

Competencias, tareas y funciones de los mandos intermedios en el sector de la limpieza

Aitor Elizondo Sanchis

Doctor Ingeniero Industrial. Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

Los mandos intermedios ocupan una posición esencial dentro cualquier organigrama y sector de actividad, ya que sirven como canal entre la dirección y los trabajadores bajo su mando. Cualquier problema, conflicto o tensión que experimenten puede tener importantes repercusiones en la eficacia interna de la empresa y en la consecución de los objetivos empresariales. Por tanto, una definición clara y concisa de funciones y tareas resulta fundamental. No obstante, en algunos sectores, como el de la limpieza, su rol no está adecuadamente definido. Se argumenta inconcreción legislativa, falta de normativa e incluso vacíos legales, tanto en materia laboral como preventiva. Por ello el principal objetivo que se persigue con el presente artículo es arrojar claridad respecto al elenco de tareas, profundizando tanto en las competencias profesionales como en los cometidos y funciones asignadas en la normativa vigente a los mandos intermedios dentro de este sector. Para alcanzar este fin se recopila cuanta documentación, normativa, estudios, pronunciamientos judiciales, etc. sean relevantes en este ámbito.

1.- Introducción y alcance

Para poder desarrollar cualquier actividad empresarial, es esencial establecer una estructura organizativa apropiada y acorde a las necesidades de la empresa. Consiste en determinar los recursos humanos y materiales necesarios, los correspondientes procedimientos, pero principalmente la asignación y definición de funciones a todos los miembros de la organización, directivos, jefes funcionales, operarios, personal técnico, etc., con el fin

de que puedan desarrollar correctamente las tareas encomendadas [22].

Uno de los pilares fundamentales, dentro de esta estructura organizativa, la representan los mandos intermedios o también llamados encargados o supervisores. Ocupan una posición clave en el sistema de trabajo y dentro del organigrama funcional para que el engranaje empresarial funcione. Básicamente dirigen al equipo bajo su mando a la vez que aportan visibilidad a la dirección. En definitiva,

son aquellos en los que el empresario delega para el desarrollo de la actividad acorde a los principios empresariales establecidos, como marca el Art 20.1 del Estatuto de los Trabajadores [4].

No obstante lo anterior, la normativa vigente presenta a priori una enorme inconcreción en lo referente a las competencias funcionales de estos trabajadores, sobre todo en materia preventiva. Esta situación se acentúa aún más en el mundo de la limpieza, ya que los trabajadores

incluidos dentro de este sector de actividad se hallan en uno de los últimos escalafones dentro de cualquier organigrama funcional, esto es, de lo más primarios y, por ende, de los que requieren menos especialización [48]. Además, la especial idiosincrasia del sector, véase [48, 61, 62, 63, 97, 98, 99], pone de manifiesto una percepción deficiente y minusvalorada de la actividad de limpieza, lo que puede repercutir en una inadecuada gestión de las actividades tanto laborales como preventivas [57].

Por consiguiente, con el objetivo de llenar este supuesto vacío y concentrándonos en efectuar el deslinde funcional de los mandos intermedios dentro del sector de la limpieza, haremos mención a cuanta legislación, tanto en materia laboral como preventiva, sea necesaria, así como a cuanta documentación sea relevante con el objetivo de arrojar claridad al elenco de las tareas y competencias específicas asignadas a los profesionales de este sector.

El trabajo que aquí se presenta se organiza de la siguiente manera:

En la sección 2 examinaremos el régimen de obligaciones competenciales en materia laboral que crea la normativa vigente hacia los mandos intermedios que ejercen sus funciones en el sector de la limpieza. Posteriormente, la sección 3 trata la figura del mando intermedio en general y su encaje en el marco normativo de prevención de riesgos vigente, mientras que la Sección 4 se concentra en aclarar y acotar las tareas y competencias específicas asignadas a estos profesionales en materia preventiva y en este sector de actividad. En este contexto, se incluye cuanta documentación se considera esencial y relevante. La sección 5



hace un recorrido por la normativa y los pronunciamientos de los tribunales con el fin de alumbrar las responsabilidades derivadas de aquellos que tienen capacidad de mando, haciendo especial hincapié en el orden penal. Finalmente, para finalizar este artículo, algunas conclusiones son dadas en la sección 6.

2.- Competencias laborales de los Mandos Intermedios del sector de la limpieza

Para centrar el análisis de la cuestión planteada, la norma de referencia para el sector de la limpieza en materia laboral es el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales [14] aprobado el año 2005, la cual deroga la Ordenanza Laboral para las Empresas Dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, Orden de 15 de febrero de 1975 y su modificación posterior [6, 7]. Tiene un carácter sectorial y subsidiario y es de aplicación en todo el territorio del Estado,

cuyo ámbito funcional se extiende a toda clase de edificios, locales, hospitales, etc., como recoge el punto 3 del Art. 4 (Ámbito funcional).

El Art. 35 de este Acuerdo Marco enumera cada una de las categorías profesionales propias del mundo de la limpieza, detallando el contenido de las tareas y funciones asignadas al personal de mandos intermedios en el Grupo III. Estas competencias se desarrollan posteriormente en el Anexo I de este texto legal [14], las cuales se transcriben a continuación.

- *Encargado/a General: Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas ordenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes*

oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

- *Supervisor/a o Encargado/a de Zona:* Es el que, a las ordenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección este encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

- *Supervisor/a o Encargado/a de Sector:* Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

- Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

- *Encargado/a de Grupo o Edificio:* Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

- *Responsable de Equipo:* Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizara las funciones de Limpiaador/a.

Descendiendo en el acervo legislativo y limitándonos al entorno de la comunidad autónoma del País Vasco, se aprobó en el año 1997 la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi [12]. En su Art. 28 determina que el acceso a cada puesto funcional llevara aparejado el desem-

peño de un nivel específico de responsabilidad funcional dentro de las tareas y funciones propias de la categoría y el destino en alguna de las estructuras del Ente Público.

Con el objetivo de desarrollar lo anterior se aprobó en el año 2005 el Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud [13]. Nace de la voluntad de establecer la relación de puestos para ordenar las plantillas en el Servicio vasco de Salud y de esta forma poder seguir un criterio de homogeneidad en lo concerniente a la asignación de responsabilidades, requisitos competenciales y cometidos de los diversos puestos. Concretamente dentro del apartado 4.1 se enumeran e identifican los Puestos relativos a la línea de Mando que aplican a los profesionales de limpieza: Jefe de Servicio no sanitario, Jefe de Sección/Supervisor, Jefe de Grupo, Jefe de Equipo y Encargado de Equipo. En el correspondiente Anexo I de este documento se determinan las competencias y funciones generales de cada uno de ellos. Básicamente se vuelve a reiterar que son los profesionales que planifican acciones de mejora del servicio, efectúan un seguimiento de dichas acciones con el fin de detectar posibles desviaciones, evalúan al personal a su cargo para una mejor optimización de los recursos, posibilitan la difusión del conocimiento en su área de trabajo y analizan y proponen necesidades de recursos, todo ello con el objetivo de una permanente mejora del servicio bajo su cargo.

