



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2021/2022

ANÁLISIS COMPARADO ENTRE LA NORMATIVA
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE
ESPAÑA Y NICARAGUA. PROYECCIÓN DE
SOLUCIONES

COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE
OCCUPATIONAL RISK PREVENTION
REGULATIONS OF NICARAGUA AND SPAIN.
PROJECTION OF SOLUTIONS.

Realizado por el alumno: Alejandra Isabel Pavón Silva

Tutorizado por: Susana Rodríguez Escanciano

ÍNDICE

1. RESUMEN	5
2. ABSTRACT	5
3. OBJETO DE ESTUDIO	6
4. ANTECEDENTES	6
5. DIRECTIVAS EUROPEAS	7
6. MARCO NORMATIVO BÁSICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
6.1 DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	10
6.2 SERVICIOS DE PREVENCIÓN MODALIDADES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA	10
6.3 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	14
6.4 EJERCICIO DE LA PREVENCIÓN	16
7. UN SECTOR CLAVE: LA CONSTRUCCIÓN	19
7.1 DIRECTRICES EN MATERIA DE CONSTRUCCIÓN	19
7.2 SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA PARA EL PERSONAL: VESTUARIOS, ASEOS Y AGUA POTABLE	19
7.3 CONDICIONES GENERALES APLICABLES EN OBRA	22
MANIPULACIÓN DE MATERIALES	22
VÍAS DE CIRCULACIÓN	23
PROTECCIÓN CONTRA CAÍDA DE OBJETOS	25
TRABAJO CON RIESGO A DISTINTO NIVEL	26
SITUACIONES DE INCENDIO	27
7.4 DE LAS DEMAS SITUACIONES APLICABLES	29
7.5 NORMAS HIGIÉNICO-AMBIENTALES	30
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL	30
7.6 DISTINTAS ETAPAS DE OBRA	38
DEMOLICIÓN	38
TRABAJOS SUBTERRÁNEOS, EXCAVACIONES, POZOS O TÚNELES	39
ENCOFRADO	40
7.7 NORMAS PREVENTIVAS EN INSTALACIONES Y EQUIPOS	40
7.8 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS	41
8. DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTONOMOS	44
9. FORMACIÓN E INFORMACIÓN	46
10. OTRAS REGLAMENTACIONES	48
11. ASPECTOS ORGANIZATIVOS	49
12. INFRACCIONES Y SANCIONES	52
13. CONCLUSIONES	52

14. BIBLIOGRAFÍA.....	55
15. LEGISLACIÓN.....	56
16. WEBGRAFÍA.....	58

1. RESUMEN

Uno de los principios rectores de la política social es: “garantizar la seguridad y salud laboral”. Conduciendo este mismo al desarrollo de políticas de protección que velen por el bienestar de cada trabajador, basadas en una variedad de medidas preventivas para cada riesgo asociado a su trabajo.

Este proyecto compara las normas de salud y seguridad laboral entre los países de España (perteneciente a la Unión Europea) y Nicaragua, (perteneciente a la región latinoamericana de América Central). De esta forma, es posible realizar un estudio legal para estudiar el aporte directo y único de cada país de forma generalizada en materia de prevención de riesgos laborales y de una forma más detallada en el sector de la construcción.

La redacción de la presente memoria, tendrá su estructura básica dividida en dos etapas:

En la primera, habrá subapartados en los que se realizará una comparativa legal, analizando aspectos y conceptos generales relacionados a la prevención de riesgos laborales y otras normas secundarias que sustentan la prevención de riesgos en ambos países.

En la segunda etapa se examinarán las leyes a nivel organizativo incluyendo descripciones detalladas de ambos territorios referentes a organismos, métodos preventivos, relacionados de forma específica al marco de la construcción.

Palabras Clave: Seguridad y salud, riesgos, normativa, comparativa.

2. ABSTRACT

One of the rector’s principles about social politics is: “To guarantee the security and the occupational health” Leading this same to the development of the protection policies which will care about the mental and physical health of each worker; based on a variety of prevention steps for each risk associated with work.

This Project compares the health standards and job security between Spain (part of The European Union) and Nicaragua (part of Central America/ Latin America territory). In this way, is possible to make legal research to study the unique and direct contribution of each country in a general way talking about the occupational hazard and more detailed information of the construction sector.

The structure of the present essay is divided into two stages:

In the first one, there will be subsections in which a legal comparison will be made; analyzing aspects and general concepts related to occupational hazards and other secondary regulations that support the prevention of occupational hazards in both countries

Secondly, the laws will be examined at the organizational level, including detailed descriptions of both territories referring to organisms, methods preventive, related to the construction framework.

Key Words: Security and Health, risks, regulations, comparative.

3. OBJETO DE ESTUDIO

No resulta fácil analizar en un simple estudio la cobertura de las obligaciones y responsabilidades que se presentan en el campo de la prevención de riesgos laborales y, más aún, si su objetivo debe ser desarrollar una herramienta importante para hacer frente a las distintas vulnerabilidades que permitan contemplar vacíos legales existente en una normativa ajena a la española.

Sin embargo, el objeto con una motivación añadida, tiene la perspectiva de lograr crear un documento útil, importante y comprensible que posibilite a Nicaragua tener una pauta de mejora en su normativa preventiva en el sector construcción.

Para entrar en materia, en esta primera etapa, pasaremos a ver los aspectos generales de la seguridad e higiene en el trabajo tanto en España como en Nicaragua. De esta forma, podremos profundizar en el tema, señalando sus similitudes y diferencias.

Existirán dos normativas importantes a tener en cuenta: La Ley 31/1995, de 8 de noviembre “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” (España) y la Ley 618 del 19 de abril del 2007 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” (Nicaragua). Esto sin menoscabo que se mencionen normativas secundarias que sirvan de complemento para las principales.

4. ANTECEDENTES

Todo ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo recoge diversos principios que se aplican en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Estas disposiciones importantes mínimas suelen presentarse en la Constitución que es la fuente normativa de cada país.

En España, la Constitución Española (CE) incorpora 3 artículos que tienen una conexión directa con la prevención de riesgos laborales y que constituyen el fundamento constitucional. El art 15, como derecho fundamental regula el derecho a la vida y a la

integridad física, y los artículos 40.2 y 43 que son principios rectores en materia de prevención.¹

El Art. 40 párrafo segundo de la Constitución Española establece de forma más específica lo siguiente:

“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

El artículo 40.2 no es la primera referencia jurídica, puesto que desde mucho antes pueden encontrarse distintas normas encaminadas a conseguir este objetivo. Pues entre ellas se encuentran la *“Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo”*²

Pese a lo que expresa el autor y a que por un largo período en España constituyó un marco de referencia actualmente la mayoría de sus artículos han sido derogados.

De lo anterior expuesto, deducimos que lo que en un principio era conocido como *“Seguridad e Higiene”* que es como se contemplaba en la Ordenanza expuesta, se ha convertido ahora, con nuevas acepciones en ergonomía, psicología y vigilancia de la salud en materia de prevención de riesgos laborales con la ley 31/1995 *“Ley de Prevención de Riesgos Laborales”* que se analizará más detalladamente en otro acápite.

Por su parte Nicaragua, en su Carta Magna en el Art. 82 numeral 4 reconoce el derecho de los trabajadores plasmando subsecuentemente que:

“Los nicaragüenses deberán contar con condiciones de Trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”.

A pesar de que este artículo parece ser un poco más completo en contraste con el de la legislación española, el incremento de los riesgos laborales y la consecuente multiplicación y complejidad de los lugares de trabajo implica la necesidad de realizar mejoras constantes, que deben ponerse en práctica y no solo ser plasmadas en papel.

5. DIRECTIVAS EUROPEAS

Las denominadas "Directivas", no son más que elementos normativos vinculantes

¹ Núñez González, and Estardid Colom, F. (2018). *Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales (4a ed.)*. Tirant lo Blanch.

² Rosauero, F. L. (2007). *Prevención de Riesgos Laborales*. eLearning

para los Estados miembros. Dentro de las cuales se establecen estándares u objetivos mínimos.

Estas directivas obligan a los Estados miembros a cumplir las condiciones mínimas que en ellas se contiene, para cumplir este mandato lo realizan por medio de lo que se conoce como “Transposición de Directivas”³

Esto significa que desde el momento en que se emite la directiva europea hasta su implementación, habrá un período en el que los países tendrán que desarrollar disposiciones específicas en sus sistemas legales nacionales en respuesta a reflejar el contenido de la directiva que se realiza en aras de mejorar la calidad laboral.

En el Tratado Constitutivo de la Unión Europea se establece lo siguiente:

“Los Estados miembros deben esforzarse por promover la mejora, en particular, del entorno de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y la armonización de las condiciones existentes en este ámbito se considerará una puerta de entrada”.

En síntesis, el objetivo principal de este artículo es garantizar un sistema de equidad a la salud de todos los trabajadores. Asegurándose de que no existen grandes diferencias en esta materia, de un país a otro de la Unión Europea. ⁴Un ejemplo claro de esta directiva es la directiva comunitaria 89/391/CEE.

La "*Directiva Marco*" o la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, establece el marco básico para garantizar la seguridad de los trabajadores. En España, fue aprobada en 1995 y convertida en ley, que es el nivel legal más alto en el campo del derecho.

La "*Directiva Marco*" es la más importante, pero no la única, ya que se están desarrollando otras directivas nuevas sobre su base. Y también podemos hacer mención de la normativa de Directiva Comunitaria 92/59/CEE y 2001/95/CE que es relativa a la "*Seguridad General de Los Productos*".⁵

Por el contrario, Nicaragua al no ser parte de la UE (Unión Europea) y de ninguna normativa vinculante relacionada a la materia laboral, solo tiene la opción de decidir mejorar sus normativas internas y esto será solo a disposición del "*Poder Legislativo*" que es ejercido por la Asamblea Nacional (esta se encuentra integrada por 90 diputados)

³ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruista* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

⁴ Vértice, P. (2011). *Prevención de riesgos laborales*. Málaga, Spain: Editorial Publicaciones Vértice.

⁵ Vértice, P. (2008). "*Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción*". Editorial Publicaciones Vértice.

Según el Art. 138 numeral 1 de la CN (Constitución Política de Nicaragua) se deja en claro que son ellos los únicos con potestad de “*Elaborar, aprobar, así como reformar o derogar leyes y/o decretos*”.

La Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” fue aprobada en 2007 por la Asamblea Nacional donde estipularon dentro del capítulo III titulado “*Actuación Normativa*” lo siguiente:

“Las normativas, resoluciones e instructivos, que desarrolle y publique el Ministerio del Trabajo, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en la presente Ley, y a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y al Código del Trabajo”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas perteneciente a España cuya finalidad es mejorar la seguridad y salud laboral. Esta debe desempeñar una labor de promoción de seguridad y salud como el medio más eficaz para instaurar una cultura de prevención.⁶

En consecuencia, este artículo hace que Nicaragua cree un compromiso formal de aplicar aquellos convenios que ratifique con este organismo, lo que permitiría mejorar poco a poco su normativa en materia laboral.

