejan las sanciones impuestas a las empresas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el año 2015. Los datos están desagregados por Comunidades Autónomas. El importe total de las sanciones propuestas a nivel estatal fue 310.299.394,64 €, y en Cantabria 3.451.866,64€. Y dichas sanciones afectaron a 533.373 trabajadores en España y a 5.361 trabajadores en Cantabria.

Ilustración 4.3.2.1.: Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Enero-Diciembre 2015

COMUNIDAD AUTONOMA	ORDENES DE SERVICIO FINALIZADAS	INFRACCIONES EN ACTA Y REQUERIMIENTOS A LA ADMINISTRACION	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES
ANDALUCIA	95.295	17.825	61.415.168,62 €	74.625
ARAGON	17.408	2.614	8.224.806,14 €	12.335
ASTURIAS	10.905	1.405	5.405.996,44 €	5.129
ILLES BALEARS	17.716	2.352	10.125.701,20 €	9.416
CANARIAS	25.843	4.763	15.806.761,04 €	22.755
CANTABRIA	7.185	1.115	3.451.866,64 €	5.361
CASTILLA-LA MANCHA	24.070	4.720	22.262.846,85 €	11.017
CASTILLA-LEON	46.400	4.846	13.248.526,52 €	13.721
CATALUÑA	65.508	10.157	38.168.254,83 €	79.694
EXTREMADURA	19.877	7.137	9.293.094,19 €	11.911
GALICIA	33.473	4.362	15.614.921,71 €	17.572
MADRID	54.574	7.725	38.791.256,01 €	160.128
MURCIA	15.994	3.131	12.254.103,42 €	20.859
NAVARRA	8.507	1.017	3.608.044,55 €	2.269
PAIS VASCO	22.806	2.095	7.889.089,39 €	6.354
RIOJA LA	3.399	540	1.665.063,30 €	2.326
COMUNIDAD VALENCIANA	54.663	10.732	39.840.810,86 €	76.249
CEUTA	1.453	285	807.766,97 €	754
MELILLA	1.460	230	1.033.459,96 €	299
DIRECCION ESPECIAL	813	17	1.391.856,00 €	599
NACIONAL	527.349	87.068	310.299.394,64 €	533.373

Fuente: *Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (MEYSS)*

- Paralización de los trabajos (Art. 44 LPRL)
- Suspensión temporal o cierre del centro de trabajo (Art. 53 LPRL)
- Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración (Art. 54 LPRL).

❖ Responsabilidad en materia de Seguridad Social:

- Recargo de prestaciones a la SS: incremento desde un 30% al 50% de la prestación económica derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, reconocida por faltas de medidas de seguridad (actual Art. 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS).
- Posibles pérdidas bonificaciones de la Seguridad Social (Bonus 5% cotización por contingencias profesionales el primer año, y el 10% los siguientes).

❖ Responsabilidad civil:

- Responsabilidad civil derivada del delito: el Art. 116 Código Penal establece que *“toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios”*.
- Responsabilidad civil contractual: según lo dispuesto en el Art. 1101 del Código Civil, *“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.”* Es decir, si el accidente laboral se hubiese producido como consecuencia del incumplimiento de una obligación contractual, el empresario tendría que hacer frente a una indemnización.
- Y por último, la responsabilidad civil extracontractual: es la responsabilidad que nace por la producción de un daño por la acción y omisión culposa, sin existir relación contractual. Según lo dispuesto en el Art. 1902 del CC: *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”*

Costes económicos para la sociedad:

En la siguiente tabla se especifican las cuantías que gasta la sociedad en pensiones por accidente de trabajo y enfermedad profesionales:

Tabla 4.3.2.1: Cuantía de Pensiones por AT y EP en España

IP		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de Familiares		TOTAL PENSIONES	
Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media
96.265,00	1.090,98	62.328,00	1.377,67	69.494,00	882,33	14.006,00	532,13	894,00	972,00	242.987,00	1.084,62

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹

Por tanto, el importe aproximado de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, con los datos de Julio de 2017 sería:

Nº de pensiones*Importe medio de las pensiones*12 meses

$$242.987*1.084,62*12 \text{ meses} = \mathbf{3.162.582.719,28 \text{ €}}$$

¹ Fuente: Pensiones contributivas a la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

