



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

*TRABAJO FIN DE GRADO*

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ESTUDIO DE CASO: LA LADRILLERA MURCIANA S.A. (1923).

AUTOR: ALBA ZAPATA GARCÍA

REALIZADO BAJO LA TUTELA DEL PROFESOR/A: SUSANA MARTINEZ RODRIGUEZ

(CONVOCATORIA: JUNIO 2014)

## INDICE

<b>1. RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA</b> <b>.....</b>	<b>4</b>
<b>3.1.ORÍGENES Y FUNDAMENTOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3.2.SIGLO XX.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2.1. La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.....</b>	<b>6</b>
<b>3.2.2. Ley de 13 de Marzo de 1900 sobre las condiciones de trabajo de</b> <b>mujeres y niños y su Reglamento.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2.3. El Instituto de Reformas Sociales.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2.4. Dictadura del General Primo de Rivera (1921-1930).....</b>	<b>14</b>
<b>3.2.5. II República Española (1931-1936).....</b>	<b>15</b>
<b>3.2.6. La Dictadura Franquista (1939-1975).....</b>	<b>16</b>
<b>3.2.7. La llegada a la Democracia (1976-1992).....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.8. La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....</b>	<b>20</b>
<b>3.3. SIGLO XXI.....</b>	<b>21</b>
<b>4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA</b> <b>CONSTRUCCIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.LA OBRA, EL PROYECTO DE OBRA Y SU EJECUCIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1.1. Disposiciones mínimas generales en los lugares de trabajo de las</b> <b>obras.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1.2. Disposiciones mínimas específicas en los puestos de trabajo del</b> <b>interior de locales.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1.3. Disposiciones mínimas específicas en los puestos de trabajo del</b> <b>exterior de locales.....</b>	<b>27</b>
<b>4.2.TRABAJOS DE RIESGOS ESPECIALES.....</b>	<b>28</b>
<b>4.3.COORDINADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD....</b>	<b>29</b>
<b>4.4.ESTUDIO Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD.....</b>	<b>29</b>

4.5.DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	31
4.6.OBLIGACIONES DE CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y AUTÓNOMOS.....	31
5. ESTUDIO DE CASO: LA LADRILLERA MURCIANA.....	32
5.1. TRAYECTORIA.....	32
5.1.1. Historia de la empresa: Los comienzos.....	33
5.1.2. La producción y los productos.....	34
5.1.3. El capital social y su evolución.....	35
5.1.4. Ventas, mercados y fijación de precios actualmente.....	36
5.1.5. Los trabajadores y la familiaridad de la empresa.....	37
5.1.6. Políticas de Calidad y Medio Ambiente.....	38
5.1.7. Para alcanzar el éxito... ..	38
5.2.PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA.....	39
5.2.1. Primeros pasos y formación.....	39
5.2.2. Evolución de la seguridad en la empresa.....	40
5.2.3. Trabajadores y Prevención de Riesgos Laborales.....	41
5.2.4. El actual Plan de Prevención.....	42
6. CONCLUSIONES.....	45
7. BIBLIOGRAFÍA.....	47
8. ANEXOS.....	51

## **1. RESUMEN.**

El presente TFG desarrolla la evolución histórica de la prevención de riesgos laborales en las PYMES de nuestro país, ya que la mayoría de empresas españolas son pequeñas y medianas. Una parte muy importante de este trabajo es el estudio de caso de la Ladrillera Murciana, que es en su totalidad de elaboración propia.

Comienzo el trabajo hablando sobre la prevención de riesgos laborales en España desde sus orígenes (a finales del siglo XIX) hasta el siglo XXI, estudiando todas sus etapas de cambio y desarrollo tanto político como de prevención de riesgos en la empresa.

A continuación me centro en la prevención dentro del sector de la construcción, porque la empresa que voy a estudiar pertenece a ese sector. El estudio de caso versa sobre la historia de una PYME muy conocida en la Región de Murcia, “La Ladrillera Murciana S.A.”. Desarrollo la evolución histórica de la empresa, desde los años 20 hasta la actualidad, y seguidamente me centro en la evolución y aplicación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

## **1. ABSTRACT.**

This paper develops the historical evolution about occupational risks prevention in SMEs in our country due to the fact that most of the Spanish companies are small and medium size. A very important part of this paper is to study the case of “Ladrillera Murciana” which is entirely elaborated by myself.

The paper starts talking about the occupational risks prevention in Spain from its origins (late nineteenth century) to the XXI century, studying all stages of both political change and development of occupational risks prevention in companies.

Then, the paper is mainly focused on prevention in the construction industry because the company that I am going to study belongs to that sector. The case study is about the story of a well known SMEs in the Region of Murcia, "La Ladrillera Murciana SA", in the development of the company, its historical evolution, from the 20s to the present and finally in the development and implementation of prevention of occupational risks in the company.

## 2. INTRODUCCIÓN

En el entramado empresarial de la Región de Murcia la inmensa mayoría de empresas son de tamaño pequeño o mediano (PYMES en adelante)<sup>1</sup>, dentro de éstas, vemos que muchas son familiares ya que fueron fundadas por una sola persona que ha inculcado en sus descendientes la idea de negocio, para que siguieran con el desarrollo de la misma, mejorando la consecución de objetivos futuros. Mi TFG analiza un caso particular de PYME murciana, La Ladrillera Murciana, S.A.

Decidí hacer mi TFG sobre la temática de las PYMES en España y la prevención de riesgos laborales a lo largo de la historia ya que es un tema en el que me interesaba profundizar, además sobre este tipo de empresas y la prevención de riesgos han versado muchas de las asignaturas que he cursado a lo largo del grado. En la asignatura de Sociología del Trabajo se materializan contenidos de la evolución del trabajo y su industrialización, además de ver el cambio en la forma de organización empresarial y la flexibilidad implantada en la empresa para adaptarse a los cambios que van surgiendo en la sociedad que demanda el producto. El grupo de materias Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Psicología de los Recursos Humanos y Psicología del Conflicto, Negociación y Mediación, estudiamos el ámbito de la relación de los trabajadores entre ellos y la importancia de que éstos sientan cercanía con la cultura organizacional de la misma y sus superiores, así como la correcta organización de la empresa y la manera de liderarla y solucionar posibles conflictos. En tercer lugar, en la materia de Iniciativa Empresarial se analiza la forma más correcta de crear una empresa, es algo que los fundadores de la misma tuvieron que tener en cuenta a la hora de adentrarse en el mundo empresarial, sobre todo en el ámbito legal, en este caso esto lo tuvo que tener en cuenta la segunda generación de la empresa familiar ya que fue cuando se implantó la personalidad jurídica en la empresa. Organización del Trabajo, por otro lado, está relacionada con los distintos roles adoptados por cada miembro de la sociedad, así como a la hora de fijar unas normas a seguir para conseguir los objetivos propuestos. También mencionar las asignaturas de Historia de las Relaciones Laborales y Evolución y Retos de la Protección Social en las que hemos estudiado la evolución histórica de las relaciones entre los elementos sociales del mundo laboral. Y por último Derecho del

---

<sup>1</sup> Según los datos DIRCE del año 2012 a fecha 1 de enero de 2012, las PYMES ocupan el 99'92% del total de empresas en la Región de Murcia.

Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales están presentes en el ámbito más legal de la organización, etc.

Los motivos personales por los cuales elegí este tema, fueron los siguientes: En primer lugar por mi cercanía personal al mundo de la pequeña empresa y la empresa familiar, ya que lo he vivido en mi entorno más cercano, quizás por este motivo considero a las PYMES en el momento de su fundación, como una aventura que comienza por vocación o por interés de una persona que quiere transmitir su idea de negocio a los más cercanos, y que estos sientan el negocio como suyo, que luchen por una evolución próspera de esa idea. También por el hecho de adentrarme en la historia de una empresa que nació de la idea de una persona y que ha podido llegar a ser importante y conocida en toda España. Por último, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la evolución legal de la misma y los adelantos en esta materia es algo que además de estar incluido en el ámbito empresarial también es completamente un tema social básico para la calidad de vida, tanto para trabajadores como para personas ajenas a la actividad de la empresa.

En cuanto al desarrollo del trabajo, la parte más teórica ha sido analizada en base a los conocimientos adquiridos y bibliografía especializada en la materia. Para el estudio de caso aporté documentos originales de una empresa determinada, La Ladrillera Murciana. Esta empresa nació con el trabajo de Juan Antonio Cascales Gil, llegando a ser una de las PYMES más importantes de la Región de Murcia. Uno de los puntos importantes a tratar dentro de su historia son los distintos planes de prevención desde su fundación. El estudio de campo es en su totalidad de elaboración propia. He contactado con la empresa y realizado entrevistas a distintos miembros de la organización. Además he accedido a documentación privada de la empresa muy variada y útil para la realización del trabajo. El trabajo de archivo ha sido la parte más personal e interesante, desde mi punto de vista, ya que he podido llegar a sentir la ilusión con la que los fundadores empezaron este proyecto mediante las vivencias y relatos que las personas de la empresa han puesto a mi disposición y me han ido contando, y es que La Ladrillera Murciana es una gran familia que pone todo su empeño en la consecución de retos.

### 3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

La Prevención de Riesgos Laborales en España ha avanzado mucho, a continuación haré un recorrido histórico desde finales del siglo XIX hasta la actualidad, principalmente en base a la legislación vigente en cada etapa de la historia.

#### 3.1. ORÍGENES Y FUNDAMENTOS:

Con anterioridad a la Ley de Accidentes de Trabajo se promulgaron disposiciones en relación a la seguridad e higiene en el trabajo, la primera de ellas fue la ley Benot, aprobada con fecha 24 de Julio de 1873, regula *“las condiciones laborales de los trabajadores menores”*<sup>2</sup>. Ha sido definida como una ayuda al obrero, ya que se consideran a éstos la parte débil de la relación contractual. A pesar de ser de aplicación general, hace especial hincapié en el trabajo de menores, las características que debe cumplir el puesto de trabajo, la jornada máxima según la edad del niño y los años mínimos que debe tener a la hora de incorporarse al mundo laboral. También legisla la formación y educación de los menores y si no cumplen unos mínimos<sup>3</sup> será el empresario el encargado de que reciban la educación necesaria, siendo posteriormente indemnizado por el Estado.<sup>4</sup>

La Ley consta de 11 artículos, de los cuales cinco son referidos al trabajo de menores. De los seis artículos restantes, solo uno hace referencia a la seguridad en el puesto de trabajo, refiriéndose a la obligación de contar con un botiquín en el lugar de trabajo así como a disponer de un contrato de asistencia médica en la empresa.

Otro hito importante fue la Comisión de Reformas Sociales (CRS en adelante), organismo público con el que se inicia el intervencionismo estatal. Fue creado a finales de 1883 para estudiar la problemática de la clase obrera<sup>5</sup> y así mejorar sus condiciones,

---

<sup>2</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., (2007), *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra, p. 49.

<sup>3</sup> Artículo 5 Ley Benot *“Los establecimientos de que habla el artículo 1º, situados a más de cuatro kilómetros de lugar poblado y en los cuales se hallen trabajando permanentemente más de ochenta obreros y obreras mayores de diecisiete años, tendrán obligación de sostener un establecimiento de instrucción primaria, cuyos gastos serán indemnizados por el Estado. En él pueden ingresar los trabajadores adultos y sus hijos menores de nueve años.*

*Es obligatoria la asistencia a esta escuela durante tres horas por lo menos para todos los niños comprendidos entre los nueve y los trece años y para todas las niñas de nueve a catorce.”*

<sup>4</sup> Como versa el artículo 5 de la Ley Benot.

<sup>5</sup> Artículo 1 del Real Decreto fundador de la Comisión de Reformas Sociales. *“Se crea una comisión con objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales y que afectan a las relaciones entre capital y trabajo”*

y para recabar esa información se constituyeron comisiones provinciales y locales<sup>6</sup>. Tiene como precedentes los sistemas de legislación laboral y el de previsión social alemán. A partir de Mayo de 1890 la CRS fue dotada de un mayor poder normativo, pudiendo preparar Proyectos de Ley (García González, 2007:85).

Se considera a la CRS como el origen de la legislación social española, la primera medida de política social adoptada por el liberalismo español, Gumersindo de Azcárate fue el encargado de redactar “El Cuestionario”<sup>7</sup>, siendo la primera actuación de la CRS.

A pesar de que la CRS fue creada con un claro fin de defensa para la clase obrera, no alcanzó los objetivos que se esperaban de ella. Gran parte de su trabajo se limitó a hacer informes, lo que generó desconfianza. Por un lado, la izquierda la rechazaba porque representaba los intereses de la burguesía; los anarquistas la rechazaron por provenir del Estado. Por otro las sociedades compuestas por los grupos más conservadores propusieron la mediación de la Iglesia para solucionar el conflicto social. Aun así el trabajo de la CRS fue importante, porque consiguió su objetivo de que se reconociera la existencia del problema social.

El ministro Moret puso fin a la actividad de la CRS fundando en 1902 el Instituto de Reformas Sociales, presidido por Gumersindo de Azcárate y en 1908 al Instituto Nacional de Previsión, firmado por el Ministro de Gobernación Juan de la Cierva y Peñafiel.

### **3.2. EL SIGLO XX.**

Se inicia el siglo XX con amplia legislación en relación a la salud y protección de la misma en el trabajo y es que el 30 de Enero de 1900 se firma la Ley de Accidentes de Trabajo, con posterioridad también vendría el Reglamento de Accidentes de Trabajo, el Catálogo de Mecanismos Preventivos de los Accidentes de Trabajo, las Asociaciones mutuas de seguro contra Accidentes de Trabajo, la creación del Instituto de Reformas Sociales, la Inspección de Trabajo y todo ello acompañado de cambios laborales como la aplicación de una jornada máxima de trabajo de 8 horas al día, la obligación del

---

<sup>6</sup> Su Decreto constitutivo fue firmado por Segismundo Moret, Ministro de la Gobernación, el 5 de Diciembre de 1883.

