

# SALUD LABORAL



- **INTRODUCCIÓN**..... Página 03
- **NOTICIAS DE INTERÉS**..... Página 04
- **UN APUNTE JURÍDICO**..... Página 06



Edita:  
SP del SFF-CGT  
Avda. Ciudad de Barcelona, 10 – Sótano 2º  
Teléfonos: 91 506 62 87 – 91 506 6285  
Fax: 91 506 63 14  
Correo-e: [sff-cgt@cgt.es](mailto:sff-cgt@cgt.es)  
Web: [www.sff-cgt.org](http://www.sff-cgt.org)

**Madrid, Septiembre de 2010**

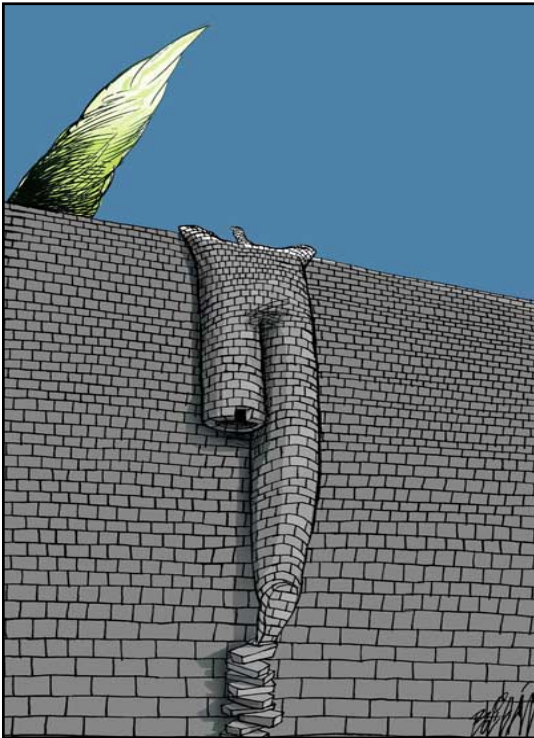


**Sindicato Federal Ferroviario**

# INTRODUCCIÓN

Desde el SFF-CGT se están elaborando una serie de boletines informativos dirigidos a todos/as los trabajadores/as, con contenidos referidos a la Salud Laboral en el Trabajo, la legislación que la ampara y recoge, y el caso práctico de funcionamiento en las empresas Renfe y ADIF. Con ello, se persigue solventar en gran medida la cantidad de dudas que se nos plantean desde los centros de trabajo en relación a los trámites, conformación, operatividad y competencias de los diferentes órganos en materia de SEGURIDAD Y SALUD.

Los boletines, en principio, de carácter didáctico informarán de los acontecimientos, de la problemática y de la postura de CGT que, desde los diferentes foros de actuación y competencia en materia de Seguridad y Salud, se traten.



Nuestro deseo es aclarar y delimitar las responsabilidades, las competencias e incompetencias de los desarrollos y actuaciones de los mismos y mantener informados a todos/as los Trabajadores/as afectados por sus decisiones y actuación.

Acabar reseñando la importancia vital que tiene el correcto tratamiento y la rigurosa observancia de la legislación en la materia y las repercusiones de los mismos.

Las Secretarías de Salud Laboral de C.G.T. de ADIF y RENFE-OPERADORA, son las responsables del seguimiento de los diferentes órganos en Materia de Seguridad y Salud en las dos Empresas.

La información que emana de esos órganos y que se recogen en las Actas de los diversos Comités, se encuentran y se pueden consultar en las respectivas páginas web (intranet.adif.es e

interesaportal.renfe.es), sin embargo nos consta, que dicha información NO ESTA ACCESIBLE a todos los trabajadores. A través de este boletín queremos hacer llegar a los mismos, cuales son los temas que se tratan y las soluciones (si las hay) en materia de SEGURIDAD y SALUD.

En este boletín se incluirán noticias con cierta relevancia que afectan a la Seguridad y Salud. Así mismo habrá una Sección que relaciona el ámbito jurídico con la Seguridad y Salud. La información se ha obtenido de diversas web oficiales de organismos tanto nacionales como internacionales (insht, osha, etc.).

# NOTICIAS DE INTERES

## LA TURNICIDAD

La dirección y el comité de empresa de ..... se enfrentaban a los problemas ligados a unos turnos de trabajo intensivos, una plantilla cada vez más envejecida y una edad de jubilación temprana. A través de un proceso participativo, se elaboró un plan de turnos con ayuda de expertos en seguridad y salud en el trabajo. El resultado fue una situación beneficiosa para todos. Menos horas de trabajo semanales, menos turnos de noche y pausas entre turnos más prolongadas constituyen las principales ventajas para los trabajadores.