En Cantabria, las cuantías en pensiones serían las siguientes:

Tabla 4.2.2.2: Número de Pensiones por AT y EP Cantabria

IP		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de Familiares		TOTAL PENSIONES	
Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media	Número	P. media
1.538,00	1.130,57	1.164,00	1.200,55	1.135,00	825,13	198,00	539,72	13,00	859,27	4.048,00	1.023,95

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹

Según estos datos, el importe aproximado de las pensiones surgidas a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en Cantabria, a Julio de 2017 sería:

Nº de pensiones*Importe medio de las pensiones*12 meses

$$4.048 * 1.023,95 * 12 \text{ meses} = \mathbf{49.739.152,32 \text{ €}}$$

¹ Fuente AT: Pensiones en vigor a 1 de Julio de 2017, *Accidentes de Trabajo*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Fuente EP: Pensiones en vigor a 1 de Julio de 2017, *Enfermedades Profesionales*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Costes económicos para el accidentado:

El coste económico que conlleva un accidente de trabajo para el trabajador es la reducción del salario. Cuando un trabajador se encuentra de baja, recibe el 75% de la Base Reguladora desde el 1º día de la baja (salvo que exista algún complemento por convenio colectivo que aumente dicho porcentaje). Teniendo en cuenta que la duración media de los procesos de baja es 38,13 días en España y 50,16¹ en Cantabria, esta disminución del salario puede significar una reducción muy significativa de los ingresos del trabajador.

En el siguiente cuadro se resumen las indemnizaciones y las cuantías de la pensión que recibiría el trabajador accidentado en caso de que sufriese una incapacidad permanente:

Ilustración 4.3.2.2: Cuantías Incapacidades

INCAPACIDAD PERMANENTE		
I.P. Parcial	Disminución superior al 33%	24 mensualidades
I.P. Total	Inhabilitación para seguir con su profesión	55% base reguladora (<55 años). 75% base reguladora (>55 años)
I.P. Absoluta	Inhabilitación para cualquier profesión	100 % base reguladora
Gran Invalidez	Necesaria asistencia de otra persona	100 % base reguladora, + 50% para pagar a la persona que le atiende.

Fuente: Presentación Ricardo Alonso Martínez, Jornada ICAST

¹ Fuente: *Agregado del Sistema, Incapacidad Temporal, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Mayo 2017.

Costes Humanos:

- ❖ Dolor y sufrimiento: evidentemente, tras un accidente laboral, el trabajador sufre las consecuencias del mismo, ya sean daños físicos o psicológicos.
- ❖ Invalidez o muerte: estas son las peores consecuencias de la siniestralidad laboral. Evidentemente, no hay indemnizaciones suficientes que puedan paliar la pérdida de una vida humana o de su íntegra capacidad física o psíquica.
- ❖ Pérdida de la experiencia: cuando un trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo tras una baja laboral larga, puede resultarle difícil acostumbrarse nuevamente a sus funciones, o incluso puede que haya nuevos procedimientos que tiene que aprender, etc...

4.4. SOLUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN

Ante los altos niveles de siniestralidad, la administración ha desarrollado diferentes actuaciones a lo largo de estos últimos años. Entre ellas, la estrategia 2007-2012 y la estrategia 2012-2015:

1) ESTRATEGIA 2007-2012

El 29 de junio de 2007, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2007-2012. Este documento surgió como resultado del diálogo social, entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la Administración. Y surgió con dos objetivos generales: *“por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello a los valores medios de la Unión Europea; de otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo¹”*.

Para lograr los anteriores objetivos generales, en esta EESST se marcó unos objetivos operativos:

1) Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

Por dedicarse el primer objetivo al tema del presente trabajo, se entiende necesario ahondar más en él. Las medidas que se proponían en la citada Estrategia en lo relativo a este objetivo fueron:

- ❖ Modificar (como así se hizo) el Real Decreto 337/2010, para que aquellas empresas que empleen hasta a 50 trabajadores (siempre y cuando no desarrollen actividades del Anexo I Real Decreto 39/1997) puedan realizar los documentos preventivos más laboriosos de una manera simplificada, reflejándolos en un único documento. Estos documentos son: plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

¹ Introducción Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

Esta medida estaba encaminada a que las empresas documenten la gestión de PRL de una manera más simplificada y de fácil comprensión, haciéndola así más eficaz.

