

## 12 afirmaciones de prevención que quizá no sabías que son falsas

### 1. Para poder manejar una carretilla elevadora hay que tener un carnet de carretillero.

Las carretillas elevadoras, mientras circulen en espacios privados, no se consideran vehículos afectos al código de circulación vial, por tanto no es necesario que estén matriculadas ni que pasen ITV ni tampoco que los conductores de las mismas tengan que tener carnet alguno de conducir expedido por la DGT. Desde el ámbito laboral tampoco existe un carnet específico oficial para poder manejar carretillas elevadoras. Éstas se han de considerar equipos de trabajo y los trabajadores que hayan de utilizarlas han de recibir la **formación e información adecuada** al igual que en cualquier otro puesto de trabajo y con otros equipos de trabajo. Por tanto, la formación necesaria para poder manejar una carretilla es la regulada en la LPRL de acuerdo a su artículo 19 como formación del puesto de trabajo, no existe una formación ni acreditación especial diferente para poder conducir una carretilla elevadora.

Si que es cierto que algunas entidades que imparten formación en el manejo de carretillas elevadoras (servicios de prevención, proveedores de carretillas...), acreditan el haber recibido está formación entregando al trabajador un “carnet”, pero no es un formato de documento oficial ni obligatorio, tendría el mismo valor que un certificado de formación de un equipo o de un puesto de trabajo.

### 2. Para una evaluación de riesgo químico siempre hay que hacer mediciones del agente químico.

Cuando pueda existir una exposición a agentes químicos en los puestos de trabajo es necesario hacer una identificación y evaluación del riesgo existente para los trabajadores. **Esta evaluación de riesgo químico no siempre ha de suponer la realización de mediciones higiénicas de los agentes químicos.** Existen métodos de evaluación alternativos que en algunos casos sirven para valorar perfectamente el nivel de riesgo sin necesidad de realizar muestreos de los agentes químicos. Con estos métodos se simplifican los cálculos y, sobretodo, suponen mucho menos coste para las empresas. En particular, existen los *métodos simplificados de evaluación del riesgo químico* que cuantifican en muchos casos y en gran medida el riesgo y aportan información suficiente para poder planificar y establecer medidas de protección. Muchas veces hay que pensar que si las medidas de prevención y protección a tomar han de ser las mismas haciendo muestreos o no, seguramente será mejor tomar las medidas antes y en algunos casos hasta se habrá podido eliminar el riesgo y no será necesario evaluar ni medir más.

En particular, con agentes cancerígenos y mutágenos, antes de medir, en la mayoría de los casos, lo aconsejable es plantear y realizar si es viable la sustitución del agente, y si no es posible la sustitución, establecer medidas de protección para reducir al máximo las exposiciones.

En otros casos con la simple evaluación directa del personal técnico puede apreciarse que es necesario tomar medidas en cualquier caso, por lo que lo conveniente es implantar tales medidas y posteriormente realizar mediciones si se considera necesario. Por ejemplo, en algunos puestos de soldadura que no tienen ningún tipo de sistema de aspiración ni renovación de aire, es claro que estos puestos requieren dichos sistemas antes que nada.

### 3. La vigilancia de la salud son los reconocimientos médicos.

Los **reconocimientos médicos** son efectivamente una parte fundamental de la especialidad de vigilancia de la salud, pero no la única. Además de los reconocimientos, esta especialidad debe incluir: **los análisis y estudios epidemiológicos, la valoración de los riesgos de los trabajadores especialmente sensibles (incluidas las trabajadoras embarazadas y en lactancia) y la actuación en casos de urgencia sanitaria (para los servicios propios de las empresas)**. Y, aún cuando no es, a día de hoy, una obligación legal, los servicios de vigilancia de la salud, deberían dispensar un asesoramiento e información en materia de *promoción de la salud* general.

*Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención;*

#### *Artículo 37. Funciones de nivel superior*

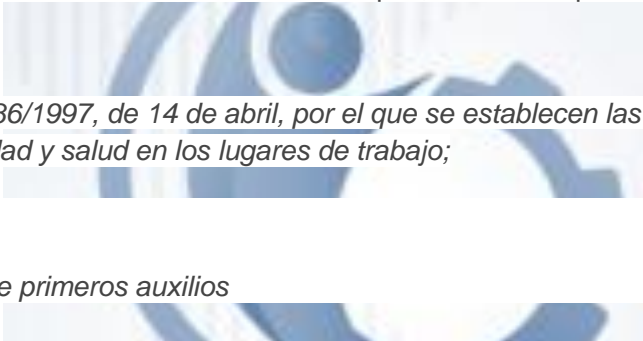
1. f) *El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con **criterios epidemiológicos** y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.*
2. g) *El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.*
3. h) *El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá **proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia** a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.*

## **Acreditación SP-109/02**

Es importante recordar que la vigilancia de la salud es más que los reconocimientos médicos y que, aún cuando se considere que éstos no sean obligatorios para los trabajadores y ninguno de ellos quiera pasarlos, la empresa debe tener concertada la especialidad de vigilancia de la salud, y ofrecer a los trabajadores la posibilidad de someterse a los reconocimientos, y por su parte, el servicio de vigilancia de la salud le deberá facilitar el resto de servicios que le marca la norma.

