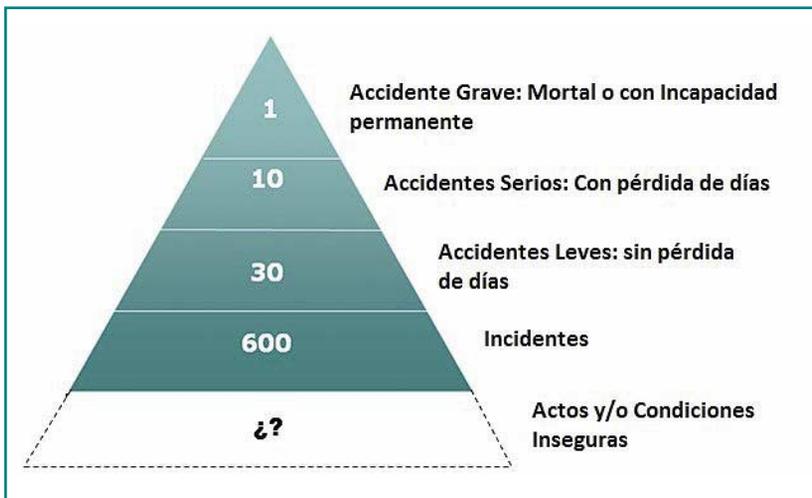


ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En prevención es importante valorar también el incidente



vedad de este problema y de la lesividad en sus consecuencias.

Existe un tipo penal que sí puede considerarse preventivo a los efectos de esa prevención general aludida antes: se trata del artículo 316, que configura un delito de riesgo al castigar la puesta en peligro grave de la vida, salud o

situaciones y sus circunstancias.

Tal como explica Félix Pantoja (Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral) en los párrafos anteriores - Fuente: www.fiscal.es, 27/14/2021-, se debería poner atención a las deficiencias preventivas antes de que generen daños a la salud y a este respecto debemos considerar que los incidentes son los antecedentes del daño. Podríamos decir que los incidentes son la parte del iceberg que asoma por encima del agua, y que el verdadero peligro está oculto bajo ellos. Por eso hay que integrar su gestión dentro de la gestión de la seguridad y salud laborales.

¿Qué dice la normativa de PRL al respecto?

La normativa de PRL obliga a prevenir los accidentes y enfermedades, sin considerar los incidentes como aspecto importante a trabajar salvo en algún caso concreto como son los riesgos relacionados con agentes químicos. En consecuencia, acostumbramos a poner el foco en los accidentes y enfermedades laborales, dejando a oscuras los incidentes. Al quedar los incidentes sin contemplar se dificulta el análisis de las causas de fondo de las deficiencias preventivas, quedando así casi siempre ocultas las verdaderas causas de los daños a la salud. Por ejemplo, si el suelo de un lugar de trabajo está deteriorado o mal construido y tiene irregularidades que pueden producir torceduras y caídas sin mayores consecuencias y esto no se notifica, o si las pilas de lavado de endoscopios son demasiado altas y causan molestias musculoesqueléticas, entonces quedarán ocultas deficiencias en el proceso constructivo o en el mantenimiento de las instalaciones o la adaptación de los puestos de trabajo. Y lo que está oculto no se puede trabajar, así que seguirán latentes las causas de los previsibles daños a la salud que se producirán, generándose además costes innecesarios como son las pérdidas materiales, las pérdidas de rendimiento o el deterioro del clima laboral, por ejemplo.

Es cierto que en nuestra legislación de PRL no existe la obligación específica de gestionar los incidentes. No obstante sí hay que cumplir con dos mandatos legales

genéricos: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y mejorar continuamente los niveles de protección. Y el primero podríamos leerlo como: el empresario está obligado a evitar cualquier daño a la salud de los trabajadores. En relación con ello debemos atender otra exigencia legal igualmente genérica: establecer controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores para detectar los casos en que las actividades preventivas puedan ser inadecuadas o insuficientes para la reducción de los riesgos (protecciones colectivas, protecciones individuales, formación e información) y para su control (condiciones de trabajo, organización y métodos de trabajo, y estado de salud de los trabajadores). Es decir, que estos controles deben contribuir a que no se materialicen los daños a la salud, a evitarlos antes de que sucedan.