Pero evidentemente, esta modificación de la ley no puede conllevar una menor protección de los trabajadores en la empresa.

Con el objetivo de facilitar la tarea a aquellos empresarios que asuman personalmente la gestión y elaboración de esta documentación, el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) elaboró una “Guía Técnica de Simplificación Documental”¹. Careciendo de carácter vinculante, esta guía es una recomendación sobre la organización y contenido mínimo que debe recoger el plan de prevención, la evaluación de los riesgos, y la planificación preventiva (lo más sintético y eficaz posible).

- ❖ Las empresas que no empleen a más de 50 trabajadores y que realicen personalmente la gestión de la PRL, no tendrán la obligación de someterse a las periódicas auditorías. Obviamente, esta medida se mantiene salvo que la autoridad laboral requiera lo contrario, ya sea porque se trate de un sector con elevada siniestralidad, porque se haya puesto de manifiesto la peligrosidad de la actividad desarrollada, o porque haya deficiencias en el sistema de prevención que así lo recomienden.

- ❖ Modificación de los supuestos en que el empresario puede asumir personalmente la actividad preventiva.

Uno de los cambios legislativos más importantes viene de la mano de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que dedica su Art. 39 a modificar la Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES.

¹ Disponible en: <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/normativa/guiastecnicas/ficheros/guiasimplificaciondocumental.pdf>

En su primer párrafo se modifica el Art. 30.5, y por tanto también la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva. Dicho artículo se ha modificado en dos ocasiones desde su aprobación (por la Ley 25/2009 y la Ley 14/2013). En su primera modificación se aumentaba el número de trabajadores de 6 a 10. Posteriormente, la segunda modificación de este artículo daba la opción de la asunción personal a aquel empresario que emplease hasta a 25 trabajadores, siempre y cuando la actividad de la empresa no represente una especial peligrosidad (contenidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención), y que sólo tenga un centro de trabajo. Estos requisitos reducen significativamente la cantidad de empresas que pueden acogerse a lo dictado en este artículo, pero aún así, serían un alto porcentaje del tejido empresarial. El texto final queda redactado del siguiente modo:

“En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo” (Art. 39.1 Ley 14/2013).

Esta modificación tiene mucha trascendencia, puesto que afecta a un porcentaje muy elevado del tejido empresarial. Permite que el empresario se ahorre el sobre coste que implica que un servicio de prevención ajeno se encargue de la gestión de la prevención. Y asimismo, con esta medida aumenta el grado de implicación que el empresario tiene sobre la PRL de su empresa.

Pero esta regulación puede tener un efecto adverso, que la Ley intenta paliar. El peligro que conlleva que el empresario asuma las labores de prevención, es que no se lleven a cabo correctamente, peligrando por tanto la salud de los trabajadores.

El riesgo de esta medida reside principalmente en dos factores:

- El empresario puede no estar formado correctamente en PRL. O al menos, no tan formado y actualizado legislativamente como un servicio de prevención ajeno, puesto que al contrario que los últimos, su actividad principal no versa sobre la PRL.

La nueva regulación intenta paliar este efecto negativo cuando dice: “*tenga la capacidad necesaria*”. De acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, eso se traduce en una formación de, al menos, el nivel básico de prevención. Pero, con una formación en PRL de 60 horas de duración y sin experiencia previa, ¿puede recaer esta responsabilidad sobre el empresario?.

A parte de los contenidos esencialmente sobre materia preventiva, esta tarea requiere una elaboración demasiado compleja conceptualmente y con muchos contenidos jurídicos.

- Por otro lado, el tiempo dedicado a la gestión de la PRL por parte del empresario puede verse comprometido por su actividad habitual. Normalmente los pequeños y medianos empresarios no pueden delegar muchas de sus tareas, por lo que la carga de trabajo que soportan es muy elevada. Por ello, puede que no dispongan de todo el tiempo necesario o deseado para gestionar la PRL en su empresa.

