



ASEPEYO

Por ti y por todos,
¡hazlo!
Una actitud preventiva
salva vidas.

¿Sabes qué consecuencias tiene un accidente en una PYME?

Webinar - 9 de marzo



PARTE I:

- 1.1. Siniestralidad de la MyPe
- 1.2. Modalidades de prevención
- 1.3. Obligaciones / responsabilidades del empresario

PARTE II:

- 2.1. Documentación necesaria.
- 2.2. La importancia de la documentación.
- 2.3. Integración de la prevención.

PARTE III:

- 3.1. Responsabilidades, infracciones y sanciones
- 3.2. Consecuencias vitales
- 3.3. Inspección de trabajo
- 3.4. Costes de un accidente
- 3.5. Jurisprudencia

PARTE IV:

- 4.1. Incumplimiento de medidas de prevención por parte de los trabajadores.
- 4.2. Sanciones a los trabajadores.
- 4.3. Amonestaciones a los trabajadores

PARTE V: El consultor de prevención - cómo podemos ayudarte

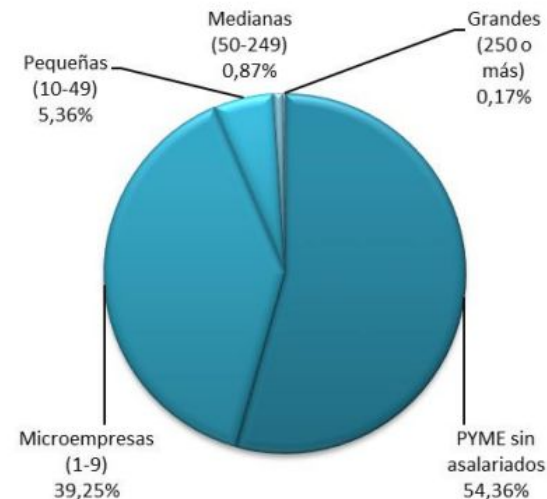
PARTE I: Introducción



Tabla 1. Empresas por tamaño

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		mensual	anual
PYME (0-249 asalariados)	2.883.431	0,28	0,05
PYME sin asalariados (0 asalariados) ²	1.569.992	1,97	0,65
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.313.439	-1,66	-0,67
Microempresas (1-9 asalariados)	1.133.528	-1,71	-0,83
Pequeñas (10-49 asalariados)	154.861	-1,43	0,08
Medianas (50-249 asalariados)	25.050	-0,41	2,21
Grandes (250 o más asalariados)	4.886	0,31	3,96
Total Empresas	2.888.317	0,28	0,05

Gráfico 1. Distribución de empresas por tamaño



Microempresa <10 trab.
 Pequeña empresa >10<50 trab.
 Mediana empresa >50<250 trab.
 Gran empresa >250 trab.

Tabla 4. Empresas por sectores

Sectores	Empresas	Tasa de variación %	
		Mensual	Anual
Agrario	289.612	-6,53	-2,96
Industria	176.248	0,28	-1,23
Construcción	315.463	1,94	1,49
Servicios	2.106.994	1,05	0,38
Total Empresas	2.888.317	0,28	0,05

Gráfico 4. Distribución sectorial empresas

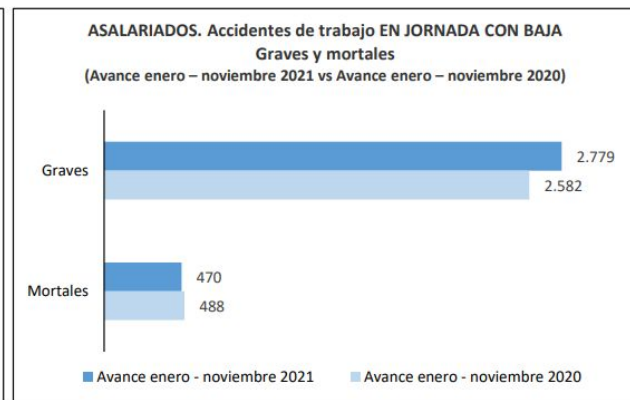
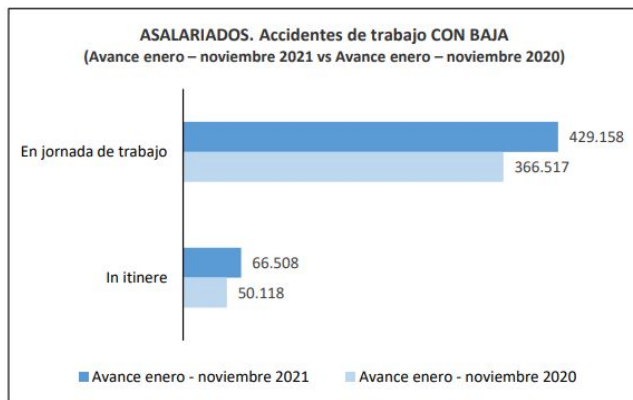


Tabla 6. Tamaño medio empresarial por sectores

	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Enero 2020	2,7	12,2	3,4	5,7	5,5
Enero 2019	2,8	12,0	3,4	5,6	5,5

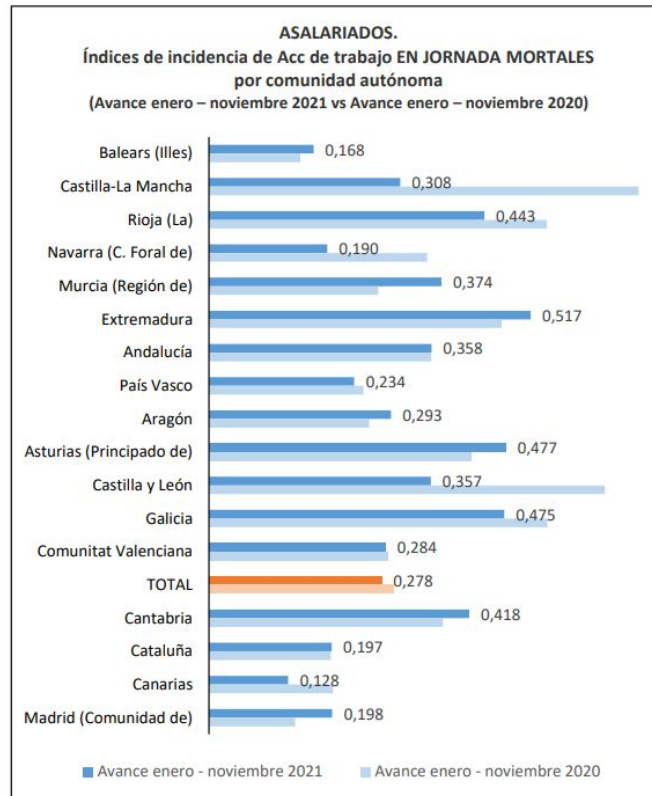
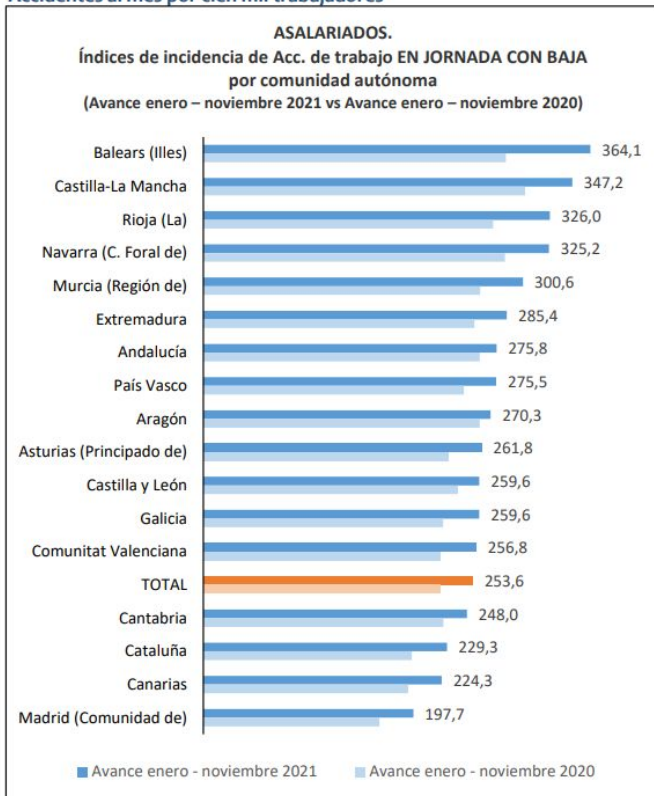
1.1. Siniestralidad laboral