¿Adivinan a que Empresa se refiere esta noticia?



Efectivamente, no nos referimos a ADIF o RENFE-OPERADORA. Esto sucedió en la planta química austriaca Polyfelt (actualmente TenCate). Entre otros, los beneficios de esta empresa privada fueron una mayor productividad, una jubilación más tardía y una mejora de la imagen de la misma (como no podría ser de otra forma).

No estaría de más que SI AUSTRIA tiene buenas cosas en materia laboral, también las copiara Zapatero, y no SOLO las malas.

## RIESGOS CON SUSTANCIAS PELIGROSAS

En el Diario Oficial de la Unión Europea de fecha 22.05.2010, con referencia a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 25 de marzo de 2010, Asunto C-392/08, se recoge la siguiente: “**Fallo:** 1) Declarar que el Reino de España **ha incumplido las obligaciones que le incumben** en virtud del artículo 11, apartado 1, letra c), de la Directiva 96/82/CE del Consejo, de 9 de diciembre de 1996, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, **al no haber elaborado los planes de emergencia externos** de todos los establecimientos previstos en el artículo 9 de dicha Directiva. 2) **Condenar en costas al Reino de España”**.



Cuando uno lee el fallo de esta Sentencia, le surge la siguiente DUDA: **¿SI EL GOBIERNO INCUMPLE, TAMBIÉN LO HARÁN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES EN MATERÍAS ANÁLOGAS?**

## PAUSAS ANTE P.V.D.

El Tribunal Supremo ha confirmado la Sentencia de 11 de marzo de 2009 de la Audiencia Nacional, y que afecta a **TODAS** las empresas de Telemarketing, **y por tanto, TODOS TIENEN DERECHO A EFECTUAR UNA PAUSA DE CINCO MINUTOS POR CADA HORA DE TRABAJO ANTE UNA PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (P.V.D.).**



¿Habrá que acudir a la justicia para que las pausas reguladas ante Pantalla de Visualización de Datos, según se recoge en Acuerdos firmados, **se hagan efectivas en alguna Entidad Pública Empresarial?**

## EL AMIANTO HACE DAÑO

El Juzgado de Primera Instancia n.º 46 de Madrid a condenado a la empresa Uralita a indemnizar con cerca de **4 millones de euros** a medio centenar de vecinos de dos pueblos de Barcelona **por los daños derivados de la exposición al polvo de amianto generado por la fábrica.** En la sentencia se recoge que se aprecia “al menos un punto de imprudencia, en cuanto que ya era innegable la conciencia social en el mundo del riesgo que implicaba para la salud la utilización del amianto”. El amianto esta prohibido en España desde el 2.002.



# SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON UN TOQUE JURÍDICO

Como primer tema a tratar, hablaremos de la **RESPONSABILIDAD**.

Vamos a plantearnos esta hipótesis: En una gran empresa hay varias áreas o direcciones, y cada una tiene varias zonas o gerencias. El consejo de administración plantea que hay que REDUCIR GASTOS a las diversas áreas o direcciones. En una de ellas, su Director General, ENTIENDE que la mejor forma de arreglar la cuenta de resultados es APLICANDO UNA REDUCCIÓN DE GASTOS DE PERSONAL (reducir la plantilla). Esta REDUCCIÓN al aplicarla en una zona o gerencia supone que de TREINTA trabajadores, queden QUINCE. Esta REDUCCIÓN (entre otras consecuencias) da lugar a que ciertos trabajos se realicen CON UNA FALTA DE SEGURIDAD MÁXIMA, la cual es denunciada, pero sin grandes logros. Según pasa el tiempo SE SUCEDEN ACCIDENTES, primero leves, luego son graves (por ejemplo amputación de pierna o brazo) y al final, MORTALES.

¿EXISTE O NO RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTOS DE SEGURIDAD DE UNO O MÁS JEFES? ¿PUEDE EXIGIRSE, RESPONSABILIDAD PENAL?. Veamos que dice la Justicia cuando habla de RESPONSABILIDAD.

## LA RESPONSABILIDAD



Los daños que sufren los trabajadores con ocasión o como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena generan responsabilidad. En determinados supuestos el principio de responsabilidad por culpa se ve rebasado por la teoría del riesgo, sobre todo del riesgo social, imputando las consecuencias de la obligación incumplida a quien se beneficia de una actividad que de suyo entraña riesgo. Si la responsabilidad presupone en todo caso un incumplimiento, el criterio seguido para fundamentar la responsabilidad en la culpa se vio superado con el fin de proteger a

las víctimas que, en muchas ocasiones, quedaban desamparadas cuando fracasaba su intento de demostrar el incumplimiento por parte del empresario demandado. La tendencia actual apunta en la dirección de exigir responsabilidad, no solamente cuando concurren culpa o negligencia, sino también por el simple hecho de crear riesgos, con independencia del componente intencional o descuidado del sujeto; con el mecanismo de la inversión de la carga de la prueba el logro de ese objetivo está más cercano.