<sup>7</sup> Encuesta rigurosa avanzada para la época, cuestionario abierto que llama a la reflexión y se convierte en generador de conciencia.

descanso semanal, un trato paternalista hacia la mujer y el menor, y un largo etcétera que se desarrollaría a lo largo del siglo.

En 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión (en adelante INP), gracias a la colaboración del Instituto de Reformas Sociales, cuyas labores principales son las de institucionalizar la reforma social, preparar la legislación laboral, el control de que se ejecuten las normas establecidas y ocuparse del bienestar para la clase trabajadora. Aparecen los partes de accidentes de trabajo, que debían ser cumplimentados dentro del plazo establecido por ley. Gracias a esta iniciativa se llevaría un control más estricto de las condiciones de laborales y hará notable la necesidad de crear un Ministerio de Trabajo, que se materializó el 8 de junio de 1920.

### **3.2.1. La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.**

La Ley de Accidentes de Trabajo<sup>8</sup> de 1900 es la base de la legislación española obrera y marcó el inicio hacia el nuevo derecho de la seguridad social de nuestro país (García González, 2007:121).

La intervención del Estado en este ámbito era necesaria por tres razones básicas<sup>9</sup>: razón política, ya que los obreros en partidos políticos eran cada vez más; razón ideológica, por la postura tomada por la Iglesia en el ámbito social; y por la razón económica, ya que con el desarrollo económico y la industrialización se empezaron a utilizar máquinas que causarían más accidentes, además de que se necesitaba menos mano de obra para desempeñar un mismo trabajo.

Su elaboración estuvo inspirada en la Ley de Accidentes Laboral francesa de 1898, pero la española se centró más en proteger a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, ya que hasta el momento solo se responsabilizaba al empresario cuando existía un daño, y el gran paso que se dio con esta norma fue que a partir de ese momento el empleador no responde cuando sea culpable, sino de forma objetiva ante cualquier situación de peligro, exista como consecuencia un daño o no, esto es, no se trata solo de reparar el daño sino de evitarlo, y es cuando entra en juego la Prevención de Riesgos Laborales de la que hablaremos más adelante. En caso de existir daño, el empleador

---

<sup>8</sup> En adelante LAT.

<sup>9</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., (2007), *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra, p. 122.

siempre correrá con los gastos, aunque éste haya sido causado por imprudencia del trabajador dañado.

La parte más técnica de la Ley de 1900 introduce nuevos términos al ordenamiento jurídico que encontramos en la legislación actual: “*Accidente de Trabajo, Patrono y Operario*”<sup>10</sup>, definiciones que aunque hayan sufrido algún cambio, tienen la misma base y esencia y conviene definir:

1. Accidente de Trabajo: “*Toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”<sup>11</sup>. La definición incluye el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional, es una de las novedades de la Ley que generó un debate por la oposición de los ámbitos médicos de que una Enfermedad Profesional se contara como un Accidente Laboral, debate que llegó a su fin cuando la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de Junio de 1903 dicta que se considerará Accidente de Trabajo a la lesión en sí que el trabajador sufra (García González, 2007:128).

2. Patrono: Si bien el artículo 1 de la LAT<sup>12</sup> lo define como el propietario del lugar de trabajo, el Reglamento de 28 de Julio de 1900 va más allá, considerando como patrono, a efecto de responsabilidad frente al Accidente Laboral, al que contrata la mano de obra, aunque no sea dueño de la explotación en sí.

3. Operario: “*El que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena*”<sup>13</sup>.

Esta ley también es conocida como Ley Dato, ya que fue firmada por Eduardo Dato, Ministro de la Gobernación en el momento de su aprobación. Se compone de 21 artículos: desde el artículo 1 al 4, se explica el significado de accidente, y los responsables de la misma, así como la enumeración de los lugares y situaciones que darán lugar a responsabilidad por parte del patrono y el derecho a indemnización por parte de los obreros.

---

<sup>10</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., (2007), *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra, p. 125.

<sup>11</sup> Artículo 1 Ley Accidentes de Trabajo, 1900.

<sup>12</sup> Gaceta de Madrid de 31 de Enero de 1900, Número 31.

<sup>13</sup> Artículo 1 ,Ley de Accidente de Trabajo, 1900 (de ahora en adelante LAT), “*Para los efectos de la presente ley, entiéndase por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; por patrono, el particular o Compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste; y por operario, todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena*”

El artículo 5 desarrolla la situación del patrono y de la familia del obrero ante la muerte del trabajador causada por un accidente de trabajo<sup>14</sup>. Desde el artículo 10 hasta el 12 se tratan las indemnizaciones y sus cuantías. En el artículo 13 se obliga al Estado al cumplimiento de la Ley en sus fábricas y obras públicas, y por último, desde el artículo 14 hasta el 21 se habla del cumplimiento y aplicación de la ley en los distintos conflictos que se puedan presentar.

Por primera vez en la historia legislativa de España se habla no solo de compensar al trabajador el daño causado en un accidente de trabajo, sino de la prevención del accidente de trabajo en sí. Así, la Ley de 1900 da un giro al derecho de la seguridad e higiene laboral centrándose en ambos ámbitos.

Se inicia una nueva era normativa que gira en torno a la seguridad e higiene en el trabajo industrial creando una nueva forma de pensar con respecto al accidente de trabajo o riesgo laboral. Esta nueva realidad legal lleva consigo la llamada “*objetivización de la responsabilidad empresarial*”<sup>15</sup>, a partir de ahora el empresario siempre responde ante cualquier accidente laboral, aun cuando la culpa sea del trabajador y el daño esté causado por imprudencia de éste, salvo que el accidente se deba a fuerza mayor<sup>16</sup>.

De esta forma el patrono tiene la obligación de reparar los daños, pero previamente está obligado a prevenir el accidente ya que, como expone García González en su libro, se entiende el riesgo como algo inseparable del trabajo industrial, así, donde haya riesgo debe existir prevención y a partir de este momento de cambio esa afirmación vendrá impuesta por Ley. Ante esta realidad, cabe destacar que la nueva situación legal es ventajosa de algún modo para todas las partes ya que el patrono cuenta con más poder disciplinario, mientras que el obrero cuenta con más seguridad en el desempeño de su labor.

Los artículos 6 a 9 de la LAT tratan de la Junta Técnica como encargada de implantar la prevención en la empresa y estará formada por 3 ingenieros y 1 arquitecto, con respecto

---

<sup>14</sup> Artículo 5 LAT 1900: “*Si el accidente produjese la muerte del obrero, el patrono queda obligado a sufragar los gastos del sepelio, no excediendo estos de 100 pesetas, y además a indemnizar a la viuda, descendientes legítimos menores de dieciséis años y ascendientes en la forma y cuantía que se establece*”

<sup>15</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., (2007), *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra, p. 160.

<sup>16</sup> Artículo 2 LAT 1900 “*El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente*”

a los ingenieros, el artículo 6 especifica que dos de ellos deben pertenecer y ser propuestos por la Junta de Reformas Sociales y el tercero por la Real Academia de Ciencias Exactas, en cuanto al arquitecto, será designado libremente al no especificar nada la Ley.

El artículo 7 expone la obligación de la Junta de redactar un manual de prevención y éste ha de llegar al Ministerio de la Gobernación en cuatro meses y a partir de ahí, se establecerán reglamentos en los que se expongan los casos en los que las máquinas han de contar con los mecanismos protectores expuestos en el manual así como las condiciones de seguridad e higiene que cada industria tiene que cumplir<sup>17</sup>.

Por último, el artículo 9 expresa que la Junta Técnica ha de formar un Gabinete de Experiencia que conserve los mecanismos ya ideados y pruebe los nuevos para incluirlos en el catálogo de mecanismos preventivos.

Dentro del ámbito de la prevención también un apartado del artículo 5 se refiere al tema, haciendo referencia a la indemnización adicional a la que el obrero tiene derecho por la falta de mecanismos preventivos en el lugar de trabajo donde se produjo el accidente que le causó la incapacidad<sup>18</sup>.

### **3.2.2. Ley de 13 de Marzo de 1900 sobre las condiciones de trabajo de mujeres y niños y su Reglamento.**

Las mujeres y los niños son los colectivos más débiles en la esfera laboral, y recibieron una atención especial en la Ley de 13 de Marzo de 1900<sup>19</sup> y el Reglamento para su aplicación en fecha 13 de noviembre de 1900<sup>20</sup>.

Una de las novedades que aporta la Ley es la creación de Juntas Provinciales y Locales para cerciorarse de que se cumple la norma<sup>21</sup>, no obstante la inspección del cumplimiento de la Ley corresponderá al Gobierno<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Artículo 8 LAT de 1900.

<sup>18</sup> Art. 5.5º LAT 1900: *“Las indemnizaciones determinadas por esta ley, se aumentarán en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produzca en un establecimiento u obras cuyas maquinas o artefactos carezcan de los aparatos de precaución a que se refieren los artículos 6º, 7º, 8º y 9º.”*

<sup>19</sup> Gaceta de Madrid de 14 de Marzo de 1900, Número 73.

<sup>20</sup> Gaceta de Madrid de 16 de Noviembre de 1900, Número 320.

<sup>21</sup> Artículo 7 Ley 13 de Marzo de 1900: *“El Ministro de la Gobernación nombrará Juntas provinciales y locales (...) serán atribuciones de estas Juntas: inspeccionar todo centro de trabajo, cuidar de que tengan condiciones de salubridad e higiene, formar las estadísticas del trabajo, procurar el*

La Ley contempla en su artículo 1 la prohibición de admitir en el trabajo a cualquier niño menor de diez años, no obstante el Reglamento hace determinadas excepciones en los trabajos agrícolas y familiares. Por norma un niño menor de 10 años puede ejercer un puesto de trabajo si demuestra saber leer y escribir mediante un examen (artículo 15 de Decreto de 13 de Marzo de 1900) y acreditando, según el artículo 16 del mismo texto legal, el permiso del padre, su edad mediante una certificación del Registro Civil y que el puesto cumple con unas características mínimas<sup>23</sup>.

En lo respectivo a la jornada de trabajo, la diaria se limita a seis horas diarias en la industria, y ocho horas en los mercantiles (artículo 2 de la Ley), y el tiempo máximo de trabajo seguido<sup>24</sup>. Las horas extras no excederán de 12 a la semana<sup>25</sup>.

Será trabajo nocturno desde las siete de la tarde a las cinco de la mañana, con descansos mínimos de una hora y media y una duración máxima de trabajo consecutivo de 4 horas. Estará prohibido para menores de 14 años, y entre los 14 y 18 años las Juntas Locales y Provinciales determinarán en qué tipo de industrias está permitido que trabajen, sin rebasar el límite de 48 horas a la semana.

Entre los 14 y 16 años, está prohibido el trabajo subterráneo<sup>26</sup> existiendo excepciones en menores de entre 13 y 18 años; también tendrán prohibido trabajar con materias peligrosas y la limpieza de motores y maquinaria en funcionamiento. Para los menores de 16 años también quedará prohibido el trabajo en espectáculos públicos realizando actividades que puedan dañar su integridad física, y para que el menor realice dicha actividad se deberá probar que efectivamente tiene 16 años, o más, y el Gobierno competente le facilitará la autorización. Tampoco estará permitido que los niños trabajen domingos ni festivos<sup>27</sup>.

---

*establecimiento de jurados mixtos de patronos y obreros, (...) velar por el cumplimiento de esta Ley, (...)*

<sup>22</sup> Artículo 14 Ley 13 de Marzo de 1900: *“La inspección que exige el cumplimiento de esta Ley corresponderá al Gobierno, sin perjuicio de la misión que en ella se confía a las Juntas locales y provinciales”*

<sup>23</sup> Artículo 16.3 Reglamento de 13 de Noviembre de 1900: *“se tendrá que acreditar que la clase de trabajo a que va a dedicarse el menor no es superior a sus fuerzas”*

<sup>24</sup> Artículo 6 párrafo 3º del Reglamento de 13 de Noviembre de 1900: *“no podrán trabajar más de tres horas consecutivas en los establecimientos industriales y cuatro en los mercantiles”*

<sup>25</sup> Artículo 3 Ley de 13 de Marzo de 1900.

<sup>26</sup> En base al artículo 9 del Reglamento se entenderá por trabajo subterráneo *“todo aquel que se verifique en el interior de las minas o canteras, túneles, alcantarillado y demás trabajos análogos que no se ejecuten en la superficie y a cielo descubierto”*

<sup>27</sup> Artículo 6 de la Ley de 13 de marzo de 1900.

En tanto a la educación de los menores de 14 años, los padres o tutores de los que no hayan recibido instrucción educativa y religiosa deberán de declararlo al patrono y éste se ocupará de que el menor acuda a la escuela 2 horas al día. Las horas de escuela se pactarán entre los padres y el patrono, sin que éstas computen como horas de trabajo<sup>28</sup>. En el caso de que no haya una escuela a menos de 2 kilómetros de lugar, la fábrica deberá contar con una.

La ley dedica los artículos 6 y 9 al trabajo femenino, y el Reglamento su capítulo II, abordando los siguientes temas: el artículo 6 de la Ley y el artículo 17 del Reglamento expone la prohibición de las mujeres que no hayan justificado su mayoría de edad de trabajar en espectáculos públicos que puedan dañar su moralidad. Del mismo modo, tienen prohibido trabajar los domingos y festivos.