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE AÑO ANTERIOR		
	2019	2020	Absolutas	Relativas en %	
ACCIDENTES DE TRABAJO. TOTAL	NOV 2021*				
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	650.602	505.528	527448	-145.074	-22,3
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	724.321	518.979	524424	-205.342	-28,3
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA. TOTAL	650.602	505.528	-145.074	-22,3	
En jornada de trabajo	562.756	446.195	458775	-116.561	-20,7
In itinere	87.846	59.333	68673	-28.513	-32,5
Situación profesional					
Asalariados	614.697	473.753	495666	-140.944	-22,9
Trabajadores por cuenta propia	35.905	31.775	31782	-4.130	-11,5
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA	562.756	446.195	-116.561	-20,7	
Gravedad					
Leves	557.863	441.916	-115.947	-20,8	
Graves	4.332	3.642	3425	-690	-15,9
Mortales	561	637	531	76	13,5



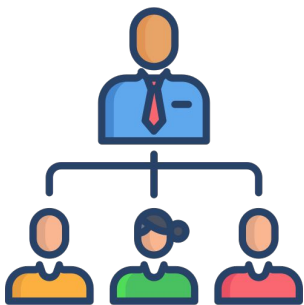
Se presentan los índices de incidencia de accidentes en jornada con baja y mortales en asalariados, por comunidad autónoma.

Accidentes al mes por cien mil trabajadores



1.1. Siniestralidad MyPe en Castilla y León

Propietario / Gerente / Directivo MyPE



SST suele gestionarse de forma DEFICIENTE

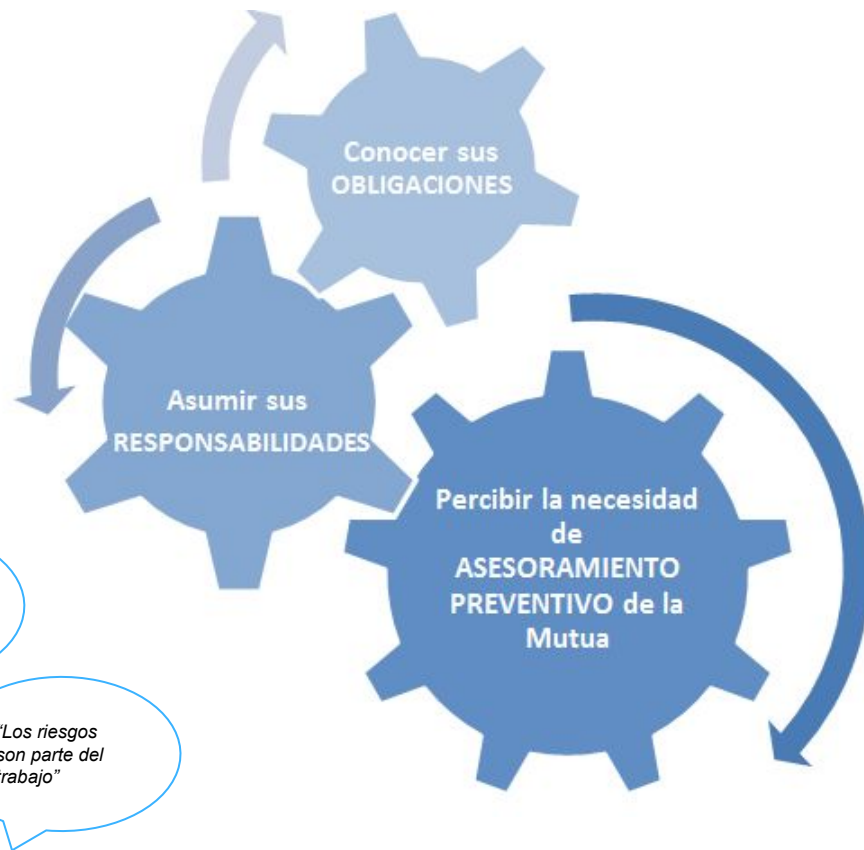
Motivo: falta de recursos, limitación de conocimientos, la SST no es una prioridad y por tanto falta de inversión (preocupación supervivencia económica).



Consecuencia, ocurrencia de
AT y EEPP

"SST es de sentido común"

"Los riesgos son parte del trabajo"



1.3. Obligaciones / responsabilidades del empresario



CAPITULO III
Derechos y obligaciones

[Bloque 18: #a14]

PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS



El derecho de las trabajadoras y trabajadores a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo supone un **correlativo deber de la empresa** de protección frente a los riesgos laborales.

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN



En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la **integración de la actividad preventiva** en la organización.

SEGUIMIENTO PERMANENTE



La empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de **perfeccionar de manera continua** la identificación, evaluación y control de los riesgos del trabajo.

SIN DELEGAR LA RESPONSABILIDAD



Cuando la actividad preventiva se desarrolle a través del concierto con una entidad especializada, **no se eximirá a la empresa del cumplimiento de ninguno de estos deberes.**

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del **empresario** de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el **empresario** deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el **empresario** realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El **empresario** desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El **empresario** deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del **empresario**, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

1.2. Modalidades de prevención

Prevención **10**.es

Un servicio
gratuito para
pymes y
autónomos



Tabla 2. Empresas de 5 a 49 trabajadores/as por actividad económica. Total de empresas y empresas sin ninguna modalidad preventiva.

Actividad económica	Plantilla: 5 a 49	
	Ninguna modalidad	Total empresas
Industria	7,0%	15,3%
Construcción	4,2%	12,3%
Comercio y reparación de vehículos	17,0%	24,4%
Transporte y almacenamiento	20,7%	5,9%
Hostelería	34,0%	19,0%
Información, comunicaciones, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias	3,3%	4,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,4%	7,3%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2,6%	5,1%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	7,9%	6,2%
Total	100,0%	100,0%

Tabla 3. Modalidad preventiva según tamaño de plantilla.

Modalidad preventiva	Tamaño de plantilla				
	5 a 9	10 a 49	50-249	250-499	500 o más
Trabajadores/as designados/as	11,2%	17,0%	23,9%	18,1%	12,8%
SPP	-	-	-	18,2%	51,9%
SPM	2,2%	3,4%	6,8%	17,6%	37,5%
SPA	87,4%	92,4%	91,4%	79,3%	48,0%
Empresario/a	12,5%	4,1%	0,1%	-	-

1.3. Obligaciones / responsabilidades del empresario

1º) Elegir una modalidad preventiva para tu empresa

He delegado la prevención en un SPA
¿ya no tengo que hacer nada más?



1.3. Obligaciones / responsabilidades del empresario

Tabla 11. Empresas de 5 a 49 trabajadores/as del sector Servicios que NO disponen de documentación actualizada en PRL.