Dicho sea incidentalmente que el Convenio de Sector para las Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza en Centros de Osakidetza [17] establece en su disposición adicional primera en virtud de lo dispuesto en el Art 22 del Es-

tatuto de los Trabajadores[4] en cuanto al Sistema de clasificación profesional¹ que *Teniendo por objeto el presente Art.22 del Estatuto del Trabajador establece que Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional, por medio de categorías o grupos profesionales convenio colectivo la homologación de las materias que aparecen recogidas en su texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.* La Comisión Paritaria se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza-Servicio vasco de salud. Por lo que lo anteriormente enunciado es de plena aplicación a los trabajadores que ejercen sus tareas en los Centros sanitarios de Osakidetza a través de las correspondientes empresas concesionarias.

Reforzando lo anterior, pero esta vez en la Comunidad de Madrid, el convenio colectivo del Personal Laboral de esta Comunidad dispone en su Anexo III las competencias para la categoría de Encargado [18]. Concretamente establece que *Pertenece a esta categoría los trabajadores que, con conocimientos técnicos suficientes, teóricos y prácticos, sobre instalaciones, talleres, obras o explotaciones de cualquier tipo, con autonomía y responsabilidad bajo la dependencia directa de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, organizan, coordinan y supervisan las actividades técnicas encomendadas. Son tareas fundamentales de esta categoría:*

¹ Art.22 del Estatuto del Trabajador establece que Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional, por medio de categorías o grupos profesionales.

- *Distribuir el trabajo y turnos del personal a su cargo, velando por su correcta ejecución.*
- *Indicar la forma y medios a emplear, responsabilizándose de la seguridad y organización del grupo a su cargo.*
- *Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo.*
- *Preparar los informes que, en relación a su cometido, se soliciten.*
- *Interpretar planos y croquis.*
- *Responsabilizarse de los medios materiales y mecánicos encomendados.*
- *Ayudar a la formación profesional del personal de ellos dependiente.*

3.- Figuras preventivas en el Ordenamiento Jurídico Español. Elencaje del Mando Intermedio en la normativa de Prevención de Riesgos

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, nace con el espíritu de promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo para garantizar un nivel adecuado de protección de la salud, vida e integridad física de los trabajadores [2]. Los elementos clave que aporta la propia ley podrán resumirse en los siguientes: diagnóstico, identificación de riesgos y la subsiguiente evaluación de los que no han podido ser eliminados. Estas son las actividades centrales del sistema, a partir de las cuales se establecerá la planificación preventiva con el fin de llevar a cabo las medidas preventivas para un control efectivo de dichos riesgos [22]. Para llevar a cabo lo anterior, la empresa deberá organizar la prevención, es decir, estable-

En la empresa, el plan de prevención debe definir las funciones y responsabilidades preventivas de los agentes implicados en los diferentes niveles jerárquicos

cerá e implantará un plan de prevención integrado en la empresa.

Deberá incluir las prácticas, los procedimientos, los recursos necesarios y sobre todo la estructura organizativa definiendo de forma clara e inequívoca las funciones y responsabilidades preventivas de todos los agentes implicados en los diferentes niveles jerárquicos [26].

Centrándonos en esto último y haciendo un recorrido por la normativa vigente en materia preventiva, esta enuncia y establece atribuciones con funciones preventivas específicas a diversos agentes. Desde los propios poderes públicos, véase Art. 40, 43.1 y 45 de la Constitución [1, 90], los empresarios al convertirse en deudores y garantes de la seguridad y salud de los empleados a su cargo, Art. 4.2, d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores[4] y Art. 14 de la ley



31/1995 [2], los mismos trabajadores como se dispone en el Art.19 del Estatuto de los Trabajadores [4] o en el Art. 29 de la LPRL [2] cuando se dice que estos están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad higiene o los propios Técnicos en Prevención, véase Art. 30 y 31 de la LPRL [2].

Progresivas modificaciones y desarrollos de la legislación en materia preventiva han incorporado figuras preventivas con cometidos específicos que han adquirido gran relevancia. A modo de ejemplo podemos citar las de Coordinador de Seguridad para obras de construcción [9], la del Recurso Preventivo² o la del Coordinador de Actividades Preventivas [10]. Más específico aún son los denominados trabajadores autorizados, cualificados o jefes de trabajo en presencia de riesgo eléctrico [11].

2 Recurso Preventivo: véase el Art. 32 bis de la Ley 31/1995 y el Art. 22 bis del RD 39/1997, así como para el caso de obras de construcción la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995 y en la disposición adicional decima del RD 39/1997 y por supuesto en la disposición adicional única del Real Decreto 1627/1997 [43].

Sin embargo, más allá de la modalidad de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente, en función de la plantilla y la actividad, y de las atribuciones que correspondan a las personas con funciones preventivas específicas marcadas por la propia normativa y que se han comentado brevemente en los párrafos anteriores, nuestro acervo legislativo actual en materia preventiva se caracteriza por una enorme concreción en cuanto nos referimos a la atribución de funciones y tareas específicas en esta materia a los mandos intermedios, que como hemos visto anteriormente son los verdaderos artífices de la transmisión de las ordenes de los empresarios a los trabajadores y los gestores de la ejecución del trabajo, véase el Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores³ [4].

La antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O.G.S.H.T.) de 1971 [3], antecedente legislativo de la Ley 31/1995, de Preven-

3 El Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores dispone que *El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.*

ción de Riesgos Laborales [2], mencionaba algo en este aspecto, introduciendo la figura del supervisor en su Art. 7 y desarrollando en el Art. 10 las obligaciones y derechos de estos⁴, mientras que en la normativa vigente tan solo se hace una breve referencia de forma indirecta cuando trata aspectos como el riesgo grave e inminente, Art. 21.1.c. de la citada Ley 31/1995 [2].

Como hemos meritado en los párrafos anteriores la figura del mando intermedio está difusamente definida en nuestra normativa preventiva⁵, lo que lógicamente dificulta la asignación de funciones y tareas en este ámbito y consecuentemente la propia integración de la prevención en todos los órdenes de la empresa [40]. No obstante lo anterior, podemos acudir a cuanta documentación sea relevante en este contexto con el objetivo de arrojar claridad respecto al elenco de tareas, profundizando tanto en las competencias profesionales como en los cometidos y funciones específicas asignadas a estos profesionales del sector de la limpieza y en virtud de lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención cuando remite al uso de herramientas de gran utilidad como

4 El Art. 10 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece entre sus cometidos las de: *hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la Ordenanza y lo dispuesto por el empresario. Instruir previamente al personal. Prohibir o paralizar trabajos peligrosos. Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos e intervenir en la extinción de siniestros*[3].

5 En este contexto debemos exceptuar el ámbito de la construcción, ya que en el Art. 142 del correspondiente convenio se alumbra el contenido formativo donde se incluyen las funciones de los mandos intermedios [19, 41]. Véase también el documento La integración preventiva del mando intermedio en el sector de la Madera y fabricación del mueble elaborado por el I.N.S.H.T. en colaboración con UGT [42].

Guías, NTP⁶ y/o normas técnicas u otras de reconocido prestigio, que, aunque de carácter no vinculante, pueden servir de orientación para el logro de un adecuado control de los riesgos existentes[8].

4.- Competencias y funciones en materia preventiva de los Mandos Intermedios en el Sector de la Limpieza

4.1.- Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos es el punto de partida de la acción preventiva, siendo junto con la planificación los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos de cualquier empresa, Art. 16 LPRL [2]. Concretamente dispone que *Si los resultados de las evaluaciones de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizara aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*

En este contexto la NTP 565 [26] establece para los mandos intermedios que estos deberán:

- *Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización*⁷.