En cuanto a mujeres embarazadas, podrán cesar de su trabajo al octavo mes de gestación. La trabajadora con niños en periodo de lactancia contará con 1 hora al día dentro de la jornada de trabajo para dar el pecho al bebé.

En cuanto a salud e higiene, no podrán acceder a ningún puesto de trabajo los niños, jóvenes o mujeres que no acrediten una correcta situación de salud. Por parte del Gobierno se determinará que empresas son insalubres, peligrosas o incómodas para los obreros objeto de la Ley y así dictar disposiciones generales sobre la higiene, salubridad, seguridad y policía adaptando la Ley a cada tipo<sup>29</sup>.

Si el lugar donde viven los trabajadores pertenece a la empresa, ésta está obligada a hacer la correspondiente separación de trabajadores por género entre personas que no sean de la misma familia. Este artículo de la Ley, se refiere más a la salud moral que a la física.

Por otro lado, las infracciones y sanciones y la inspección son una novedad de la Ley. La inspección de que la Ley sea correctamente aplicada corresponderá al Gobierno, sin perjuicio del trabajo realizado por las Juntas Locales y Provinciales<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Artículo 6 párrafo 4º del Reglamento de 13 de Noviembre de 1900: *“Estas dos horas serán de nueve a once de la mañana o de tres a cinco de la tarde ”*

<sup>29</sup> Artículo 12 de la Ley de 13 de Marzo de 1900: *“El Gobierno, oyendo al Consejo de Sanidad y a las Juntas provinciales, y previa la información que estime necesaria, clasificará todas las industrias y trabajos”*

<sup>30</sup> Artículos 14 de la Ley de 13 de Marzo de 1900 y 31 del Reglamento de 13 de Noviembre de 1900.

Las Juntas Locales estarán formadas por patronos y obreros, teniendo ambos grupos el mismo peso, un representante de la Autoridad eclesiástica y otro de la civil, que actuará como presidente. De las Juntas Locales saldrán los inspectores nombrados para llevar a cabo su labor interventora en fábricas, talleres y establecimientos del término municipal, durante seis meses. Las acciones que se le atribuyen a las Juntas, quedan expuestas en el artículo 7º de la Ley de 13 de Marzo de 1900<sup>31</sup>.

La labor inspectora se divide en tres bloques: condiciones higiénicas, controla la limpieza, salubridad y seguridad del lugar de trabajo; organización laboral, vigila que la edad de los trabajadores y la jornada de trabajo es conforme a la Ley y cumplimiento de la obligación de escolaridad que para llevar a cabo su control, podrá pedir los partes de asistencia de cada niño a la escuela<sup>32</sup>.

Además de la multa existen otro tipo de sanciones, cuando una asociación legalmente constituida de obreros, o patronos, o mixta denuncia daños o inconvenientes prácticos que se originen en el lugar de trabajo, el Gobierno podrá suspender la actividad de la industria o trabajo a que se refiere.

### **3.2.3. El Instituto de Reformas Sociales.**

El Instituto de Reformas Sociales<sup>33</sup> nace en 1903 siendo sucesor de la CRS. Fue creado por el Real Decreto de 23 de Abril de 1903<sup>34</sup> por el Ministerio de Gobernación y firmado por Francisco Silvela, el entonces Presidente del Consejo de Ministros. Su Reglamento fue aprobado por el Real Decreto de 15 de Agosto de 1903<sup>35</sup> siendo modificado por el Real Decreto de 24 de Noviembre de 1904<sup>36</sup>, siempre sujetos a su norma de creación.

Principalmente lo que el IRS se plantea es la solución del problema social y que el sector obrero participe en la vida política y a ello se debe la composición de este

---

<sup>31</sup> Artículo 7º de la Ley de 13 de Marzo de 1900: *“Serán atribuciones de estas Juntas: inspeccionar todo centro de trabajo,; cuidar de que tengan condiciones de salubridad e higiene; formar las estadísticas del trabajo; procurar el establecimiento de jurados mixtos de patronos y de obreros; entender en las reclamaciones que unos y otros sometieran a su deliberación, y velar por el cumplimiento de esta Ley, singularmente donde se reúnan obreros de ambos sexos, para que se observe una disciplina que evite todo quebranto de la moral o de las buenas costumbres”*

<sup>32</sup> Artículo 38 del Reglamento de 13 de Noviembre de 1900.

<sup>33</sup> IRS en adelante.

<sup>34</sup> Gaceta de Madrid de 30 de Abril de 1903, Número 120.

<sup>35</sup> Gaceta de Madrid de 18 de Agosto de 1903, Número 230.

<sup>36</sup> Gaceta de Madrid de 25 de Noviembre de 1904, Número 328.

organismo público<sup>37</sup>. El Reglamento del IRS está compuesto 153 artículos divididos en 12 capítulos. Nos encontramos con una base legal muy amplia en la que se tratan los temas que conciernen a la estructura y funcionamiento del IRS.

En cuanto a las competencias, el IRS se encargará de preparar la legislación laboral, organizará los servicios de inspección centrales, provinciales y locales, y por último, asesorará y actuará de mediador en los conflictos.

El IRS estará compuesto por tres partes<sup>38</sup>: en primer lugar el Instituto en Corporación, formado por 30 personas encargadas de mantener un orden social, que a su vez se dividirá en tres secciones: “De policía y orden público”, “Jurídica” y “De relaciones económico-sociales”.

En segundo término la Secretaría General tendrá un Secretario general y un Jefe técnico, nombrados por el Instituto en pleno y propuestos por el Presidente y el Consejo de Dirección, y los auxiliares que se crean oportunos que serán nombrados por el Instituto a propuesta por el Consejo de Dirección.

En tercer y último lugar las secciones técnico-administrativas, *“son las dependencias del Instituto de Reformas sociales encargadas de preparar los datos y elementos para que se cumplan todos los fines de esta institución”*<sup>39</sup>.

En 1906 El IRS dictó el Proyecto del Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo, tratando de completar la LAT de 1900 ya que debido a la evolución del ámbito industrial era insuficiente, de manera que se establecieron dos sistemas de regulación: las leyes generales por un lado, y por otro los reglamentos especiales dependiendo de las condiciones de cada industria.

En cuando al balance general de actuación del IRS comentar que no consiguió todos sus objetivos ya que ni patronos ni obreros tenían sus organizaciones suficientemente asentadas<sup>40</sup>. No obstante, cabe destacar, como ya comentó García González, que en

---

<sup>37</sup> Artículo 2 Real Decreto de 23 de Abril de 1903: *“El Instituto se compondrá de 30 individuos, 18 de libre elección del Gobierno; de los 12 restantes serán elegidos en la forma que preceptúe el Reglamento, seis por el elemento patronal y seis por la clase obrera.”*

<sup>38</sup> Capítulo II del Reglamento de 15 de Agosto de 1903 *“De la composición del Instituto”*

<sup>39</sup> Artículo 87 del Reglamento de 15 de Agosto de 1903.

<sup>40</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., (2007), *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra, Página 279.

manos del IRS se elaboraron numerosos estudios sin los cuales no se hubiera podido conocer tan bien la situación social, legal y laboral de este período

### **3.2.4. Dictadura del General Primo de Rivera (1921-1930).**

Durante la Dictadura del General Primo de Rivera<sup>41</sup> se introduce el concepto de Higiene Industrial a partir del estudio de la Enfermedades Profesionales, aprobándose el 10 de Enero de 1922 una nueva LAT<sup>42</sup> necesaria por la obsolescencia de la ley de 1900. La nueva ley estableció novedades tales como: el descanso nocturno femenino obligatorio, la ampliación del concepto de operario, entendiéndose como tal los nombrados en el artículo 1 de la nueva ley de 1922<sup>43</sup> y se aplicará también la ley a *los operarios extranjeros y sus derechohabientes que residan en territorio español*<sup>44</sup>.

Se modifican los tipos de industrias que generan la responsabilidad del patrono, y se incrementa la responsabilidad con respecto a las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. En cuanto al transporte marítimo el patrón tendrá responsabilidad de las personas que formen la dotación en los buques; se introduce a los dependientes, mancebos y viajantes de los establecimientos mercantiles y se cuenta también con los asalariados que presten sus servicios en hospicios, manicomios y hospitales<sup>45</sup>. En cuanto a las indemnizaciones a las que el obrero tendrá derecho en caso de accidente hay algunas modificaciones, en la incapacidad temporal<sup>46</sup> se le abonará al trabajador las tres cuartas partes de su jornal diario<sup>47</sup> sin descontar los festivos<sup>48</sup>; en la incapacidad permanente parcial la indemnización será de un año de salario<sup>49</sup>.

En lo referente a cómo considerar las lesiones ocasionadas, el Reglamento de la ley de 1922 establece un listado de los tipos de incapacidades y como deben de considerarse. Otra novedad, el artículo 5 de la ley de 1922 expone la obligatoriedad del patrono a

---

<sup>41</sup> De 1921 a 1930.

<sup>42</sup> Gaceta 11 Enero 1922, Número 11.

<sup>43</sup> Artículo 1, párrafo 5 Ley de 10 de Enero de 1922: “(...) *Se considerarán operarios los aprendices, los que sin prestar el trabajo por si mismos preparan o vigilan el de otros, siempre que su salario no pase de 15 pesetas o si excede solo se computen 15 pesetas, y los que tratándose del trabajo por parejas o grupos, contraten con el patrono no solo su trabajo sino el de sus compañeros o auxiliares (...)*”

<sup>44</sup> Artículo 1, párrafo 6 ley de 10 de Enero de 1922.

<sup>45</sup> Artículo 3 de la ley.

<sup>46</sup> Artículo 4.1º ley de 1922.

<sup>47</sup> Artículo 10 de la ley de 1922: “*El salario diario no se considerará nunca menor a dos pesetas*”, en el artículo 11 de la ley de 1900 se establece el salario mínimo diario en una peseta con 50 céntimos.

<sup>48</sup> En la anterior ley de 1900 la indemnización era de la mitad del jornal diario.

<sup>49</sup> En la anterior legislación se contemplaba la posibilidad de que el patrono eligiese entre la indemnización o colocar al trabajador, con el mismo salario, en otro puesto de trabajo que su incapacidad le dejase desarrollar.

facilitar asistencia médica al trabajador durante el tiempo que éste lo necesite. En caso de muerte de la víctima del accidente, como novedad, según el artículo 6 de la ley de 1922, se indemnizará a la viuda y descendientes menores de 18 años<sup>50</sup>. El patrono ante todo, en base al artículo 7, debe dar parte a la Inspección de Trabajo de cualquier incidente ocurrido en la empresa.

En la ley de 1922 el IRS será el encargado de la inspección en tanto a la correcta aplicación de la prevención de accidentes de trabajo, organizándose además por parte del Ministerio de Trabajo “*un servicio de reeducación de los inválidos del trabajo*”<sup>51</sup>. La ley de 1922 no sería la única novedad legislativa de éste periodo, pues vino acompañada de normas posteriores como el Código de Trabajo<sup>52</sup> de 1926 compuesto por 194 artículos divididos en tres libros: Libro primero “Del contrato de trabajo” se empieza a distinguir entre tipos de contrato por el trabajo que se realiza y el tiempo de duración; Libro segundo “Del contrato de aprendizaje” se explica en qué consiste dicho contrato y su forma ya que es una novedad, especifica en qué condiciones se puede realizar y sus características en sus diferentes aplicaciones; y Libro tercero “De los accidentes de trabajo” desarrollándose artículos relacionados con la prevención, la responsabilidad e indemnizaciones que conlleva un accidente laboral y los seguros.

### **3.2.5. II República Española (1931-1936).**

La II República Española, fue una etapa breve pero intensa en cuanto a legislación del sector agrario y su seguridad laboral. El 25 de Agosto de 1931 el Ministro de Trabajo y Previsión, Francisco Largo Caballero, firmó el Reglamento de aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo en el sector agrícola<sup>53</sup>.

El sector minero también se vio favorecido con la aplicación del Reglamento de Policía Minera que entraría en vigor el 23 de Agosto de 1934 con el fin de que se aplicaran medidas para guardar la seguridad e higiene de las instalaciones y los trabajadores de las minas, en este ámbito los encargados de garantizar la seguridad del lugar eran los Ingenieros de Minas, dando un punto de vista más técnico a la Prevención.

---

<sup>50</sup> En la LAT de 1900 la edad establecida de los descendientes beneficiarios de indemnización era la de menor de 16 años.

<sup>51</sup> Artículo 23 de la ley de 1922.

<sup>52</sup> Gaceta de 1 de Septiembre de 1926, Número 244.

<sup>53</sup> Gaceta de Madrid de 30 de Agosto de 1931, Número 242.

### 3.2.6. La Dictadura Franquista (1939-1975).

Tras la Guerra Civil (1936-1939), pasamos a la etapa más amplia del siglo XX, la Dictadura Franquista. El comienzo de este periodo se basó en el restablecimiento de las industrias devastadas por la Guerra frente a la demanda de la sociedad para cubrir sus necesidades, así los trabajadores para paliar la falta de maquinaria se ofrecían a realizar el trabajo con sus propias manos, lo que era contrario a mantener la seguridad laboral. Esta situación hizo que el Gobierno se viera obligado a dar una respuesta legislativa, y mediante el Fuero de Trabajo<sup>54</sup> aplicó medidas para un correcto desarrollo del mantenimiento de la salud laboral, además de aprobar el 31 de enero de 1940 el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>55</sup> que entraría en vigor tres meses después de su publicación<sup>56</sup> en el Boletín Oficial del Estado<sup>57</sup>. El Reglamento, formado por 104 artículos repartidos en 11 capítulos, expone condiciones generales que se deben cumplir para prevenir los riesgos profesionales.