01	P-PRL	ER	P-AP	MA	MEyPA	AT y EP	R-VS
Comercio y reparación de vehículos	2,9%	3,3%	5,8%	15,2%	8,7%	14,1%	14,4%
Transporte y almacenamiento	3,7%	3,6%	5,0%	10,2%	11,5%	15,0%	15,0%
Hostelería	5,3%	4,6%	7,6%	17,4%	10,4%	16,4%	20,4%
Información, comunicaciones, act. financieras, de seguros e inmobiliarias	3,6%	5,5%	6,8%	19,5%	10,1%	20,1%	21,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,5%	5,6%	9,0%	13,8%	9,7%	19,9%	16,4%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,1%	2,8%	6,0%	14,2%	9,5%	10,1%	16,3%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	4,0%	4,9%	6,0%	17,9%	11,4%	12,7%	14,7%
Total	3,1%	3,3%	5,5%	13,7%	8,5%	13,2%	15,2%


Tabla 13. Actividades para la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales que se han realizado en las empresas en función del tamaño de plantilla durante los años 2018 y 2019.

	Número de trabajadores/as				
	5 a 9	10 a 49	50-249	250-499	500 o más
Seguimiento de la eficacia de las medidas establecidas en la planificación	68,2%	75,7%	84,2%	93,1%	93,8%
Formación específica de los mandos intermedios en PRL para el cumplimiento de la normativa	47,9%	61,0%	71,3%	78,0%	81,3%
Implementación de canales de comunicación para la transmisión de situaciones de riesgo y propuesta de medidas	48,3%	55,9%	69,0%	81,4%	86,6%
Acciones de sensibilización en materia preventiva dirigidas a la dirección de la empresa	46,3%	51,7%	58,7%	66,4%	74,2%
Asignación de la presencia de recursos preventivos	42,7%	52,1%	60,1%	66,5%	67,7%
Implantación de procedimientos de trabajo en actividades peligrosas	35,4%	45,3%	54,1%	61,7%	65,5%
Realización de auditorías del sistema PRL	36,6%	43,3%	55,3%	69,5%	84,9%

Total de empresas.

Actividades preventivas que han supuesto la principal fuente de asignación de recursos económicos en la empresa en los años 2018 y 2019.

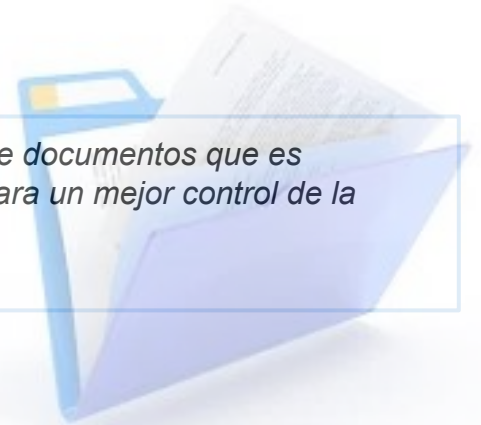




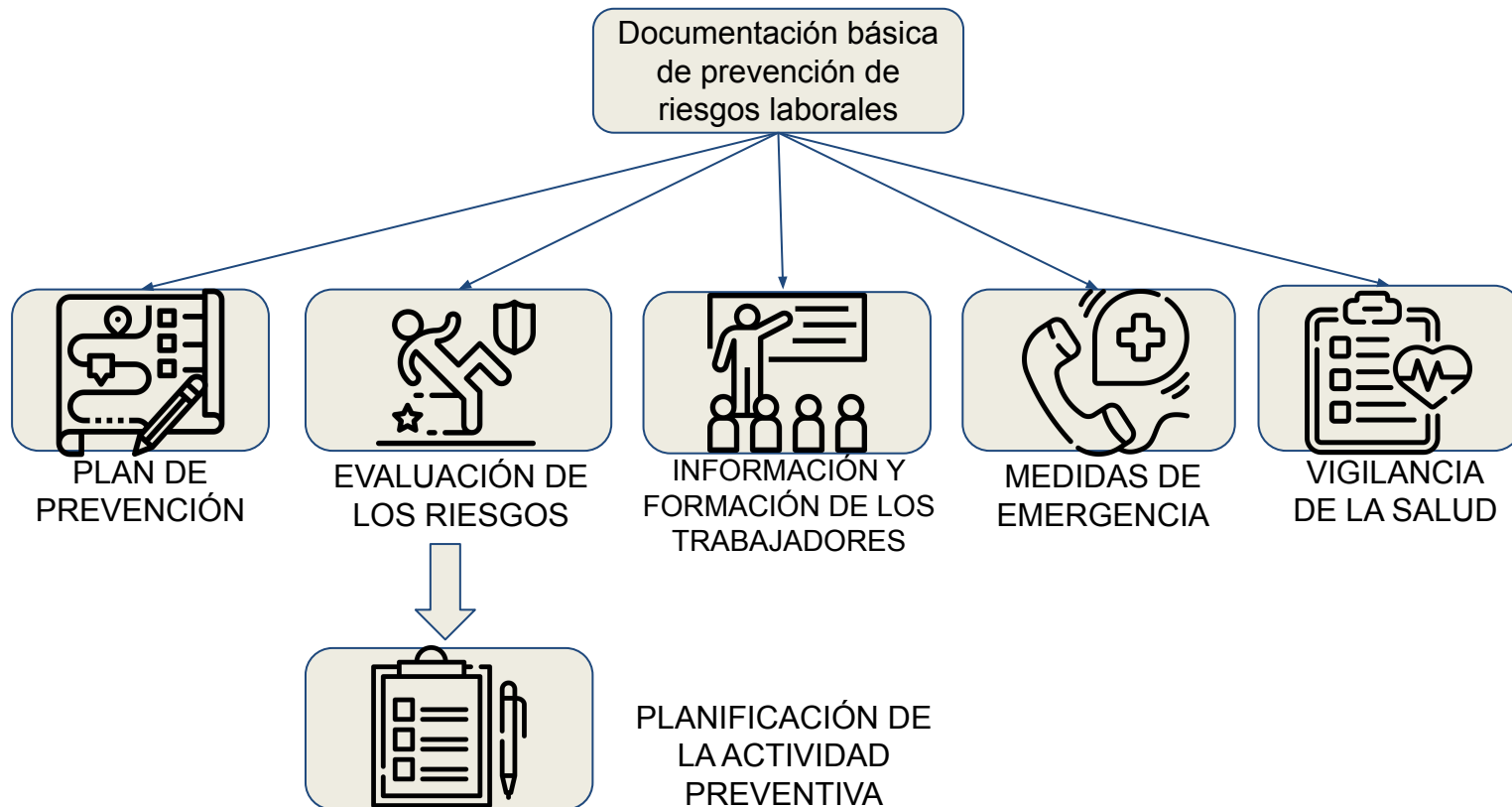
**PARTE II:
Documentación de la
actividad
preventiva**

La prevención de riesgos laborales lleva implícita la elaboración de una serie de documentos que es necesario y obligatorio conservar a disposición de la Inspección de Trabajo y para un mejor control de la empresa en materia preventiva.

La empresa está obligada a mostrar a la autoridad laboral cualquier documentación que ésta requiera y, sobre todo, deberá tener disponible aquella que se considera imprescindible, siendo motivo de sanción su incumplimiento.



Principales Documentos a elaborar por el empresario en materia de PRL



¿EN QUÉ CONSISTE?

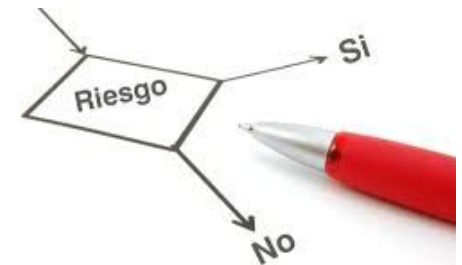
Es un estudio de los riesgos existentes en cada puesto de trabajo

- Identificar los riesgos.
- Evaluarlos
- Adoptar medidas preventivas necesarias (plan de acciones)



¿CUÁNDO SE DEBE ACTUALIZAR?

- **Inicial en todos los puestos y se deberá actualizar:**
 - ⇒ Al cambiar las **condiciones de trabajo** (equipos, productos, locales, procedimientos, etc.)
 - ⇒ Al producirse daños para la salud
 - ⇒ Al incorporarse trabajadores



¿EN QUÉ CONSISTE?

Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar los riesgos detectados en la evaluación de los riesgos.

La planificación de las acciones preventivas supone:

- ⇒ establecer qué se va a hacer para corregir la situación
- ⇒ quién se va a encargar,
- ⇒ en qué plazo se realizarán las mejoras
- ⇒ qué inversiones hay que llevar a cabo



El empresario deberá garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada.

SUFICIENTE Y ADECUADA EN RELACIÓN CON:

- Riesgos en su trabajo
- Medidas preventivas
- Medidas de protección
- Actuación en caso de emergencia



MEDIDAS DE EMERGENCIA

La empresa debe contar con un plan de actuación en caso de emergencias

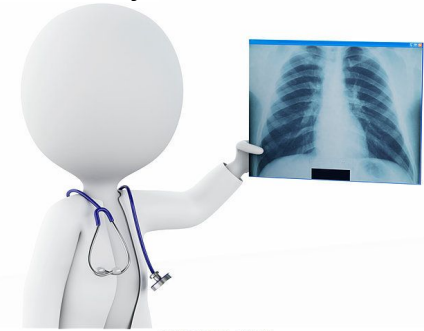
- Lucha contra incendios
- Actuación en caso de accidentes
- Evacuación
- Primeros auxilios



VIGILANCIA DE LA SALUD

Detección de problemas de salud en relación con los riesgos de cada puesto de trabajo

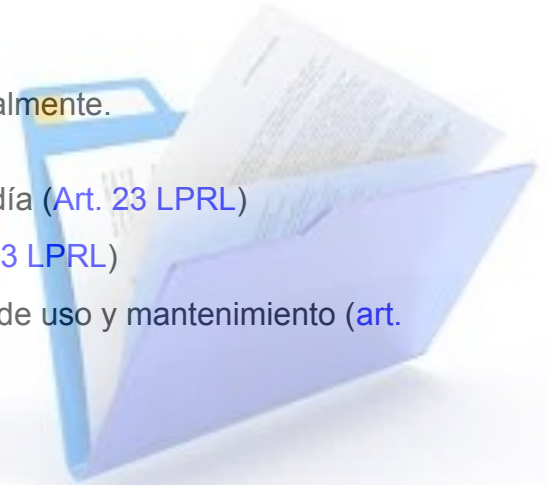
- En función de los riesgos
- Periódica
- Voluntaria (salvo excepciones)
- Datos confidenciales
- Realizada por personal sanitario



OTROS REGISTROS DE DOCUMENTACIÓN

Destacar la presencia de otros documentos, que pueden ser exigidos legalmente.

- Relación de accidentes y EP con incapacidad laboral superior a 1 día ([Art. 23 LPRL](#))
- Resultado de las investigaciones de accidentes realizadas ([Art. 16.3 LPRL](#))
- Entrega de equipos de protección individual y folletos informativos de uso y mantenimiento ([art. 17.2 de la LPRL](#)).
- Nombramiento de trabajadores designados ([art. 30 de la LPRL](#))
- Coordinación de actividades empresariales ([art. 24 de la LPRL](#))
- Informe de Auditorias reglamentarias realizadas ([art. 31 RSP](#))
- Autorización de uso de maquinaria ([RD 1215/97](#))
- Evaluaciones de riesgos específicas (ruido, trabajadoras embarazadas, productos químicos,....)



¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO HAY QUE CONSERVAR LA DOCUMENTACIÓN?

El artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral cierta documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Pero no fija ningún plazo durante el cual subsista esa obligación de conservar la documentación descrita en el mismo.

Conservar la documentación: Mínimo 5 años.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales prescriben a los 5 años si son muy graves
(artículo 4.3 LISOS)

Art. 16 LPRL y Art. 1 RSP

*“La prevención de riesgos laborales **deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta...”*

la obligación de integrar la prevención recae en el empresario/a, independientemente de la modalidad preventiva por la que se haya optado.

Los aspectos preventivos deben estar presentes en el funcionamiento diario de la empresa. Toda la plantilla debe estar implicada en la prevención de riesgos. Para ello, todas las personas deben comprender y asumir sus funciones y responsabilidades en PRL.

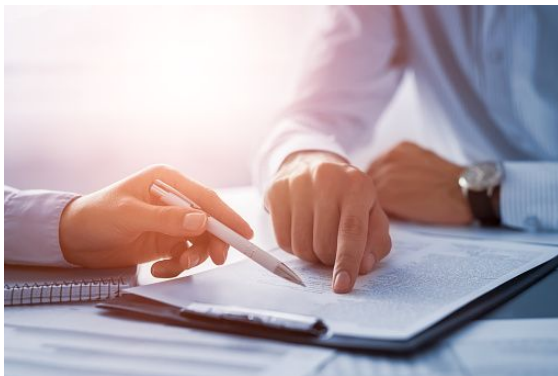


LA SEGURIDAD INTEGRADA ES EL SISTEMA ORGANIZATIVO MÁS EFICAZ EN PREVENCIÓN

El *objetivo principal de la Prevención de Riesgos Laborales* es proteger al trabajador de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo.

La documentación será solo la necesaria y lo más sencilla posible, actualizándose y utilizándose como herramienta de trabajo para el control de la prevención.

Debe estar totalmente integrada en la empresa y esto supone estar presente en todas las actividades y niveles jerárquicos de la misma.



PARTE III: Responsabilidades legales y consecuencias



1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en su artículo 42 ya indica que el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a **responsabilidades administrativas**, posible **recargo de prestaciones** y además a **responsabilidades penales y civiles** si ocurren daños y perjuicios.



1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



Administrativa

Responsabilidades legales | Administrativa

Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, desarrolla las **infracciones y sanciones en PRL** en su sección segunda.

- La **infracción** es la actuación contraria a la ley por parte de un ciudadano.
- La **sanción** o multa es la consecuencia de dicha actuación, que puede ser económica o administrativa.

Tanto la infracción como la **sanción** son susceptibles de prescripción

- **En las infracciones**, el cómputo del plazo para prescriba comienza a contar desde el día en que la infracción se comete, en el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo comenzará a correr desde que finalizó la conducta infractora. (artículo 30.2 de la Ley 40/2015).
- **En las sanciones**, el cómputo del plazo para que prescriba una **sanción** empezará a contar a partir del día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla. (artículo 30.3 Ley 40/2015)

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones

La **cuantía de las sanciones administrativas** han sido modificadas varias veces, y la última en la [Ley 10/2021](#), de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde modifica el artículo 40 del RDL 5/2000:

Infracciones (clasificación)	grado mínimo	grado medio	grado máximo
Leves	45 a 485 €	486 a 975 €	976 a 2.450 €
Graves	2.451 a 9.830 €	9.831 a 24.585 €	24.586 a 49.180 €
Muy Graves	49.181 a 196.745 €	196.746 a 491.865 €	491.866 a 983.736 €

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones

Ejemplos de SANCIÓN::

En los artículos 11, 12 y 13, describe qué puede ser considerado como infracción leve, grave o muy grave.

Y los podemos resumir en esta tabla

Infracciones	Leve	Grave	Muy Grave	€ mínimo	€ máximo
Normas PRL generales	x	x	x	45 a	983.736 €
Falta de limpieza del centro	x	x		45 a	49.180 €
Evaluación de Riesgos (incluidas sus revisiones), Plan de Prevención, Integración de la prevención	x	x		45 a	49.180 €
Vigilancia de la Salud		x		2.451 a	49.180 €
Confidencialidad datos		x		2.451 a	49.180 €
Registro Documentación			x	49.181 a	983.736 €

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones

Ejemplos:

En los artículos 11, 12 y 13, describe qué puede ser considerado como infracción leve, grave o muy grave.