6 NTP: Nota Técnica de Prevención

7 La NTP 460 refuerza esta idea cuando dice que *las personas con mando analizarán las actuaciones inseguras de los trabajadores en la realización de sus funciones con el fin de incorporar las mejoras que se estimen oportunas* [21].

- *Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta.*
- *Vigilar con especial atención aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sea en la realización de nuevas tareas o en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas.*

Además los mandos intermedios, en la medida de sus posibilidades, *aplicaran las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores y aplicaran en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación* [26]. La NTP 561incide en este punto cuando dice que *el mando directo deberá analizar conjuntamente con el comunicante el factor de riesgo y propuesta de mejora, para intentar consensuar un plan de acción, aplicando las medidas correctoras que estén a su alcance y trasladando a quienes corresponda la aplicación de aquellas que no lo estén*[25]. Una vez hecho esto, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo recomienda que *los supervisores examinaran para comprobar el adecuado funcionamiento de las medidas de control ya que son las personas más indicadas para conseguir que estas se apliquen de forma eficaz en el trabajo diario* [57].

Específicamente para el sector de la limpieza la misma Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, en su documento *Cleaners and musculoskeletal disorders*, propone para el mando intermedio que *este identifique la variedad de niveles de demanda de cada trabajo realizado por el personal bajo su mando y las variaciones de este a lo largo de la jornada, de la semana e incluso meses con el objetivo de proporcionar ayuda para entender el valor de realizar descansos activos y*

cuándo reconocer fatiga y otros síntomas que puedan derivaren lesiones [54].

4.2.- Formación e Información

Uno de esos elementos fundamentales que, debidamente aplicados, habrían de contribuir a la mejora continua de las condiciones de trabajo de los trabajadores lo constituye la transmisión de información y la formación preventiva a todos los trabajadores [29].

Además, es una materia obligatoria dentro de cualquier planificación preventiva tal y como se establece en los Arts. 18 y 19 de la Ley 31/1995 y en el Art. 19.4 del Estatuto de los Trabajadores [2, 4] o como dispone en su Art. 12 y Art. 19 el Convenio 155 de la OIT [15, 30]. Esta deberá ser suficiente y adecuada y se centrará en aspectos como:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

En definitiva, la información y formación tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas o que se deben adoptar para garantizar su vida, seguridad e integridad física.

Concentrándonos en el tema que nos ocupa, los supervisores o mandos inter-

medios juegan un papel fundamental en la transmisión de la información necesaria para el desarrollo de una tarea bien hecha acorde con los estándares de calidad establecidos y cumplir de este modo con las exigencias del cliente. En este contexto los aspectos preventivos deberían formar parte consustancial al desarrollo de dicha actividad por lo que es esencial que estos tengan la capacidad de transmitir adecuadamente las ordenes de trabajo sin olvidar los aspectos de seguridad y salud necesarios para desempeñar dichas tareas de forma segura previniendo de este modo los riesgos, integrando lo dispuesto en la Plan de Prevención, evaluación de riesgos y planificación preventiva.

En este contexto, de nuevo la NTP 565 establece como uno de los cometidos fundamentales de los mandos intermedios lo siguiente [26]:

- *Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.*
- *Formar a los trabajadores para la realización segura y correcta de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto.*
- *Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros.*

En este mismo sentido se pronuncia la NTP 559 [23], la cual marca los criterios y recomendaciones para realizar un procedimiento de control de la información y formación en materia preventiva, tanto inicial como continua, estableciendo que los mandos directos son los responsables de informar a los trabajadores a su cargo sobre los riesgos para la seguridad y salud laboral y sobre la forma de llevar a cabo las tareas de forma correcta y segura. Así mismo deberán impartir la

formación específica del puesto de trabajo al personal de su sección, resaltando aquellas tareas críticas y los equipos de protección individual y ropa de trabajo necesaria en cada caso.

Como base de apoyo en la acción formativa, una manera muy útil de transmitir la información para llevar a cabo una tarea es a través de la elaboración y difusión de instrucciones de trabajo. Estas describen de manera clara y precisa la manera apropiada de realizar determinados trabajos que pueden generar riesgos a la salud de no realizarse de la manera adecuada. En la instrucción estarán recogidos aquellos aspectos de seguridad a tener en cuenta por las personas responsables de las tareas a realizar, a fin de que conozcan cómo actuar correctamente en las diferentes fases u operaciones y sean conscientes de las atenciones especiales que deben tener en momentos u operaciones claves para su seguridad personal, la de sus compañeros y la de las instalaciones. Volviendo a la NTP 565, esta señala que los mandos directos son los encargados de *Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia* [26].

Reforzando lo anterior, la NTP 560 expone que estos profesionales deberían ser los responsables de la distribución y transmisión de las instrucciones de su ámbito, utilizándolas como documento básico en la formación específica del puesto de trabajo. También deberán velar por su correcto cumplimiento y detectar necesidades de actualización y mejora. Deberán también identificar necesidades de nuevas instrucciones de trabajo que sean necesarias [24].

Los servicios preventivos de la provincia canadiense de Columbia Británica han realizado una breve disertación, pero muy interesante, sobre los principios que

Las instrucciones de trabajo describen de forma clara y precisa la manera apropiada de realizar determinadas tareas con riesgos para la salud

deben regir una correcta y adecuada formación a los trabajadores en seguridad y salud. En el apartado de derechos y responsabilidades hace especial hincapié en la participación activa en materia formativa de los supervisores. Concretamente señala como aspectos fundamentales dentro de su ámbito de competencias el *instruir a los trabajadores en procedimientos de trabajo seguros o formar a estos en las tareas asignadas controlando regularmente que se realiza conforme a los preceptos de seguridad establecidos* [37, 38].

Además, según el I.N.S.H.T., la asignación a un mando inmediato de la tarea de la formación específica en cada puesto o tipo de trabajo facilitará la valoración de la evolución y la eficacia del proceso formativo [33]. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud postula en este aspecto que la comunicación "dialéctica" con el personal, permitiendo que estos contribuyan y participen de alguna forma en las decisiones acerca de su tra-

bajo (organización, herramientas, procedimientos, etc.), es vital para la mejora de las condiciones de trabajo [54, 61].

Por último, cabe decir que el HSE⁸ británico publicó en 2003 una guía denominada *Caring for Cleaners* con el objetivo de servir de apoyo a todos aquellos que estuviesen trabajando en el mundo de la limpieza para una mejora de las condiciones de trabajo y concretamente para prevenir los problemas musculoesqueléticos tan frecuentes en este sector [95]. En ella asignaba a los supervisores como tareas claves dentro de sus cometidos las siguientes:

- *Asegurar que el personal trabaja de forma segura.*
- *Asegurar que el personal está suficientemente capacitado.*
- *Asegurar que los materiales disponibles son suficientes para llevar a cabo la limpieza de forma segura y eficiente.*
- *Garantizar que los trabajadores de limpieza son conscientes de la existencia del procedimiento de notificación de accidentes.*
- *Identificar aquellos trabajadores que necesitan una formación adicional tanto en temas de limpieza como en materia preventiva.*

La integración de la prevención en la ejecución y supervisión de actividades potencialmente peligrosas es fundamental. En este contexto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que en estos casos es necesario asegurarse de que el trabajador dispone de las instrucciones de seguridad pertinentes, que en su comportamiento se atiende a las mismas y que exista un procedimiento

de información sobre cualquier problema detectado o incidente ocurrido.

Todas estas cuestiones deben quedar claramente integradas y establecer con las personas que ejercen el mando directo y la supervisión sobre dichos puestos, sin perjuicio de lo que establece la legislación específica en cada caso [44, 40].