En septiembre de 1944 se crean los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tienen como fin asegurar el cumplimiento de las técnicas en prevención realizando estudios, estadísticas, etc. Estos Comités serán obligatorios en empresas que cuenten en su plantilla con más de 500 trabajadores, o más de 250 en el caso de que la actividad desarrollada en la misma fuera peligrosa.

En 1946 se establecen los mínimos que deben de cumplir en su indumentaria laboral los menores de 21 años y se crea el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo. Se entra en 1947 con la creación del Seguro de Enfermedades Profesionales y más adelante nacerían los Jurados de empresa y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. A mediados de siglo, en 1955 se firma una nueva Ley de Accidentes de Trabajo que unifica las leyes relacionadas con la industria y con la agricultura<sup>58</sup> y para terminar este recorrido, en 1959 se implantan los Servicios Médicos de Empresa obligatorios por Decreto de 10 de Junio de 1959<sup>59</sup>, cuyas funciones eran las de

---

<sup>54</sup> Aprobado el 9 de Marzo de 1938.

<sup>55</sup> Boletín Oficial del Estado de 03 de Febrero de 1940, Número 34.

<sup>56</sup> A tenor de lo expuesto en el artículo 104 del Reglamento.

<sup>57</sup> BOE en adelante.

<sup>58</sup> BOE de 25 de Diciembre de 1955, Número 359.

<sup>59</sup> Decreto 1036/1959 publicado en el BOE de 22 de Junio de 1959.

*conservación y mejora de la salud de los trabajadores y la de orientar a la empresa en cuanto a la forma de colocar a su personal en los distintos puestos de trabajo*<sup>60</sup>.

En empresa con una plantilla superior a 1000 trabajadores estarán obligadas a organizar los Servicios Médicos y Auxiliar sanitario que se determine reglamentariamente en base a las características y condiciones del trabajo. Por su parte, las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores pero menos de 1000 tendrán, en el plazo de un año, que constituir agrupaciones para establecer un Servicio Médico de Empresa<sup>61</sup>. Cuando se trate de empresas con plantilla inferior a 100 obreros pero que desarrollen actividades que puedan conllevar riesgos para la salud de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo podrá obligar a contar con un Servicio Médico de Empresa<sup>62</sup>.

El Decreto 1036/1959 también desarrolla en su artículo seis las funciones de los Médicos de Empresas<sup>63</sup>, éstos *tendrán que ser designados entre facultativos que posean el Diploma de Médicos expedido por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo*<sup>64</sup>. Por otro lado, el Comité de Empresa de Seguridad e Higiene en el Trabajo será partícipe de lo que haga el Servicio Médico al igual que los Jurados de Empresa<sup>65</sup>.

Teniendo en cuenta que la siniestralidad laboral seguía siendo alta a pesar de que se contaba con una legislación avanzada para el momento, el 7 de Abril de 1970 el Ministerio de Trabajo decidió impulsar la creación del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, encomendándole esa labor a la Dirección General de la

---

<sup>60</sup> Artículo 1 del Decreto 1036/1959: *“Los Servicios de Medicina Laboral, que con la denominación de Servicios Médicos de Empresa se reglamentan en el presente Decreto, ejercerán como funciones propias las de conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de actividades de la empresa. (...) Les corresponderá también la orientación de las empresas en orden a la distribución del personal, en atención a sus condiciones psicofisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo, en garantía del bienestar.”*

<sup>61</sup> Artículo 3, primer párrafo del Decreto 1036/1959.

<sup>62</sup> Artículo 3, párrafo segundo del Decreto 1036/1959.

<sup>63</sup> Artículo 6 Decreto: *“Los Médicos de Empresa que integren los Servicios en las Empresas desempeñarán las siguientes funciones: I. Higiene del Trabajo; II. Higiene de los trabajadores; III. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; IV. Educación higiénico-preventiva de los trabajadores; V. Aumento del rendimiento individual; VI. Trabajo de mujeres, menores y disminuidos física y psíquicamente; VII. Intervención en los Jurados de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo como asesores en las materias de su competencia; VIII. Asesoramiento; IX. Colaboración con el Instituto de Medicina y Seguridad del Trabajo; X. Colaboración con la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo; XI. Colaboración con los Seguros Sociales; XII. Colaboración con la Dirección General de Trabajo; XIII. Colaboración con otras Autoridades y Organismos oficiales.”*

<sup>64</sup> Artículo 8 del Decreto 1036/1959.

<sup>65</sup> Artículo 6, último párrafo del Decreto 1036/1959.

Seguridad Social<sup>66</sup> y también la de su puesta en marcha ya que era la encargada de legislar la prevención laboral mediante la Ley de Bases de la Seguridad Social.

El Plan se aprobó finalmente en la Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971<sup>67</sup> y estaba formado por diez artículos, de los cuales uno, el artículo 8 se centra en los Centros de Seguridad e Higiene en las PYMES.

El Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, fue acompañado por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>68</sup> la cual perseguía que se cumpliera lo establecido por ley para prevenir riesgos y lograr unas mejores condiciones del lugar de trabajo<sup>69</sup>, centrándose en la situación del trabajador, el diseño del puesto de trabajo y las condiciones del lugar donde se desarrolla la actividad.

### **3.2.7. La llegada de la Democracia (1976-1992).**

España pasa por una nueva etapa más democrática, y es que tras la dictadura de Franco<sup>70</sup> nace la pluralidad ideológica y con ella la confrontación de los distintos partidos y sus distintos puntos de vista con respecto a la legislación vigente, esto afecta obviamente a la normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales que se vio afectada por la falta de un punto de vista común al respecto. Así hacia 1978 y ante tales desacuerdos, el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo fue evolucionando hasta formar parte del nuevo Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.

La reciente Constitución Española firmada ese mismo año<sup>71</sup>, expone la obligación del Estado de guardar la seguridad e higiene en el trabajo en dos de sus artículos, por un lado en el artículo 40.1 obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, así como a garantizar un descanso necesario con la limitación de la jornada laboral, la adecuación de zonas de descanso en los centros de trabajo, y los periodos de vacaciones remunerados. Por otro lado, su artículo 43 en sus tres apartados reconoce el derecho a la protección de la salud de los trabajadores; la implantación de medidas y medios preventivos así como facilitar prestaciones y servicios necesarios para la organización y tutela de la salud pública; y el fomento de la educación sanitaria.

---

<sup>66</sup> DGSS en adelante.

<sup>67</sup> BOE de 11 de Marzo de 1971, Número 60.

<sup>68</sup> BOE de 16 de Marzo de 1971, Número 64.

<sup>69</sup> Artículo 1 Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971.

<sup>70</sup> Desde 1939 hasta 1975.

<sup>71</sup> Fue firmada el 28 de Diciembre de 1978 por el Presidente del Gobierno, Adolfo Suárez González.

Otro cambio en 1978 es la creación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como organismo autónomo dentro del Ministerio de Trabajo que gestiona, asesora y controla la prevención, tratándola desde un punto técnico y no jurídico, ya que de ese modo su aplicación es más efectiva en cuanto a la disminución de riesgos laborales. El 10 de Marzo de 1980 se aprueba con rango de Ley el Estatuto de los Trabajadores<sup>72</sup>, el cual brevemente menciona el Prevención de Riesgos Laborales como un derecho<sup>73</sup>.

También por parte del Estado se aprueba legislación en lo referente a la salud pública en general, que en ocasiones hace referencia a la salud de una actividad privada, como la de la empresa, vemos por ejemplo la Ley 14/1986<sup>74</sup> en su capítulo V hace referencia a la intervención pública en relación con la salud individual y colectiva, exponiendo la necesidad de control de la salud en la empresa para prevenir la seguridad tanto dentro como fuera de la organización, así como la supervisión de la actividad en la empresa para evitar daños a la sociedad, pudiendo, las autoridades sanitarias, aplicar medidas preventivas en cualquier momento si se prevé daño grave e inminente.

Otra ley interesante en este ámbito es la Ley 8/1988<sup>75</sup>, la cual en su artículo 5, define como infracción laboral, entre otras acciones, la omisión por parte del empresario de la normativa de seguridad e higiene y salud laboral, así mismo, en sección segunda de su capítulo 2, hace un listado de las infracciones en materia de seguridad y salud laboral, clasificándolas en: infracciones leves, infracciones graves e infracciones muy graves<sup>76</sup>.

En materia de accidentes con la maquinaria que se aplique para el desarrollo de la actividad laboral, en 1985, se aprueba el RD 2291/1985<sup>77</sup>, que expone las condiciones que se deben de cumplir para el mantenimiento de la maquinaria de elevación para que el uso de ésta sea el correcto, y no cause accidentes o daños laborales. En este caso nos interesaría lo que se refiera a los aparatos elevadores de obras. Al RD se le añade un anexo que es el Reglamento de aparatos de elevación, que en su artículo 1 ya expone que su objeto es definir las condiciones técnicas, a efectos de seguridad, que deben

---

<sup>72</sup> BOE de 14 de Marzo de 1980, Número 64.

<sup>73</sup> Artículo 4.2.d: “Los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.

<sup>74</sup> BOE de 29 de Abril de 1986, Número 102.

<sup>75</sup> BOE de 15 de Abril de 1988, Número 91.

<sup>76</sup> Artículos 9, 10 y 11 de la Ley 8/1988.

<sup>77</sup> BOE de 11 de Diciembre de 1985.

cumplir los aparatos para proteger a las personas de riesgos de accidentes como consecuencia de su funcionamiento y utilización.

Cuando el PSOE tomó el poder en 1982, el Instituto de Seguridad e Higiene pasa a un segundo plano y fue sustituido por la función de la Inspección de Trabajo. En 1985 se regularon las funciones provinciales en cuanto a Prevención, pero con la llegada a la Unión Europea en el año 86, se pidió una unión territorial y homogénea para tener más fuerza con respecto al resto de países miembros. El Acta Única Europea firmada en 1987 por los representantes de todos los países miembros en su artículo 118.a expone que los países miembros deben mejorar los medios de trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Ya en 1992, se aprueba en España el RD 1407/1992<sup>78</sup>, con el objeto de establecer las disposiciones precisas para que se cumpliera la Directiva del Consejo 89/686/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, en relación a los equipos de protección individual, para que éstos fueran similares en los diferentes países de la UE, con el fin de su mejor comercialización y una libre circulación intracomunitaria.

Mientras tanto en nuestro país, aunque se cumplieran las Directivas mandadas por la Unión Europea, la forma de controlar las condiciones de trabajo era heterogénea debido a la cesión de competencias a las Comunidades Autónomas, mientras que la Inspección de Trabajo seguía siendo parte de la Administración General del Estado.

### **3.2.8. La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

El 1 de Enero de 1993 fue la fecha límite que puso la Unión Europea para que los países miembros adecuaran su legislación en materia de seguridad e higiene laboral a la Directiva 89/391/CEE<sup>79</sup>, todos cumplieron este límite a excepción de España, que no contaba con las técnicas económicas y sociales necesarias para poner en práctica las medidas preventivas a que se refiere.

En España el 8 de Noviembre de 1995 se aprobó la Ley 31/1995<sup>80</sup> de Prevención de Riesgos Laborales en tanto a la Directiva antes mencionada, abriendo una luz de

---

<sup>78</sup> BOE de 28 de Diciembre de 1992.

<sup>79</sup> Directiva del Consejo de la Unión Europea de 12 de Junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo.

<sup>80</sup> BOE de 10 de Noviembre de 1995.

esperanza en lo referente a cumplir el objetivo de mejorar gradualmente las condiciones laborales de los trabajadores y es que la nueva Ley obligaba al sector público y al privado y trata no solo los factores técnicos, sino también los personales. Además se enumeraban los derechos y deberes en su capítulo III, por un lado los derechos de los trabajadores, que serían los siguientes: tener una protección eficaz; ser informados; ser consultados; poder participar; ser formados en sus horas de trabajo; paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente; reconocimiento médico con la confidencialidad de sus resultados; poder hacer propuestas de Seguridad e Higiene; no tener turnos de noche las embarazadas; recurrir a la inspección de trabajo si la seguridad no es suficiente. Y las obligaciones de los trabajadores: Velar por su seguridad; uso correcto de equipamiento, medidas y normativa; denunciar riesgos; cooperación.

Y por otro lado los derechos y obligaciones de los empresarios: los empresarios tendrán derecho a poder practicar reconocimientos médicos necesarios; sancionar a los trabajadores que incumplan obligaciones; asumir funciones de prevención; reiniciar el trabajo paralizado; paralizar el trabajo en caso de riesgo grave e inminente. Y tendrán la obligación de: proteger y garantizar la salud de los trabajadores; asumir costes de protección; aplicar las medidas preventivas; evaluar e investigar riesgos; consultar a los trabajadores y formarlos; elaborar planes de prevención; designar servicios de prevención; etc. El fin del desarrollo de este capítulo de la ley es el de que se pudiera llevar a cabo un correcto desarrollo de la misma.

A lo largo de este siglo XX fueron muy numerosos los documentos aprobados en tanto a la Prevención de riesgos, lo que denota un interés en este ámbito a pesar de que la puesta en práctica de los mismos no haya sido muy exitosa. A finales de siglo aún era importante la carencia de una protección efectiva en su totalidad, no obstante, ya se va viendo un notable desarrollo al respecto.

### **3.3. EL SIGLO XXI.**

A principios del Siglo XXI, con apenas diez años de antigüedad, la Ley 31/1995 comienza a fallar de algún modo, y es que a pesar de todo lo recorrido en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales no se mejora en seguridad y salud. Se tiende a pensar que es debido a que la ley era demasiado compleja y difícil de aplicar ya que se realizó

con el consenso de puntos de vista muy dispersos (Molina Benito, 2006:175) y a la falta de cultura preventiva, por ello en 2003 sufre su primera modificación más importante<sup>81</sup>.