Y los podemos resumir en esta tabla

Infracciones	Leve	Grave	Muy Grave	€ mínimo	€ máximo
Notificación AT y EP		x		2.451 a	49.180 €
Coordinación A. Empresarial	x	x	actividades peligrosas	45 a	49.180 €€
Superación exposición Agentes		x	x	2.451 a	983.736 €
Formación, Información		x	x	2.451 a	983.736 €
Participación y Consulta		x	x	2.451 a	983.736 €
Planificación Actividad Preventiva		x	x	2.451 a	983.736 €

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones

Ejemplos:

En los artículos 11, 12 y 13, describe qué puede ser considerado como infracción leve, grave o muy grave.

Y los podemos resumir en esta tabla

Infracciones	Leve	Grave	Muy Grave	€ mínimo	€ máximo
Puestos de trabajo inadecuados		x	x	2.451 a	983.736 €
Maternidad y jóvenes			x	49.181 a	983.736 €
Paralización por riesgo grave e inminente			x	49.181 a	983.736 €
Primeros auxilios y Planes Autoprotección			x	49.181 a	983.736 €
Delegados de Prevención			x	49.181 a	983.736 €
Servicio de Prevención			x	49.181 a	983.736 €

Responsabilidades legales



Recargo de prestaciones de la Seguridad Social

Incremento del **30%** al **50%**

de las **prestaciones económicas** a las que tiene derecho

un trabajador en caso de



Accidente de trabajo



Enfermedad profesional

por no aplicar o tener en cuenta



las medidas de seguridad.

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



Imaginemos el caso de un trabajador accidentado de 32 años y un salario de **1.200 €**.

Si el recargo de prestaciones fuera de un 40%, según la incapacidad resultante, el coste sería:



I. permanente Parcial

Coste para la empresa:

11.520 €



I. permanente Total

Coste para la empresa:

57.466 €



I. permanente Absoluta

Coste para la empresa:

104.484 €

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



Responsabilidades legales | Penal

Cuando el empresario incurra en un delito penal, también será sancionado.

Delito de riesgo

(ámbito laboral)

se consuman con el simple **riesgo**,
sin que sea necesaria la **lesión**:



- Omisión de medidas (art 316)
- Imprudencia grave (art 317)

Delitos generales

(ámbito general)

se consuman con la **lesión**:



Lesiones u homicidio por
imprudencia grave

1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



Delitos de riesgo (ámbito laboral)

Art. Código Penal (CP)	Conducta	Pena
Art. 316 Omisión de medidas de seguridad e higiene	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.	Penas de prisión de seis meses a tres años y una multa de seis a doce meses.
Art. 317 Imprudencia grave	Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave (<i>“cualquier persona podría prever que eso podría ocurrir”</i>)	Pena inferior en grado (*)



* La pena inferior en grado se formará partiendo de la cifra mínima señalada para el delito de que se trate y deduciendo de ésta, la mitad de su cuantía, constituyendo el resultado de tal deducción, su límite mínimo. El límite máximo de la pena inferior en grado, será el mínimo de la pena señalada por la ley para el delito de que se trate, reducido en un día o en un día multa según la naturaleza de la pena a imponer.


1) Responsabilidades, infracciones y sanciones



Civil

Responsabilidades legales | Civil

El trabajador podrá **reclamar** al empresario **una indemnización por los daños ocasionados**.



Para hacer frente a las posibles indemnizaciones, es importante que las empresas dispongan de una póliza de responsabilidad civil que cubra los daños.



Administrativa



Recargo de prestaciones



Penal

las 3 anteriores no se pueden cubrir con una póliza

2) Consecuencias VITALES

¿Has pensado alguna vez hasta qué punto un accidente laboral puede llegar a afectar negativamente la vida de las personas?

Sí

No

- Fallecimiento
- Orfandad
- Viudedad
- Gran Invalidez
- Incapacidad permanente absoluta
- Incapacidad permanente total
- Incapacidad permanente parcial
- Lesiones permanentes no invalidantes (baremo)

3) Inspección de trabajo y técnicos comunidades*



Visita de la inspección

- ¿Por qué?
- ¿Cómo afrontarla?
- ¿Qué guión sigue?
 - documentación solicitada
 - requerimiento de subsanación
 - paralización de los trabajos
 - propuesta de sanción
- ¿Dónde encontrar la documentación?
- ¿Quién te puede ayudar a interpretar el requerimiento?



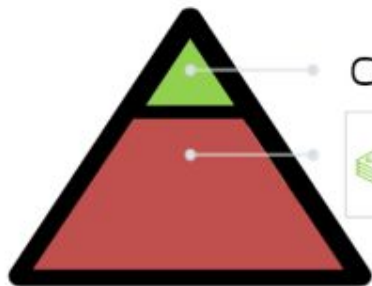
● 4) Costes de un accidente

Otros costes

Aunque la Mutua cubre los gastos médicos del accidentado, su tratamiento y parte de su prestación económica durante la baja laboral, hay una serie de **gastos adicionales que no están asegurados y que deberá asumir el empresario.**

Representan una proporción de:

1 : 3



Costes asegurados



Costes no asegurados

¿Crees que una pequeña empresa podría asumir este impacto económico negativo?

4) Costes de un accidente



Costes no asegurados

Los costes no asegurados en caso de accidente son los siguientes:



Contabilizables



Estimativos



No contabilizables

Costes que pueden **valorarse con total precisión** y a todos los efectos.

Por ejemplo:

- Importe de sanciones administrativas y responsabilidades de la Seguridad Social
- Responsabilidad penal: penas de multa y responsabilidad patrimonial
- Indemnización de daños y perjuicios y reparaciones de daños causados

4) Costes de un accidente



Costes no asegurados

Los costes no asegurados en caso de accidente son los siguientes:



Contabilizables



Estimativos



No contabilizables

Costes que, aunque desde un punto de vista contable, no corresponde a un valor determinado y estricto, **puede llegarse a atribuir a los mismos** una cantidad aproximada.

Por ejemplo:

- Pérdidas de tiempo y rendimiento
- Costes derivados de los defectos de calidad por el accidente
- Producción no realizada por causa del accidente

4) Costes de un accidente



Costes no asegurados

Los costes no asegurados en caso de accidente son los siguientes:



Contabilizables



Estimativos



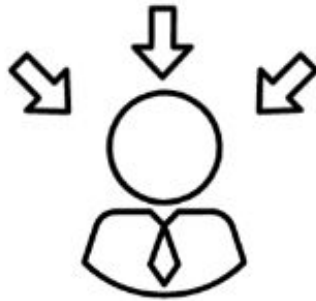
No contabilizables

Costes que no pueden **ser expresados en valor económico** con una mínima aproximación, aunque pueden llegar a superar al resto de costes.

Por ejemplo:

- Baja moral de los trabajadores a consecuencia de los accidentes
- Dificultad de contratación de nuevos empleados por mala valoración de la empresa por los accidentes
- Repercusiones en el descenso de ventas por imagen negativa

4) Costes de un accidente



Las consecuencias tras un accidente son más serias de lo que crees.

Además de los elevados costes económicos, los **accidentes** también pueden ocasionar la **pérdida de clientes y de oportunidades**, llegando incluso al cierre del negocio.

La **prevención** es la **mejor inversión** para tu negocio.



28 de octubre de 2005. Audiencia Provincial de Barcelona. sección 6a - (caída obra)

Hechos: Pedro, encofrador por cuenta de la empresa XXXXXXXXXXXX. se encontraba picando un pilar muy próximo al límite exterior de la tercera planta de la obra. Pedro cayó al vacío desde la tercera planta, al carecer de arnés y redes de seguridad.

Consecuencias: Como consecuencia de la caída, Pedro sufrió lesiones graves que tardaron 289 días en curar, habiendo estado hospitalizado durante 18 días, quedándole como secuelas: bloqueo de la sensibilidad del primer y segundo dedos de la mano derecha y cicatrices en antebrazo derecho y en las dos muñecas

Conexión acción/hechos: El accidente sufrido por Pedro fue consecuencia de la ausencia de medidas de seguridad en la obra, imputables a ambos acusados en su condición de jefe de obra y coordinador de seguridad, que como tales, incumplieron su deber de vigilar que se facilitaran y se utilizaran correctamente los medios necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores en la obra.

