DICTAMEN PERICIAL

SOBRE

ACCIDENTE LABORAL

SUFRIDO POR EL TRABAJADOR

D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EN LA EMPRESA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EL 16 DE JUNIO DE 2008

EMITIDO POR:
Fidel Fernández de Tejada Castaño

Badajoz a 25 de mayo de 2016

INDICE:

I. IDENTIFICACIÓN DE LOS PERITOS

II. IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE SOLICITANTE

III. OBJETIVO DEL PERITAJE

IV. ANTECEDENTES

V. METODOLOGÍA DE TRABAJO

a. FUENTES Y NORMATIVAS

b. GESTIONES REALIZADAS

c. VISITAS REALIZADAS

VI. CARRETILLA/TRANSPALETA

VII. RESULTADOS OBTENIDOS

VIII. CONCLUSIONES

IX. DECLARACIÓN DE OBJETIVIDAD

ANEXO I – CURRICULUM VITAE

I. IDENTIFICACIÓN DEL PERITO

El presente dictamen ha sido elaborado por D. Fidel Fernández de Tejada Castaño, como trabajador de la empresa Laboro Securo SL, con DNI: 8.8659.915J, y domicilio laboral en Avd. Adolfo Diaz Ambrona Nº9 de Badajoz, Ingeniero Técnico Industrial por la Universidad de Extremadura Nº colegiado: 1707. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología. Coordinador de la especialidad de Seguridad en el Trabajo y del Área de Formación en la comunidad de Extremadura del Servicio de Prevención Ajeno PREMAP Seguridad y Salud SL. Ver currículum detallado en el anexo I de este dictamen.

II. IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE SOLICITANTE

Este dictamen pericial ha sido requerido por XXXXXXXXXXXXXXXX como representante de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX con CIF XXXXXXXXXXXX y domicilio social en la XXXXXXXXXXXXXXXX. Esta se dedica en su nave de Madrid al almacenamiento de frutas y verduras y a la carga y descarga de las mismas en los transportes de la propia empresa.

III. OBJETIVO DEL PERITAJE

El objetivo principal de este dictamen pericial es determinar si procedimiento de actuación de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX fue el adecuado en lo referente al proceso informativo y formativo que se realizó al trabajador D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX antes de producirse el accidente de trabajo, para que sea tenido en cuenta en el proceso XXXXXXXXXXXX contra la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

IV. ANTECEDENTES

A continuación se indican la secuencia de acontecimientos de que tiene constancia este perito y en base a la cual se elabora este dictamen:

- El 16/06/2008 el trabajador D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, (de aquí en adelante FGR) de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX tiene un accidente de trabajo a las 10:00 h en XXXXXXXXXXXXXXXXX.
- Declaraciones de D. XXXXXXXXX (de aquí en adelante OMR) y D. XXXXXXXXXX (de aquí en adelante RAC) ante el juzgado de Instrucción Nº6 de Torrejón de Ardoz los días 10/06/2009 y 22/07/2009 respectivamente.
- Informe de accidente de trabajo/enfermedad profesional del inspector de trabajo D. XXXXXXXXX.

- Acta de infracción de fecha 21/07/2009 del inspector trabajo D. XXXXXXXXXXX.
- Oficio de fecha 04/05/2010 del Instituto Nacional de la Seguridad Social de apertura de expediente de recargo de prestaciones.
- Alegaciones de fecha 14/05/2010 de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra el expediente de recargo de prestaciones.
- Oficio de fecha 04/10/2010 del Instituto Nacional de la Seguridad Social de desestimación de las alegaciones realizadas al expediente de recargo de prestaciones.
- Demanda de fecha 05/11/2010 de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en materia de recargo de prestaciones contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Escrito de fecha 17/11/2010 de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ampliando la demanda frente a FGR y Fremap Mutua de A.T: de la S.S. nº61.
- Sentencia 00075/2011 de fecha 18/02/2015 del Juzgado de lo social Nº5 de Vigo confirmado resolución del INSS de recargo de prestaciones del 30%.
- Anuncio de recurso de suplicación de fecha 24/02/2011 contra sentencia 00075/2011 de fecha 18/02/2011.
- Interposición y formalización de recurso de suplicación de fecha 24/10/2011 contra la sentencia 00075/2010.
- Solicitud por parte del Fiscal de apertura de juicio oral ante el juzgado de lo penal con fecha 10/06/2013.
- Auto de fecha 01/10/2013 del Juzgado de Instrucción Nº49 de Madrid por el que se declara apertura de juicio oral.
- Manual de instrucciones de manejo de carretilla elevadora marca linde tipo T20 AP 68-100 SL 2/3 Pzs.