La Ley 54/2003 está formada por ocho artículos en relación a la Ley 31/1995, en ellos modifica las siguientes cuestiones: con respecto a la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se da la potestad a las administraciones generales y autonómicas de ser ellas mismas las que elaboren y coordinen planes de actuación y serán los funcionarios los que se pongan en contacto con la Inspección de Trabajo<sup>82</sup>; el empresario no solo tiene que aplicar la ley sino también hacer un seguimiento continuo de las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar<sup>83</sup>.

El artículo 16<sup>84</sup> de la Ley de 1995 pasa a denominarse “Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”<sup>85</sup>, de este modo no solo evalúa los riesgos sino que está obligado a planificar como prevenirlos y explicar el modo de hacerlo además de contar con la prevención en la propia organización de la empresa y no como algo ajeno a la misma. En cuanto a la documentación con que debe contar el empresario, se requiere algo más específico además del nombrado plan de prevención<sup>86</sup>. Al artículo relacionado con la coordinación de actividades se le añadirá un apartado en el que se obligará a desarrollar la coordinación de actividades reglamentariamente<sup>87</sup>. El nuevo artículo 31 hará hincapié en integrar la prevención en la empresa<sup>88</sup>. Los recursos preventivos y su presencia en la empresa aparecen en el apartado 3 del artículo 4 de la nueva ley para abrirse paso en la anterior de 1995 añadiendo a la misma un nuevo artículo<sup>89</sup>. Por último, se añade una nueva disposición adicional en torno al nuevo artículo 32 bis.

Todo lo anterior modifica a la conocida ley de 1995 con el fin de que la empresa tome a la prevención como algo suyo e indispensable para su correcto funcionamiento.

---

<sup>81</sup> La modificación vendría dada por la Ley de 12 de Diciembre de 2003: Ley 54/2003 y posteriormente por el Real Decreto 689/2005 de 10 de Junio.

<sup>82</sup> Artículo 1 Ley 54/2003.

<sup>83</sup> Artículo 2 Ley 54/2003.

<sup>84</sup> Con la modificación de la ley, el nuevo artículo 39.1.a hace referencia a este artículo en cuanto a las nuevas actividades de prevención a las que el mismo se refiere ya que pasan a ser competencia del Comité de Seguridad y Salud.

<sup>85</sup> Anteriormente denominado “Evaluación de riesgos”.

<sup>86</sup> Artículo 2 apartado 3 Ley 54/2003.

<sup>87</sup> Artículo 3 Ley 54/2003.

<sup>88</sup> Artículo 4 Ley 54/2003.

<sup>89</sup> Artículo 31 bis de la Ley 31/1995 modificada.

Por su parte, el Real Decreto 685/2005 se encarga de añadir un título el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el que se desarrolla el “Régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refiere los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre” y todo ello para registrar de que manera las Comunidades Autónomas han participado en las materias en las que eran competentes, en relación a la prevención y la inspección de trabajo, a lo largo de la historia.

#### **4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN.**

La construcción es un sector importante en la prevención de riesgos laborales, y es que ya en el Siglo XX tenía un apartado específico en cuanto a la vigilancia de sus condiciones de trabajo. A finales de siglo, el 24 de Octubre de 1997 se firma el Real Decreto<sup>90</sup> 1627/1997<sup>91</sup> que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Entraría en vigor dos meses después de su publicación en el BOE<sup>92</sup> convirtiéndose en la primera norma específica de este sector cumpliendo lo dispuesto en la Directiva 92/57/CEE. Las principales novedades que esta norma proporcionaría eran: tener en cuenta para la aplicación de la legislación a todas las personas que intervienen en algún momento en el desarrollo de la obra<sup>93</sup>, la creación de coordinadores en materias de seguridad y salud<sup>94</sup> y la obligación de hacer un estudio de seguridad en toda obra<sup>95</sup>. El RD está formado por 19 artículos complementados por anexos explicativos.

---

<sup>90</sup> RD en adelante.

<sup>91</sup> BOE de 25 de Octubre de 1997, Número 256.

<sup>92</sup> Disposición final tercera RD 1627/1997.

<sup>93</sup> Artículo 2 RD 1627/1997.

<sup>94</sup> Artículo 2.2.e y f del RD 1627/1997.

<sup>95</sup> Artículo del 4 al 7 del RD 1627/1997.

## **4.1. LA OBRA, EL PROYECTO DE OBRA Y SU EJECUCIÓN.**

Lo expuesto en este apartado y los siguientes será de aplicación a cualquier obra pública o privada en la que se efectúen trabajos de construcción e ingeniería civil<sup>96</sup>, considerándose como tal las expuestas en el Anexo I del RD<sup>97</sup>.

Haciendo referencia a la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cumpliendo lo establecido en ella, en el proyecto de obra deberán tenerse en cuenta los principios generales de prevención de riesgos en las fases de concepción, estudio y elaboración del mismo además de para tomar decisiones organizativas y estimar el tiempo necesario para concluir los trabajos, siendo el coordinador en materia de seguridad y salud el encargado de que se apliquen las medidas protectoras<sup>98</sup>. En cuanto a la ejecución de la obra serán de aplicación los principios preventivos expuestos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para las tareas expuestas en el artículo 10 del RD 1627/1997<sup>99</sup>.

El Anexo IV del RD es el encargado de desarrollar las disposiciones mínimas generales<sup>100</sup> y específicas<sup>101</sup> de seguridad y salud.

### **4.1.1. Disposiciones mínimas generales en los lugares de trabajo de las obras<sup>102</sup>.**

Esta disposición será de aplicación en cualquier obra, interior o exterior. Así, se deberá tener por seguro la estabilidad de cualquier elemento que se desplace así como la resistencia de cualquier superficie de entrada o salida y si estas fuesen de emergencia, deberán también estar señalizadas como corresponde y tendrán las dimensiones establecidas. Los trabajadores y personas relacionadas con las obras estarán protegidas en cuanto a la manipulación de las instalaciones de suministro eléctrico. En cuanto a la lucha contra incendios se deberá prever un número suficiente de dispositivos y sistemas

---

<sup>96</sup> Artículo 2.1.a RD 1627/1997.

<sup>97</sup> Excavación, movimientos de tierra, construcción, montaje de elementos prefabricados, acondicionamiento o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación y saneamiento.

<sup>98</sup> Artículo 8 RD 1627/1997.

<sup>99</sup> Mantenimiento de la obra, elección de los lugares de trabajo, manipulación de materiales, mantenimiento y control de las instalaciones y herramientas, delimitación de las zonas de almacenamiento y eliminación de residuos, recogida de materiales peligrosos, adaptación del tiempo necesario para la realización de los trabajos hasta finalizar la obra, cooperación entre contratistas, subcontratistas y autónomos y las incompatibilidades con otras obras en la zona.

<sup>100</sup> Aplicables a los lugares de trabajo en las obras.

<sup>101</sup> Haciendo referencia a las obras en el interior y exterior de locales.

<sup>102</sup> Anexo IV, Parte A del RD 1627/1997.

de alarma. La zona de trabajo estará ventilada adecuadamente y a una temperatura apropiada sin estar los trabajadores expuestos a factores externos nocivos, además de contar con suficiente luz natural y la luz artificial necesaria y las dimensiones adecuadas de manera que el trabajador cuente con la libertad de movimiento idónea, los trabajadores también tendrán lugares apropiados para poder comer o prepararse la comida así como contar con agua potable o bebidas apropiadas no alcohólicas.

Las zonas de circulación serán de fácil uso y acceso y tendrán las condiciones necesarias para poder ser utilizadas por el número de personas que lo precisen y para las actividades que sean necesarias, se señalizarán claramente y se mantendrán regular y debidamente. Las vías de acceso de vehículos estarán a una distancia prudencial del paso de peatones y las zonas de acceso limitado quedarán señalizadas de manera clara.

En cuanto a las puertas, las puestas correderas deberán estar bien sujetas sin poder salirse o descolgarse, las que se abran hacia arriba contarán con un sistema de seguridad que impidan que vuelvan a bajarse y con dispositivo de parada de emergencia, las situadas en salidas de emergencia estarán correctamente señalizadas y las destinadas a la circulación de vehículos estarán complementadas por una para paso de peatones. Los muelles y rampas de carga se adecuarán a las dimensiones de los objetos que transporten.

Los responsables de garantizar y facilitar la prestación de primeros auxilios serán los empresarios, que contarán con instalaciones, materiales y personal adecuado para adoptarse las medidas necesarias de seguridad. Los trabajadores también contarán con vestuarios o zonas destinados a guardar de manera segura sus pertenencias y para poder cambiarse de ropa y asearse cuando el trabajo lo requiera. Cuando por las características de la labor desarrollada se precise de lugares de descanso, éstos deberán tener las dimensiones necesarias y estar bien equipados y amueblados; además las mujeres embarazadas y las madres lactantes descansarán tumbadas y en condiciones adecuadas y existirá una adecuación de las instalaciones cuando haya trabajadores minusválidos.

#### **4.1.2. Disposiciones mínimas específicas en los puestos de trabajo del interior de locales<sup>103</sup>.**

Esta parte del RD será de aplicación a cualquier obra que se desarrolle en el interior de locales, estos locales deberán de tener las dimensiones óptimas para el desarrollo del trabajo así como una estabilidad y solidez apropiadas.

En cuanto a los accesos al local, su número y forma serán variables en función del uso que se dé al mismo, y siempre que las puertas o portones sean transparentes deberán tener una señal a la altura de la vista para evitar accidentes y choques, del mismo modo las puertas estarán preparadas y protegidas contra la rotura en caso de que ocurra un accidente, y así que no suponga un riesgos para los trabajadores. Las puertas de emergencia se abrirán hacia fuera, y no podrán ser ni correderas no giratorias. En cuanto a las ventanas, deberán poder abrirse y cerrarse con facilidad y ajustar perfectamente a la vez de no ser un obstáculo cuando queden abiertas y también deberán contar con un sistema de limpieza seguro, tanto para la persona que desempeña esta función como para el resto de trabajadores.

Cuando la ventilación de los locales sea artificial, mediante aire acondicionado, éste estará puesto a una temperatura que no cause malestar a los empleados, y se revisará y limpiará periódicamente para evitar la contaminación del aire que respiran los trabajadores. La temperatura para cada zona de la empresa<sup>104</sup> será la apropiada dependiendo del trabajo que se desempeñe en cada una.

Los suelos, paredes y techos de los locales deberán ser estables y no causar daños, de fácil limpieza para contar con las condiciones higiénicas apropiadas y claramente señalizados los tabiques transparentes o translucidos. Además se señalarán de manera clara las vías de circulación para evitar accidentes y las escaleras y cintas mecánicas contarán con dispositivos de paradas de emergencia visibles y de fácil acceso.

---

<sup>103</sup> Anexo IV, Parte B del RD 1627/1997.

<sup>104</sup> Zonas de descanso, vigilancia, servicios higiénicos, comedores y primeros auxilios.

#### **4.1.3. Disposiciones mínimas específicas en los puestos de trabajo del exterior de locales.**

Aplicaremos lo expuesto a continuación a cualquier obra que se desarrolle en el exterior de locales<sup>105</sup>. Los puestos de trabajo situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán de ser siempre seguros teniendo en cuenta el número de trabajadores que deban estar en él, las cargas máximas que tenga que soportar y la distribución de las mismas, y los factores externos atmosféricos que puedan darse. Cuando estos puestos de trabajo se encuentren a un desnivel mayor de dos metro por encima del suelo, estarán protegidos tanto con equipos de prevención colectivas (barandillas) como individuales (arneses), del mismo modo, la seguridad antes mencionada de estos lugares de trabajo tiene que ser probada antes de su uso, periódicamente, y cada vez que las condiciones de seguridad puedan haberse visto afectadas. Además de la protección frente a los medios de trabajo, el trabajador también debe ser protegido contra los daños atmosféricos que pueda sufrir en su seguridad y salud al trabajar al aire libre. Al mismo tiempo las estructuras metálicas se montarán y desmontarán bajo la vigilancia y control de una persona competente.

Antes de comenzar cualquier trabajo de movimiento de tierras se estudiará el terreno y su situación y posibles accidentes o inconvenientes que se puedan encontrar en la realización del trabajo tales como sepultamientos, caída de personas, irrupción accidental de agua o incendios, y se deberá garantizar una correcta ventilación en todos los lugares de trabajo.

Los vehículos y maquinaria de movimientos de tierras y manipulación de materiales y los aparatos elevadores deberán cumplir los mínimos legales establecidos en su normativa específica, mantenerse en un buen estado de funcionamiento y utilizarse correctamente y únicamente para el fin que estén destinados y para ello, las personas encargadas de su conducción recibirán formación especial en la materia. Se evitará en la medida de lo posible que la maquinaria en excavaciones o en el agua y cuando sea necesario, el vehículo contará con una estructura complementaria para proteger al conductor frente al aplastamiento. Los aparatos elevadores deberán indicar de manera visible el valor de su carga máxima.

---

<sup>105</sup> Anexo IV, Parte C del RD 1627/1997.

Frente a la posibilidad de caídas de objetos se aplicarán las medidas de seguridad pertinentes, se establecerán pasos cubiertos y se impedirá el acceso a zonas peligrosas, además los trabajadores o personas que usen herramientas, materiales y equipos deberán dejarlas de manera correcta para evitar su caída.

Para el correcto mantenimiento de las Instalaciones de distribución de energía en el exterior se contará con el sometimiento de las mismas a los factores externos, y por ello se señalarán de manera clara y se mantendrán debidamente. El tendido eléctrico que pase por encima de la zona de trabajo se intentará desviar fuera del recinto de la obra o se dejará sin tensión. En caso de que esto no fuese posible se contará con la señalización adecuada.