6. MARCO NORMATIVO BÁSICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En España, la principal disposición en materia de riesgos laborales es la Ley 31/95 de 8 de noviembre de 1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” que desarrolla los mandatos de la Constitución Española y la normativa de la Unión Europea en materia de seguridad laboral.

Se trata de una Ley, que junto con las normas que la desarrollan constituyen el derecho necesario mínimo indisponible. Esta norma introduce el concepto de “precaución” como elemento básico y universal de todas las actividades que deben realizarse en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.⁷

Además, la ley establece una cultura de prevención que incluye informar a todas las partes de la relación laboral sobre la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y con ello reducir el número de accidentes de trabajo.

⁶ Sala F. (2014). *Derecho de la prevención de riesgos laborales (9a ed.)*. Tirant lo Blanch.

⁷ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de grúa (2a. ed.)*. Málaga, Editorial ICB.

Nicaragua como un país en vías de desarrollo se encontraban también en la necesidad de adoptar este tipo de leyes, sin embargo, pese a que se tenían antecedentes a seguir para conseguir una normativa completa no fue hasta el año 2007 que el país se adentró a velar por la seguridad e higiene laboral tomando como guía la normativa española, sin embargo, esto no asume que el texto legislativo fue copiado literalmente.

La Ley 618 o “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*”, persigue la protección de la integridad física, la salud y la higiene reduciendo el riesgo laboral para garantizar la seguridad de los trabajadores en un lugar de trabajo. A través de la ley, se pretende promover una cultura de prevención y aseguramiento de riesgos laborales para dar cumplimiento a la Constitución.

Debido a que la Ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” fue una pauta a seguir se puede apreciar que existe una similitud bastante significativa entre ambas normativas, donde tienen como finalidad crear un ambiente laboral seguro y estable que permita a los trabajadores desempeñar sus funciones sin tener que exponer su salud.

6.1 DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores son elementos esenciales que constituyen las leyes de ambos países. Por tanto, el derecho básico de los trabajadores es al de una protección efectiva y esto supone la existencia de un correlativo deber del empresario de brindar seguridad adecuada a los trabajadores de los riesgos relacionados con el trabajo que desempeñan, así como de las administraciones públicas que involucran a los empleados a su servicio.

En similitud ambas normativas contemplan el derecho a la información en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud de manera determinante. E indudablemente, los costos relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo no son asumidos de ninguna manera por los trabajadores.

Así mismo, exponen explícitamente el deber de los empleados a cuidar de sí mismo, respetando las medidas preventivas que en cada caso se establezcan. En particular, los empleados deben hacer un uso correcto de los equipos y herramientas de protección teniendo en cuenta las orientaciones recibidas por el empleador.

En otro orden, dentro de sus diferencias, podemos apreciar las situaciones que tenemos a continuación.

6.2 SERVICIOS DE PREVENCIÓN MODALIDADES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA

El INSST (*Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo*) define la

gestión de prevención de riesgos laborales como: “*El conjunto de actividades o medidas que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*”.

Los servicios de prevención son un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la dirección general, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.⁸

Los servicios de prevención son los que regulan las formas de organización de la prevención de la empresa.

En España el Art. 30 de la Ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” se estipula la designación de uno o varios trabajadores para la realización de la acción preventiva y si esto no es suficiente por el número de trabajadores en su artículo 31 explica detenidamente que la empresa deberá utilizar uno o más servicios preventivos propios o ajenos.

En Nicaragua se realiza una única mención en la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” en su Art. 7, donde esclarece que será el “*Ministerio del Trabajo*” (MITRAB) por medio del “*Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo*” los encargados de realizar los instructivos correspondientes a la materia señalada, en este caso la prevención de riesgos laborales.

El MITRAB o Ministerio del Trabajo es un organismo perteneciente al Estado de Nicaragua de índole pública y gubernamental, lo que plantea una inconsistencia en cuanto a que una sola institución no podría ser suficiente para vigilar y planificar la prevención y elegir medidas que se adapten a una actividad laboral segura, donde se propongan actuaciones necesarias en función de los distintos riesgos de cada empresa tanto pública como privada a nivel nacional.

Para llevar a cabo la acción preventiva, la normativa de prevención de riesgos laborales establece distintas modalidades, tanto aplicando recursos propios como ajenos, a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en función del tamaño y actividad de la empresa. Para ello, el empresario encargado de la organización deberá optar por la modalidad más adecuada a su circunstancia⁹.

Analizados el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el “*Reglamento*

⁸ Vértice, P. (2011). *Prevención de riesgos laborales*. Málaga, Spain: Editorial Publicaciones Vértice.

⁹Vértice, P. (2011). *Prevención de riesgos laborales*. Málaga, Spain: Editorial Publicaciones Vértice.

de los Servicios de Prevención” podemos deducir que la organización de actividades preventivas está distribuida en distintas modalidades en España y solo por dos de ellas en el caso de Nicaragua.

➤ **Modalidades externas**

Según el correspondiente decreto, denominamos la aplicación de una modalidad externa a un "Servicio de Prevención Ajeno" o SPA, que hace alusión al desarrollo de la prevención por un servicio externo a la empresa. En el caso español, a diferencia de Nicaragua el RD 39/1997 es más específico con los requisitos cuando el empresario escoge este tipo de modalidad.

Por ejemplo, el *Reglamento de Servicios de Prevención* obliga al empresario a recurrir a un “Servicio de Prevención Ajeno” cuando la designación de trabajadores sea insuficiente o se haya asumido, solo parcialmente, el desarrollo de las actividades preventivas por parte del propio empresario o del sistema de prevención propio.

Por otro lado, el sistema de prevención ajeno debe asumir las labores de asesoramiento y apoyo en función de los tipos de riesgos que existan en la empresa y, para esto, deben estar acreditados como tales por la autoridad laboral.

Así mismo, el servicio de prevención ajeno, ya sea empresa privada o mutua de trabajo, debe constar de técnicos preventivos de nivel superior entre los cuales tienen que cumplir con cuatro especialidades. No obstante, estos servicios podrán subcontratar a otros profesionales o entidades para la ejecución de actividades que requieran conocimientos específicos o instalaciones de gran complejidad.

A diferencia de todo esto el único con potestad de realizar este tipo de auditorías en Nicaragua con diferentes empresas bajo su mando, es el Ministerio del Trabajo, el cual cuenta con distintas empresas auditoras pero que funcionan y ejercen bajo los criterios auditables establecidos por el mismo.

➤ **Modalidades internas**

De manera interna, la legislación nicaragüense dicta, como única modalidad, que será un servicio de “*Higiene y Seguridad*” aquel integrado en la estructura de la empresa, con capacidad operativa suficiente en personal, instalaciones y medios para atender las misiones y funciones que la correspondiente reglamentación les asigne.

Además, esta prestación podrá limitarse a una obra determinada o extender su área de responsabilidad a todos los ámbitos de trabajo de una misma empresa.

En cambio, de manera más íntegra, el RD 39/1997 establece cuatro modalidades:

1. La asunción de la actividad por parte del empresario

2. La designación de uno o varios trabajadores para llevarla a cabo
3. El hecho de constituir un Servicio de Prevención Propio (SPP) o
4. El disponer de un Servicio de Prevención Mancomunado.

En el primer caso, el empresario podrá (por tanto, es una acción totalmente voluntaria) adjudicarse personalmente la gestión directa siempre y cuando se cumplan, a la vez, las siguientes características estipuladas en el art. 11 del R.D 39/1997.

a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

En el segundo caso, son trabajadores designados por el empresario para responder a esta tarea y, los cuales, no dejarán de ejercer su oficio principal. Según el Art. 12.

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

De la misma manera, tienen que tener estudios de técnico en prevención de nivel básico (detallado en el artículo 35 del RD 39/1997) y podrán ser respaldados, por uno o más Servicios de prevención propios o ajenos, en actividades especializadas que no puedan llevar a cabo.

Por último, a esta modalidad se puede recurrir en empresas de hasta 500 trabajadores (o 249 si su actividad está incluida en el Anexo I). Por otro lado, en el caso de constituir un servicio de prevención propio, el empresario deberá (por tanto, es una modalidad obligatoria) formarlo si se dan algunas de estas circunstancias:

- Empresas de más de 500 trabajadores.

- Empresas a partir de 250 trabajadores que desarrollen actividades del Anexo I.
- Cuando lo decida la autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad. No obstante, en este caso el empresario puede optar también por concertarlo con una entidad especializada ajena a la empresa.

De esta manera, el SPP constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo. Para ello, el servicio contará, como mínimo, con uno o unos técnicos superiores que tengan dos especialidades o disciplinas preventivas. Seguidamente, las tareas no asumidas por el SPP deberán ser encargadas a uno o más servicios de prevención ajenos.

➤ **Modalidad mixta**

En este caso, solo en la normativa española existe la opción de un "Servicio de Prevención Mixto" que, según plantea la ley vigente, pretende cubrir las especialidades que no realiza el Servicio de Prevención Propio mediante un Servicio de Prevención Ajeno.

En este caso, las peculiaridades o condiciones de cada servicio se tratarán de manera independiente.

6.3 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El compromiso de la participación y consulta a los trabajadores tiene lugar cuando escuchas e involucras a tus empleados en el proceso de la toma de decisiones sobre aspectos de la organización que son relevantes o podrían significar un aporte positivo para el control de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

En España la participación de los trabajadores se encuentra regulado en la Ley 31/1995 de "*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*" en su artículo 34: "*Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo*".

El artículo 1 del "*Reglamento los Servicios de Prevención*" del RD 39/97 establece el concepto de integración de medidas preventivas en una empresa, destacando en el numeral segundo la importancia de la implicación de los trabajadores en el ámbito de la prevención por parte empresa.

El artículo 33 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* establece la obligación empresarial de consultar con los representantes de los trabajadores o, en su

defecto, con los trabajadores individuales, con la debida antelación, la adopción de una serie de cuestiones relativas a la protección de la seguridad y salud en la empresa. La consulta a los trabajadores deberá realizarse con carácter previo a la toma de la decisión empresarial¹⁰

A diferencia de esto en la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad en el trabajo*” podemos apreciar que se hace mención de las obligaciones del empresario y los trabajadores, más no se incluye nada relativo al derecho de la participación de los empleados como tal.

Y el único artículo que apunta a una participación en la gestión de la prevención es el Art. 56 literal de donde se enfoca en: “*Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales*”

Tiempo después de la entrada en vigencia de la ley en el año 2007 a tan solo 5 meses, el 28 de septiembre se emite un “*Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” o el Decreto ejecutivo número 96-2007 en el que nuevamente no hay alusión alguna de los derechos de los trabajadores o su participación en la prevención.