4.3.- Mantenimiento Preventivo

Una herramienta indispensable para prevenir los riesgos generados por instalaciones, equipos de trabajo y máquinas es establecer procedimientos con los cuales examinar periódicamente las condiciones peligrosas que presenten o puedan presentar dichos equipos de trabajo. A modo de ejemplo en el sector de la limpieza y de forma no exhaustiva se pueden citar: barredoras, pulidoras, máquinas de alta y baja velocidad, máquinas de alta presión, escaleras manuales, etc., o más sofisticadas, como las máquinas de limpieza de unidades de trenes o máquinas de limpieza de cristales en altura⁹.

Los elementos y sistemas de seguridad que sirven para actuar ante fallos previstos en situaciones de emergencia han de ser conservados en condiciones óptimas de funcionamiento asegurando su rendimiento y prestaciones durante su vida útil y, por lo tanto, reduciendo las posibles averías y fallos provocados por un mal estado de los mismos [47].

El mantenimiento preventivo consiste en programar las intervenciones o cambios de algunos componentes o piezas según intervalos predeterminados de tiempo o espacios regulares. El objetivo es reducir la probabilidad de avería o

perdida de rendimiento de una máquina tratando de planificar unas intervenciones que se ajusten al máximo a la vida útil del elemento intervenido. Consustancialmente las averías y paros incontrolados pueden generar situaciones de riesgos de accidente u otros daños para la salud, por lo que las inspecciones o revisiones de seguridad tienen por objetivo principal identificar aquellos fallos o desviaciones de lo previsto que pueden asimismo ser generadores de riesgos para así poder ser evitados [21, 46].

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, en su documento *Work equipment, tools and cleaners*, expone un ejemplo en el que la falta de mantenimiento en una máquina abricilladora provocaba entre los trabajadores de limpieza una sensación de hormigueo en las manos y entumecimiento en los dedos derivados de las vibraciones mano-brazo que provocaba la máquina. Al inspeccionar las abricilladoras, se observó que una serie de piezas de las máquinas estaban desgastadas por su uso durante años. Se consideró que las molestias experimentadas por los operarios eran el resultado de las vibraciones en los cepillos, por lo que se procedió a su reparación además de establecer el preceptivo plan de revisiones [55].

En cuanto al análisis de las implicaciones y responsabilidades de las revisiones periódicas de seguridad y mantenimiento preventivo de equipos, la NTP 577 establece para los mandos intermedios lo siguiente: *Los mandos intermedios velarán para que los equipos se encuentren en correcto estado y las actuaciones de mantenimiento se desarrollen de acuerdo a lo previsto, aplicándose los procedimientos de revisión con la frecuencia establecida* [27]. Así, la NTP 460 recomienda que las inspecciones las realicen en la medida de lo posible los propios operarios en su ámbito de trabajo, ex-

⁹ Véanse las páginas web <http://www.jm-bgrupo.com/> y <http://www.purclean.es/> para ver las máquinas de limpieza de unidades de trenes o máquinas de limpieza de cristales en altura, respectivamente

⁸ HSE: Health and Safety Executive

ceptuando las cuestiones más genéricas o específicas que las deben hacer los mandos intermedios o personal más cualificado de la empresa o incluso personal foráneo [21].

En este mismo sentido se pronuncia el HSE británico cuando dispone que los supervisores deberán velar, en primer lugar, por una *selección adecuada de las herramientas y equipos de trabajo más idóneos a cada tarea y, en segundo lugar, desarrollar un procedimiento apropiado para un mantenimiento preventivo de dichos equipos de trabajo* [96].

La propia Guía de Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa dice que *En aplicación del principio de integración de la prevención, la supervisión de la correcta ejecución del mantenimiento y de las revisiones de seguridad (y, en su caso, de las medidas correctoras derivadas) deberá ser realizada por los mandos correspondientes en el seno de las unidades a las que pertenezca el personal encargado de su ejecución* [40].

Así mismo la Guía de Equipos de Trabajo explica que *El siguiente paso es poner la información en manos del personal que va a utilizar el equipo de trabajo. En particular, las instrucciones de mantenimiento deberán ser entregadas a las personas encargadas del mantenimiento del equipo de trabajo. La información y las instrucciones escritas deberán estar también a disposición de supervisores y mandos, como responsables de su difusión y de la comprobación de su cumplimiento así como a la de los representantes de los trabajadores* [39].

4.4.- Investigación de Accidentes e Incidentes

El objetivo de toda actividad preventiva es evitar los riesgos que puedan

generar accidentes de trabajo y cualquier otro tipo de daño a la salud de los trabajadores. Sin embargo, en España se ocasionan un número aproximado de tres sucesos de muerte derivados de accidente de trabajo diariamente, al margen del considerable número de trabajadores que se ven afectados por secuelas muy importantes [92]. Concretamente en el año 2007 se registraron 924.981 accidentes de trabajo con baja dentro de la jornada de trabajo (excluyéndolos *in itinere*), de los cuales 915.574 fueron leves, 8.581 graves y 826 mortales. En cambio, en el año 2009 el número de accidentes descendió hasta un total de 617.440, de los cuales 611.626 fueron leves, 5.182 graves y 632 mortales [34, 35, 36].

En el sector de la limpieza los riesgos y consecuencias más comunes para la salud son los derivados de la manipulación y exposición a agentes químicos de limpieza que pueden provocar enfermedades de la piel, como dermatitis y/o eczemas [50, 53, 59], o problemas respiratorios [51, 53], trastornos musculoesqueléticos, como consecuencia de los trabajos repetitivos o de la manipulación manual de cargas [54, 58, 94, 95], riesgos biológicos por presencia de mohos o desechos biológicos humanos [49, 60], resbalones, tropiezos y caídas (al mismo y distinto nivel) [56], los derivados de aspectos psicosociales, como estrés relacionado con el trabajo, la violencia y el acoso moral [52] y los riesgos que entrañan las descargas eléctricas de los equipos de trabajo (fregadoras, rotativas, etc., [55, 47]) [48, 57, 61, 62, 63]. En el año 2007 se registraron en España un total de 42.969 accidentes en el sector, 41.942 en 2008 y 35.812 en 2009 [35, 36].

Algunos ejemplos de accidentes son: el que le ocurrió a un trabajador que ocupaba el puesto de conductor de una

barredora para la limpieza mecánica de viales. El actor sufrió un accidente de trabajo debido al fuego que se originó por el transporte inadecuado ordenado por la empresa de una garrafa de gasolina en el interior de dicha máquina barredora [85]. El caso de una trabajadora que prestaba servicios como camarera de hotel. Sufrió un accidente de trabajo a causa de la fumigación realizada en dicho hotel, en virtud de lo cual fue declarada en situación de incapacidad permanente total, para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, por padecer intoxicación profesional por exposición a organofosforados y piretoides [86]. Como último ejemplo, cabe citar el sucedido a una trabajadora que realizaba tareas de limpieza de las partes comunes de una comunidad de propietarios (escaleras, garaje, portal, etc.), empleando diferentes útiles y productos de limpieza. La trabajadora empleaba excedente de hipoclorito sódico utilizado para clorar la piscina como lejía comercial de uso doméstico. Como consecuencia de ello se inicia un proceso de incapacidad temporal que termina en una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo por exposición a alta concentración de cloro, por lo que se le impone a la comunidad de propietarios un recargo de prestaciones del 50% [87].