Para ponderar la gravedad de la falta habrá que tener en cuenta la peligrosidad de las actividades, el comportamiento del lesionado, el número de trabajadores afectados, la actividad o conducta en general de la empresa en materia de prevención, así como las instrucciones impartidas por el empresario en orden a la observancia de estas medidas reglamentarias, como se dice en la sentencia del **Tribunal Supremo de 19 de enero de 1996**.

La sentencia del **Tribunal Supremo de 18 de julio de 2008** declaró que la obligación de responsabilidad del empresario aparece especialmente impuesta en los artículos 4.2, d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 14 de la LPRL. Cuando el empresario incumple esta obligación entra en juego el artículo 1101 del Código Civil que obliga a indemnizar los daños y perjuicios causados a quienes, en el cumplimiento de sus obligaciones, incumplieren de cualquier modo el tenor de las mismas; no se trata de un supuesto de responsabilidad objetiva sino específico de responsabilidad derivada de acto culposo del empresario que incumple deberes de protección inherentes al contrato.

Ese deber del empresario de preservar y garantizar a los trabajadores a su servicio la integridad física, la seguridad y la higiene, es de carácter absoluto e incondicionado, como desde muy antiguo ha venido proclamando el Tribunal Supremo. En la **sentencia de 8 de octubre de 2001**, conjugando los distintos preceptos de la LPRL, declaró el Alto Tribunal que «el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado.



Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aun en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador». Por su parte, en la **sentencia de 28 de febrero de 1995** declaró que la empresa no sólo está obligada a poner a disposición de los trabajadores los instrumentos y medios de seguridad, sino que está obligada a posibilitar su uso, poniendo todos los medios que a su disposición tiene, no siendo bastante con que imparta órdenes generales, sino que debe exigir su exacto cumplimiento y, si es necesario, hará uso del poder disciplinario.

## SUJETOS RESPONSABLES

Las obligaciones de seguridad e higiene que asume el empresario en virtud del contrato de trabajo se individualizan, de ordinario, en el empleador sujeto de aquella relación jurídica, como titular de la empresa, pero cabe la posibilidad de que alcance a otras personas ajenas al contrato de trabajo. El Tribunal Supremo, mostrando su sensibilidad ante la complejidad de la empresa moderna y de sus dimensiones, ha venido declarando que no es humanamente posible que quienes deban ejercer una posición de garantía que requiere, por su propia naturaleza, una distribución de funciones, puedan realizar personalmente todas las operaciones necesarias para el cumplimiento de este deber; la delegación

es posible cuando se haga a favor de persona capaz y a la que se dote de todo lo necesario para el satisfactorio desempeño del cometido. Por supuesto que la responsabilidad delegada no eximirá en ningún caso al empresario verdadero de la obligación de responder civilmente de los daños causados, con fundamento en la culpa "in eligendo o in vigilando", **pero sin que le alcance la responsabilidad penal cuando ha delegado válidamente.**



En el mismo terreno de los sujetos responsables es oportuna la cita de la sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de diciembre de 1991, en la que se puso de relieve que no hay obstáculos que impidan que nuestro sistema positivo admita la responsabilidad directa de las personas jurídicas, reconociéndoles capacidad infractora, sin que esto signifique en absoluto que para el caso de las infracciones administrativas por personas jurídicas se haya suprimido el elemento objetivo de la culpa, sino simplemente que ese principio se ha de aplicar de forma distinta a las personas físicas.

La **Sala Segunda** del Tribunal Supremo declaró en la **sentencia de 10 de mayo de 1980** que todos los que ostenten mando, técnicos o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como intermedios o subalternos, incluso de hecho, están inexcusablemente obligados a cumplir y hacer cumplir cuantas prevenciones y cautelas establece la legislación de trabajo para evitar accidentes de trabajo y para preservar y tutelar la vida, integridad corporal y salud de los trabajadores; en la **sentencia de 10 de abril de 2001**, al concretar la responsabilidad de los sujetos, declara la necesidad de examinar la conducta del acusado, pues no basta con ser administrador o representante de una persona jurídica para, de forma automática, imputarla como criminalmente responsable de las actividades de la misma, típicamente previstas en la norma penal.