El único documento que cita los derechos laborales de los nicaragüenses en materia de prevención de riesgos laborales, es una “*Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo*” aprobada en julio del año 1993 donde en su artículo 7 cita literal lo siguiente:

1. *Los trabajadores tienen derecho a recibir una información e instrucción en materia preventiva sobre:*

- *Los riesgos potenciales para su seguridad y salud*
- *Las medidas técnicas de prevención y de emergencia que hayan sido adoptadas o deban adoptarse en prevención de los riesgos*
- *Los resultados de las valoraciones higiénicas de sus puestos de trabajo y los resultados de la vigilancia médica, en relación con los riesgos a los que pudieran estar expuestos.*

Dicha información e instrucción deberán:

- *Impartirse en el momento de su contratación.*
- *Adaptarse a la aparición de los riesgos.*

¹⁰ Vallejo Dacosta. (2016). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo (3a. ed.)*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

- *Repetirse periódicamente.*

2. *Asimismo, todos los trabajadores deberán ser informados lo antes posible de los riesgos graves e inminentes que les puedan afectar.*

Este somero análisis de ciertos artículos pone en perspectiva la laguna legal que deja en plena vulnerabilidad a los trabajadores al no actualizar conforme las normativas los derechos de los cuales debería obligatoriamente ser participe cualquier empleado.

6.4 EJERCICIO DE LA PREVENCIÓN

La eficacia de la prevención de riesgos laborales requiere además de una regulación jurídica concreta y detallada, la participación de los representantes de los trabajadores dirigido a garantizar el cumplimiento de las normas sobre la prevención de riesgos y controlar su aplicación.¹¹

La legislación española contempla tres tipos de gestores en los cuales puede recaer la colaboración al ejercer la prevención.

Uno de estos es el delegado de Prevención es decir los representantes de los trabajadores en la aplicación de prevención. Así, serán designados por y entre los representantes del personal según el artículo 35, Ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”. Para ello, sus competencias serán:

- Colaborar con la dirección de la empresa.
- Promover la cooperación entre trabajadores.
- Ser consultados por el empresario acerca de las decisiones a las que se refiere el art 33 de la ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.

Y sus facultades serán:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.
- Tener acceso a la información de las condiciones de trabajo que sean necesarias.
- Ser informados sobre los daños de la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas para la vigilancia y control en cada lugar de trabajo.

¹¹ *Vida Soria, J. Viñas Armada, J. (2005). Manual para la formación en prevención de riesgos laborales Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico 7a Edición. Editorial Lex Nova, S.A.*

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas.

Con el fin de cumplir con todo lo anterior, el empresario deberá proporcionales medios y formación, y a su vez estos estarán obligados a tener un gran sigilo profesional.

Otro de los órganos encargados de asesorar las actividades y actuaciones de las empresas es el “*Comité de Seguridad y Salud*”. Este comité se constituirá en empresas de a partir de 50 trabajadores y estarán formados por el delegado de prevención y empresario y/o representante de los trabajadores. En él, también, participarán con voz (sin voto) los delegados sindicales y responsables técnicos.

Por último, los trabajadores podrán recurrir a la “*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*” si consideran que las medidas no son suficientes. Las visitas de este organismo a los centros de trabajo serán comunicadas a igual que sus correspondientes resultados.

En la normativa nicaragüense no existirá un “delegado de prevención” debido a que esta definición ni si quiera está contemplada en la ley. Si no que esto será desempeñado por las “*Comisiones de Higiene y Seguridad*” en los centros de trabajo de cada empresa. Donde dentro de sus funciones en el Art. 56 de la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo*” se encuentran:

- Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que pertenezcan.
- Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.
- Informar al empresario para que éste, en caso de ser necesario acuerde la paralización de las actividades que entrañen un riesgo laboral grave e inmediato para la salud de los trabajadores.

7. UN SECTOR CLAVE: LA CONSTRUCCIÓN

El sector construcción se ha elegido por dos razones fundamentales de un lado, la particular atención dispensada por el ordenamiento preventivo atendiendo al cúmulo de normas que se han ido dictando, y por el otro, sus elevados índices de siniestralidad y las especiales condiciones de dureza en el desarrollo de la actividad profesional.

Entonces, se vuelve necesario que cada país cuente con una estructura preventiva y un régimen normativo especial que resguarde la seguridad y salud de los trabajadores de forma efectiva.

Es importante acercar al trabajador a los factores de riesgo y a las medidas preventivas básicas que se deben adoptar para evitar o disminuir aquellos riesgos que derivan del trabajo en la construcción.¹²

Por tal motivo en este apartado se analizará tanto la legislación española como la nicaragüense en materia de prevención de riesgos laborales relacionada al sector construcción con el fin de identificar y exponer las similitudes y/o diferencias ante dicho tema

7.1 DIRECTRICES EN MATERIA DE CONSTRUCCIÓN

En España la Ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” es la fuente principal de la prevención de riesgos, sin embargo, cabe destacar que los requisitos mínimos de seguridad y salud en las construcciones se rige por el Real Decreto número 1627 promulgado en octubre de 1997 “*Por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción*” y el *Convenio Colectivo General de la Construcción de 21 de septiembre de 2017* entre otras normativas y en el caso de Nicaragua se encuentra un en el Título XVI de la ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo*” titulado “*De la construcción*” pero toda la información esencial se encuentra alrededor de todos los articulados de esta normativa y no de ese capítulo en específico. Existiendo también una “*Resolución Ministerial referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción*” Aprobada el 25 de junio de 1999.

7.2 SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA PARA EL PERSONAL: VESTUARIOS, ASEOS Y AGUA POTABLE

¹² García González, G. (2015). *Curso de prevención de riesgos laborales en construcción: adaptado a los contenidos exigidos por el Convenio General de la Construcción para el personal directivo*. Madrid, Spain: Dykinson.

De la misma manera que toda ciudad requiere sus lugares de descanso y de encuentro y sus centros de formación, etc., El centro de trabajo necesita también lugares de descanso confortables donde puedan estar los trabajadores durante sus pausas, porque de lo contrario el descanso no se realizará satisfactoriamente y ello repercutirá de manera desfavorable en la actividad productiva.¹³

En este acápite podemos identificar aspectos similares a tener en cuenta en ambos países.

De acuerdo a las dos legislaciones deben ser de fácil acceso y del tamaño adecuado. En caso de exposición a determinadas sustancias, la ropa de trabajo se puede guardar por separado de la ropa de calle y los objetos personales.

Otro tema es el referente a los artículos sanitarios (tanto de ducha como de lavabo), En este caso la norma española es más detalladas en algunos aspectos, debido a que suelen estipular que necesitan ser del tamaño correcto y poseer agua caliente si es necesario.

Al mismo tiempo, el Anexo IV, el *Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción* y la normativa nicaragüense establecen que estos servicios de limpieza deben desglosarse por género. Y el último aspecto, pero no menos importante, requiere que a los empleados se les proporcionen el uso y consumo del agua potable

➤ **España**

Parte A numeral 15 literal a) c) y d) del R.D 1627/1997.

a) Cuando los trabajadores tengan que llevar ropa especial de trabajo deberán tener a su disposición vestuarios adecuados. Los vestuarios deberán ser de fácil acceso, tener las dimensiones suficientes y disponer de asientos e instalaciones que permitan a cada trabajador poner a secar si fuera necesario su ropa de trabajo. Cuando las circunstancias lo exijan (por ejemplo, sustancias peligrosas, humedad, suciedad), la ropa de trabajo deberá poder guardarse separada de la ropa de calle y de los efectos personales.

c) Los trabajadores deberán disponer en las proximidades de sus puestos de trabajo. de los locales de descanso. de los vestuarios

¹³ Bestatré M., Hernández A., Luna P., Nogareda C., Nogareda S., Oncins M., Dolors Solé M., Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-INSHT. (2008). "Ergonomía" Quinta Edición Actualizada. Servicio de Ediciones y Publicaciones.

y de las duchas o lavabos de locales especiales equipados con un número suficiente de retretes y de lavabos.

d) Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres.

Art. 224 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

- 1. Los vestuarios deberán ser de fácil acceso, tener las dimensiones suficientes y disponer de asientos e instalaciones que permitan a cada trabajador poner a secar, si fuera necesario, su ropa de trabajo. Los vestuarios estarán dotados de un sistema de calefacción en invierno. Cuando las circunstancias lo exijan, por presencia de sustancias peligrosas, humedad, suciedad, la ropa de trabajo deberá poder guardarse separada de la ropa de calle y de los efectos personales. En todo caso, cada trabajador deberá poder disponer de un espacio para colocar su ropa y sus objetos personales bajo llave.*
- 2. Cuando el tipo de actividad o la salubridad lo requieran, se deberán poner a disposición de los trabajadores duchas apropiadas y en número suficiente, a razón de una por cada 10 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra. Las duchas deberán tener dimensiones suficientes para permitir que cualquier trabajador se asee sin obstáculos y en adecuadas condiciones de higiene. Las duchas deberán disponer de agua corriente, caliente y fría. Así mismo se instalarán lavabos, uno por cada 10 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra, con agua corriente, caliente, si fuese necesario. Igualmente se instalarán retretes, uno por cada 25 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra. Si las duchas o los lavabos y los vestuarios estuvieren separados, la comunicación entre unos y otros deberá ser fácil.*
- 3. Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.*

➤ **Nicaragua**

Capítulo XII del Art. 106 al 108 de la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo*”.

Art. 106 *Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.*

Art. 107 *Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales.*

Art. 108 *En estos locales deberá existir lavamanos con su respectiva dotación de jabón. A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente sucios o manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios elementos específicos de limpieza necesarios.*

Es sustancial señalar que, pese a que estos artículos son bastantes *similares*, Nicaragua no estipula como España estos requisitos dentro de una normativa referente a la construcción.

7.3 CONDICIONES GENERALES APLICABLES EN OBRA

MANIPULACIÓN DE MATERIALES

La manipulación de materiales hace alusión a cualquier método que involucre el movimiento de herramientas o máquinas. Esto incluye mano de obra, equipos de transporte, empaque de productos durante el almacenamiento y otros procesos relacionados a la obra.¹⁴

En las disposiciones mínimas específicas relativas a puestos de trabajos en las obras, la normativa española expresa que los trabajadores encargados de manipular cargas o materiales deberán recibir capacitación sobre el modo de levantarlas y transportarlas para no comprometer su salud y seguridad y hacer un debido uso de los mismos.

➤ **España**

Anexo IV Parte A.

Deberá procurarse. De modo apropiado y seguro. La estabilidad de los materiales y equipos y en general. De cualquier elemento que en cualquier desplazamiento pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

¹⁴ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

➤ **Nicaragua**

En Nicaragua el manejo de materiales y carga no se encuentra contemplado en la Ley 618 y se ubica en la “*Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción*”, pero no hace una mención específica de la debida formación que debería poseer el trabajador.

Art. 3. Los materiales a usarse en la Industrial de la Construcción deberán contemplar los siguientes requisitos.

- a) Los materiales de construcción a emplearse deben cumplir con las disposiciones contenidas en el Reglamento Nacional de Construcción.*
- b) Los materiales de Construcción deberán ser estibados en forma tal que no interfiera con la buena distribución de la luz (natural o artificial), con el funcionamiento de las máquinas y equipos, con el paso libre en los pasillos y tránsito de vehículos.*
- c) El estibado de materiales deberá realizarse sobre base sólidas y cuidar de no sobre cargar estas bases.*
- d) Los materiales no deberán ser estibados contra las paredes o tabiques de los edificios, igualmente el estibado no podrá alcanzar alturas mayores que puedan provocar inestabilidad y origen de derrumbamiento.*
- e) Los materiales combustibles y tóxicos permanecerán en lugares aislados del personal, bien ventilados, rotulados y restringidos a personal no autorizado.*

VÍAS DE CIRCULACIÓN

Estas corresponden a las áreas previstas que aseguren el transporte y movimiento seguro los empleados en el sitio de la construcción.