Sentencia: Condena a Carlos José y a Eduardo (jefe de obra y coordinador de seguridad) como autores de un delito de lesiones imprudentes del art. 152.1.2º y 3º del Código Penal, concurriendo la atenuante analógica de dilaciones indebidas, a la pena, a cada uno de ellos, de 1 año de prisión. Además se condena a Carlos José a la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión de encargado de obra durante 1 año y a Eduardo a la pena de inhabilitación especial durante 1 año para cualquier actividad que implique el ejercicio de la profesión de arquitecto técnico.
Condena a ambos acusados a indemnizar económicamente de manera conjunta y solidariamente al trabajador accidentado en las sumas de: 781 euros por los días de hospitalización, 5.940 euros por el tiempo de curación de sus lesiones y 150.000 euros por las secuelas



19 de enero de 2006, Audiencia Provincial de Barcelona, sección 3a (doble mando, prensa)

Hechos: Aprisionamiento de la mano derecha de un trabajador al manejar una máquina prensadora

Consecuencias: causándole lesiones consistentes en amputación parcial de cuatro dedos de la mano

Conexión acción/hechos: El accidente se produce como consecuencia de la falta de medidas de seguridad en la máquina prensadora, en concreto un deficiente sistema de protección ya que carecía del sistema de doble mando que hubiera sido suficiente para evitar el siniestro.

Sentencia: Condena a Jesús, en calidad de director general de la empresa como autor de un delito contra la seguridad de los trabajadores del art. 316 y como autor de un delito de lesiones imprudentes del art. 152.1.2º a las siguientes penas: - Por el primero de los delitos, a 6 meses de prisión y accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena y 6 meses de multa con una cuota diaria de 6 euros, con 90 días de prisión en caso de impago. - Por el segundo de los delitos, a un año de prisión y accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena.

Condena a Carolina, en calidad de técnica en prevención de riesgos laborales y coordinadora de seguridad de la empresa como autora de un delito contra la seguridad de los trabajadores del art. 316 y como autora de un delito de lesiones imprudentes del art. 152.1.2º a las siguientes penas: - Por el primero de los delitos, a 6 meses de prisión y accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena y 6 meses de multa, con una cuota diaria de 6 euros con 90 días de prisión en caso de impago. - Por el segundo de los delitos, a un año de prisión y accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena.



Sentencia T.S.J. Cataluña 6783/2010, de 22 de octubre - (protección incompleta, línea de pan)

Hechos: el trabajador se encontraba realizando sus tareas habituales como controlador de la línea de pan. Dichas funciones incluyen las de comprobar que el tamaño del pan sea adecuado y que el traslado de las bandejas de pan hacia la fermentadora se desarrolle correctamente, sin atascos en las bandejas, con una única barra de pan en cada separadora de la bandeja. El trabajador se coló por debajo de la mampara para poder colocar correctamente las barras de pan en cada separador y fue entonces cuando, por la accesibilidad de la zona y el poco tiempo que transcurre entre la llegada y el accionamiento del mecanismo de empuje, se produjo el atrapamiento de su brazo izquierdo con el empujador

Consecuencias: estuvo de baja médica desde el 12 de abril de 2007 hasta el 11 de mayo del mismo año (1 mes)

Conexión acción/hechos: aceptar que existió imprudencia grave por parte del trabajador, no temeraria, cuya posibilidad de realización vino propiciada por la existencia, en la mampara de protección y en el dispositivo de parada, de zonas vulnerables que permitían la realización de conductas, imprudentes y poco usuales, que a pesar de no ser habituales ni mucho menos aceptables, puede dar lugar a la producción de accidentes por atrapamiento como así ha sucedido. Corresponde al empresario garantizar la salud de los trabajadores en la utilización de las máquinas, actitud protectora que debe alcanzar incluso los despistes, mala práctica o dejadez de los trabajadores, y solo queda excluida la actuación de estos calificada de imprudencia temeraria, lo que no es del caso.

Sentencia: infracción coincidente con una imprudencia del trabajador que supone que el recargo se imponga, y así debe mantenerse, en el grado mínimo del 30%



Septiembre de 2020. Zaragoza (tractor, firma asumiendo responsabilidad)

Hechos: El trabajador fue a comprobar el correcto funcionamiento de un tractor que acababan de reparar. El vehículo estaba con el motor encendido, en punto muerto y sin nadie a los mandos. Le pasó por encima el tractor que llevaba enganchada una desbrozadora-picadora.

Consecuencias: Las consecuencias del atropello fueron tremendas, ya que las pesadas ruedas del vehículo le fracturaron 14 costillas y el apero le destrozó la pierna derecha. Y aunque el temporero, A. K., de 60 años, salvó la vida, estuvo casi año y medio hospitalizado y tuvieron que amputarle la extremidad derecha. Por supuesto, quedó impedido para trabajar y le reconocieron la incapacidad absoluta.

Conexión acción/hechos: el acusado mandó redactar dos documentos, uno en castellano y otro en árabe, para hacer creer a los jueces que el trabajador reconocía toda la responsabilidad del percance que casi le cuesta la vida. A través de aquella supuesta autoconfesión, que este hombre aportó en los dos procedimientos judiciales –civil y penal– que se estaban instruyendo, la víctima decía que había manipulado el tractor sin autorización, exoneraba a la propiedad de la finca y al encargado de toda culpa y renunciaba a cualquier indemnización.

Sentencia: el accidente ocurrió en 1 de septiembre de 2009, pero han tenido que pasar más de 11 años para condenar a Alberto José T. A., (gerente de una explotación agrícola y ganadera) de 72 años, por un delito de falsedad en documento privado en concurso con otro de estafa procesal en grado de tentativa. Y no es el único castigo que podrían imponerle, ya que el suceso dio lugar a una inspección de trabajo y la Seguridad Social decidió sancionar a la sociedad que explotaba la finca por dos infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, esta resolución fue impugnada por la vía judicial y todavía no es firme. La inexplicable tardanza de la justicia en tramitar la causa penal le ha servido al encausado para que la Audiencia Provincial le rebaje la condena a un año de cárcel



27 de octubre de 2017, Palma de Mallorca (caída ventana sacando ventilador, no dio parte del accidente)

Hechos: Sin ninguna medida de seguridad, los trabajadores sacaron una estufa de leña de hierro fundido que pesaba 45 kilos. La víctima tuvo que sacar parte del cuerpo por la ventana y acabó precipitándose al vacío desde una altura de cuatro metros.

El empresario le trasladó en su coche al hospital, afirmó que no dio parte del accidente porque así se lo indicaron desde la asesoría laboral y aseguró que la víctima tenía a su disposición medidas de seguridad.