Cuando el coordinador o la dirección facultativa observe el incumplimiento las medidas de seguridad y salud, avisará al contratista y se dejará constancia en el libro de incidencias. Si el incumplimiento supusiese riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores se dispondrá la paralización de la obra, dando cuenta a la Inspección de Trabajo y a los contratistas o subcontratistas<sup>106</sup>.

## **4.2. TRABAJOS DE RIESGOS ESPECIALES.**

Se considerarán trabajos de riesgos especiales los que al realizarlos el trabajador, se exponga a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud<sup>107</sup>, y se trata de los siguientes<sup>108</sup>: trabajos de riesgos graves de sepultamiento, hundimiento o caídas de altura, bien por el trabajo en sí o por los factores externos que lo acompañan; trabajos con exposición a agentes químicos o biológicos que supongan un gran riesgo y en los que el seguimiento de la salud del trabajador esté exigido por ley; trabajos con exposición a radiaciones ionizantes donde se tengan que delimitar zonas controladas o vigiladas; trabajos próximos a líneas eléctricas de alta tensión; trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos que expongan a riesgo de ahogamiento; trabajos en cajones de aire comprimido; y trabajos que impliquen el uso de explosivos o desmontar y desmontar elementos pesados.

---

<sup>106</sup> Artículo 14 RD 1627/1997.

<sup>107</sup> Artículo 2.b. RD 1627/1997.

<sup>108</sup> Anexo II RD 1627/1997.

### **4.3. COORDINADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.**

El coordinador o coordinadores en materia de seguridad y salud estarán presentes tanto en la elaboración del proyecto como en la ejecución de la obra<sup>109</sup>, en el caso del coordinador encargado de la parte de elaboración del proyecto<sup>110</sup> se tratará de un técnico competente designado por el promotor<sup>111</sup> para coordinar los principios de seguridad y salud aplicables al proyecto de obra<sup>112</sup>, y en el caso del coordinador de la ejecución de la obra<sup>113</sup> será un técnico competente integrado en la dirección facultativa<sup>114</sup>, nombrado igualmente por el promotor, con el fin de desarrollar las funciones expuestas en el artículo 9 del RD. Cabe decir que aunque se nombren coordinadores el promotor sigue siendo responsable de lo que ocurra tanto en la elaboración del proyecto como en la ejecución de la obra<sup>115</sup>.

En base al artículo 9 del RD las funciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, serán las siguientes: organizar las distintas funciones de los contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos con el fin de la correcta aplicación de los principios generales de prevención y seguridad, planificando las fases de trabajos simultáneos y sucesivos y estimando su duración, también garantizará la aplicación de los principios de la acción preventiva expuestos en el artículo 15 de la LPRL, será el encargado de aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista, controlará la aplicación de los métodos de trabajo y adoptará las medidas necesarias para que solo entren a la obra las personas autorizadas.

### **4.4. ESTUDIO Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD.**

En toda obra el promotor estará obligado, en la fase de redacción del proyecto, a elaborar un estudio de seguridad y salud cuando se cumplan los supuestos<sup>116</sup> expuestos

---

<sup>109</sup> En base a lo expuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 3 del RD 1627/1997, éstos serán nombrados, en el caso de la fase de elaboración del proyecto, siempre que intervenga más de un proyectista; y en el caso de la ejecución de la obra siempre que intervengan más de un contratista, subcontratista o trabajador autónomo.

<sup>110</sup> Artículo 2.e. RD 1627/1997.

<sup>111</sup> Artículo 2.c. RD 1627/1997: El promotor es “*cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra*”.

<sup>112</sup> Principios expuestos en el artículo 8 del RD 1627/1997.

<sup>113</sup> Artículo 2.f. RD 1627/1997.

<sup>114</sup> Artículo 2.g. RD 1627/1997: “*Dirección facultativa: técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.*”

<sup>115</sup> Artículo 3.4. RD 1627/1997.

<sup>116</sup> En lo referente al presupuesto de ejecución por contrata, la duración de la obra, el volumen de mano de obra empleado y obras de riesgo.

en el artículo 4.1. del RD. Cuando estos supuestos no se cumplan, estará obligado a la elaboración de un estudio básico de seguridad y salud<sup>117</sup>. Y para la apertura del centro de trabajo deberá contar con un plan de seguridad y salud que estará a disposición permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El estudio de seguridad y salud<sup>118</sup> formará parte del proyecto de obra, le corresponderá elaborarlo al coordinador, si lo hubiese, o al promotor y deberá contener: una memoria descriptiva<sup>119</sup> de los riesgos laborales que pueden existir y los procedimientos, equipos y medios para prevenirlos y la descripción de los servicios sanitarios y comunes que debe haber en la obra en función del número de trabajadores; las condiciones particulares en las que se tendrán en cuenta las normas legales y reglamentarias aplicables a la obra y también las prescripciones a cumplir en relación a la utilización y conservación de la maquinaria y los sistemas y equipos preventivos; explicación técnica de las medidas preventivas definidas en la memoria; mediciones de los elementos de seguridad y salud definidos; y por último un presupuesto de gastos por la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud que se podrá modificar de manera justificada siempre que no se disminuya ni su cuantía ni la efectividad de los medios de protección y que se incorporará al presupuesto general de la obra.

El estudio deberá tener en cuenta todo tipo de actividad que se desarrolle en la obra y contralar perfectamente las zonas en las que se desarrollen trabajos que impliquen riesgos especiales, y se prevendrán en él futuros trabajos posteriores.

El estudio básico de seguridad y salud<sup>120</sup> también será elaborado por el coordinador o, a falta de éste, al promotor y contendrá las normas de seguridad y salud aplicables a la obra; la identificación de los riesgos que pueden ser evitados y los que no, y sus medidas preventivas; tendrá en cuenta cualquier tipo de trabajo que se desarrolle en la obra y dispondrá medidas específicas para los trabajos que impliquen riesgos especiales; contemplará también previsiones para trabajos posteriores.

---

<sup>117</sup> Artículo 4 del RD 1627/1997.

<sup>118</sup> Artículo 5 RD 1627/1997.

<sup>119</sup> Artículo 5.2.a. RD 1627/1997: *“En la elaboración de la memoria habrán de tenerse en cuenta las condiciones del entorno (...) la tipología y características de los materiales y elementos que hayan de utilizarse, determinación del proceso constructivo y orden de ejecución de los trabajos.”*

<sup>120</sup> Artículo 6 RD 1627/1997.

El plan de seguridad y salud<sup>121</sup> se basará en la aplicación del estudio o estudio básico de seguridad y salud analizando, estudiando, desarrollando y complementando las previsiones del mismo, en función del sistema de ejecución de la obra. En el plan el contratista podrá incluir medidas alternativas de prevención justificándolas técnicamente y sin que impliquen una disminución de los niveles de protección ni del presupuesto de gastos.

El plan deberá ser aprobado antes del inicio de la obra por el coordinador o por la dirección facultativa y sus modificaciones por parte del contratista también deberán de ser aprobadas antes de empezar a trabajar con la aplicación de dicha modificaciones.

#### **4.5. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores de las obras de construcción tendrán tres derechos básicos: información<sup>122</sup>, consulta y participación<sup>123</sup>. Los contratistas deberán garantizar que los trabajadores reciben la información adecuada y comprensible sobre las medidas de seguridad y salud. La consulta o participación de los trabajadores o sus representantes se realizará sobre las cuestiones expuestas en el RD 1627/1997 y el contratista entregará a los representantes de los trabajadores una copia del plan de seguridad y salud.

#### **4.6. OBLIGACIONES DE CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y AUTÓNOMOS.**

Los contratistas y subcontratistas estarán obligados a<sup>124</sup>: aplicar los principios generales de prevención durante la ejecución de la obra expuestos en el artículo 15 de la LPRL y en el artículo 10 del RD 1627/1997; cumplir y hacer cumplir a sus empleados el plan de seguridad y salud; cumplir lo establecido por ley, durante la ejecución de obra, sobre la coordinación de actividades empresariales; informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre las medidas de seguridad y salud y atender las instrucciones del coordinador, o de la dirección facultativa en su defecto, sobre seguridad y salud. Serán responsables de la correcta aplicación del plan de seguridad y salud en referencia a las obligaciones de contratistas y subcontratistas o a las obligaciones de los trabajadores autónomos que hayan contratado para la ejecución

---

<sup>121</sup> Artículo 7 RD 1627/1997.

<sup>122</sup> Artículo 15 RD 1627/1997.

<sup>123</sup> Artículo 16 RD 1627/1997.

<sup>124</sup> Artículo 11 RD 1627/1997.

de la obra. Las responsabilidades de los coordinadores, la dirección facultativa y los promotores no absuelven de sus responsabilidades a los contratistas y subcontratistas.

Los trabajadores autónomos estarán obligados a<sup>125</sup>: igual que los contratistas y subcontratistas, aplicar los principios generales de prevención durante la ejecución de la obra expuestos en la LPRL y el RD 1627/1997 y de éste último también las disposiciones mínimas expuestas en su Anexo IV; participar en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido; Utilizar los equipos de protección establecidos en los RD 1215/1997<sup>126</sup> y 773/1997<sup>127</sup>; y por último, atender las indicaciones del coordinador o de la dirección facultativa sobre prevención. Además deberán siempre cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud.

## **5. ESTUDIO DE CASO: LA LADRILLERA MURCIANA S.A.**

Este estudio se ha realizado en base a entrevistas de elaboración propia realizadas a las personas de la empresa que pueden facilitar la información necesaria para el desarrollo de los distintos temas que se querían estudiar de la misma, la organización también ha puesto a mi disposición documentos y materiales útiles para el desarrollo del trabajo.

### **5.1. TRAYECTORIA.**

“Esfuerzo y superación”<sup>128</sup> de este modo se presenta a la empresa La Ladrillera Murciana S.A., comentándose de ella lo siguiente: “Cuarenta años al frente de un proyecto empresarial adaptado a las exigencias del mercado y fieles a su compromiso de máxima satisfacción del cliente, han servido para que consiga situarse entre las grandes empresas de la Región”<sup>129</sup>. La Ladrillera Murciana inicia su andadura en 1923 cuando Juan Antonio Cascales Gil decide dedicarse al negocio artesanal de “las tejeras” de forma individual. El inicio de la actividad es bajo la forma de comerciante, todavía sin personalidad jurídica.

---

<sup>125</sup> Artículo 12 RD 1627/1997.

<sup>126</sup> Establece disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

<sup>127</sup> Establece las disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

<sup>128</sup> Véase: Suplemento comercial del diario LA VERDAD (2008), “ESPECIAL EMPRESAS LÍDERES EN LA REGIÓN DE MURCIA”, LA VERDAD, p. 30.

<sup>129</sup> Véase artículo de LA VERDAD.

A partir de la entrevista de elaboración propia<sup>130</sup> realizada a uno de los actuales accionistas de la empresa, nieto del fundador, así como de la información extraída de la página web de la empresa<sup>131</sup>, he realizado un completo análisis de las siguientes características de “la Ladrillera Murciana”.

### **5.1.1. Historia de la empresa: Los comienzos.**

La información para elaborar esta sección proviene de una entrevista realizada a Juan Antonio Cascelas Romero, nieto de Juan Antonio Cascales Fernández, socio fundador de la Ladrillera Murciana.

Cuando Juan Antonio Cascales se adentró en la producción de cerámica, tendría la edad aproximada de 30 años, por aquel entonces ya tenía hijos con los que empezó a trabajar cuando se fueron haciendo mayores, en un principio la producción se centró en las tejas.

En la entrevista mantenida con Juan Antonio Cascales Romero, nos cuentan que el señor Cascales dejó la empresa durante el tiempo de la Guerra Civil, ya que debido a la situación del país en ese momento no había demanda. Pasada la Guerra se reactivó la producción<sup>132</sup> de forma más continua y en 1940 empezaron a trabajar también en el ladrillo en base a lo que la sociedad exigía y ya con la constitución como empresa se centraron solo en los ladrillos.

El 20 de mayo de 1965 J.A. Cascales solicita el registro de LA LADRILLERA MURCIANA como marca<sup>133</sup>, siendo reconocida como tal el 26 de mayo de 1967 y registrada el 15 de julio de ese mismo año. En 1967 también fue registrada como Sociedad Anónima constituyéndose entonces por dos socios, J.A. Cascales y Antonio Martínez García aunque hasta 1970 el número de socios fue aumentando hasta llegar a seis<sup>134</sup>. Las funciones de gerente en la empresa fueron otorgadas a Antonio Martínez García<sup>135</sup>. Los beneficios que iba obteniendo la empresa se reinvertían en la misma para solventar futuras situaciones de crisis, aunque en 1990 vemos que hubo una

---

<sup>130</sup> Anexo I.

<sup>131</sup> [www.ladrilleramurciana.com](http://www.ladrilleramurciana.com)

<sup>132</sup> Juan Antonio y sus hijos siempre compatibilizaron la actividad empresarial con la agricultura.

<sup>133</sup> Anexo III.

<sup>134</sup> Antonio Martínez García, Joaquín Martínez Pérez, Juan Antonio, Antonio, Ginés y Jesús Cascales Fernández.

<sup>135</sup> En 1989 el Director-Gerente pasó a ser Antonio Cascales Fernández, quién en 1998 pasó sus poderes a su hijo, José Antonio Cascales Antón, que continúa con su cargo de Gerente en la actualidad además de ser el comercial de la empresa.

excepción<sup>136</sup> al pasar las acciones de Juan Antonio Cascales Fernández a sus herederos y estos pedir su parte de beneficios.