Es importante destacar que no cabrá la asunción de la vigilancia de la salud por parte del empresario. Esta tarea debe cubrirse obligatoriamente por alguna de las modalidades preventivas contempladas legalmente (servicio de prevención ajeno o trabajadores

designados). El motivo es sencillo. Si el propio empresario fuese el que tuviese que emitir un certificado de aptitud física a uno de sus trabajadores, se podrían encontrar casos de conflictos de intereses. Y además, no se podría asegurar que el empresario utilice todos los medios y fondos en los exámenes físicos. Y evidentemente, estos deben ser exhaustivos. En un tema tan importante como la vigilancia de la salud, no se puede dejar nada al azar o mal controlado.

- ❖ Se preveían programas de actuación por parte de la Inspección de Trabajo para ayudar y asesorar a las empresas de hasta 50 trabajadores.
- ❖ Potenciar la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: este organismo es administrado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se integra dentro de una Red Europa, coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. El principal objetivo de dicha Red es *favorecer, fomentar y apoyar la cooperación y el intercambio de información y experiencias entre los miembros de la misma (EESST 2007-2012 pag.17-18)*. Asimismo, se hacía hincapié en velar porque se difunda información sobre PRL entre las PYMES.
- ❖ El INSHT se comprometía a elaborar una guía que indique a las PYMES cómo aplicar la normativa de PRL. Además, a partir de ese momento, todas las guías deberán incluir un capítulo específico con las instrucciones para su aplicación en las PYMES.
- ❖ Asimismo, aparte de las guías del Instituto, toda la normativa sobre PRL deberá incluir un informe e instrucciones sobre la aplicación en las PYME
- ❖ El Gobierno se comprometía a estudiar la posibilidad de establecer reducciones en cotizaciones a la Seguridad Social para aquellas empresas que acreditasen un índice de siniestralidad inferior al promedio del sector. Este sistema se aprobó por el Real Decreto 404/2010, de 31 de

marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Es el conocido sistema “*Bonus*”.

- ❖ Puesta en marcha un Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos de la mano del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y las CCAA, para aquellos sectores en el que se entienda necesario modernizar la maquinaria. Estos planes se han llevado a cabo en algunas Comunidades Autónomas, pero no en todo el territorio nacional¹.
- ❖ Medidas para fomentar y mejorar la protección de los trabajadores autónomos.
- ❖ Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción. Con este objetivo en mente, se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario de la Ley de Subcontratación en este sector (Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/20065, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción).
- ❖ Con el objetivo de fomentar el asesoramiento en materia preventiva a las empresas, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social lanzó una aplicación informática denominada: "prevención 10". Es un programa de apoyo y asesoramiento gratuito para las empresas.

¹ Como por ejemplo: Canarias (Orden de 8 de abril de 2009 por la que se aprueban las bases que han de regir en la concesión de subvenciones, destinadas a fomentar, en el sector de la construcción, la sustitución de determinados elementos inseguros, y se efectúa la convocatoria para el año 2009) o el País Vasco (Resolución de la Dirección General de la Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A. (SPRI), de fecha 22 de marzo de 2016 por la que se aprueba la normativa que regirá el Programa «Renove Maquinaria» 2016).

Para llevar a este programa, se han establecido dos líneas de actuación:

- La herramienta "evalua-t". Su principal objetivo es que las empresas de menos de 10 trabajadores puedan evaluar el grado de adecuación de su política de PRL a lo exigido legalmente.
- Se ha establecido también un sistema de atención telefónica llamado "STOP riesgos laborales" a través del cual los empresarios pueden formular sus dudas sobre PRL y recibir información sobre cómo gestionarla.

Asimismo, también se ha creado el Plan PREVEA, un programa de asesoramiento y ayuda para que las empresas que presenten un alto índice de siniestralidad, puedan reducirlo. La Autoridad Laboral correspondiente y la Inspección de trabajo colaboran en este programa de asesoramiento y además, se comprometen a realizar visitas planificadas a las empresas que se integren en el programa, y a no sancionarlas en aquellos supuestos o correcciones ya planificados en el programa, salvo en casos de AT y EP, y denuncia.