Por lo tanto, aunque no se pide específicamente que se atiendan los incidentes, si se exige genéricamente, lo cual está respaldado por el Código Penal por el "delito de riesgo" tipificado en el art. 316: los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Es decir, que cuando haya riesgos debidos a ineficiencias preventivas que vulneren alguna norma de PRL es exigible legalmente que se gestionen. Y por lo tanto se deben identificar e investigar los incidentes, para detectar cuáles son obligatorios de solucionar (los que incumplen la normativa de PRL y generan riesgos), que son la mayoría de ellos.

No obstante, la verdadera gestión preventiva se basa en una adecuada cultura empresarial que procure, reconozca y agradezca que los trabajadores informen de las ineficiencias, o sea de las oportunidades de mejora. Y esto será lo que ayude a que las aguas no se salgan de su cauce, es decir, que la sangre no llegue al río; vaya, que evitemos tener que recurrir a la Justicia para proteger la salud de los trabajadores. Los fuegos se apagan antes de encenderlos.

ES UN error dejar al derecho penal o, incluso a veces, al derecho en general, la solución de los problemas sociales. Por eso, la toma de conciencia en empleadores/as y trabajadores/as respecto de la necesidad de prevenir y limitar los riesgos derivados de la siniestralidad laboral, con costes no solo económicos y profesionales (como ocurre con las penas de inhabilitación) sino, principalmente, en sufrimiento y dolor en las víctimas y sus familias, debería hacer meditar a todos los implicados y concernidos por esta cuestión sobre la conveniencia de un gran pacto por la seguridad que implicara a las instituciones públicas, empleadores y trabajadores para tratar de limitar esta lacra social.

La configuración de planes de prevención de riesgos laborales, definidos con precisión y cuyo estricto cumplimiento sea una autoexigencia de todas las partes, la existencia de servicios de prevención que cumplan con su cometido con rigurosidad y el compromiso institucional para que la sociedad tome conciencia de la entidad del problema, serán modos de combatir y prevenir este grave problema social.

A veces se echan de menos campañas en los medios de comunicación, al modo que se realizan las de seguridad vial, que contribuyan a tomar conciencia de esta realidad y sus dolorosas consecuencias. Los medios pueden y deben contribuir a que la sociedad tome conciencia de la gra-

integridad física de los trabajadores por no cumplir, por quien esté obligado a ello, las normas de prevención de riesgos laborales. Una eficaz persecución de estos hechos sin duda podría evitar resultados y crear conciencia sobre la importancia de la prevención.

Es significativo que en el 2020 solo se dictaran dos sentencias y en 2019 una, por lo que la efectividad de este tipo penal es muy poco significativa, lo que debe invitar a la reflexión sobre si, o bien no existe una investigación o vigilancia sobre esta infracción del deber de cuidado, o no resulta penalmente relevante dicha figura delictiva, o si simplemente es que no hay medios suficientes para poder perseguir estas

SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS A SAE

Desde SAE ofrecemos varios servicios a nuestros afiliados en el campo del ocio, la salud, la restauración, los seguros... Para acceder a ellos solo hay que identificarse en nuestra página web www.sindicatosae.com con el **usuario** (número de afiliación) y la **contraseña** (DNI sin espacio y con la letra en mayúscula).

Hay un antes
y un después



Te mejoramos el precio y te damos hasta 80€* al contratar un nuevo seguro Zurich.

ZURICH

SAE

Llama al 913 278 969

MSC
correduría de seguros

Mediación de seguros colectivos
Tfno.: 91 828 34 44
www.mscolectivos.com/sae

carezza!
collective promotions
PORTAL PRIVADO DE OFERTAS Y DESCUENTOS
en Ocio, Salud, Tecnología, Moda, Regalos... ¡y muchos más!

Portal privado de descuentos en ocio, salud, tecnología, moda, regalos, etc...
www.carezza.es

Hertz
Descuentos para afiliados y sus familiares
Tfno.: 902 304 041
www.hertz.es

REPSOL
Descuentos para afiliados
www.repsol.com

IML
INSTITUTO MEDICO LAZER

Instituto Médico Láser
5% de descuento presentando el carnet de afiliado
Pº. General Martínez Campos, 33 (Madrid)
Tfno. 917024627 / 902302930