Las muertes son muy ocasionales en comparación con otros sectores. No obstante, es conocido el caso reciente de una trabajadora emigrante que en marzo de 2011 se precipitó al vacío desde un décimo piso cuando trabajaba, sin estar afiliada a la Seguridad Social, en la limpieza de unos cristales de una vivienda en la localidad de Santurce¹⁰ o el de fallecimiento de una trabajadora de limpieza en el Mu-

10 Esta noticia se puede encontrar en la dirección siguiente: <http://www.elcorreo.com/vizcaya/v/20110318/vizcaya/sindicatos-condenan-muerte-trabajadora-20110318.html>

seo Nacional de Antropología de Madrid¹¹ o la muerte de una trabajadora de 38 años en Vigo en 2009, que cayó desde el primer piso de un inmueble¹².

La materialización de un accidente o incidente laboral no es sino la manifestación objetiva e irrefutable de que una situación de riesgo no está suficiente o correctamente controlada [20]. La Ley 31/1995 en su Art. 16.3 obliga al empresario a investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas que han posibilitado la consecución de dichos hechos. En toda investigación se persigue conocer lo más fielmente posible qué circunstancias y situaciones de riesgo se daban, con el fin de identificar las causas a través del previo conocimiento de los hechos y poder evitar su repetición, así como el aprovechamiento de la experiencia adquirida para mejorar la prevención, ya que la investigación tiene en principio un marcado carácter preventivo [45].

En cuanto a quien debe investigar, la NTP 442 afirma que *la persona clave en una investigación es el Mando Directo del sector o área en que se produce el*

11 La trabajadora pertenecía a la empresa Untelsa, el 7 de marzo de 2011. Concretamente la trabajadora, por orden de su encargado, se encontraba limpiando el foso del ascensor durante las obras de reforma del Museo siendo aplastada por este ya que la única medida de seguridad dispuesta era poner a una persona sujetando la puerta con el pie unos pisos mas arriba, de modo que el ascensor no bajara.

12 El suceso se produjo en la calle Teixugueira, en el Polígono de Navia, en el que estaba realizando tareas de limpieza sobre las 10:30 horas. Concretamente la mujer trabajaba en un espacio destinado al almacenamiento de cableado. Por razones que se desconocen el piso se resintió y se hundió, lo que motivo que la trabajadora se precipitara hasta el bajo del inmueble, lo que le causó la muerte casi instantánea.



suceso [20]. Ello es así por distintos motivos, entre los que conviene destacar:

- *Conoce perfectamente el trabajo y su ejecución.*
- *Conoce estrechamente a los trabajadores por su contacto continuo.*
- *Presumiblemente es el que aplicará las medidas preventivas.*

Reforzando lo anterior, la NTP 592 recomienda que *el documento de notificación interna de un accidente sea cumplimentado por el mando directo de la persona accidentada o por el responsable del área donde haya ocurrido el incidente* [28]. No obstante, el Mando Directo deberá recabar el asesoramiento y cooperación de especialistas en casos en que surjan dificultades en la identificación de las causas o en el diseño de las medidas a implantar. En este sentido la Inspección de Trabajo afirma que puede tratarse de uno de los interlocutores más cualificados además de los técnicos de prevención, coordinadores de prevención, etc., a la hora de llevar a cabo la investigación de accidentes en su área de competencia [45].

Por otro lado y como veremos en la sección 5 de este artículo, la materialización de un accidente de trabajo suscita y reclama la atención de los Tribunales, y de la doctrina en cuanto a las consecuencias que del mismo se derivan por la variedad de responsabilidades que origina: civiles, penales, administrativas y laborales, sin olvidar el recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por falta de medidas de seguridad. En definitiva, los daños que sufren los trabajadores con ocasión o como consecuencia del trabajo generan responsabilidad, la cuales pueden alcanzar a todos los sujetos de la relación de trabajo, incluidos los que se encuentran en la cadena de mando, esto es, los mandos intermedios [92].

5.- Responsabilidades de los Mandos Intermedios en materia preventiva

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo imponen al empresario la obligación de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio [93]. A su vez, el ordenamiento jurídico también anuda una serie de con-



integridad física o salud de los trabajadores [65, 69]. Estos se encuentran incluidos en el Título XV bajo el epígrafe *de los delitos contra los derechos de los trabajadores* y consagra, como bien jurídico protegido, la seguridad del trabajo, entendido por la doctrina como *la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador derivados de las condiciones materiales de la prestación del trabajo*. En resumen debe haber una infracción del deber de cuidado y además debe tratarse de que con la norma infringida se ponga en peligro grave la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

Los medios, mencionados anteriormente en el Art. 316, deben entenderse en sentido amplio, no solo los de protección en sentido estricto, sino también todas aquellas medidas que estén encaminadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Nos referimos concretamente a la transmisión de información, formación, vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, etc., como se argumenta en la fundamentación jurídica de la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 1998 o más recientemente en la Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza de 15 de septiembre de 2010 [72, 83]. Por su parte, la Sala Tercera declaró en Sentencia de 28 de febrero de 1995 que la empresa no solo 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 ordenes generales, sino que debe exigir su exacto cumplimiento y, si es necesario, hará uso del poder disciplinario [74]. Así mismo, del Art. 316 cabe destacar que la acción es omisiva. En este contexto el Art. 11 del mismo texto jurídico equipara la omisión a la acción *cuando exista una específica obligación legal o contractual de actuar y cuando el omitente haya creado una ocasión de riesgo para el bien jurídicamente*

secuencias al incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia preventiva, previendo unas responsabilidades especialmente graves si el incumplimiento ocasiona un accidente de trabajo o enfermedad profesional [70]. El daño presupone un incumplimiento y 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 descuido del sujeto [64, 92]. En cuanto a dichas responsabilidades, estas pueden ser diversas, desde sanciones administrativas, responsabilidades penales, con pena de prisión y multas penales incluidas, indemnizaciones por daños y perjuicios y hasta un recargo sobre las prestaciones de la Seguridad Social¹³ [66, 67, 79].

No obstante lo anterior, la Ley 31/1995 no regula el contenido de dichas responsabilidades, por lo que hay que acudir, suplementariamente, a la regulación establecida por el Código Civil o el

Código Penal [69]. Concentrándonos en el Código Penal, este tipifica los delitos de peligro para la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores por infracción de normas de prevención de riesgos laborales, artículos 316, 317 y 318 [16, 65].

El Art. 316 regula la modalidad dolosa del tipo penal, es decir, con consciencia de que un determinado comportamiento provoca o puede provocar un peligro y no adoptar las medidas necesarias para evitarlo queriendo, por ese solo hecho, la producción de ese peligro. En particular señala que *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*. Por su parte el Art. 317 recoge la modalidad imprudente del mismo.

En definitiva se caracterizan por ser un delito de riesgo o de peligro abstracto, en el sentido de que no es necesario para su consumación la producción de un resultado lesivo, es decir, se comete por la simple creación de un riesgo grave para la vida,

¹³ El Art. 123 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social indica que en el supuesto de accidente de trabajo derivado de ausencia o inobservancia de las medidas preventivas se puede imponer, a cargo del empresario incumplidor, un recargo sobre las prestaciones de Seguridad Social derivadas de tal contingencia [5].

protegido mediante una acción u omisión precedente [16]. La omisión en este caso consiste en no facilitar los medios necesarios descritos anteriormente.