#### 4. Todos los vehículos de empresa tienen que llevar un botiquín de primeros auxilios.

No necesariamente todos los vehículos de la empresa tienen que llevar un botiquín con material de primeros auxilios, estrictamente la norma exige que sean los “**lugares de trabajo**” los que deben disponer de botiquines adecuados (estrictamente habla de *material de primeros auxilios*). Será la evaluación de riesgos la que determine si cada vehículo puede considerarse “lugar de trabajo” y, por tanto, tener la necesidad de que lleve un botiquín. En vehículos de uso generalizado, frecuente y de largos trayectos parece lógico que deba considerarse el que tengan que llevar botiquín, además por supuesto de los vehículos de transporte (taxis, camiones, autobuses...). En vehículos de empresa que se empleen esporádicamente y en trayectos cortos quizá pueda valorarse que no tengan necesidad de llevar botiquín, sin que esto signifique que en cualquier caso sea recomendable que todos los vehículos lleven botiquín, incluso los particulares.



*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;*

#### ANEXO VI

##### *Material y locales de primeros auxilios*

1. A) *Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo utilizados por primera vez a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto y a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo ya utilizados antes de dicha fecha que se realicen con posterioridad a la misma.*

**“Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente,** que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.”*

5. **Prevencion10 es la herramienta para la autogestión técnica de la prevención en empresas de menos de 10 trabajadores.**

Efectivamente la plataforma **Prevencion10** es la herramienta que el Ministerio de Empleo pone a disposición de las pequeñas empresas y trabajadores autónomos para asumir directamente la prevención de riesgos laborales. Originalmente se estableció para empresas de menos de 10 trabajadores pero la reforma de la LPRL a través de la Ley

14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización la amplió hasta **empresas de menos 25**, aunque sigue denominándose oficialmente *prevencion10*.

6. **Cuándo una trabajadora embarazada no puede seguir trabajando por su estado la Mutua le da la baja.**

Si una trabajadora no puede desempeñar su actividad laboral por su condición física derivada de su embarazo, lo procedente es una baja médica por incapacidad temporal por contingencia común a emitir por el servicio público de salud correspondiente que son los competentes en estos casos. Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no son las competentes para emitir bajas por contingencias comunes. Lo que sí conceden estas entidades es el conocido ***subsidio de riesgo durante el embarazo***, que es una medida de protección para la trabajadora embarazada y el feto en el caso de que existan riesgos en su puesto de trabajo y no se haya podido adaptar el puesto ni reubicarla en otro. Esta prestación, que no es una baja como tal sino una suspensión del contrato, se da por la existencia de riesgos específicos para la embarazada o el feto, no porque la trabajadora no pueda seguir realizando sus tareas, de hecho para poder conceder este subsidio es necesario que el médico del SPS certifique que la trabajadora está en perfecto estado de salud y que no presenta patologías que le impidan o limiten para su trabajo habitual.

7. **Los trabajadores autónomos no tienen accidente in itinere.**

A partir de la publicación de la Ley 6/2017 de reforma Urgente del Trabajo Autónomo los trabajadores por cuenta propia (autónomos) pasan a tener cobertura del conocido como **accidente in itinere** en algunos casos y para algunas circunstancias.

El artículo 14 de la nueva Ley 6/2017 modifica el apartado 2 del artículo 316 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, indicando que,

*“se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales”.*

8. **Si se está de baja médica no se puede trabajar en otro puesto.**

Es cierto que la norma española obliga a que si coge la baja médica por incapacidad temporal, sea por contingencia común o por contingencia profesional, se debe causar baja en todas las empresas del mismo régimen en las que se esté dado de alta. Es decir, en caso de *pluriempleo*, el trabajador debe coger la baja en todas las empresas para las que trabaje.

En casos de *pluriactividad*, o sea cuando un trabajador está dado de alta en dos regímenes diferentes (por ejemplo que trabaje por cuenta ajena y a la vez por cuenta propia), la jurisprudencia del Tribunal Supremo si que permite que se valore separadamente la incapacidad para cada actividad, pudiéndose dar el caso de que se considere que se precisa baja para un trabajo y no para otro. Aunque hay que decir que esto es raro que suceda, normalmente se precisa la baja para todos los trabajos y actividades en los que esté dado de alta el trabajador.