- 2) *Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.*
- 3) *Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo.*
- 4) *Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española*
- 5) *Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- 6) *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.*
- 7) *Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de Riesgos Laborales.*
- 8) *Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de PRL.*

2) ESTRATEGIA 2015-2020

Analizando el panorama laboral tras la Estrategia 2007-2012, es evidente que muchas profesiones tenían aún una tasa de siniestralidad más elevada de lo deseado, por lo que la Administración debía seguir trabajando para combatirla.

Al comienzo de esta Estrategia se hace incidencia en la necesidad de perseguir los mismos fines que la Estrategia 2007-2012 (no conseguidos en su totalidad), pero también en encaminar las actuaciones hacia la situación actual de las condiciones de trabajo. Evidentemente el mercado laboral no era igual en el año 2007, con una crisis económica incipiente, que en el 2015. Actualmente la crisis económica ha sumido al mercado de trabajo en una precariedad y temporalidad alarmantes¹, lo que en muchos casos deriva en una peor gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Cuando un trabajador entra en un empresa por un periodo de tiempo limitado, y más si este es corto, muchas veces no se da tanta importancia a la formación en prevención, la vigilancia de la salud, o simplemente a la identificación y explicación de los riesgos laborales en el lugar de trabajo.

Con este escenario ante sus ojos, la Estrategia 2012-2015 se marca como objetivos a cumplir los siguientes:

“Objetivos generales:

- a) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.*
- b) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.*

¹ En Junio de 2017 los contratos temporales representaron un 90,85% del total de contratos de trabajo celebrados en España, y un 93,43% de los suscritos en Cantabria.

Fuente:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/contratos_acum_provincias.pdf

Objetivos específicos:

- 1) Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.*
- 2) Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.*
- 3) Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.*
- 4) Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”.*

Evidentemente, aún no se conocen los resultados e incidencia de esta Estrategia. Será necesario esperar hasta que finalice su periodo de actuación para conocerlos.

5. CONCLUSIONES

Para finalizar este Trabajo de Fin de Grado, se redactan a continuación las consideraciones finales extraídas de la investigación sobre la Prevención de Riesgos Laborales llevada a cabo.

La materia estudiada es tan importante que incluso la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, La Constitución Española, se ocupa de regularla, obligando a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A pesar de que han pasado veintidós años desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estamos aún lejos de cumplir sus objetivos. A lo largo de estos últimos años muchos han sido los estudios, publicaciones y normas elaborados sobre la Prevención de Riesgos Laborales en nuestro país. Sin embargo, hasta ahora no han conseguido los efectos que deberían, puesto que 629 personas han perdido la vida trabajando en el año 2016¹. Esta escalofriante cifra pone de relieve la importancia del estudio de este tema.

Respecto a los datos de evolución de la siniestralidad, y teniendo en cuenta las dificultades encontradas a la hora de disponer de información cuantitativa, sería interesante elaborar y divulgar datos sobre la siniestralidad en las PYMES, para así poder hacer una comparativa y un análisis más desagregado.

Las estadísticas ponen de manifiesto que la siniestralidad laboral está más presente entre las PYMES. Principalmente debido a que hay una menor concienciación de la necesidad de una buena gestión de PRL, un menor conocimiento y entendimiento de la normativa aplicable, y una evidente escasez de recursos humanos, económicos y materiales para llevar a cabo una buena gestión preventiva. Por todo ello, y teniendo en cuenta que las PYMES representan un 99,85% del tejido empresarial de nuestro país², considero

¹ Fuente: “*Estadística de Accidentes de Trabajo*”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf

² Fuente: apartado 6.1 del presente trabajo. Página 11.

fundamental que se haga un especial hincapié en la mejora de las condiciones laborales y en la eliminación de la siniestralidad en las PYMES.

Respecto a las acciones llevadas a cabo por la Administración para paliar la siniestralidad laboral, sí es cierto que durante el periodo en el que se desarrolló la EESST 2007-2012, la siniestralidad disminuyó, (tal y como se observa en el apartado “4.3, *La PRL en la actualidad*”). Pero también hay que tener en cuenta, como ya se explicó en dicho apartado, que había muchos factores que podían explicar esa disminución de la siniestralidad. Y desde el 2013 hasta la actualidad se ha observado un ligero crecimiento de la misma. Por tanto, quizás las acciones llevadas a cabo en el marco de esta estrategia no dieron los frutos que se esperaba.