El objetivo fundamental de este tipo de responsabilidad es reprimir las conductas delictivas y sancionar al sujeto responsable, además de la reparación patrimonial de los daños sufridos por la víctima. Los delitos asociados a esta responsabilidad pueden implicar una o más de los siguientes tipos de sanción:

- Multas
- Reparación de daños y perjuicios. Responsabilidad patrimonial.
- Inhabilitación profesional.
- Prisión o privación de libertad.
- Otras: cierre de la empresa, disolución de la sociedad, intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de los trabajadores, etc.

De particular interés es el régimen de autoría y participación en este tipo de delitos. Todas las responsabilidades mencionadas anteriormente, generadas por el incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, afectan principalmente al empresario, según lo dispuesto en los Arts. 4.2, d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Art. 14 de la Ley 31/1995 [78]. 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, incondicionado y prácticamente ilimitado, como desde muy antiguo ha venido proclamando el Tribunal Supremo [80], incluso en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador [66, 81, 84, 91].

Sin embargo, estamos ante estructuras empresariales complejas, donde la

división de funciones es una de las herramientas fundamentales para la consecución de los objetivos empresariales, por lo que dichas responsabilidades pueden ampliarse a directivos, jefes funcionales y técnicos y, por supuesto, también a los mandos intermedios ya que son sujetos que, por delegación del empresario, ejercen funciones que implican dirección y/o poder de decisión [69]. Así, el Art. 318 del Código penal advierte que *Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello* individualizando, de este modo, la responsabilidad penal para evitar que esas conductas, atribuidas a personas jurídicas, queden impunes [65]. En definitiva se confirma, pues, la existencia de una responsabilidad en cascada y sin exclusiones en todo el cuadro de mando [69].

En cuanto al análisis de los pronunciamientos judiciales, estos han manifestado 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 por lo que el incumplimiento de estas normas de prevención pueden derivar en las preceptivas responsabilidades penales*. Véanse sentencias de la Sala Segunda del Tribunal Supremo del 10 de mayo de 1980, 16 de julio de 1992, 19 de octubre de 2000, 10 de abril de 2001 y 2008 [71, 73, 75, 76, 82].

El elemento determinante para afirmar la responsabilidad de estas personas es que tengan poder de decisión con auto-

nomía (que puedan decidir automáticamente sobre la adopción de medidas de seguridad) y que, en consecuencia, se pueda decir que son personas legalmente obligadas a facilitar medios. En resumen, dos son los requisitos que se exigen: el conocer los hechos y el poder remediarlos [69, 68].

Por otra parte, en aquellos casos en los que, además del delito de peligro por la no adopción de las medidas de seguridad, esta situación de riesgo se materialice en un resultado de lesiones o muerte de un trabajador, nos encontramos ante las modalidades delictivas de resultado siguientes: el delito de homicidio por imprudencia grave previsto por el Art. 142, el delito de lesiones por imprudencia grave incluido en el Art. 152, falta de homicidio por imprudencia leve previsto por el Art. 621.2 y el de falta de lesiones por imprudencia leve, prevista en el correspondiente Art. 621.3. En estos delitos o faltas el autor puede ser cualquier persona que haya realizado la conducta imprudente, a diferencia de lo que ocurre en los delitos contra la seguridad de los trabajadores de los cuales solo pueden ser responsables, penalmente, los que estén legalmente obligados [69].

El Tribunal Supremo, a partir de su Sentencia de 14 de julio de 1999, establece que *hay un concurso ideal de delitos cuando como consecuencia de la infracción de normas de prevención de riesgos laborales se produzca el resultado que se pretendía evitar con ellas (la muerte o las lesiones del trabajador), el delito de resultado absorberá al de peligro (Art. 8.3 Código Penal), como una manifestación lógica de la progresión delictiva* [77].

Por consiguiente y como hemos visto a lo largo de este artículo, un encargado, supervisor o mando intermedio en un sentido amplio dentro del sector de la limpieza, es cualquier persona a la que se confía por delegación la realización de una tarea con mando sobre otros y con función general

de vigilancia y de cuidado además de tener encomendada la misión de conocer, cumplir y hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales.

Ha de tenerse en cuenta su posición de jerarquía y responsabilidad en la empresa y en este sentido un encargado suele ser en muchas ocasiones un profesional cualificado al que se le encomiendan tales funciones, que adopta decisiones con independencia y libertad de criterio para cualquier decisión sobre la marcha de los trabajos e incluso sobre las medidas de seguridad, por lo que puede incurrir perfectamente en los delitos antes mencionados.

Desde estas reflexiones derivadas del estudio del tipo penal que se comenta, descendemos a continuación a un plano de mayor concreción poniendo dos ejemplos en los que algún mando intermedio se ha podido ver implicado en algún proceso penal derivado de actividades de limpieza.

En primer lugar citamos el caso de un trabajador que prestaba servicios laborales en un hotel con la categoría profesional de peón de limpieza. Los hechos ocurrieron cuando el perjudicado se encontraba desatascando un lavabo de una habitación del hotel. En primera instancia lo intentó con un alambre desatascador, pero, al no conseguirlo, utilizó ácido sulfúrico al 98% que, al entrar en contacto con el agua existente en la tubería, produjo una erupción de ácido que le alcanzó, por lo que fue trasladado a un centro sanitario. El trabajador sufrió quemaduras en miembros superiores, tórax y miembro inferior, abarcando un 10% aproximadamente de la superficie corporal. Se condenó por estos hechos al director del hotel y al encargado de mantenimiento, que ordenaron la ejecución del trabajo sin las precauciones necesarias a adoptar, como autores responsables de un delito consumado de lesiones por im-

prudencia grave previsto en el Art. 152, concurrente con un delito contra los derechos de los trabajadores [88].

En segundo lugar exponemos el caso de un trabajador que estaba prestando servicios como peón, en la sección de prensas de la empresa, y entre sus funciones estaban también la limpieza de las instalaciones anexas a la sección meritada. Concretamente el día del accidente el trabajador estaba limpiando en la planta donde se encontraba la plataforma de servicio de la cinta de descarga de la tolva de recepción de arcilla alimentadora de los silos de almacenamiento que suministran a las prensas. En ese momento y sin previa advertencia mediante señal luminosa o acústica, la instalación se puso en marcha, atrapándole el brazo derecho entre el tambor de movimiento y la cinta de transporte. Debido a ello fueron condenados el propietario, el director técnico y el encargado de la sección de prensas [89].

6.- Conclusiones

- En primer lugar se ha constatado a lo largo de este documento que la legislación de aplicación a los mandos intermedios dentro del sector de la limpieza tanto a nivel estatal como de las Comunidades Autónomas, así como la bibliografía que hace referencia a las competencias de estos profesionales, es amplia y clara tanto en materia laboral como preventiva.

- Que esta asigna como competencias principales las de orientación, organización y planificación. Están capacitados para dar órdenes y directrices a los trabajadores bajo su mando, así como para controlar la actuación de estos y el resultado de la tarea. También deben transmitir información, formar y orientar a los operarios para la realización de la labor según las pautas y objetivos establecidos. Así mismo atienden a las órdenes y directrices de sus superiores jerárquicos y al

procedimiento establecido para la realización de las actividades gestionadas, es decir, dan unidad a la empresa proporcionando visibilidad a la dirección [62].