### **5.1.2. La producción y los productos.**

La producción de la empresa ha ido evolucionando a lo largo de los años, siendo el año de mayor producción el 2005 y el de menor producción el 2012. En general la empresa ha cambiado mucho y en cuanto a su producción hay que tener en cuenta la mecanización de la misma, ya que antes todo el proceso era manual y ahora ya no.

En cuanto a los productos que se fabrican, cuando en 1967 se refundó la ladrillera como una S.A. dejaron de hacerse tejas centrándose en elaborar solamente ladrillos. En sus comienzos solo se hacían tejas, de hecho, la zona donde se encuentra la empresa es conocida como “las tejas” precisamente por las tejas en las que empezó trabajando su fundador.

En el catálogo de productos que ofertan, se desarrolla la fabricación por un lado de ladrillos tradicionales, y por otro lado el ladrillo “Normacer”, siendo este último su producto estrella, ya que es una marca que ellos han patentado y que ha pasado todas las pruebas de laboratorio para cumplir los requisitos mínimos de calidad.

La característica del ladrillo “Normacer” es básicamente su condición de ladrillo de muro de carga, no solo es medio de cerramiento como el tradicional, así a la hora de construir, por ejemplo, una vivienda, no es necesario levantar antes de las paredes una estructura, evitando de este modo la presencia de columnas que a veces interceden en la planificación del suelo, ya que el mismo ladrillo en sí tiene la resistencia suficiente como para construir una estancia sin necesidad de estructura previa.

A la hora de dar a conocer sus productos, no utilizan medios publicitarios, sino que contrata a personas que comercialicen sus productos. La persona que tiene la función de comercial en la empresa se encarga de hacer un estudio por zonas de posibles clientes haciéndose un listado y va a visitarlos personalmente para presentarles su catálogo de productos.

---

<sup>136</sup> Anexo IV.

Al mismo tiempo, para promocionar algunos de los artículos que realizan como por ejemplo los ladrillos del tipo “Normacer”, en los palés donde se transportan los mismos, en lugar de llevar impreso el nombre de la empresa, llevan la marca patentada.

### **5.1.3. El capital social y su evolución.**

Al principio de la actividad había hasta seis socios<sup>137</sup> que en 1970 contaban con un capital social de 4.250.000 pesetas (25.500 €), a lo largo del tiempo, tanto el capital social como el número de socios ha ido cambiado.

El primer cambio de número de socios fue en 1972, cuando Joaquín Martínez Pérez vendió su accionariado al resto de socios, repartiéndoselo a partes iguales<sup>138</sup>; con la muerte de Juan Antonio Cascales Fernández en 1985, su mujer pasó a ser titular de todas sus acciones de la empresa (17'5%)<sup>139</sup> repartiéndolas en 1995 con sus hijos<sup>140</sup> a partes iguales (3'5% cada uno) todos ellos vendieron sus acciones en 2002 a los demás socios; En 1992 falleció Antonio Martínez García pasando la mitad de sus acciones a su viuda<sup>141</sup> (15%) y la otra mitad repartida a partes iguales a cada uno de sus hijos<sup>142</sup> (7'5% cada uno), acciones que vendieron en el año 2000 al resto de socios. Al quedar tres de los hermanos Cascales Fernández, uno de ellos, Jesús vendió a sus hermanos su parte de la empresa y de los hijos de Ginés solo uno siguió con el negocio familiar<sup>143</sup> y en el caso de Antonio pasó lo mismo<sup>144</sup>, con lo que la empresa volvió a ser en su totalidad de la familia Cascales.

La empresa contaba en 1994 con un capital social de 72.000 €<sup>145</sup>, cantidad que se vio aumentada en 1999, por aprobación en junta general, hasta alcanzar la cifra de 360.000 €<sup>146</sup>.

En la actualidad, dispone de un capital social de 210.000 € y con un total de cuatro socios que comparten a partes iguales el capital social, dos de ellos nombrados

---

<sup>137</sup> Antonio Martínez García (30%), Joaquín Martínez Pérez (20%), y los hermanos Cascales Fernández, que se repartían el 50% a partes iguales (12'5% cada uno).

<sup>138</sup> Anexo V.

<sup>139</sup> Faustina Rocamora Davo.

<sup>140</sup> Josefa del Pilar, Faustina, Juan Antonio y María Cascales Rocamora.

<sup>141</sup> Ana Escribano Belmonte.

<sup>142</sup> Ana Guadalupe y Jorge Antonio Martínez Escribano.

<sup>143</sup> Juan Antonio Cascales Romero dueño actualmente del 25% del accionariado de la empresa.

<sup>144</sup> Jose Antonio Cascales Antón, actual gerente de la empresa y poseedor del 25% del capital social.

<sup>145</sup> Según se expone en el artículo 5 de los estatutos de la empresa.

<sup>146</sup> Anexo VI.

anteriormente, son primos, y los otros dos accionistas<sup>147</sup> son externos a la familia a los que les interesó el negocio e invirtieron en él.

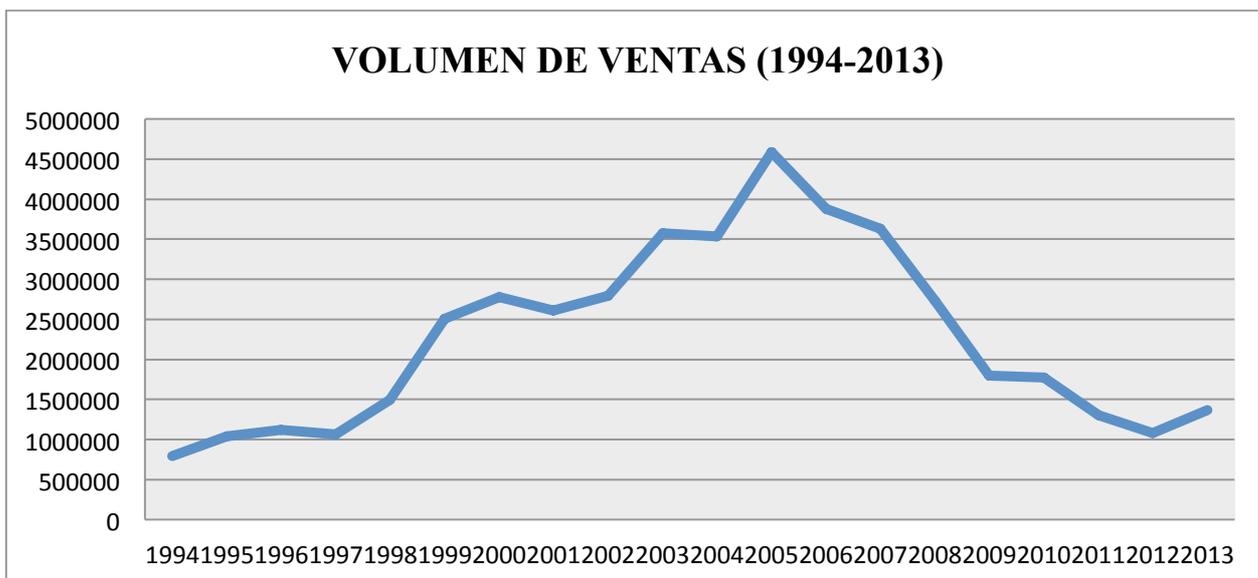
#### 5.1.4. Ventas, mercados y fijación de precios actualmente.

Previamente a las ventas se lleva el aprovisionamiento, que se lleva a cabo a partir de pedir precio a los distintos proveedores, la decisión de a quién comprar las materias primas necesarias se lleva a cabo en junta del equipo de dirección de la empresa.

Debido a la implantación del sistema de calidad tienen un control de pedidos y una cartera de proveedores suministradores de materia prima muy exhaustiva, y es que para que el producto que fabrican cumpla con los requisitos mínimos de calidad, la materia prima con la que los fabrican también debe cumplir con unos requisitos mínimos.

Posteriormente se realizan las ventas, que se desarrollan mediante la visita del comercial a los clientes, convirtiéndose su trabajo en una lucha diaria tal y como están las cosas, económicamente hablando, y estudiando con mucho detenimiento los precios que vas a ofrecer a los clientes, desde la empresa nos facilitan la evolución en el volumen de ventas desde el año 1994 hasta el 2013, no podemos acceder a datos más históricos porque no están informatizados.

Tabla 1



Fuente: Elaboración propia a partir del listado de ventas mensuales de la Ladrillera Murciana S.A.

<sup>147</sup> Luis Gea Lozano y Pedro Boj.

Los mercados en los que la empresa participa y compite son sobre todo a nivel nacional, principalmente en la Región de Murcia y las comunidades autónomas limítrofes, Andalucía, Comunidad Valenciana y Castilla La Mancha, debido principalmente al encarecimiento del precio del transporte. Aun así los directivos de esta sociedad, se han planteado en alguna ocasión trasladar la producción a otros países, en una de esas ocasiones se trasladaron a Guinea, pero debido a la inestabilidad política del lugar y a la gran inversión que se debía hacer sin saber qué resultados obtendrían, no llevaron a cabo la externalización de la producción. También hay que tener en cuenta, según nos dicen desde la dirección de la compañía, que el producto con el que comercializan tiene una valoración baja y que la industria cerámica conlleva muchísima inversión para llevar a cabo su producción. En conclusión, se sopesó la probabilidad pero llegaron a la resolución de que la idea no era viable en estos momentos de crisis por los que pasamos. La fijación de precios de los productos con los que se comercializa se decide teniendo en cuenta principalmente el costo de producción, ya que se persigue tener unos beneficios mínimos. Por ejemplo, hay que valorar condiciones tales como ver qué cuesta producir una tonelada de barro cocido, y a partir de ahí en base al peso del ladrillo se decide al precio de la cantidad que se demande por parte del cliente.

#### **5.1.5. Los trabajadores y la familiaridad de le empresa.**

La empresa cuenta en la actualidad con 18 trabajadores, estando todos con una relación contractual indefinida, ya que desde dentro de la organización se pone mucho empeño en la formación de los mismos desarrollando una cultura empresarial de formación constante, y es primordial no perder el capital humano de la sociedad.

La relación entre los obreros y los propietarios es muy estrecha, y esto se demuestra a lo largo de la historia de la empresa, los trabajadores han tenido que soportar liquidez de la empresa y haber estado sin recibir sus salarios para que ésta pudiera seguir adelante.

El carácter familiar de la Ladrillera Murciana es palpable en su plantilla, y es que a pesar de que los hijos e hijas de los accionistas actuales no han seguido con la actividad cerámica que caracterizaba a la familia, dentro de los operarios encontramos trabajando a padres e hijos y a hermanos.

### **5.1.6. Políticas de Calidad y Medio Ambiente<sup>148</sup>.**

La política de calidad es el centro en torno al que gira la Ladrillera Murciana son sus clientes y el poder ofrecerles un producto de calidad, ya que valoran su fidelidad y son conscientes de que sin ellos no habrían llegado donde están.

Así, se esfuerzan en todos los ámbitos de la organización para que sus productos cumplan tanto con los requisitos legales como con los contractuales con los clientes, del mismo modo se esfuerzan para erradicar errores y para conseguir una mayor efectividad y eficiencia interna.

Reflejo de todo lo dicho anteriormente, es la adquisición por parte de la empresa en 2002 del certificado del Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001:2000, con el que garantizan su profesionalidad.

En cuanto a la política de Medio Ambiente, la organización realiza las labores necesarias para cumplir con los límites legales establecidos en el ámbito de la contaminación a lo largo del proceso productivo, para que ésta sea reducida, vemos que afectada por el protocolo de Kyoto, controla las emisiones de CO<sub>2</sub>.

Se han llevado a cabo proyectos para reducir la emisión de gases a la atmósfera, como por ejemplo, cambiar el tipo de combustible que se gasta, ahora para el secado del ladrillo se usa la biomasa.

Tiene también la autorización como Actividad Potencialmente Contaminadora de la Atmósfera, expedida por la Consejería de Medio Ambiente de la Región de Murcia.

### **5.1.7. Para alcanzar el éxito...**

Para terminar el estudio de la Ladrillera Murciana pedimos a Juan Antonio Cascales Romero, accionista de la empresa y nieto del fundador de la misma, que nos cuente cuál considera que es la clave del éxito, nos comenta lo siguiente:

“Es un producto que se utiliza y es necesario, los negocios siempre los tienes para obtener un beneficio, se han pasado momentos malos... pero ves que te has metido en un negocio y tienes para adelante luchando... y hay momentos buenos”, “El que sigamos

---

<sup>148</sup> Información documentada en la página web de la empresa [www.ladrilleramurciana.com](http://www.ladrilleramurciana.com)

adelante y estemos ahí todavía... La constancia, esa creo que es la clave para que un negocio vaya hacia delante y subsista”<sup>149</sup>

En cuanto a planes de futuro, nos dice Juan Antonio, que como lo único que pueden perseguir ahora es que la empresa subsista, y si lo consiguen ya se plantearán planes de futuro.

## **5.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA.**

En la Ladrillera Murciana la persona designada actualmente para encargarse de que la prevención de riesgos laborales es Francisco Buitrago Clemente. Para conocer mejor su función y como desempeña su trabajo, nos ha contestado a las preguntas de una entrevista de elaboración propia<sup>150</sup>.

### **5.2.1. Primeros pasos y formación.**

La razón por la que Francisco empezó en 2000 a desempeñar su actual función en la empresa fue algo totalmente fortuito, y es que fue debido a un accidente fuera de su horario laboral, antes de eso él ya trabajaba en la ladrillera. Al sufrir este incidente le dieron la invalidez y al no poder seguir desempeñando su puesto de trabajo, Juan Antonio le ofreció quedarse en la oficina y que se hiciera cargo de las tareas de prevención, y él aceptó el cargo.