Consecuencias: Cayó de cabeza y quedó inmóvil sobre un charco de sangre. Fallecimiento en el hospital

Conexión acción/hechos: Ese trabajo no tenía una evaluación de riesgos», «el método no era el adecuado», «no se puede bajar un objeto así por una ventana de esa manera», «no llevaba puesto ningún dispositivo anticaída», sentenciaron. Un médico forense ratificó además que el traslado del trabajador al hospital en los asientos traseros de un coche «no era adecuado» y pudo agravar las lesiones sufridas

Sentencia: El empresario está acusado de delitos de homicidio imprudente y contra los derechos de los trabajadores. reclama 4 años de cárcel y eleva la compensación a unos 700.000 euros

<https://prevencionar.com/2021/03/07/piden-4-anos-de-carcel-por-intentar-ocultar-un-accidente-laboral-mortal/>



3 de abril de 2019. Juzgado de lo Penal 2 de Motril: (Bodega: elaboración del Documento de Protección contra Explosiones)

Hechos: una vez finalizada la habitual tarea de trasiego de alcohol entre depósitos y hallándose uno de estos prácticamente vacío se abrió su compuerta inferior para examinar su contenido, tras lo que salieron hacia el exterior vapores inflamables que se mezclaron con el aire, lo que generó una mezcla incluida dentro de los límites de inflamabilidad. En ese momento, los tres trabajadores "se aproximaron a la escotilla que estaba abierta con un foco de luz convencional (...), lo que activó una energía que al entrar en contacto con la mezcla de aire/alcohol descrita generó una explosión que produjo un incendio de gran violencia en el lugar

Consecuencias: acabó con la vida de un trabajador y dejó a otros dos heridos de gravedad

Conexión acción/hechos: La administradora excluyó expresamente de la evaluación inicial de riesgos laborales la protección contra atmósferas explosivas. rechazó la necesidad de valorar los riesgos originados por la ejecución de trabajos en espacios confinados porque, se negó por parte de la empresa que se realizarán trabajos en el interior de las cubas de almacenamiento a granel de alcoholes Tampoco identificó ni mostró al técnico. los riesgos existentes en la fábrica para la seguridad y la salud de sus trabajadores, ni procuró que éstos recibieran formación e información adecuada a sus puestos de trabajo


Sentencia: El juez considera a la administradora como autora de un delito de homicidio por imprudencia grave y dos de lesiones. 3 años de prisión
Indemnización a los dos trabajadores que resultaron heridos –a M. G. R. con 268.641,47 euros y a M. L. V. con la suma de 392.015,81 euros
Los padres del fallecido no solicitaron indemnización.

El técnico de prevención de riesgos laborales, también enjuiciado, ha sido absuelto

https://www.gradahoy.com/granada/exadministradora-Ron-Montero-condenada-tres-anos-carcel-accidente-fabrica_0_1342666357.html

**Mucha más jurisprudencia:**

- *“La jurisprudencia de los profesionales técnicos en PRL”*
http://www.aeemt.com/contenidos_socios/Legislacion/Nacional/tsprl_css_it_jurisprudencia.pdf
- <https://prevencionar.com/category/tribunales/page/2/>
- <https://prevencionar.com/2019/10/28/claves-juridicas-y-sentencias-penales-para-el-profesional-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://prevencionar.com/2020/03/10/criterio-a-aplicar-en-accidentes-de-trabajo-producidos-en-altura/>
- <https://prevencionar.com/2019/11/27/analisis-de-la-doctrina-judicial-mas-relevante-en-prl-2013-2019/>
- <http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/>
-



**PARTE IV:
Obligaciones del
trabajador y sanciones**



1) Obligaciones de los trabajadores

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

El trabajador también será responsable de cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos. Para ello, debe:



Ser precavido en su trabajo.




Informar de los riesgos.



Cooperar con el empresario.


1) Obligaciones de los trabajadores

El trabajador también será responsable de cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos. Para ello, debe:

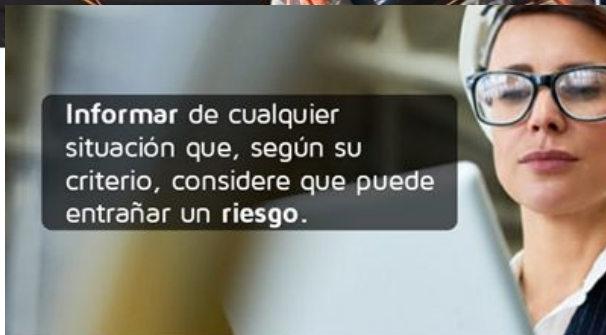


Conocer y usar adecuadamente:


- Elementos y equipos de trabajo.
- Equipos de protección facilitados por la empresa.
- Dispositivos de seguridad y no ponerlos fuera de funcionamiento.




Ser precavido en su trabajo.




Informar de cualquier situación que, según su criterio, considere que puede entrañar un riesgo.




Cooperar y participar con el empresario para ayudarle a cumplir con sus obligaciones preventivas.




Ser precavido en su trabajo.




Informar de los riesgos.



Ser precavido en su trabajo.



Informar de los riesgos.



Cooperar con el empresario.



2) Sanciones al trabajador

Empresario



Multas

Trabajadores



Poder disciplinario del empresario

El incumplimiento por parte de los trabajadores constituye falta laboral y dará lugar a sanción de acuerdo con art. 58.1 del ET.

Incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.



2) Sanciones al trabajador

Si el trabajador no cumple con sus obligaciones preventivas, se considerará incumplimiento laboral y podrá ser sancionado por la empresa.



Sanciones al trabajador

Para aplicar las sanciones, la empresa deberá regirse por lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa y optar por una aplicación gradual de las sanciones disciplinarias, es decir, **se partirá de las medidas de apercibimiento, pasando a las de suspensión de empleo y sueldo y, en última instancia, al despido disciplinario.**



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

FALTAS LEVES

No exigen formalidad alguna en cuanto a la notificación de la sanción al trabajador
(art. 58.2 ET)

Prescriben a los 10 días
(art. 60 ET)*

FALTAS GRAVES

Requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan
(art. 58.2 ET).

Prescriben a los 20 días
(art. 60 ET)*

FALTAS MUY GRAVES

Requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan
(art. 58.2 ET).

Prescriben a los 60 días
(art. 60 ET)*.

*A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Estas exigencias formales podrán ampliarse por convenio colectivo.



Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Segovia

La notificación de las faltas requerirá **comunicación escrita** al trabajador

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidentes.
La reiteración en tales imprudencias se podrá clasificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

Los daños y perjuicios causados a las personas incluyendo al propio trabajador por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de la seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

FALTAS LEVES

Amonestación
Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

FALTAS MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 70 días
Despido disciplinario



3) Régimen sancionador

Convenio Colectivo del Sector Siderometalúrgico de León

La notificación de las faltas requerirá **comunicación escrita** al trabajador

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la LPRL...

...Siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, resto de la plantilla o terceros.



FALTAS LEVES
Amonestación por escrito

...Cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.



FALTAS GRAVES
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

...Siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.



FALTAS MUY GRAVES
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
Despido



¿Y si no hacemos nada?

La actitud pasiva del empresario frente al incumplimiento por parte de algún trabajador puede tener consecuencias jurídicas.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 27 de mayo de 2004.

Deber constante de control
Empresario como sombra del trabajador

VS

Conducta permisiva o pasiva ante incumplimientos frecuentes de las obligaciones de trabajadores.

El empresario no agotó todos los medios a su alcance para evitar el accidente.

Resolución:

Imponer recargo de prestaciones en una empresa por el hecho de haber permanecido pasiva frente al incumplimiento por parte de uno de sus trabajadores de la obligación de utilizar gafas de protección en su trabajo, habiéndose producido como consecuencia de ello, un accidente de trabajo de carácter grave.

PARTE V: ASEPEYO te ayuda



Asesorar, informar y asistir técnicamente a los empresarios, a los autónomos y a los asesores laborales en materia de PRL



CONSULTORÍA



INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



I+D+i

La actividad realizada por la Mutua en prevención de riesgos laborales:

- es complementaria a la actividad preventiva que la empresa tiene que realizar a través de la Modalidad Organizativa en PRL elegida.
- conforme al Plan General de Actividades Preventivas que aprueba anualmente la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones a través de la correspondiente resolución.
- es gratuita



Orientar a la empresa en el análisis de sus necesidades en el ámbito de gestión de la prevención



Responsabilidades empresariales

¿Cumpló con todas mis obligaciones?



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

¿Qué debo realizar y/o corregir tras la ocurrencia de daños a la salud de los trabajadores?



Gestión de la prevención de riesgos laborales en la PYME

Control del Riesgo en la PYME

Plan de
prevención de
riesgos laborales

Evaluación de
los riesgos
laborales

Planificación de
la actividad
preventiva

Coordinación
de actividades
preventivas

Gestión de los
accidentes,
incidentes y otros
daños para la salud

Lugares de
trabajo

Caídas de
Altura





AIS On-line



Talleres Presenciales

Empresa saludable



Cómo pueden estos trabajadores afrontar los riesgos a los que están expuestos?