Las rutas de tránsito o, las vías de circulación tienen que estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que los trabajadores no corran riesgo alguno.

➤ **España**

R.D 1627/1997 Anexo IV numeral 11. *Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción* Art. 163

- a) Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga deberán estar*

calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haga destinado y de forma que los trabajadores empleados en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.

- b)** *Las dimensiones de las vías destinadas a la circulación de personas o de mercancías, incluidas aquellas en las que se realicen operaciones de carga y descarga, se calcularán de acuerdo con el número de personas que puedan utilizarlas y con el tipo de actividad.*
- c)** *Las vías de circulación destinadas a los vehículos deberán estar situadas a una distancia suficiente de las puertas, portones, pasos de peatones, corredores y escaleras.*

➤ **Nicaragua**

“Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción” Capítulo XII.

Art.144 *Las vías que sirven para la circulación de vehículos en la obra, deberán permanecer en buenas condiciones y libres de todo obstáculo.*

Art.145 *El trazado de las vías de hará de modo tal que se evite cruces innecesarios o que atraviesen áreas de trabajo.*

Art.146 *En zonas de la obra donde exista peligro para los vehículos se deberán colocar mallas de protección, señales o algún aviso adecuado, los cuales deberán ser visibles tanto de día como de noche.*

Art.147 *Las vías de circulación serán objetos de inspecciones periódicas para poder detectar la formación de baches o depresiones del terreno y proceder a su reparación inmediata*

Art.148 *Los escombros y desechos propios de la construcción de colocará en forma ordenada, en área previamente dispuestas, de forma que no ofrezca peligro ni interfieran la circulación interna en la obra.*

Tal y como se puede percibir ambas normativas tienen similitudes reglamentarias para este aspecto.

PROTECCIÓN CONTRA CAÍDA DE OBJETOS

En general, los trabajadores deben estar protegidos contra la caída de objetos y/o materiales. Para ello, se establecerán salvaguardias colectivas siempre que sea técnicamente posible. Por lo tanto, los materiales, equipos y herramientas de recolección deben colocarse o almacenarse de manera que no se rompan, vuelquen o pongan en peligro la salud de los trabajadores.¹⁵

➤ **España**

R.D 1627/1997 Anexo IV parte C y Art. 164 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

Los trabajadores deberán estar protegidos contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán siempre que sea técnicamente posible. medidas de protección colectiva.

Cuando sea necesario se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.

Los materiales de acopio. equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse de forma que se evite su desplome, caída o vuelco.

➤ **Nicaragua**

“Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción” Capítulo XX Art. 181.

a) Todo lugar de la obra donde trabajen o circulen personas que puedan ser alcanzadas por materiales, herramientas, o cualquier otro objeto que caigan de una altura superior a 3.50 metros deberán estar cubiertas de suerte que se proteja a tales personas, salvo en los casos de que adopten otras medidas eficaces para evitar toda caída de objeto desde dicha altura.

b) Nunca se deberán lanzar materiales de andamios, (herramientas u objetos) si no que se deberán descender

¹⁵ Vértice, P. (2011). *Prevención de riesgos laborales*. Málaga, Spain: Editorial Publicaciones Vértice.

cuidadosamente.

Como se mencionó anteriormente la legislación española siempre ha servido como pauta y guía para la emisión de normas en Nicaragua. Por lo que es necesario admitir las analogías encontradas en este articulado.

TRABAJO CON RIESGO A DISTINTO NIVEL

Cuando se trabaja en construcción, existirán diferentes tipos riesgos, especialmente debido a la naturaleza del lugar, la altura, así como las diferentes tareas, equipos, herramientas, materiales, etc. Los principales riesgos que pueden surgir en los trabajos en altura debido al uso de las maniobras verticales tienen el potencial de hacer que las personas se caigan en diversos grados. Y en consecuencia surge la necesidad de regular este tipo de situaciones.

➤ **España**

Seguimos trabajando con el R.D 1627/1997 en el que se aprecia lo siguiente:

Caídas de altura

- a) Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para los trabajadores un riesgo de caída de altura superior a 2 metros se protegerán mediante barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente. Las barandillas serán resistentes y tendrán una altura mínima de 90 centímetros y dispondrán de un reborde de protección, un pasamanos y una protección intermedia que impidan el paso o deslizamiento de los trabajadores.*
- b) Los trabajos en altura solo podrán efectuarse, en principio con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse cinturones de seguridad con anclaje u otros medios de protección equivalente.*

Por su parte esto se encuentra regulado de una forma más detallada en el *Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción* Art. 169 y más a

profundidad en el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, 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, en materia de trabajos temporales en altura.

➤ **Nicaragua**

En Nicaragua se utiliza un único artículo que cita:

Es de carácter obligatorio el uso de cinturón de seguridad cuando la inclinación sea mayor a los 20 grados o bien que alcancen alturas mayores de 3 mts. Estos cinturones estarán atados a algún punto resistente de la construcción.

Aunque este artículo está contemplado en la “Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción” para una muy corta lista de trabajos. En los que se aprecian:

- Capítulo VII “De las excavaciones” Art. 55.
- Capítulo XI “Del concreto armado” Art. 112.

Y en la Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo” se aplica el mismo artículo en el Capítulo VI “Del trabajo sobre techado” Art. 268.

Solo en la norma española se regulariza la altura mínima de noventa centímetros y la disposición de un reborde de protección, un pasamano y una protección intermedia que impida el paso o deslizamiento cuando se trabaje a estos niveles.

SITUACIONES DE INCENDIO

La prevención y protección contra incendios en el lugar de trabajo cubre una amplia gama de condiciones que deben observarse donde existe riesgo de incendio.¹⁶ La protección será en función de las características de cualquier obra, como su tamaño, uso de los locales, equipos, sustancias y materiales existentes en su entorno.

➤ **España**

Regula esto en el anexo 4 parte A del R.D 1627/1997 y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción en su art. 167

Detección y lucha contra incendios:

¹⁶ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta (2a. ed.)*. Málaga, Editorial ICB.

- a) *Según las características de la obra y según las dimensiones y el uso de los locales, los equipos presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever un número suficiente de dispositivos apropiados de lucha contra incendios y, si fuere necesario, de detectores de incendios y de sistemas de alarma.*
- b) *Dichos dispositivos de lucha contra incendios y sistemas de alarma -deberán verificarse y mantenerse con regularidad. Deberán realizarse, a intervalos regulares, pruebas y ejercicios adecuados.*
- c) *Los dispositivos no automáticos de lucha contra incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación. Deberán estar señalizados conforme al Real Decreto sobre “Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo” Dicha señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y tener la resistencia suficiente.*

➤ **Nicaragua**

Normado en la “Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción” apreciado en el Capítulo XVIII art. 179 literal b.

- b) *Mantener y utilizar conforme a las normas establecidas, los equipos de protección personal individual y colectivo contra incendio y otros dispositivos que hayan recibido y restituirlo a la responsable una vez concluida la obra en que los emplearon.*

Cuando en el artículo se habla de las normas establecidas nos remite a la Ley 618 “Ley general de Higiene y Seguridad en el Trabajo” que en actuación sobre incendios expresa en el Título XI:

Arto. 178 este título de la presente Ley establece las condiciones básicas que debe reunir los lugares de trabajo para prevenir y eliminar los riesgos y limitar su propagación.

Arto. 179 el empleador debe de coordinar con los bomberos para

elaborar un Plan de Emergencia de la empresa, cuya implementación y desarrollo será su responsabilidad.

7.4 DE LAS DEMAS SITUACIONES APLICABLES

De manera conclusiva destacaremos algunas posturas extras que se consideran también de importancia dentro de una obra.

- **Almacenamiento de Materiales**

En la que se deben cumplir ciertos requisitos como, por ejemplo: que éstos contarán con vías de circulación propia o que los ladrillos, tejas y bloques deberán apilarse sobre una base sólida, las tuberías que se estiben deberán afirmarse mediante cuñas o puntales, entre otra muchas más descritas.

España Anexo IV Parte A numeral 2 literales a y b R.D 1627/1997.

Nicaragua Capítulo II Art. 3 literales a, b, c y d *Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción.*

- **Trabajos en vía pública**

Cuando corresponda la obra en estos casos, las áreas deben estar señalizadas y/o cercadas para evitar que la seguridad tanto de los trabajadores como de los peatones se vea comprometida. Para ello, se aplicarán las medidas señaladas en otro tema para la señalización de obras.

España Anexo IV Parte A R.D 1627/1997.

Nicaragua Capítulo IX Art. 79 *Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción.*

En general, podemos destacar que el decreto nacional español a diferencia del nicaragüense, dictamina que estos sistemas de señalización se mantendrán, modificarán y adecuarán según la evolución de los trabajos y la aparición de nuevos riesgos.

- **Orden y limpieza**

Mantener el orden y la higiene en el lugar de trabajo, especialmente en las obras, es demasiado relevante dado a que los problemas asociados a la falta de limpieza y orden en el lugar de trabajo pueden derivar en accidentes graves y completamente prevenibles.

España R.D 1627/1997 Art. 10.

Nicaragua Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”

Capítulo II art 79, 80 y 81.

- **Equipos de protección**

Estos están destinados a proteger y salvaguardar la seguridad y salud de cada trabajador.

España Ley 31/1995 “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” Art. 17 numeral 2.

Nicaragua Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo” Art. 133, 134 y 135. Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción. Capítulo XII Art. 149 al 155.

Con alusión a estos artículos debemos enfatizar que Nicaragua no cuenta con equipos de protección colectiva como los contemplados en el conjunto de ley español.

7.5 NORMAS HIGIÉNICO-AMBIENTALES

En este apartado se tratarán características sobre condiciones ambientales referentes al lugar de trabajo, tanto en el interior como en el exterior de los locales u obras.

CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

La exposición a gases, vapores, ruidos, vibraciones suelen ser los contaminantes habituales más típicos en las obras de construcción ante los cuales se deberán optar las medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro y, en ningún caso, exponer a los trabajadores a niveles nocivos.¹⁷

- **Ruido**

En España la exposición a ruido la encontramos regulada desde la Ley 31/1995 “Ley de prevención de Riesgos Laborales”, en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y en el Anexo IV parte A en su numeral 7 literal donde expresa: *Los trabajadores no deberán estar expuestos a niveles sonoros nocivos ni a factores externos nocivos (por ejemplo, gases, vapores, polvo).*

Sin embargo, España para facilitar un mejor cumplimiento de la Constitución y la Ley 31/1995 tiene un R.D 286/2006, de 10 de marzo, “Sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición

¹⁷ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta (2a. ed.)*. Málaga, Editorial ICB.

al ruido”. Donde dicho precepto está encaminado a evitar o reducir la exposición a los riesgos derivados del ruido. Igualmente, este R.D enmarca con lujo de detalle en su Art. 5 los “Valores límites” siendo estos los siguiente:

Valores límites de exposición	Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción	Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción
LAeq, d = 87 dB(A) Lpico= 140 dB (C)	LAeq, d = 85 dB(A) Lpico = 137 dB (C)	LAeq, d = 80 dB(A) Lpico = 135 dB (C)

Por su parte, Nicaragua regula este contaminante ambiental en el capítulo 5 de la Ley 618 “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo” en su capítulo V art. 121 que expone:

A partir de los 85 dB (A) para 8 horas de exposición y siempre que no se logre la disminución del nivel sonoro por otros procedimientos se establecerá obligatoriamente dispositivos de protección personal tales como orejeras o tapones.