- Que en materia preventiva son los profesionales que en la práctica se convierten en los auténticos agentes de la seguridad en los centros de trabajo, por lo que sería muy importante que, por un lado, tengan la formación y preparación adecuada y que dispongan de los medios necesarios para llevar a cabo con garantías su labor [44]. Así, el I.N.S.H.T.a través de su Guatécnica afirma que *Si un supervisor tiene como función el control de la correcta realización de una actividad potencialmente peligrosa, deberá proporcionársele la formación e información necesarias (en materia de prevención) para el adecuado desempeño de esa función* [40].

- Que, de acuerdo con lo establecido por los tribunales, son aquellos en los que el empresario delega para el desarrollo de la actividad acorde a los principios empresariales establecidos y que, como tienen atribuidas funciones y tareas de mando y gozan de los medios necesarios para adoptar las medidas adecuadas para evitar riesgos laborales, 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. Por lo que de los posibles incumplimientos derivados de estas normas de prevención, así como de sus funciones y tareas, se pueden derivar las preceptivas responsabilidades penales para que los trabajadores desempeñen su actividad con las garantías de seguridad adecuadas y que si además esto se traduce en un resultado de lesiones o muerte del trabajador/es afectado/s se puede incurrir en los preceptivos delitos de homicidio.

- Que, según establece el Art. 16 de la LPRL, *la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.* Ello lleva implícito que se atribuya a todos los niveles de la organización la obligación de incluir la prevención en cualquier actividad que se realice y en

todas las decisiones que se adopten. En este contexto los mandos debieran asumir funciones preventivas clave como son la transmisión de información y formación, el control de riesgos en equipos, lugares y tareas, y la investigación de accidentes e incidentes [32]. La Guía Técnica destaca también como ámbitos esenciales de integración de la prevención la adquisición de equipos o productos, la contratación de obras / servicios y la coordinación em-

presarial, la contratación de personal y los cambios de puesto de trabajo [40].

En conclusión: sirven como canal de comunicación y de mediación entre la alta dirección y aquellos trabajadores que estén bajo su ámbito de influencia. Por ello, es fundamental la implicación de los mandos a todos los niveles, para la integración de los aspectos preventivos en el conjunto de sus actividades y decisiones [31]. ●

■ Bibliografía ■

- [1] Constitución Española de 1978.
- [2] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE 269, de 10/11/1995. 32590-32611.
- [3] Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE 64, de 16/03/1971. 4303-43.
- [4] Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 75, de 29/3/1995. 9654-9688.
- [5] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE 189, de 08/08/2000. 28285-28300.
- [6] Orden de 15 de febrero de 1975 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales. BOE 20/02/1975.
- [7] Orden de 17 de marzo de 1976 por la que se modifica el artículo 58 de la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, aprobada por Orden ministerial de 15 de febrero de 1975. BOE 70, de 22/03/1976. 5751-5751.
- [8] Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE 27, de 31/1/1997. 3031-3045.
- [9] Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE 256, de 25/10/1997. 30875-30886.
- [10] Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE 27, de 31/1/2004. 4160-4165.
- [11] Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico. BOE 148, de 21/6/2001. 21970-21977.
- [12] Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi.
- [13] Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio Vasco de salud. BOPV. Boletín Oficial del País Vasco núm. 170, 7 de septiembre de 2005. 1. Disposiciones Normativas. Hacienda y Administración Pública; Sanidad.
- [14] Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales. BOE 220, de 14/07/2005. 30853-30864.
- [15] Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. BOE 270, de 11/10/1985.
- [16] Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE 281, de 24/11/1995. 33987-34058.
- [17] Resolución de 5 de octubre de 2007, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de sector para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza-Servicio vasco de salud (Código de convenio 8602115).
- [18] Resolución de 7 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Conserjería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. BOCM 28 de abril de 2005.
- [19] Resolución de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. BOE 197, de 17/08/2007. 35207-35252.
- [20] Piqué Ardanuy, T. Investigación de accidentes incidentes: Procedimiento. Nota Técnica de Prevención 442. I.N.S.H.T.
- [21] Tamborero del Pino, J.M. Mantenimiento preventivo de las instalaciones peligrosas. Nota Técnica de Prevención 460. I.N.S.H.T.
- [22] Bestraten Bellovi, M., Marrón Vidal, M.A. Sistema de gestión preventiva declaración de principios de política preventiva. Nota Técnica de Prevención 559. I.N.S.H.T.
- [23] Bestraten Bellovi, M., Marrón Vidal, M.A. Sistema de Gestión Preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva. Nota Técnica de Prevención 559. I.N.S.H.T.

- [24] Bestraten Bellovi, M., Marrón Vidal, M.A. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de elaboración de las instrucciones de trabajo. Nota Técnica de Prevención 560. I.N.S.H.T.
- [25] Bestraten Bellovi, M., Marrón Vidal, M.A. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora. Nota Técnica de Prevención 561. I.N.S.H.T.
- [26] Bestraten Bellovi, M., Marrón Vidal, M.A. Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas. Nota Técnica de Prevención 565. I.N.S.H.T.
- [27] Duarte Viejo, G., Pique Ardanuy, T. Sistema de gestión preventiva: revisiones de seguridad y mantenimiento de equipos. Nota Técnica de Prevención 577. I.N.S.H.T.
- [28] Bestraten Bellovi, M., Gil Fisa, A., Pique Ardanuy, T. La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes. Nota Técnica de Prevención 592. I.N.S.H.T.
- [29] Bestraten Bellovi, M., Pasamontes Martín, M. Bases de la acción preventiva en PYMES. Nota Técnica de Prevención 676. I.N.S.H.T.
- [30] Bulto Nubiola, M., Solorzano Fabrega, M. Convenios de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Nota Técnica de Prevención 716. I.N.S.H.T.
- [31] Oncins de Frutos, M. Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio. Nota Técnica de Prevención 491. I.N.S.H.T.
- [32] Bestraten Bellovi, M. Integración de la prevención y desarrollo de competencias. Nota Técnica de Prevención 830. I.N.S.H.T.
- [33] I.N.S.H.T. Fichas prácticas: La formación en el puesto de trabajo a través de los mandos y la información específica sobre el riesgo. Seguridad y salud en el trabajo NIPO 211-07-019-4, N. 41, 2007, págs. 61-62.
- [34] I.N.S.H.T. Informe sobre la Seguridad y Salud en España 2009. NIPO: 792-11-018-9.
- [35] MTIN. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales 2007 (ATE). Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- [36] MTIN. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales 2009 (ATE). Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- [37] I.N.S.H.T. Erga Online 100. (2011).
- [38] WorkSafeBC. 3 Steps to Effective Worker Education and Training. 2008. ISBN: 978-07726-5831-9.
- [39] I.N.S.H.T. Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo. (2004).
- [40] I.N.S.H.T. Guía técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de la Empresa. (2009).
- [41] Fundación Laboral de la Construcción. Guía de prevención de riesgos laborales para mandos intermedios en el sector de la construcción.
- [42] MCA-UGT. La integración preventiva del Mando Intermedio en el Sector de la Madera y fabricación del mueble. (2008).
- [43] Aragón Bombin, R. Criterio Técnico Número 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo. Inspección de Trabajo.
- [44] ITSS. Guía de Actuación Inspectora para la Integración de la Actividad Preventiva. Gestión Prevención. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- [45] ITSS. Guía Procedimental para la Investigación de los Accidentes de Trabajo. Gestión Prevención. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- [46] European Agency for Safety and Health at Work. *Safe maintenance in practice Success factors.* (2010) Factsheet 96.
- [47] European Agency for Safety and Health at Work. *Safe maintenance For employers Safe workers-Save money.* (2010) Factsheet 89.
- [48] European Agency for Safety and Health at Work. *Preventing Harm to Cleaning Workers.* (2009) Factsheet 86.
- [49] European Agency for Safety and Health at Work. *Biological agents.* (2003) Factsheet 41.
- [50] European Agency for Safety and Health at Work. *Skin sensitisers.* (2003.) Factsheet 40.
- [51] European Agency for Safety and Health at Work. *Respiratory sensitisers.* (2003.) Factsheet 39.
- [52] European Agency for Safety and Health at Work. *Managing psychosocial risks with cleaning workers.* (2010.) E-Facts 51.
- [53] European Agency for Safety and Health at Work. *Cleaners and dangerous substances.* (2008.) E-Facts 39.
- [54] European Agency for Safety and Health at Work. *Cleaners and Musculoskeletal Disorders.* (2008.) E-Facts 39.
- [55] European Agency for Safety and Health at Work. *Work equipment, tools and cleaners.* (2008.) E-Facts 38.
- [56] European Agency for Safety and Health at Work. *Slips, trips, falls and cleaners.* (2008.) E-Facts 37.
- [57] European Agency for Safety and Health at Work. *Prevention of accidents and ill-health to cleaners.* (2008.) E-Facts 36.
- [58] European Agency for Safety and Health at Work. *Work related musculoskeletal disorders in the service and retail sectors.* (2003.) E-Facts 12.
- [59] European Agency for Safety and Health at Work. *Report Skin diseases and dermal exposure: policy and practice overview.* (2008.)
- [60] European Agency for Safety and Health at Work. *Report Expert forecast on Emerging Biological Risks related to Occupational Safety and Health.* (2007.)
- [61] European Agency for Safety and Health at Work. *Preventing harm to cleaning workers.* (2009).
- [62] Roskams, N., Muylaert, K., Eeckelaert, L., Op de Beeck, R., Kaluza, S., Dobrzynska, E., Hopsu, L., Zana, J.P. *The Occupational*