Caso práctico de factores psicosociales para mandos intermedios



7 recursos para gestionar la E.E. Analiza el terreno

Gestión de la energía emocional en el lugar de trabajo

Seguridad



Seguridad y salud en trabajos de oficinas

Ergonomía



Exposición a los trastornos musculoesqueléticos y cómo prevenirlos

Covid



Prevención frente a contagios por coronavirus SARS-CoV-2 en el trabajo



ACCIÓN DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral

El alcohol y otras drogas en el ámbito laboral

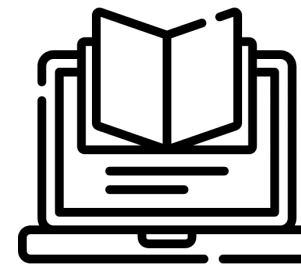


esta será tu PLAN DE ENTRENAMIENTO

Entrenamiento para vencer el estrés



Seguridad vial




Igualdad entre mujeres y hombres

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo y planes de igualdad



Equipos de Emergencia

<https://prevencion.asepeyo.es/e-learning/>



Simulador de conducción



Exoesqueletos



Portacount



Reactable



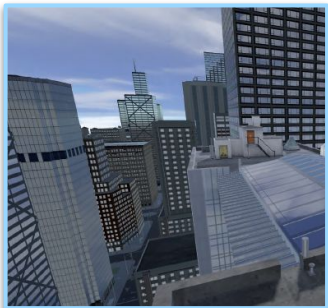
Realidad virtual





Realidad virtual

Caída de altura



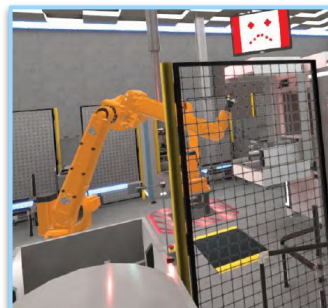
Enfrentate a una emergencia en la cornisa de un rascacielos

Construcción



Inspecciona una obra

Consignación de energías



Trabaja con robots

Espacios confinados



Enfrentate al derrumbe de un túnel

Seguridad vial



Percibe una conducción temeraria

Incendios



Enfrentate a un incendio y evacua las instalaciones

Riesgos Psicosociales



Experimenta el estrés en una cocina industrial

Hábitos saludables



Viaja al interior del cuerpo humano



- **Innovación** para hacer más atractiva la prevención y potenciar los efectos de la sensibilización, a través de la gamificación y de la digitalización
- **Desarrollo de nuevos contenidos**, especialmente dirigidos al equipo directivo de las empresas y al personal con responsabilidades en prevención.
- **Investigación** sobre las buenas prácticas frente a los riesgos emergentes.



CÁMARA ACÚSTICA

Combinando la grabación de imagen y detección de ruido se puede obtener el nivel de ruido en cada punto de la imagen.



Hacemos visible lo invisible

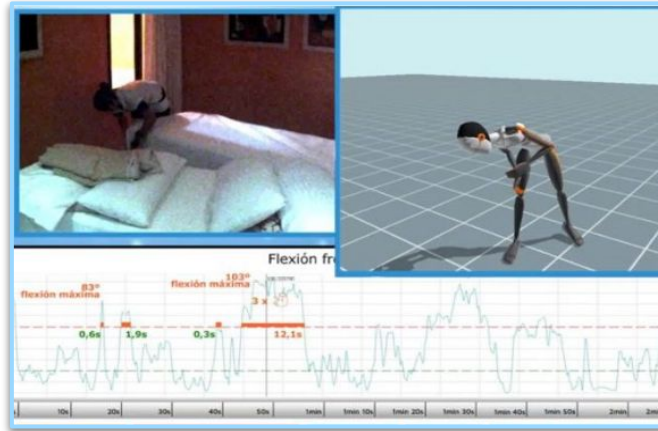


Sistema PIMEX

Permite observar, en tiempo real, el nivel de contaminante químico (polvo, vapores orgánicos, dióxido de carbono, etc.) de la tarea.

Hacemos visible lo invisible

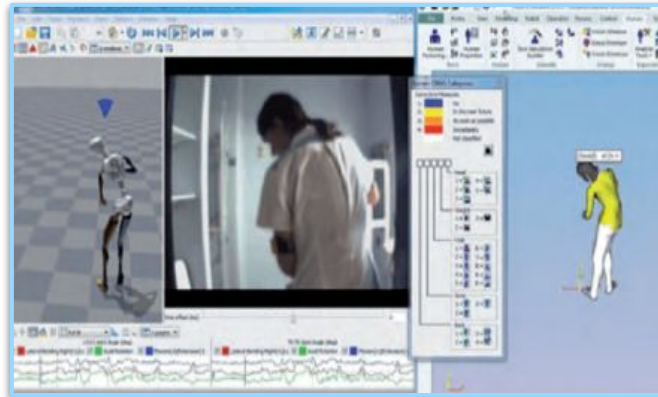




Tecnología MOCAP

Monitorización de los movimientos de una persona durante una actividad determinada.

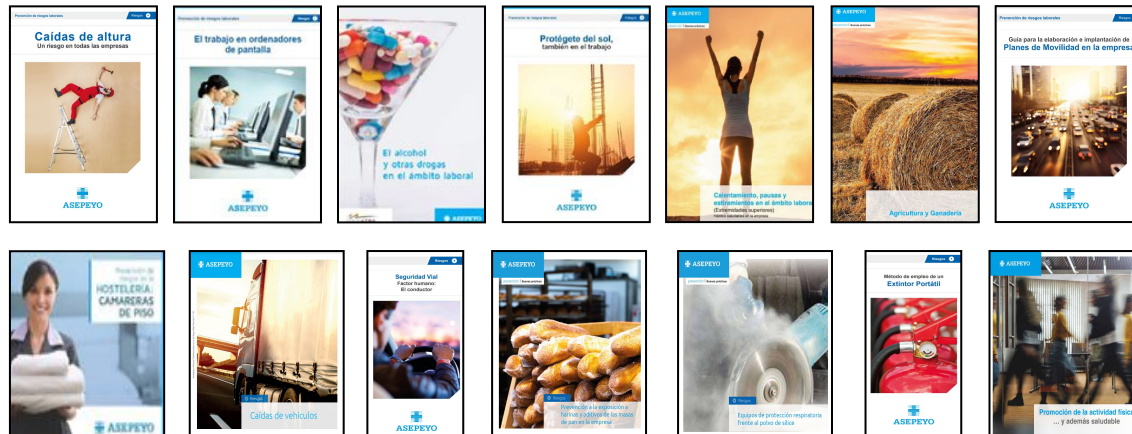
Hacemos visible lo invisible







Monografías / trípticos



Seguridad Higiene industrial

Ergonomía Riesgos Psicosociales

Promoción de la salud. Hábitos Saludables

Videos



¡ Ha ocurrido un accidente en el negocio de carlos! ¿ Quieres saber qué pasará a continuación?



Unidad móvil para la difusión
de buenas prácticas en
prevención de riesgos
laborales

[Más información](#)

CONSULTORÍA

HERRAMIENTAS
SENSIBILIZACIÓN PRLHÁBITOS SALUDABLES
ENTORNO LABORAL

I+D+i



E-LEARNING



Cuidamos de tu empresa



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 151, en adelante "Asepeyo", es titular de todos los derechos de propiedad intelectual de esta publicación. Ni la totalidad ni parte de la misma pueden reproducirse ni transmitirse para propósitos de carácter público o comercial sin autorización escrita de Asepeyo. Esta publicación contiene información de carácter general. Asepeyo no se hace responsable de los daños y perjuicios que pudieran derivarse de su utilización.