En ningún caso se permitirá sin protección auditiva la exposición a ruidos de impacto o impulso que superen los 140 dB (c) como nivel pico ponderado.

En apreciación de lo expuesto podemos observar que Nicaragua solo contempla valores límites y no superiores o inferiores que pueden dar lugar a una acción.

Valores límites de exposición
85 dB(A) y 140 dB (C)

En Nicaragua no existe ninguna ley, decreto o resolución referente al ruido y a diferencia de España la única protección colectiva que se puede tomar en cuenta es el aislamiento adecuado del ruido y al no existir la definición de “Protección Colectiva” como tal, no prima esta sobre la personal como en la legislación española.

- **Vibraciones**

En la prevención de riesgos laborales se estudian dos modelos de vibraciones diferentes: “Vibración de cuerpo entero”, y “Vibraciones mano-brazo”. Por ejemplo, las vibraciones de todo el cuerpo son las que se transmiten a través del asiento de un vehículo o máquina, En el caso de las vibraciones mano-brazo hablamos de las transmitidas por herramientas manuales como taladros o por dispositivos manuales

como joysticks entre otros.¹⁸

En la normativa española al no existir una previsión determinada sobre las vibraciones en el R.D 1627/1997 “*Por el que se Establecen Disposiciones Mínimas de Seguridad y de Salud en las Obras de Construcción.*” Nos dirigimos a las regulaciones generales tales como el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, “*Sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas*”

El cuál tiene como objeto establecer disposiciones mínimas que protejan a los trabajadores frente a estos diversos riesgos. En esta normativa se conceptualiza de manera determinada los dos tipos de vibraciones a los cuales se hacía alusión anteriormente.

Y brinda los valores límites en su art. 3:

Sistema Mano-brazo	Sistema Cuerpo Entero
El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas se fija en 5 m/s ²	El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas se fija en 1,15 m/s ²
El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas que da lugar a una acción se fija en 2,5 m/s ²	El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas que da lugar a una acción se fija en 0,5 m/s ²

En Nicaragua solo se contempla un artículo referente a las vibraciones para la construcción en general esto en la “*Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción*” Art. 161 donde se contempla lo siguiente:

Los obreros que operan equipos o maquinarias susceptibles de producir vibraciones y trepidaciones serán dotados de Equipos de Protección Personal contra las vibraciones (guantes anti vibratorios, cinturones y botas) garantizándoles además chequeos médicos osteomusculares cada seis meses.

Referente a vibraciones se puede reconocer la discrepancia en los articulados.

¹⁸ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

Enfatizando que la norma española basándose en los principios de la acción preventiva de la ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” este R.D 1311/2005 valora la protección colectiva e individual de los trabajadores tanto como la formación e información y en la legislación nicaragüense nos queda esa laguna jurídica sobre este riesgo de importancia y además prevenible limitándolo a un solo artículo.

- **Ventilación**

Cuando se habla de ventilación, la primera imagen que acude a nuestra mente es la de una ventana abierta que permite la entrada de aire fresco. La finalidad de un sistema de ventilación es la misma; es decir: permitir la entrada de aire fresco a un espacio cerrado, pero de una forma controlada, para así poder regular las condiciones climáticas. El objetivo del sistema de ventilación y climatización es doble: por una parte, reducir la contaminación de los espacios interiores mediante la dilución que supone el aporte de aire nuevo, en principio más limpio y, por otra, crear un clima interior confortable para la mayoría de los ocupantes de un espacio.¹⁹

En el sistema legal español en el R.D 1627/1997 en la parte A numeral 6 se especifica:

Teniendo en cuenta los métodos de trabajo y las cargas físicas impuestas a los trabajadores, estos deberán disponer de aire limpio en cantidad suficiente.

En caso de que se utilice una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y los trabajadores no deberán estar expuestos a corrientes de aire que perjudiquen su salud. Siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores, deberá haber un sistema de control que indique cualquier avería.

El *Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción* en su art. 198 cita:

Se dispondrá de buena ventilación -natural o forzada- en los pozos y galerías subterráneas, adoptando las medidas necesarias para que los trabajadores dispongan de aire sano suficiente.

De la misma forma El RD 486/1997 “*Sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*”, en su anexo III literal d expone que sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en

¹⁹ Bestatren M., Hernández A., Luna P., Nogareda C., Nogareda S., Oncins M., Dolors Solé M., Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-INSHT. (2008). “*Ergonomía*” Quinta Edición Actualizada. Servicio de Ediciones y Publicaciones.

el Real Decreto 1618/1980, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación mínima del aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

En cambio, Nicaragua, no dictamina con especificación nada acerca de la ventilación mínima requerida ni en función de la carga de trabajo o en función del número máximo de ocupantes por espacio de trabajo dado a que en su “*Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción*” cuando habla de ventilación y temperatura en sus Art. 164 y 165 no hace alusión específica a esta situación.

- **Iluminación**

Otro de los puntos a analizar es la iluminación en los lugares de trabajo, locales o vías de circulación en la obra. Continuamos siempre con el R.D 1627/1997 numeral 9 y el *Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción* en el que establecen que los lugares de trabajo, locales y las vías de circulación de la obra deben disponer en medida de lo posible de suficiente luz natural y tener una iluminación artificial adecuada.

El RD 486/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su anexo IV, establece las condiciones de iluminación de los lugares de trabajo y, entre ellas, los niveles mínimos de iluminación:

Zonas donde se ejecuten tareas con:	
1. Bajas exigencias visuales.....	100 lux
2. Exigencias visuales moderadas	200 lux
3. Exigencias visuales altas	500 lux
4. Exigencias visuales muy altas	1.000 lux
• Áreas o locales de uso ocasional.....	50 lux
• Áreas o locales de uso habitual.....	100 lux
• Vías de circulación de uso ocasional	25 lux
• Vías de circulación de uso habitual	50 lux

En este punto si encontramos una similitud en ambas legislaciones pues Nicaragua en su “*Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de*

Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción” En su capítulo XIV art. 158 y 159 habla acerca de la iluminación en los locales y vías de circulación en las obras de construcción debiendo contar con suficiente luz natural y en su defecto luz artificial.

A su vez en la Ley 618 “*Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo*” en el Anexo Número 1 de las Condiciones Generales de Seguridad de los Lugares de trabajo especifica las intensidades mínimas de iluminación:

- *Patios, galerías y demás lugares de paso 50 - 100 lux.*
- *Operaciones con las que la distinción de detalles no sea esencial como manipulación de mercancías a granel, materiales gruesos y pulverización de productos: 100 - 200 lux*
- *Cuando sea necesaria una pequeña distinción de detalles, como fabricación de productos semiacabados de hierro y acero, montajes simples, molienda de granos, candado de algodón, salas de máquinas, calderas, lavandería, empaque, departamento de embalaje, almacenes y depósito, vestuarios y cuartos de aseo: 200 - 300 lux.*
- *Si es esencial una distinción moderada de detalles como en los montajes de medios, en trabajo sencillos en bancos de taller, trabajo en máquinas, costura de tejidos claros o de productos de cuero, industrias de conservas y carpintería mecánica y automotriz: 300 lux.*
- *Siempre que sea esencial la distinción media de detalles, como trabajo en bancos de taller o en máquinas, acabado de cuero, tejidos en colores claros y trabajos y equipos de oficinas en general, inspección de botellas y control de productos: 300 - 500 lux.*
- *En trabajo en que sea indispensable una fina distinción de detalles, bajo condiciones de constante contraste durante largos períodos de tiempo, tales como: montajes delicados, trabajos en banco de taller o máquina, pulimento, ebanistería, tejido en colores oscuros, inspección en colores oscuros y dibujo: 700 - 1000 lux.*

Si es necesario hacer mención que lamentablemente estos niveles de intensidades mínimas de iluminación artificial están destinado únicamente a las labores mencionados en dicho anexo por lo que deja una incógnita en cuánto a que tipo de situaciones o trabajos fuera de los mencionados son aplicables a esta normativa.

Y el último punto en común es que tanto en España como Nicaragua contemplan la duplicación de estos niveles de iluminación en áreas o locales y en vías de circulación cuando por su características, estado u ocupación existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.

- **Salidas y puertas de emergencia**

Es de suma importancia destacar algunos aspectos del sistema operativo implantados para casos de emergencia. Por parte de la normativa española, se tratan los temas de vías, salidas y puertas de emergencia en el numeral 10 del R.D 1627/1997.

- a) Las puertas correderas deberán ir provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los raíles y caerse.*
- b) Las puertas y portones que se abran hacia arriba deberán ir provistos de un sistema de seguridad que les impida volver a bajarse.*
- c) Las puertas y portones situados en el recorrido de las vías de emergencia deberán estar señalizados de manera adecuada.*
- d) En las proximidades inmediatas de los portones destinados sobre todo a la circulación de vehículos deberán existir puertas para la circulación de los peatones, salvo en caso de que el paso sea seguro para estos. Dichas puertas deberán estar señalizadas de manera claramente visible y permanecer expeditas en todo momento.*
- e) Las puertas y portones mecánicos deberán funcionar sin riesgo de accidente para los trabajadores. Deberán poseer dispositivos de parada de emergencia fácilmente identificables y de fácil acceso y también deberán poder abrirse manualmente excepto si en caso de producirse una avería en el sistema de energía se abren automáticamente.*

En el literal c cuando cita que deben de estar señalizadas de manera adecuada esto será conforme al Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, “*Sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo*” y, en caso de avería el sistema de alumbrado, las salidas de emergencia que requieran iluminación deberán estar equipadas teniendo éstas suficiente intensidad.

Para finalizar, la legislación nicaragüense no trata nada referente en la “*Resolución Ministerial Referente a las Medidas Básicas de Higiene Y Seguridad del Trabajo Aplicable a la Construcción*”.

No obstante, existen algunos puntos que se incluyen en la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” esta aclara en su Anexo lo siguiente:

- *Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez.*
- *Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra la rotura o ser de material de seguridad, cuando éstas puedan suponer un peligro para los trabajadores.*
- *Las puertas de comunicación en el interior de los centros de trabajo reunirán las mismas condiciones y, además: Las puertas que se cierran solas deberán ser o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.*
- *Las puertas corredizas deberán ir provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los carriles y caer.*
- *Las puertas que se abran hacia arriba estarán dotadas de un sistema de seguridad que impida su caída.*
- *En los accesos no se permitirán obstáculos que interfieran la salida de los trabajadores, evitando en todo caso las aglomeraciones.*
- *La distancia mínima entre las puertas de salida al exterior o a una zona de seguridad, no excederá de 25 metros.*

Es comprensible que cada normativa tendrá ciertas diferencias en dependencia de la obra de construcción que se esté llevando a cabo, pero si podemos apreciar que la normativa española está mejor respaldada y es más específica en este tipo de actuaciones.