Los efectos de la EESST 2015-2020 no se pueden medir aún, puesto que no ha finalizado su periodo de actuación. Es evidentemente una buena noticia que entre sus objetivos generales haga un especial reconocimiento a las PYMES.

Gracias a la elaboración del presente trabajo y a la revisión bibliográfica que ha conllevado, he tomado mayor conciencia de que una mejor Prevención de Riesgos Laborales siempre es posible y que todo accidente de trabajo es evitable. Pero para ello hace falta el interés y la implicación de todos: del empresario, implantando una buena gestión de PRL y un programa de mejora continua, que propicie que la política preventiva evolucione. De los trabajadores, cumpliendo rigurosamente las instrucciones derivadas de esa política preventiva del empresario y exigiendo que se cumplan las obligaciones preventivas si no es así. De los poderes públicos, evaluando nuevos métodos que mejoren la PRL, y vigilando y controlando la actividad de las empresas. Y por último, de la sociedad. Está claro que la siniestralidad laboral no es un problema individual del trabajador accidentado, si no del conjunto de la sociedad. Hasta que no tomemos conciencia del verdadero problema que supone, no conseguiremos que todos los sujetos anteriormente citados se impliquen en la mejora de la PRL, y se erradique la siniestralidad laboral.

Me gustaría finalizar este trabajo académico con la siguiente reflexión: en las últimas décadas se ha debatido mucho sobre la siguiente expresión: ¿Vivir para trabajar?, o ¿trabajar para vivir?, haciendo referencia a que el trabajo se debe ver como un medio para trabajar, pero que no te debe absorber tanto hasta llegar al punto de que se convierta en tu vida. Ahora bien, después de la elaboración de este TFG me planteo otra expresión: ¿Trabajar para vivir?, o ¿Trabajar para sufrir (o incluso morir)?. Ni la sociedad, ni los poderes públicos deben consentir que los trabajadores arriesguen su salud o incluso su vida trabajando. Las relaciones laborales tienen que evolucionar hacia esta nueva sociedad y sufrir un cambio transgresor. Merecemos trabajos dignos, que nos permitan disfrutar de una calidad de vida óptima, y por supuesto, protegiendo nuestra salud física y mental en todo momento.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO MARTÍNEZ, R. 2017. *Costes de los accidentes y método Heinrich*. En: Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. *La siniestralidad laboral: del liderazgo empresarial al coste de la no prevención*. Santander. Disponible en: http://www.icasst.es/archivos/documentos_contenidos/3910_2.a.pdf
2. ARAMAYONA, G. 2011. *Aproximación al trabajo infantil en España (1832-1939)*. El blog de Guillermo Aramayona. 18 de junio de 2011. Disponible en: https://guillermoaramayona.wordpress.com/2011/06/18/trabajo_infantil/
3. ASEPEYO. 2012. *La pequeña empresa y la gestión de la prevención*. Disponible en: [http://extranet.asepeyo.es/apr/Apr0301.nsf/ficheros/SGS1304004%20Memoria%20La%20pequeña%20empresa%20y%20la%20gestión%20de%20la%20prevención%202011.pdf/\\$file/SGS1304004%20Memoria%20La%20pequeña%20em
presa%20y%20la%20gestión%20de%20la%20prevención%202011.pdf](http://extranet.asepeyo.es/apr/Apr0301.nsf/ficheros/SGS1304004%20Memoria%20La%20pequeña%20empresa%20y%20la%20gestión%20de%20la%20prevención%202011.pdf/$file/SGS1304004%20Memoria%20La%20pequeña%20empresa%20y%20la%20gestión%20de%20la%20prevención%202011.pdf)
4. ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. *Análisis de costes de Accidentes de Trabajo*. Navarra. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/E67E02E0-C4B9-4E3B-B2D5-D05666BBCF98/182526/5AnalissCostes.pdf>
5. COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) 2004. *Aproximación a los costes de la siniestralidad laboral en España*. Madrid. [Consultado: 10 de Abril de 2017]. Disponible en: <http://www.istas.net/portada/costes.pdf>
6. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. 2016. *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

7. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa. Descripción*. Disponible en: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
8. _____ . *Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica*. Disponible en: http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
9. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2007. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*. Madrid. [Consultado: 17 de Mayo de 2016]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/Doc.Estrategia%20actualizado%202011%20ultima%20modificacion.pdf
10. _____ . 2015. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. [Consulta: 14 de Junio de 2016]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
11. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Pensiones contributivas a la Seguridad Social. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/PEN/indice.htm#>
12. _____ . 2016. *Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/docs/2015/01_2015.pdf
13. _____ . 2017. *Estadística de Accidentes de Trabajo*. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf
14. _____ . 2017. *Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Agregado del sistema, Incapacidad*

- Temporal, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Disponible en:
http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Incapacidad_Temporal/IncapacidadTemporal%202017/223386
15. _____ . 2017.
Pensiones en vigor a 1 de Julio de 2017. *Accidentes de Trabajo*. Disponible en:
http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_Comunidades_Aut_nomas_y_provincias/ESTC_005365
16. _____ . 2017.
Pensiones en vigor a 1 de Julio de 2017. *Enfermedades Profesionales*.
Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_Comunidades_Aut_nomas_y_provincias/ESTC_005366
17. MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. 2017. *Cifras Pyme. Datos Mayo 2017*. [Consulta: 25 de Mayo de 2017]. Disponible en:
<http://www.ipyme.org/Publicaciones/Cifras-PYME-mayo-2017.pdf>
18. RULE, J. 1990. *Clase obrera e industrialización*. Barcelona: Critica. ISBN: 9788474234404
19. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. 2017. *Contratos totales, indefinidos y temporales por provincias y comunidades autónomas. Datos anuales. Junio 2017*. [Consulta: 14 de Julio de 2017]. Disponible en:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/contratos_acum_provincias.pdf

LEGISLACIÓN

1. ESPAÑA. 1873. Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas (“*Ley Benot*”). *Gaceta de Madrid*, 28 de julio de 1873, núm. 209, Tomo III, pp. 1193. Disponible en: <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1873/209/A01193-01193.pdf>
2. _____. 1889. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, 25 de julio de 1889, núm. 206, Tomo III, pp. 249-259. Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/1889/07/25/pdfs/A00249-00259.pdf>
3. _____. 1900. Ley de accidentes de trabajo, de 30 de enero de 1900. *Gaceta de Madrid*, 31 de Enero de 1900, núm. 31, Tomo I, pp. 363-364. Disponible en: <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>
4. _____. 1978. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
5. _____. 1994. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de junio de 1994, núm. 131, pp. 17408-17412. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/06/02/pdfs/A17408-17412.pdf>
6. _____. 1995. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
7. _____. 1995. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de noviembre de 1995, núm. 281, pp. 22987-34058. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf>

8. _____. 1997. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1997, núm. 27, pp. 3031-3045. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1997/01/31/pdfs/A03031-03045.pdf>
9. _____. 2009. Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de diciembre de 2009, núm. 308, pp. 108507-108578. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/23/pdfs/BOE-A-2009-20725.pdf>
10. _____. 2010. Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2010, núm. 71, pp. 27962-27976. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/23/pdfs/BOE-A-2010-4765.pdf>
11. _____. 2013. Ley 14/2013, de 27 de Septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de septiembre de 2013, 233, pp. 78787-78882. [Consulta: 20 de junio de 2016]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf#!>
12. _____. 2015. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103291-103519. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11724.pdf>

13. EUROPA. 1957. Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea. [Consulta: 19 de junio de 2016]. Disponible en: <http://www.ehu.es/ceinik/ingles/..%5Ctratados%5C8TRATADOSSOBRELAUNIONEUROPEA%5C81TratadosConstitutivosdelasComunidadesEuropeas%5CUUEE812ESP.pdf>

14. _____. 2003. Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. *Comisión de las Comunidades Europeas*, 20 de Mayo de 2003, L 124/36. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=ES>