- Safety and Health of Cleaning Workers*. European Agency for Safety and Health at Work. (2009).
- [63] European Agency for Safety and Health at Work. *Report Expert forecast on emerging chemical risks related to occupational safety and health*. (2009).
- [64] Ibáñez, M., Morales, O., Castellá, G. Consecuencias jurídico laborales y penales de los accidentes de trabajo. *Foment del Treball Nacional*. Página 36 - 2004/2 - n 2106.
- [65] GarcíaBlasco, J., PedrosaAlquezar, S. I. El accidente en itinere. Un enfoque esencialmente preventivo. Granada, Comares Editorial, 2009, 104 p.
- [66] Chacartegui J. Avega, C. El concepto de Accidente de Trabajo: su construcción por la Jurisprudencia. Colección Básicos de Derecho Social. Editorial Bomarzo (2007). ISBN 978-84-96721-42-5.
- [67] Romero Rodenas, M. J. El recargo de prestaciones en la doctrina judicial. Colección Básicos de Derecho Social. Editorial Bomarzo. (2010). ISBN 978-84-96721-99-9.
- [68] Fernández Jiménez, M. El perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL). Lettera Publicaciones SL. (2007).
- [69] Benavides, E. La jurisprudencia de los profesionales técnicos en prevención de riesgos laborales. Segundo análisis. Instituto de Estudios de la Seguridad. (2010.)
- [70] Del Rey Guanter, S., Luque Parra, M. Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral. Propuestas de Reforma a la Luz de la Experiencia Comparada. La Ley Grupo Wolters Kluwer.
- [71] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 10-5-1980, no 545/1980. Pte: Vivas Marzal, Luis.
- [72] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 12-11-1998, no 1360/1998, rec. 1687/1998. Pte: Jimenez Villarejo, Jose.
- [73] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 16-6-1992, no 1490/1992, rec. 678/1990. Pte: Ruiz Vadillo, Enrique.
- [74] Sentencia Tribunal Supremo Sala 3a, sec. 4a, S 28-2-1995, rec. 7843/91. Pte: MartGarca, Antonio.
- [75] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 19-10-2000, no 1611/2000, rec. 1881/1999. Pte: Granados Perez, Carlos.
- [76] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 10-4-2001, no 642/2001, rec. 3635/1999. Pte: Puerta Luis, Luis Roman.
- [77] Sentencia Tribunal Supremo Sala 2a, S 14-7-1999, no 1188/1999, rec. 3738/1998. Pte: Puerta Luis, Luis Roman.
- [78] Sentencia Tribunal Supremo Sala 4a, S 18-7-2008, rec. 2277/2007. Pte: Martínez Garrido, Luis Ramon.
- [79] Sentencia Tribunal Supremo Sala 4a, S 2-10-2000, rec. 2393/1999. Pte: Salinas Molina, Fernando.
- [80] Sentencia Tribunal Supremo Sala 4a, S 8-10-2001, rec. 4403/2000. Pte: Martínez Garrido, Luis Ramon.
- [81] Sentencia Tribunal Supremo Sala 4a, S 12-7-2007, rec. 938/2006. Pte: Sampedro Corral, Mariano.
- [82] Sentencia Audiencia Provincial de Guipúzcoa, sec. 1a, S 14-11-2008, no 313/2008, rec. 1299/2008. Pte: Cinto Lapuente, M Victoria.
- [83] Sentencia Audiencia Provincial de Zaragoza de 15 de septiembre de 2010.
- [84] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sala de lo Social, sec. 1a, S7-11-2006, no 7609/2006, rec. 4774/2005. Pte: Moralo Gallego, Sebastián.
- [85] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 3 de enero de 2006.
- [86] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 2 de julio de 2007.
- [87] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 15 de julio de 2008.
- [88] Sentencia Audiencia Provincial de Sevilla, sec. 3a, S 30-9-2008, no 461/2008, rec. 6514/2008. Pte: García López (Corchado, Enrique).
- [89] Sentencia Audiencia Provincial de Castellón, sec. 1a, S 20-6-2008, no 364/2008, rec. 172/2008. Pte: Garrido Sancho, Pedro Luis.
- [90] MTAS. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo. 53, 1-437. (2004) ISSN: 1137-5868.
- [91] San Martín Mazzucconi, C. La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo. 84, 57-75. (2009) ISSN: 1137-5868.
- [92] Iglesias Cabero, M. Nuevos interrogantes en torno al accidente de trabajo. Testimonios jurisprudenciales. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo. 84, 107-122. (2009) ISSN: 1137-5868.
- [93] Desdentado Bonete, D. El daño y su valoración en los accidentes de trabajo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo. 86, 79-104. (2009) ISSN: .
- [94] Kumar, R., Kumar, S. *Musculoskeletal risk factors in cleaning occupations - A literature review*. International Journal of Ergonomics. (2007).
- [95] Health & Safety Executive. *Caring for cleaners - guidance and case studies on how to prevent musculoskeletal disorders*. ISBN: 0 7176 2682 2. (2003).
- [96] Health & Safety Executive. *Musculoskeletal Health of Cleaners*. ISBN: 0 7176 24366 (1999).
- [97] European Federation of Cleaning Industries. *Industrial Cleaning - Training Kit*. <http://www.feni.be>
- [98] European Federation of Cleaning Industries. *Health and Safety in the office cleaning sector*. <http://www.feni.be>
- [99] European Federation of Cleaning Industries. *Ergonomics in Cleaning Operations*. <http://www.feni.be>