Ahora bien, por parte del Anexo IV de la Ley 1627/1997 “*Por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcciones*” destaca, también, tres temas particulares de esta norma que Nicaragua, cumple de manera somera y hace una mención demasiado corta con respecto a ello.

Por un lado, la cuestión de la temperatura que, aunque no es demasiado específica, aclara que debe ser adecuada para el organismo humano durante el tiempo de trabajo teniendo en cuenta los métodos y las cargas físicas impuestas a los trabajadores. Y este tema se amplía más en el Anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, *“Por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo”*. acerca de *“Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo”*

Así mismo, describe la situación de puertas, suelos y paredes teniendo que estar libres de obstáculos y ser fijos, estables y no resbaladizos de manera que, en ningún caso, los trabajadores puedan lesionarse o golpearse.

Y para concluir, la ley perteneciente a España da valor total al tema de primeros auxilios. Sobre ello redacta que será responsabilidad del empresario garantizar que éstos puedan prestarse en todo momento por personal con la suficiente formación. A la vez, en los lugares en los que las condiciones de trabajo lo requieran se deberá disponer también de material de primeros auxilios debidamente señalizados y de fácil acceso.

7.6 DISTINTAS ETAPAS DE OBRA

En esta sección se analizarán algunas de las diferentes etapas de la obra y las implementaciones normativa debidamente correspondiente.

DEMOLICIÓN

Cuando comience la demolición en una obra de construcción, se debe realizar un adecuado inventario y planificación preliminar, bajo la supervisión de una persona autorizada para realizar el trabajo, utilizando las precauciones, métodos y procedimientos adecuados. Muchas veces este proceso.²⁰

Cada país incluye una ley específica para dictaminar este proceso, siendo en el caso de España el R.D 1627/1997 y el Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, *“Por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición”*. y, por parte de Nicaragua, seguiremos trabajando con Ley 618 *“Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo”* Con su capítulo VIII *“De los trabajos de demolición”*

En esta etapa de inicio de cualquier obra que lleve incluida el proceso de demolición, ambas normativas concuerdan en que la obra deberá ser inspeccionada

²⁰ Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

por un personal técnico calificado que preparará un plan para llevar a cabo la trabajo eligiendo el equipo de demolición adecuado garantizando la máxima seguridad para los trabajadores. Incluyendo la prohibición del acceso de terceros al lugar de la demolición y debe haber señales de seguridad de acuerdo con la normativa de cada país, entre otro tipo de medidas

TRABAJOS SUBTERRÁNEOS, EXCAVACIONES, POZOS O TÚNELES

En toda obra siempre o casi siempre se verán involucrados trabajos subterráneos, excavaciones, pozos y/o túneles de manera que cualquier país debería tomar las precauciones apropiadas.

Tratando las diferencias en cuestión de desarrollo de las distintas etapas de obra en materia de prevención, distinguimos la ley española en el Anexo IV del R.D 1627/1997 y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción capítulo IV lo siguiente:

En las excavaciones, pozos, trabajos subterráneos o túneles deberán tomarse las precauciones adecuadas:

- 1. Para prevenir los riesgos de sepultamiento por desprendimiento de tierras, caídas de personas, tierras, materiales u objetos. mediante sistemas de entibación, blindaje, apeo, taludes u otras medidas adecuadas.*
- 2. Para prevenir la irrupción accidental de agua mediante los sistemas o medidas adecuados.*
- 3. Para garantizar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo de manera que se mantenga una atmósfera apta para la respiración que no sea peligrosa o nociva para la salud.*
- 4. Para permitir que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de que se produzca un incendio o una irrupción de agua o la caída de materiales.*

Deberán preverse vías seguras para entrar y salir de la excavación.

Las acumulaciones de tierras, escombros o materiales y los vehículos en movimiento deberán mantenerse alejados de las excavaciones o deberán tomarse las medidas adecuadas en su caso mediante la construcción de barreras para evitar su caída en las mismas o el derrumbamiento del terreno.

En cuanto a la norma nicaragüense se refiere regula de forma similar en el capítulo VII de la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*” en su art. 269.

ENCOFRADO

En las labores de encofrados, el R.D 1627/1997 hace énfasis en que solo se pueden instalar o desmontar bajo supervisión y guía de personas competentes. Así como debe existir una correcta proyección y cálculo a lo hora de montarlos y mantenerlos para que pueda soportar sin riesgos las cargas a las que he sometido e incluye que se deben tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados de los peligros fragilidad o inestabilidad temporal del trabajo.

Ahora bien, la legislación nicaragüense trata por su parte en la ley 618 de manera muy efímera este tipo de trabajos donde solo especifica de su artículo 277 al 279 que el encofrado o desencofrado debe construirse de a forma técnica específica en los planos y que la madera a utilizarse deberá ser rectilíneas en toda si longitud.

Como punto concluyente, no se plantea en la norma de Nicaragua la manera de hacer prevención cuando se utilicen medios de preparación de superficies de aplicación tanto de materiales y equipos que puedan desprender partículas y poner en riesgo a los trabajadores.

7.7 NORMAS PREVENTIVAS EN INSTALACIONES Y EQUIPOS

En esta sección, ambas leyes coinciden en la descripción de las precauciones que deben tomarse con respecto a escaleras, andamios y rampas.

Para las escaleras, el Anexo IV de España hace referencia a la ley específica 1215/1997 que trata “*sobre las normas mínimas para los equipos de trabajo*” y la normativa nicaragüense lo refiere en la Ley 618 “*Ley general de Higiene y seguridad del Trabajo*” Dicho esto, recapitulamos las similitudes entre ambas normas sobre las medidas de prevención ante este sistema que son:

- *Las escaleras móviles solo deben utilizarse solamente para ascenso y descenso, quedando terminantemente prohibido su uso para la realización de otras tareas.*
- *Las escaleras se construirán con materiales y estructuras adecuadas para la función a la que están destinadas. Antes de su uso, se comprobará su estado y limpieza para evitar accidentes por deformación, fisuración,*

corrosión o deslizamiento.

- *Toda escalera fija de altura superior a seis metros debe estar provista de una o más plataformas intermedias con barandillas colocadas a un metro por encima del suelo.*

Al usar andamios, sucede lo mismo que con el tema de las escaleras. Las legislaciones dividen la descripción del correcto uso de los andamios. Por lo tanto, como regla general, estipulan que el montaje debe ser realizado por una persona competente bajo la supervisión del responsable de la tarea.

A tal efecto, deberán cumplir requisitos de rigidez, resistencia, estabilidad, de estar asegurados de movilidad lateral y vertical. Así como la disposición de medidas específicas, anchos mínimos, espacios máximos entre el muro y el andamio, entre otras.

En cuanto a las pasarelas y rampas, ambas leyes tratan este tema al mínimo estipulando que se acomodarán al tamaño completo de los materiales transportados y que, solo las pasarelas, deberán tener al menos una salida.

Continuando ambas contemplan dos principios en el acabado y revestimientos de los dispositivos de elevación, enfocado en los anclajes y soportes, las dos normativas rigen que deben ser de buen diseño y construcción y ser lo suficientemente resistente para el uso al que estén destinados.

7.8 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

La Construcción es una actividad con una apreciable intensidad en la subcontratación, a través de la cual la empresa a la que se contrata o adjudica directamente el trabajo encomienda su ejecución total o parcial a otras empresas, aunque aquella mantenga la responsabilidad final y su coordinación total.²¹

En este sentido España tiene presente en su Real Decreto 1627/1997 “Por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción”, que en las obras de construcciones intervienen sujetos no habituales que pese a que son regulados con anterioridad es necesario remarcar su responsabilidad en este sector.

En su artículo 11 titulado “*Obligaciones de los contratista y subcontratista*” se contemplan sus principales funciones:

²¹ González, M. Arruñanda B. y Fernández A. “La decisión de subcontratar: El caso de las empresas constructoras” *Investigaciones Económicas*, 1997, Vol. 21, número 3

a) Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.

b) Cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el plan de seguridad y salud al que se refiere el artículo 7.

c) Cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta, en su caso las obligaciones sobre coordinación de actividades empresariales previstas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así como cumplir las disposiciones, mínimas establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.

d) Informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.

e) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o en su caso de la dirección facultativa.

Los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente o en su caso a los trabajadores autónomos por ellos contratados. Además, los contratistas y los subcontratistas responderán solidariamente de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las medidas previstas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

En el mismo orden de ideas, Nicaragua contempla las figuras de “*Contratista y subcontratista*” pero no dentro de la normativa relacionada a la Construcción si no, en la Ley 618 “*Ley General de Salud y Seguridad en el Trabajo*” donde se remarca en su Art. 18 numeral 9 la obligación de estos de hacer un debido cumplimiento de las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad del trabajo y se torna un poco más específico en el capítulo VI Art. 33 al 35 de esa misma ley.

Art. 33 Los contratistas y subcontratistas están en la obligatoriedad de darle cumplimiento a las disposiciones contenidas en materia de higiene y seguridad en relación con sus trabajadores.

Art. 34 El empleador que usare el servicio de contratista y permitiese a estos la subcontratación, exigirá a ambos que estén

inscritos en el registro correspondiente al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y que cumplan con sus obligaciones ante dicha institución. En caso de incumplimiento, el empleador será solidariamente responsable de las obligaciones que dicho contratista o subcontratista tienen con sus trabajadores de conformidad con el Código del trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Art. 35 El empleador, dueño o el representante legal del establecimiento principal exigirá a los contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, en caso contrario responderá solidariamente por los daños, perjuicios ocasionados a los trabajadores.

Si apreciamos ambos articulados podemos presenciar, el déficit que encara la legislación nicaragüense al momento de incluir las figuras de “*Contratas y Subcontratas*”

Avanzando en el tema, con el objetivo de reducir los altos índices de siniestralidad laboral y mejorar la calidad de las subcontrataciones, el 19 de abril de 2007 entro en vigor la Ley 32/2006, de 18 de octubre “*Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción*” La aprobación de esta Ley marcó un hito en la legislación española ya que es producto de una iniciativa legislativa popular iniciada en junio de 1998, pero la citada norma no tuvo un camino fácil hasta que finalmente vio la luz.²²

Nicaragua en concreto no posee ninguna sola norma que regule por completo la relación de subcontratación, como es el caso de España. Por el contrario, son ciertos los artículos (mencionados anteriormente) que regulan aspectos parciales de tal relación entre una empresa principal y las contratadas por ella.

Recapitulando, y analizando la normativa vigente española, podemos destacar cuatro aspectos aparte de los requisitos y regímenes generales de subcontratación que son de mucho interés a tomar como modelo para la legislación nicaragüense dada la inexistencia de los mismo en ella.

El primero es lo relacionado a la acreditación que según el art. 4 numeral 2 expresa que:

Además de los anteriores requisitos, las empresas que pretendan

²² De la Arena A. Sánchez Grande C. (2008). *Contratas y Sub Contratas en el Sector de la Construcción. Lex Nova.*

ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán también:

a) Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En segundo lugar, lo concurrente con la documentación de dicha externalización de tareas. Art. 8 numeral 1.