V. METODOLOGÍA SEGUIDA

Para realizar el trabajo encomendado y en aras de recopilar la mayor información posible que me permita elaborar este dictamen con la mayor objetividad de juicio posible se ha procedido a realizar las siguientes actuaciones:

1. Se consulta y se ha tenido en cuenta la siguiente normativa:
    a. Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003 y sucesivas.
    b. R.D. 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificaciones.
    c. R.D. 1215/97 de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo así como su correspondiente Guía técnica elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

   d. Norma NTP 713: Carretillas elevadoras automotoras (I): conocimientos básicos para la prevención de riesgos.
2. Se ha consultado y analizado la documentación oficial que ha sido facilitada sobre el accidente, entre las que cabe destacar:
   a. Parte de accidente de trabajo de FGR.
   b. Investigación del accidente por parte del servicio de prevención ajeno de la empresa.
   c. Declaraciones de los imputados al juzgado Nº6 de Torrejón de Ardoz.
   d. Informe de accidente de trabajo/enfermedad profesional y acta de infracción del inspector de trabajo D. XXXXXXXXXXXXXXX.
   e. Alegaciones de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra el expediente de recargo de prestaciones.
   f. Sentencia 00075/2011 del Juzgado de lo social Nº5 de Vigo.
   g. Interposición y formalización de recurso de suplicación contra la sentencia 00075/2010.
   h. Solicitud por parte del Fiscal de apertura de juicio oral ante el juzgado de lo penal.
3. Se procede al estudio y análisis del Manual de instrucciones de manejo de carretilla elevadora marca linde tipo T20 AP 68-100 SL 2/3 Pzs que nos facilita la propiedad.

VI. CARRETILLA ELEVADORA/TRANSPALETA

Pasamos a aclarar que el equipo donde se produjo el accidente es una transpaleta eléctrica y que esta es un tipo de carretilla elevadora.

Tal como establece la NTP 713 del INSHT una Carretilla elevadora automotora es todo equipo con conductor a pie o montado, ya sea sentado o de pie, sobre ruedas, que no circula sobre raíles, con capacidad para auto cargarse y destinado al transporte y manipulación de cargas vertical u horizontalmente.

Siendo la transpaleta un tipo de carretilla elevadora de pequeña elevación que se utilizada únicamente para separar mínimamente la carga del suelo y facilitar el desplazamiento. La carga se recoge del suelo introduciendo debajo de la misma una horquilla o plataforma que se eleva ligeramente, mediante un sistema de palancas accionadas mecánicamente o hidráulicamente, para separar esta carga del suelo facilitando su transporte. Ver figura Nº1.

Figura Nº1. Transpaleta eléctrica

VII. RESULTADOS OBTENIDOS

Toda la argumentación de este perito se fundamenta en analizar los siguientes aspectos:

Equipo de trabajo utilizado

Las obligaciones de los empresarios respecto a los equipos de trabajo puesto a disposición de los trabajadores se establece en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 3 del RD 1215/97 que indica que:

"El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo"

De toda la documentación del proceso puesta a disposición de este perito queda suficientemente probado que el accidente de FGR se produjo en una transpaleta autopropulsada con plataforma para el conductor, como la de la figura Nº1, marca Linde tipo: T20 AP 68-100 SL 2/3 Pzs con nº de serie: W4X131U04301 la cual disponía de marcado CE y Declaración CE de Conformidad.

Al disponer de Declaración CE de Conformidad, emitida por el fabricante, la transpaleta eléctrica puesta por la empresa a disposición del trabajador accidentado cumplía con los requisitos de seguridad exigibles a los equipos de trabajo para ser comercializados. Por lo tanto el empresario garantizo en la adquisición del equipo la seguridad y salud del trabajador desde el punto de vista del equipo de trabajo puesto a disposición del accidentado.

Así mismo cabe destacar, que a juicio de este perito, dada las características de la transpaleta con la que se produjo el accidente, las lesiones que conllevo al trabajador FGR el mismo no se hubieran producido con tal gravedad si el

trabajador FGR se hubiera mantenido en todo instante dentro del habitáculo de que dispone la transpaleta al efecto.

Proceso informativo implantado

Las obligaciones de informar de los empresarios a sus trabajadores se establece en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 18 de la Ley 31/95 que indica que:

"El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- *Los riesgos para la seguridad y la 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 protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

Como bien queda probado en la diversa documentación analizada incluido en los Hechos Probados de la sentencia 00075/2011 del Juzgado de los Social Nº5 de Vigo el trabajador accidentado en su primer día de alta laboral y a primera hora fue recibido por el Jefe de Almacén OMR el cual procedió a enseñarle las instalaciones de la empresa y a explicarle el funcionamiento básico del equipo de trabajo que iba a utilizar.