#### 9. En obras pequeñas no hace falta Coordinador de Seguridad.

El artículo 3.2. del R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción indica expresamente: *“Cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra”*. El R.D. 171/2004 indica en su disposición adicional primera (*“Aplicación del real decreto en las obras de construcción”*) que las obras incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1627/1997 se regirán por lo establecido en el citado real decreto.

Al principio se entendió que para obras pequeñas, las cuales no requieren Plan de Seguridad y Salud, no hacía falta tampoco designar Coordinador de Seguridad y Salud, pero la Dirección General de Trabajo (DGT) a través de la Subdirección General de Ordenación Normativa emitió un informe sobre *la obligatoriedad de designación de Coordinador de Seguridad y Salud en las obras de construcción que carecen de proyecto de ejecución*.

Dicho informe especifica que de acuerdo al R.D. 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales, debe interpretarse que **TODAS las obras de construcción en las que participen más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, deben contar con un Coordinador de Seguridad y Salud designado por el promotor independientemente de la envergadura y características de la obra.**

Asistencia Sanitaria del sur

#### 10. El recurso preventivo debe ser siempre un trabajador de la empresa que realiza los trabajos peligrosos.

Acreditación SP\_109/02

La Ley 54/2003 estableció como **recursos preventivos** los siguientes:

- *Uno o varios trabajadores designados de la empresa.*
- *Uno o varios miembros del servicio de prevención de la empresa.*
- *Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.*
- *No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.*

Por tanto, el recurso preventivo puede ser perfectamente un técnico del servicio de prevención ajeno y por ello no ser directamente trabajador de la empresa que realiza los trabajos peligrosos.

A su vez, hay que tener en cuenta que en obras de construcción el recurso preventivo ha de ser siempre por cuenta del contratista, aún cuando los trabajos peligrosos los lleve a cabo otra empresa subcontratada. Por ello, en estos casos, el recurso preventivo debe ser un trabajador del contratista que cumpla los requisitos; trabajador designado, técnico del servicio de prevención propio o trabajador con conocimientos, cualificación, experiencia y formación preventiva. También podría ser un técnico del servicio de prevención ajeno del contratista. En cualquier caso, no puede ser un trabajador de la empresa subcontratada que ejecuta los trabajos peligrosos.

**“Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.**

1. *Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:*
2. a) **La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.**

11. **Un trabajador especialmente sensible es el que tiene un grado de incapacidad permanente o una discapacidad reconocida.**

No necesariamente un trabajador especialmente sensible ha de tener una discapacidad o una incapacidad permanente reconocida. La norma indica que se deberá garantizar una adecuada y especial protección a **cualquier trabajador que por sus propias características personales o estado biológico conocido** (se entiende que por el servicio de vigilancia de la salud) sea **especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo.**

Por ejemplo, un trabajador con problemas musculoesqueléticos diagnosticados por el servicio de vigilancia de la salud, puede presentar mayor riesgo en tareas de manipulación de cargas o de movimientos repetitivos, por lo que normalmente este servicio debería emitir un informe para que se proteja especialmente a este trabajador, con medidas técnicas u organizativas en dichas tareas con el fin de que no se le agraven los problemas de salud que pueda tener.

Hay que decir también que el hecho en sí de tener reconocida una incapacidad permanente o una discapacidad no determina necesariamente que al trabajador en cuestión haya que considerarlo como especialmente sensible. Aunque un trabajador padezca una discapacidad reconocida, si ésta no está relacionada con los factores de riesgo existentes en el puesto, al trabajador no se le debe considerar como especialmente sensible a los mismos, ya que de hecho no lo sería. En caso contrario se podría incurrir en discriminación pues no resultaría necesaria una mayor protección por el hecho de padecer una discapacidad.

Por su parte, las trabajadoras embarazadas, en lactancia y los menores, se les suele incluir como “*trabajadores especialmente sensibles*”, pero tienen sus artículos particulares en la LPRL y su protección se regula específicamente.

### **Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

1. *El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*

*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”*

### **12. La empresa que se autogestiona la prevención tiene que pasar una auditoría.**

En principio la norma si que indica que las empresas que se acogen a la modalidad de autogestión de la prevención si que deben someterse a una auditoría externa por una entidad acreditada al efecto. No obstante, el *R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención* da la posibilidad de eximirse de dicha auditoría a empresas de menos de 50 trabajadores (inicialmente se restringía a las empresas de menos de 6 trabajadores, luego se amplió con la modificación del R.D. 337/2010), con **limitado número de trabajadores y escasa complejidad de las actividades preventivas y así lo notifiquen a la autoridad laboral.**

## **CAPÍTULO V Auditorías**

### **Artículo 29: Ámbito de aplicación**

*“Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberá n someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.*

**A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo**

*resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una **notificación** sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo. La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.”*



**Acreditación SP-109/02**