En toda obra de construcción, incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley, cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación.

En dicho libro, que deberá permanecer en todo momento en la obra, se deberán reflejar, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores de la misma, las respectivas fechas de entrega de la parte del plan de seguridad y salud que afecte a cada empresa subcontratista y trabajador autónomo, así como las instrucciones elaboradas por el coordinador de seguridad y salud...

El tercer punto a destacar es el deber que tienen los representantes de los trabajadores de ser informados de dichas contrataciones y subcontrataciones y por último y más importante, el deber de las empresas de acreditar la formación preventiva recibida por todos sus empleados.

8. DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTONOMOS

Para el resto de los actos normativos, las divergencias entre una y otra legislación son claras. De esta manera, podemos empezar mencionando los deberes de los trabajadores autónomos, existiendo como tal en la normativa española en el R.D 1627/1997 en su artículo 12 y no así en la nicaragüense. Estos son:

- Aplicar los principios de la acción preventiva.

- Acatar las disposiciones y/o requisitos mínimos de seguridad y salud durante la ejecución de obra.
- Cumplir las obligaciones en materia preventiva establecida para los demás trabajadores en la presente norma.
- Alinear su productividad en la obra conforme a los deberes de coordinación empresarial.
- Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el RD 1215/1997.
- Elegir y utilizar equipos de protección individual (EPIS)
- Atender a las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, a la Dirección Facultativa.
- Es el principal y directo responsable del cumplimiento de los requisitos y deberes consignados por el presente derecho.
- Crear y mantener las condiciones del ambiente de trabajo que asegure la protección física y mental, a la vez que el bienestar de los trabajadores.
- Capacitar a sus empleados en materia de Higiene y Seguridad y en la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo dependiendo las características y riesgos propios, generales y específicos que desempeñen en su labor.

El R.D 1627/1997 refleja el apartado de información, consulta y participación del trabajador debido a que su norma general de derechos y obligaciones está presente en la Ley 31/1995 “*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*” Donde los principales puntos son:

- Gozar de condiciones y un ambiente de trabajo que garantice la preservación de su salud y seguridad.
- Cumplir con las normas de prevención establecidas legalmente y en los planes y programas de prevención.
- Asistir a cursos de capacitación que se dicten durante las horas de trabajo.
- Usar los equipos de protección individual o colectiva.
- Utilizar de forma correcta materiales, máquinas, herramientas, dispositivos y cualquier otro medio o elemento que se desarrolle en su actividad laboral.
- Participar en el marco de las cuestiones referentes a su seguridad.
- Informar al empresario todo hecho o circunstancia riesgosa inherente a sus

puestos de trabajo.

- Someterse a exámenes periódicos de salud establecidos en las normas de aplicación.
- Recibir información completa y fehaciente sobre los resultados de sus exámenes de salud, conforme a las reglas que rigen la ética médica.

Dicho esto, podemos comprobar que en este punto discrepan en ciertos factores. En referencia a las particularidades legislativas de cada país, cabe destacar que el R.D 1627/1997 presenta cierta organización tanto a través de documentos como de sujetos. Aparecen, de este modo, el estudio (o estudio básico) de seguridad y salud redactado por un técnico competente, el plan de seguridad y salud basado en el estudio anterior y la figura del coordinador de seguridad y salud, quien coordina, organiza y garantiza la aplicación del mismo, entre otras.

9. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Una de las obligaciones más importantes de un empleador es proporcionar a cada trabajador una formación adecuada en la teoría y la práctica en el campo de la prevención. Por parte de la norma nicaragüense no existe una ley específica que abarque este aspecto.

A diferencia, el Convenio V “*Convenio General Del Sector De La Construcción*” perteneciente a la legislación española redacta en su título III pág. 100, entre otras, constituye sus principios generales:

- 1. Los medios, procedimientos, materiales y acciones que se empleen y desarrollen en la FLC en materia seguridad y salud se dedicarán a difundir, coordinar y colaborar en métodos y procesos que faciliten el mejor y mayor cumplimiento de las Leyes y sus reglamentos por los empresarios y trabajadores del sector.*
- 2. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLC le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada*

especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en cada uno de los Consejos Territoriales.

En resumen, es un convenio muy completo que pauta un seguimiento del sistema de los cursos. Este convenio incluye, también, las condiciones de prestación de trabajo (acceso al trabajo, vigilancia y control de la salud, períodos de prueba), diferentes sistemas de contratación, productividad y tablas de rendimientos, promoción en el trabajo (ascensos), percepciones económicas (complementos por discapacidad, gratificaciones extraordinarias, trabajos peligrosos, trabajos nocturnos, indemnizaciones, tiempo de trabajo (jornada, vacaciones, permisos y licencias), movilidad funcional o geográfica, suspensión y extinción de la relación laboral (excedencias, finiquitos, jubilación), faltas y sanciones, representantes de los trabajadores y una serie de descripciones sobre actuaciones de las Comisiones Mixtas.

Para todo ello, se regula en el artículo 143 del Convenio V un contenido determinado que consta de “*Conceptos básicos sobre seguridad y salud*” (el trabajo y la salud, los riesgos profesionales, factores de riesgo, marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales y deberes y obligaciones básicos en esta materia)

Así como “*Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos*” (caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, medios auxiliares, equipos de trabajo, señalización y simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción), “*Primeros auxilios y medidas de emergencia*”

Por último, pero no menos importante los *Derechos y obligaciones*. Donde se destaca que sin la implicación preventiva del empresario se hace imposible conseguir el clima idóneo en materia de seguridad y salud. Es por esto que se requiere una determinada formación destinada a cada parte de la estructura jerárquica. Estableciéndolo así a partir del artículo 145 hasta el 162 de dicho convenio, donde se desarrollan los contenidos formativos para los gerentes de la empresa, los responsables de obra y técnicos de ejecución, para mandos intermedios, los administrativos, para albañilería, contenido formativo para trabajos de demolición y rehabilitación, para encofrados, ferrallado, para revestimiento de yeso, electricidad, fontanería, cantería, para pintura, solados y alicatados, para operadores de aparatos elevadores, contenido formativo para operadores de vehículos y maquinaria en

movimiento de tierras y, por último, para operadores de equipos manuales.

En conclusión, todos los trabajadores que presten un servicio en el sector de la Construcción han de poseer como mínimo la formación inicial. Aun así, los empleados que ejecuten alguno de los oficios nombrados con anterioridad (artículos 145 al 162 del *Convenio General del Sector de la Construcción*) deberán formarse según la función que desarrollen. En el caso que ellos se encarguen de un oficio no estipulado en el convenio, tendrán que realizar un curso en función de la tarea que desempeñen.

Incluso, el convenio describe una serie de convalidaciones dependiendo si la formación fue recibida según el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención o la estipulada para Coordinador de Seguridad y Salud Laboral conforme la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997. Por otro lado, dado que algunos trabajadores desempeñan varios oficios en la obra, según el artículo 165, se permite realizar una combinación de acciones formativas.

Dicho esto, para poder contrastar toda la formación percibida por el trabajador, aparte de su respectiva categoría profesional y los períodos laborales en las distintas empresas, se expide la Tarjeta Profesional de la Construcción que permite acceder a datos de los trabajadores. Dicha tarjeta caduca después de cinco años y se podrá renovar siempre que se acredite una actividad laboral reciente.

10. OTRAS REGLAMENTACIONES

Con carácter general, en este apartado, existirán otras normas que afecten a la gestión y práctica laboral en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En primer lugar, recalamos las legislaciones destinadas a la protección del trabajador frente a diversas actividades que generen un riesgo importante para su seguridad y salud y, obviamente, a la correspondiente prevención del mismo. Así, se distinguen siete tareas de riesgos por parte de España y solo algunas por parte de Nicaragua. De todas ellas, ambos países tienen en común tratar tres temas en concreto derivados a la exposición a agentes cancerígenos, amianto o radiaciones.

No obstante, España trata también las disposiciones mínimas aplicables a la exposición de agentes biológicos en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, “*sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo*”. En el caso de Nicaragua lo regula de forma somera en su “*Norma Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicada en la Prevención de los Riesgos Biológicos, provocados por agentes biológicos, con énfasis*

ante el VIH/SIDA” publicada el 23 de noviembre del 2005.

En segundo lugar, podemos destacar el conjunto de temas referidos a los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales. De esta manera, todos sus contenidos gozan promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante normas específicas. En el caso de España, todo ello está abarcado en una única ordenanza siendo ésta la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* 31/1995. De forma diferente, la legislación nicaragüense descompone esto en distintas normativas no siendo ni única ni exclusiva la Ley 618 “*Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*”

En tercer lugar, nombramos las normativas que determinan las disposiciones mínimas en seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo empleados por los trabajadores y la elección, uso y mantenimiento de los equipos de protección individual. Tanto la ley española como la nicaragüense dictaminan uso del sistema de protección individual. Sin embargo, España aprecia la protección colectiva como tal y a su vez contiene dos leyes específicas sobre instrucciones técnicas para equipos a presión y señalización de seguridad y salud en el trabajo.

11. ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Reducir la tasa de accidentes de una organización requiere no solo un comportamiento seguro de los empleados, sino también condiciones de trabajo seguras, por lo que es importante asignar fondos para medidas preventivas.²³

Al mismo tiempo, la legislación impone a los directores la responsabilidad de cuidar por la seguridad y salud de los empleados que están bajo su gestión, condicionándolos hacia decisiones de equilibrio en la asignación de recursos asegurando el menor número y gravedad de las lesiones sufridas por sus empleados mediante un programa de seguridad o un sistema de gestión de prevención coordinado y coherente con los objetivos estratégicos de la empresa, que logre una disminución significativa sobre las tendencias accidentales, los empresarios deben combinar objetivos múltiples de ganancia tanto económica como social y ambiental.

Las razones para llevar a cabo una mejora de las actuaciones de seguridad pueden ser argumentadas en términos, no solo morales y legales, sino también financieros. No obstante, la cuestión fundamental no es el argumento para la mejora, sino el proceso

²³Navas Cuenca, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de grúa* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

por el cual los buenos propósitos son trasladados en un programa que logre las actuaciones de seguridad deseadas de forma eficiente. La base para alcanzar dichas actuaciones parece ser la existencia de un sólido “*Sistema De Gestión De La Seguridad*” integrado en la gestión general de la empresa, que proporcione el medio para controlar y dirigir dichas actuaciones. Ahora bien, su éxito está condicionado por el compromiso de la dirección hacia el mismo.²⁴

Como toda función de gestión, su éxito no depende solo de las actitudes y procedimientos de la dirección, sino del desarrollo de prácticas operacionales efectivas, las cuales han de ser apropiadas a las condiciones de trabajo y han de ser percibidas como apropiadas por los trabajadores que las van a implementar. Llevar a cabo buenas prácticas de una forma continua requiere la realización de auditorías y revisiones de los sistemas de gestión y prácticas implantadas con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades desarrollando, así, iniciativas para controlar factores de riesgo residuales dentro del ámbito de trabajo.

De esta manera, se analizan la gestión de ambos países según las correspondientes normativas destacando los organismos significativos que integran, cada legislación.