Por lo tanto queda demostrado que el trabajador fue informado del contenido preventivo de su puesto de trabajo. En cuanto a la forma de hacerle llegar al trabajador esta información considero en base a mi experiencia de más de 14 años en el sector que la forma más efectiva es mediante las instrucciones impartidas en primera persona y especificas tal como se hizo en este caso. El cumplimiento de esta obligación legal mediante la entrega del manual de "instrucciones de manejo de la carretilla" del fabricante es mucho menos efectiva y por este motivo no suele realizarse en las empresas, recurriendo a fórmulas más sencillas y directas, como ha sido el caso, pues hay que tener en cuenta que este manual en concreto tiene 132 páginas por lo que la entrega de dicho manual hubiera sido sin duda mucho menos efectivo a nivel preventivo.

En cuanto al personal que puede acreditar que el trabajador reciba esta información la legislación de aplicación no establece quien lo puede realizar por lo que parece lógico que el Jefe de Almacén OMR que era el máximo responsable del mismo y tenía una experiencia en la empresa de más de 3 años era la persona idónea para transmitir esta información.

Así mismo indicar que el que no exista registro documental de esta información recibida por FGR no le quita validez pues el art. 23 de la Ley 31/95 no establece esta documentación como obligatoria a tener a disposición de la autoridad laboral.

Proceso formativo implantado

Las obligaciones de formar de los empresarios a sus trabajadores se establece en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 19 de la Ley 31/95 que indica que:

"*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*
La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores".

Según la documentación aportada a este perito y las declaraciones de los responsables de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el procedimiento formativo de cualquier trabajador de nueva incorporación a la empresa tiene dos fases: una primera interna en la que un mando intermedio de la empresa, en este caso el Jefe de Almacén OMR, valora las habilidades del trabajador e imparte una formación básica adaptada a las mismas y una segunda fase externa realizada por el servicio de prevención de la empresa. Esta segunda fase que es continuación inmediata de la primera no se pudo ejecutar pues el accidente se produjo cuando el trabajador estaba recibiendo la formación interna de la primera fase al poco tiempo del primer día de alta en la empresa.

Pudiera pensarse que en el procedimiento de formación de la empresa la formación impartida por el servicio de prevención ajeno pudiera ser previa a la interna pero ello conllevaría los siguientes problemas:

1. Tal como establece el art. 19 de la Ley 31/95 "*La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo".* Es decir el trabajador debe estar ya dado de alta en la empresa por lo que no se puede impartir previo a la existencia de una relación laboral entre ambos.
2. A juicio de este perito en base a su experiencia impartiendo formación en materia de prevención no es idóneo impartir una formación en materia de prevención sin que previamente el trabajador conozca sus funciones específicas en la empresa pues se tendería a una formación generalista no adaptada al puesto de trabajo con lo cual trabajador difícilmente la percibiera como algo útil y por lo tanto tendría poca validez preventiva.

Así mismo cabe destacar que para el uso y manejo de este tipo de equipos no existe la obligación legal de tener una formación específica reglada a diferencia de otros equipos como las grúas torres y las grúas autopropulsadas que si esta reglado la formación que tienen que recibir para poder obtener el carné de operador correspondiente.

Por todo lo indicado anteriormente podemos asegurar que:

- Que el equipo de trabajo puesto a disposición del trabajador cumplía todos los requisitos de seguridad exigibles.

- El empresario adopto todas las medidas adecuadas para que el trabajador recibiera todas las informaciones necesarias en materia de prevención.
- El empresario había iniciado el proceso formativo al trabajador FGR con medios propios pero que no se pudo completar con la del servicio de prevención ajeno porque se produjo el accidente en la primera fase del proceso formativo.

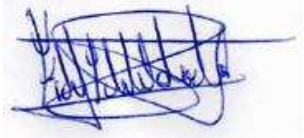
VIII. CONCLUSIONES

De todo cuanto acontece se desprende que **la empresa había iniciado un procedimiento informativo/formativo adecuado al trabajador FGR el cual no pudo completarse al producirse el accidente al inicio del mismo**.

IX. DECLARACIÓN DE OBJETIVIDAD

El técnico que suscribe el presente informe promete haber dicho la verdad y haber dicho la verdad y haber actuado con objetividad en la obtención y estudio de la información en la que se basa el presente informe de acuerdo con lo establecido en el art. 335 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En Badajoz a 25 de mayo 2016



D. Fidel Fernández de Tejada Castaño