Referente a la disposición organizativa española, podemos apreciar, como se numeró anteriormente, organismos diferentes que interactúan a favorecer el desempeño de dicha normativa. Uno de ellos son las Administraciones Públicas que desarrollan funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento sancionando, en su caso, por las debidas infracciones.

En primer lugar, destaca el INSST (*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*) siendo un órgano especializado en Prevención de Riesgos Laborales, así como la promoción y el apoyo a la mejora de las condiciones de seguridad y salud del trabajo. Con el objetivo de contribuir a todo esto, el INSST tendrá las siguientes funciones:

- Asesoramiento y apoyo en las condiciones de seguridad y salud
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación.
- Apoyo técnico y colaboración con la inspección de la seguridad y salud.

²⁴ Núñez González, Estardid Colom, F. (2018). *Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales (4a ed.)*. Tirant lo Blanch

- Colaboración con organismos internacionales.

Correlativamente la segunda institución que también ejerce un papel vital la ITSS (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*) que se encarga de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Que para actuar de manera efectiva cuenta con las siguientes funciones:

- Asesorar e informar a las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones en materia de prevención.
- Brinda asistencia técnica a las entidades y organismo cuando estos los solicitan.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando se advierta la existencia de riesgo grave o inminente.

Como última institución, nombrar a la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* (CNSST) como órgano asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de la política de prevención y el órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, estará formada por un representante de cada Comunidad Autónoma, miembros de la Administración General del Estado y paritariamente, representantes de organizaciones empresariales y sindicales. Dicha Comisión podrá informar y formular:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- En lo referente a la coordinación entre las Administraciones Públicas.

En forma de reseña, tener en cuenta el papel de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria las cuales establecerán medios adecuados para la evaluación y control de carácter sanitario.

En cuanto al organismo nicaragüense, el Ministerio del Trabajo (MITRAB), tiene como objetivo primordial la protección del trabajador frente a los riesgos del trabajo y la promoción de ambientes de trabajo sanos y seguros. Para ello, la prevención de los riesgos derivados del trabajo es fundamental. Sus funciones principales son:

- Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que brinden asesoría.

- Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
- Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.

12. INFRACCIONES Y SANCIONES

El incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales puede acarrear sanciones e incluso responsabilidades de índole penal.

En base a las normativas correspondientes, se puede apreciar que ambas se rigen por diferentes principios ya que en España se distinguen cinco tipos de infracciones, tres niveles de sanción subdivididos en tres grados, en cambio, en Nicaragua existen dos tipos de infracción que solo constan de dos niveles de sanción.

En el caso de España, basándonos en el RDL 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la *“Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”*. Se diferenciarán las infracciones:

A nivel laboral, en materia de prevención de riesgos laborales, en materia de empleo, de Seguridad Social, de movimientos migratorios y trabajos de extranjeros y, por último, en materia de Sociedades Corporativas.

Así mismo, las sanciones se clasificarán en niveles: leves, graves o muy graves y podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en función de diferentes factores a valorar: negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la inspección, cifra de negocio de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados, perjuicio causado. De esta manera, las sanciones podrán conllevar tanto multas monetarias como de acciones de suspensión.

Por otro lado, por parte de la Ley 618 *“Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”*, contempla el aplicar infracciones y multas por el incumplimiento sobre las disposiciones de higiene y seguridad del trabajo sin especificar de que índole.

13. CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis comparado entre la normativa preventiva

existente en España y en Nicaragua, se pueden señalar las siguientes consideraciones finales:

Primera: Que ambas legislaciones comparten la mayoría de principios básicos, los cuales manejan y protegen la idea general pese a que presentan una diferente terminología jurídica. Ambos territorios tienen como fuente rectora la Constitución donde entonces la protección a la seguridad y salud se vuelve un derecho inherente establecidos para cada trabajador.

Segunda: Si bien es cierto no se abordaron conceptos esenciales como la importancia de la ergonomía, los riesgos psicosociales, riesgos ambientales, riesgos mecánicos, etc. Queda existente la pauta de continuidad para tomar en cuenta cada uno de ellos y hacer una ampliación del presente trabajo.

Tercera: Que siguiendo el razonamiento principal es imprescindible destacar que al ser pertenecientes España y Nicaragua a distintos continentes podían existir ciertas particularidades discrepantes entre una y otra legislación, pese a esto, los dos países contienen una base esencial estipulada por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que como se mencionó está consagrada a la promoción de la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, que es sin duda otro punto de vista en común. Aun así, el que ambos territorios ratifiquen convenio y/o tratados no es un hecho determinante ya que los separan intereses económicos, culturales, productivos, entre otros. Y que sin duda alguna España está a pasos agigantados a diferencia de Nicaragua porque cuenta al espacio perteneciente de la Directivas Comunitarias Europeas.

Cuarta: Se torna evidente que, al haber estado redactadas y dirigidas por entidades diferentes de cada territorio, presentan diferencias en forma y contenido debido a que no existe una relación directa entre leyes, reales decretos y ordenanzas españolas como con leyes y resoluciones nicaragüenses, sino que, en conjunto, las dos normativas pretenden llegar a un objetivo común que nos indican que han estado originadas a partir de unas políticas y bases similares para prevenir los riesgos y velar por la seguridad y salud en los lugares de trabajo.+

Quinta: Se pudo apreciar a lo largo del texto muchas situaciones desiguales entre las mismas, pero de destacar los aspectos más divergentes entre ambas naciones enfocaremos lo siguiente: *La regulación destinada a la subcontratación de trabajos en el sector de la construcción*, en España está regido por una ley correspondiente a ello, pero en Nicaragua son pocos los artículos que regulan aspectos parciales de tal

relación entre una empresa principal y las contratadas por ella.

Otras de las discrepancias que más destacan y se considera de relevancia mencionar, son las dirigidas a la “*Formación y participación de los trabajadores*” en materia preventiva tanto a nivel de obligación del empresario como del propio derecho del mismo trabajador, como también la protección colectiva que debe primar sobre la protección individual. Por parte de Nicaragua existe un vacío legal sobre estos aspectos, cosa que dificulta la propia asimilación del riesgo y los conocimientos de sus respectivos sistemas de prevención al no tener estipulado en su norma principal de Higiene y Seguridad los derechos en concreto de la participación de los empleados y no concertando de cierto modo la existencia de la “*Protección colectiva*” cuando esta es una técnica de seguridad que trata de reducir los riesgos en medida de lo posibles y más si son aplicadas en el sector construcción que es un ámbito laboral con una cantidad de exposición al peligro demasiado alta.

Sexta: En añadidura, la legislación vigente de España cubre en totalidad los pilares básicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales comparado con Nicaragua y aunque en este último país existen trasfondos importantes similares a la normativa española el que no estén estipulados de ninguna manera o de la manera más adecuada consolidados en una sola normativa, afecta la puesta en marcha y practica de las mismas leyes. El fomentar una mejora en la organización, gestión y prevención de riesgos laborales a todos los niveles sería lo idóneo para alcanzar una mayor eficacia de la prevención en el sistema legal nicaragüense.

Séptima: Por consiguiente, descrita y analizada la organización preventiva de España y Nicaragua en materia de seguridad y salud laboral, queda en evidencia que por parte del territorio nicaragüense el proceso de evolución en esta materia se encuentra, aún en vías de desarrollo.

Octava: Cuando hablamos de los organismos que llevan a cabo el objetivo de velar por el cumplimiento de la normativa en prevención resulta necesario que en Nicaragua no recaiga sobre una sola institución dado a que esto crea márgenes de error al no tener la capacidad suficiente de velar por el debido cumplimiento de la prevención de riesgos violando íntegramente el derecho constitucional de proteger a cada trabajador.

Novena: Naturalmente el Convenio Colectivo General del Sector Construcción es un modelo interesante que sin duda alguna debe adaptarse al sector de obras en Nicaragua para asegurar que los trabajadores cuentan con la debida formación e

información de todos los puntos que aborda dicho Convenio ya mencionado en el numeral 210.

Finalmente, el resultado del presente trabajo fue demostrar que la actividad preventiva en el territorio nicaragüense no está lo suficientemente desarrollada y a diferencia de esto España dispone de una cadena de organismos, modalidades preventivas, documentación, niveles de cualificación y sistemas de gestión más elaborada en materia de Seguridad y Salud Laboral y, por tanto, más elementos de control. Contrariamente, en Nicaragua en este desglose es más corto y directo y, al existir menos delegación de competencias, hay una disminución del control de la actividad preventiva a nivel interno del mismo, que resultará importante dar seguimiento para su mejora.

14. BIBLIOGRAFÍA

Bestatren M., Hernández A., Luna P., Nogareda C., Nogareda S., Oncins M., Dolors Solé M., Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-INSHT. (2008). “Ergonomía” Quinta Edición Actualizada. Servicio de Ediciones y Publicaciones.

De la Arena A. Sánchez Grande C. (2008). “Contratas y Sub Contratas en el Sector de la Construcción”. Lex Nova

García González, G. (2015). “Curso de prevención de riesgos laborales en construcción: adaptado a los contenidos exigidos por el Convenio General de la Construcción para el personal directivo”. Madrid, Spain: Dykinson.

González, M. Arruñanda B. y Fernández A. (1997) “La decisión de subcontratar: El caso de las empresas constructoras” Investigaciones Económicas, Vol. 21, número 3.

Navas Cuenca, E. (2018). “Prevención de riesgos laborales, sector construcción y afines: riesgos específicos del trabajo de gruísta” (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB.

Núñez González, Estardid Colom, F. (2018). “Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales” · (4a ed.). Tirant lo Blanch.

Sala F. (2014). “Derecho de la prevención de riesgos laborales” (9a ed.). Tirant lo

Blanch.

Rosauero, F. L. (2007). “Prevención de Riesgos Laborales”. eLearning.

Vallejo Dacosta. (2016). “Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo” (3a. ed.).
Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Vértice, P. (2008). “Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción”. Editorial
Publicaciones Vértice.

Vértice, P. (2011). “Prevención de riesgos laborales”. Málaga, Spain: Editorial
Publicaciones Vértice.

Vida Soria, J., Viñas Armada, J. (2005). “Manual para la formación en prevención de
riesgos laborales Programa formativo para el desempeño de las funciones de
nivel básico” (7a ed.). Editorial Lex Nova, S.A.

15. LEGISLACIÓN

Constitución Española BOE núm. 311 de 29 de diciembre 1978. (2011)

Constitución Política de Nicaragua y sus reformas.1987 Gaceta Oficial (2014)

Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad en los lugares
de trabajo. 1995 de 5 de mayo la gaceta oficial

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (2014)

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los
Servicios de Prevención. (2015)

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de
señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (2004)

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. (2021)

Real Decreto 1215/1997, 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.

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. (2010)

Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. (2006)

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. (2021)

Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo aprobada el 19 de abril 2007.

DECRETO No. 96-2007 de septiembre Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo

Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición.

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

16. WEBGRAFÍA

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Consultado 2022)

<https://www.insst.es/>

Ministerio del Trabajo de Nicaragua (Consultado 2022)

<http://www.mitrab.gob.ni/documentos>