A partir de ese momento es el encargado de recibir los cursos necesarios de la mutua con la que trabajan e impartírselos a sus compañeros, así como de entregarles los medios preventivos, tanto individuales como generales, y de que cada trabajador tenga una ficha de su puesto de trabajo donde vayan apuntando los recursos que la empresa les facilita.

La formación que Francisco ha recibido para poder hacer este trabajo es formación continua, ya que como él nos cuenta, antes de empezar en esto, no tenía ni experiencia ni conocimientos para poder hacer frente a las exigencias de su actual puesto de trabajo.

La labor que hace Francisco en la empresa es llevada a cabo con satisfacción, ya que aunque nos dice que a veces es una labor complicada, al ser una empresa pequeña tiene

---

<sup>149</sup> Fragmentos del Anexo I.

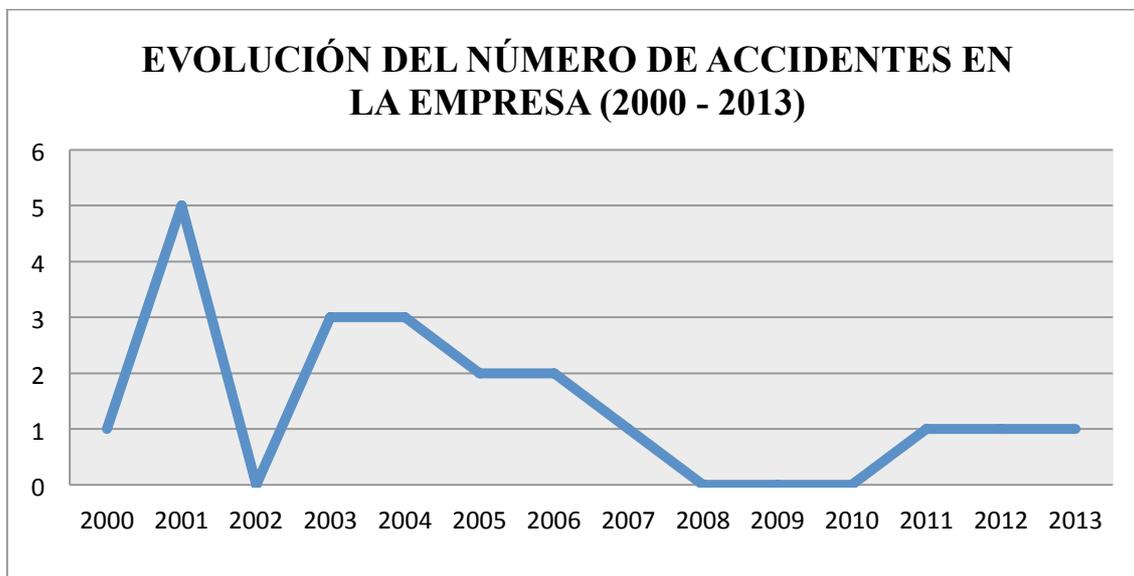
<sup>150</sup> Anexo II.

la ventaja de poder contratar una empresa externa<sup>151</sup> que se encarga de las labores más costosas y revisan que el trabajo de prevención que se lleva a cabo en la compañía sea el apropiado, así la mutua realiza las tareas de gestión necesarias y se mantiene en contacto permanente con el encargado de prevención en la empresa, facilitándole lo necesario para que sus trabajadores y directivos adquieran unos conocimientos adecuados de seguridad y salud. Además por su experiencia personal, se siente bien supervisando lo necesario para evitar que a sus compañeros les ocurra algo parecido a lo que lo ocurrió a él.

### 5.2.2. Evolución de la seguridad en la empresa.

Antes de que se implantara la prevención de riesgos en la empresa, me cuentan que la siniestralidad era mayor, nos facilitan el acceso a los partes de baja desde el año 2000 hasta la actualidad, y se puede ver cómo, a pesar de que los accidentes nunca han sido graves, el número de estos es menor en los últimos años. He confeccionado un gráfico donde resumo la evolución del número de accidentes (Tabla 2), cabe destacar que no se produjo ningún accidente grave ni ningún fallecimiento.

Tabla 2



Fuente: Elaboración propia en base a los partes de baja facilitados por la empresa.

Como ya se ha comentado antes, tienen una empresa contratada<sup>152</sup> que comprueba que todo está correcto, cuando compran maquinaria nueva, ya viene con el certificado de

<sup>151</sup> Mutua Unimat.

<sup>152</sup> Los gastos de contratar a la mutua pueden suponer en torno a los 3.000 o 5.000 euros al año.

que cumple la normativa de seguridad, y con las máquinas antiguas lo que hacen es actualizarlas en base a lo que estima oportuno la persona que va de la mutua, con el fin de que se cumpla con la normativa. Todo esto se hace igualmente con los equipos de protección con los que cuentan los trabajadores para realizar su trabajo.

En cuanto a la disminución de la siniestralidad debido a la implantación de los cambios señalados, esta reducción ha sido posible gracias a más de un factor, es decir, no solo ha afectado el hecho de que se hayan implantado en maquinaria y equipos las medidas correctoras, sino que además la actitud de los trabajadores también lo ha hecho posible, y es que como nos dice Francisco, *“La gente se va mentalizando en ese sentido”*<sup>153</sup>, la formación actual es mucho más completa y las personas que trabajan en la empresa son más jóvenes, y como tal, no hacen las cosas sin pensar en las consecuencias. Los encargados de velar por su seguridad son ellos mismos, pero también sus superiores, y éstos se encargan de que sean conscientes de los riesgos que supone hacer una cosa sin saber hacerla y sin preguntar antes. En la empresa es fundamental la implantación de medidas de seguridad porque el riesgo, sea cual sea el puesto de trabajo, siempre está presente.

Una vez al año se hacen reconocimientos médicos a los trabajadores, además los transportistas dos veces al año tienen que realizar las pruebas oportunas para recibir el CAP<sup>154</sup>. También cuentan con la realización de simulacros temporalmente.

En lo referente a los nuevos riesgos que pueden aparecer en el desarrollo de la actividad, éstos se dan siempre que innovas, es decir, si cambias a una maquinaria nueva que cambie las técnicas de trabajo pueden surgir nuevos riesgos, pero de otra forma, en un principio, no.

### **5.2.3. Trabajadores y Prevención de Riesgos Laborales.**

La empresa se encarga de que todas las medidas preventivas lleguen a todos, también de que todo lo necesario esté debidamente señalizado y de que los medios y materiales que se necesitan para acatar esas señalizaciones se encuentren al alcance de todos, así como de supervisar su trabajo, teniendo en cuenta de que no se llega al objetivo si los

---

<sup>153</sup> Fragmento del Anexo II.

<sup>154</sup> Certificado de Aptitud para conductores Profesionales.

trabajadores no aplican correctamente los instrumentos preventivos que se ponen a su disposición.

En el caso de La Ladrillera Murciana, en general, los empleados lo hacen todo correctamente y valoran los medios que la empresa les facilita, aplicándose de manera adecuada la prevención de riesgos en la empresa.

Cabe señalar que la prevención no solo se aplica a los trabajadores de producción, y es que también se lleva a cabo en los empleados de la oficina, de esta manera, cuando éstos van a la zona de fabricación o de carga y descarga deben ir claramente señalizados, y si dentro de las oficinas realizan algún trabajo físico, lo realizarán teniendo en cuenta la posición correcta y que los materiales utilizados sean los adecuados.

Como podemos ver, las medidas preventivas y de formación van dirigidas a todos los puestos de trabajo y a todos los trabajadores, para contar también con una plantilla polivalente, distinguiendo entre las labores de oficina y de producción.

#### **5.2.4. El actual Plan de Prevención.**

Como ya se ha dicho antes, al tratarse de una empresa pequeña, el Plan de Prevención está desarrollado por un Servicio de Prevención Ajeno. Dicho plan se hace en base a lo que se define en la ley 52/2003 como “Plan de Prevención de Riesgos Laborales”, y aplicando unos principios preventivos en la gestión empresarial, formando y responsabilizando a las personas necesarias y facilitándoles recursos para poder cumplir con las actividades preventivas, se pretende integrar a la empresa en la prevención con el fin de crear una cultura preventiva en la organización de manera que se pueda materializar lo expuesto en el plan.

El Plan de Prevención se basará en los siguientes principios: *“1. Definición por la dirección de la empresa de una política de Prevención con la que se sienta identificada toda la organización; 2. Designación de la estructura organizativa en materia de Prevención de la empresa, estructuración de los recursos preventivos propios y coordinación con los recursos técnicos externos; 3. Asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos de la empresa; 4. Asignación de recursos para*

*las actividades preventivas; 5. Establecimiento de procedimientos de gestión de la prevención de la empresa.*”<sup>155</sup>

Una vez expuestos los principios básicos del plan, se hace un estudio de la zona de fabricación, empezando por la zona de molienda hasta llegar al almacenamiento de palets y ladrillos, de esta manera se puede ver la zona de producción de manera organizada.

Se desarrolla a continuación la Política de Prevención que estará basada en: la seguridad y salud de los trabajadores será uno de los objetivos principales y como tal se hará todo lo posible para disminuir el riesgo de accidentes o enfermedades profesionales cumpliendo la legislación vigente y mejorando las condiciones de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y las medidas de protección colectivas tendrán prioridad frente a las individuales. Los trabajadores y sus representantes deberán ser informados sobre las medidas preventivas vigentes y participarán activamente en las cuestiones que afecten a su seguridad y salud. En cuanto a los factores psicosociales, la organización velará por un buen clima social en la empresa.

En cuanto a las medidas de emergencia, se desarrolla la forma adecuada de actuación frente a diversas situaciones como pueden ser un accidente o un incendio, en cualquier caso siempre se debe avisar al jefe de emergencias designado por la empresa, atender al herido, avisar a las ayudas externas necesarias, trasladarlo a un centro sanitario, avisar a sus familiares y redactar el informe del accidente, en ese orden.

En el caso de evacuación, se fija un lugar determinado de concentración<sup>156</sup>, siendo el responsable de nuevo el jefe de emergencias, se comprueba que no quede nadie en el interior, se avisará a las ayudas externas, desconexión de las instalaciones generales de la empresa y redactar el informe de las causas, todo lo anterior irá destinado a todo el personal de la empresa, que deberán de seguir todas las instrucciones.

Dentro del plan también podemos encontrar los teléfonos de emergencia y los consejos a seguir en cuanto al trato con el accidentado, en base al tipo de incidente, para que éste mantenga la calma, y por último expone la manera correcta de manejar un extintor.

---

<sup>155</sup> Fragmento del Plan de Prevención de la empresa.

<sup>156</sup> En este caso sería la explanada frente a las oficinas.

Tras hacer un estudio preventivo de la empresa en general, pasa a desarrollar las fichas de seguridad de los distintos puestos de trabajo haciendo una distinción entre el personal administrativo y el que se encuentra en la zona de producción, centrándose en cada puesto de trabajo productivo, de todos estos puestos de trabajo se tiene en cuenta no solo la maquinaria y accesorios sino también a los trabajadores.

Otro punto importante es asignar funciones y responsabilidades, distinguiéndose para ello cuatro grupo de interés:

Por un lado la Dirección, que deberá llevar a cabo la implantación del Plan de Prevención utilizando los recursos que posee para ayudar a que la implantación sea efectiva y perdure, controlando en todo momento la situación de las acciones preventivas que se están llevando a cabo, y las que quedan pendientes.

Por otro lado está el Coordinador de prevención de la empresa, que como ya se ha dicho, en este caso es Francisco Buitrago, es quien dirige la acción preventiva sirviendo de nexo de unión entre la plantilla de trabajadores y la dirección, haciendo llegar cualquier información de una de las partes a la otra. También es el encargado de tratar con el Servicio de Prevención Ajeno y aunque según el Plan de Prevención, las funciones que se le encomienden serán en función a su nivel de cualificación, en la empresa, he podido comprobar que en lugar de aplicar este principio lo que se ha hecho ha sido más bien formar al coordinador en función de las actuaciones que debería llevar a cabo.

El coordinador deberá consultar con la dirección las acciones que queden fuera de sus facultades de decisión y será el responsable de: cumplimentar los documentos de Planificación de Acción Preventiva; investigará los incidentes ocurridos en la empresa; definirá un plan de formación contando con el servicio de prevención ajeno estando coordinado con éste para velar con la salud de los trabajadores: hará llegar a los trabajadores toda la información referente a la seguridad y salud de sus puestos de trabajo; vigilará que los equipos de protección individual están actualizados y adaptados a las necesidades de los trabajadores; hará efectivas las revisiones necesarias de las instalaciones y velará por el correcto uso de la maquinaria y equipos de trabajo; tendrá a disposición un listado de productos tóxicos o peligrosos; coordinará la acción empresarial con la de los trabajadores, y por último, registrará la siniestralidad de la empresa.

Otro grupo con el que se cuenta en la empresa es el de los delegados de prevención, sus funciones vienen definidas en el artículo 36 de la ley 31/1995, teniendo los siguientes derechos y obligaciones: colaborarán con la dirección de la empresa para mejorar la prevención de la misma, siendo consultados por el empresario sobre cualquier decisión relativa a su cargo; fomentarán la cooperación de los trabajadores y vigilarán que se cumpla la normativa preventiva. Por otro lado, podrán: acompañar a los profesionales de prevención en sus visitas e inspecciones a la empresa pudiendo dar su opinión al respecto; acceder a la documentación necesaria para llevar a cabo su labor respetando el principio de confidencialidad; ser informado en todo momento de los accidentes ocurridos en la empresa; tendrá acceso a la información que el empresario reciba en relación a la prevención de la empresa; visitar cualquier zona de trabajo para cerciorarse de que se aplica la normativa vigente de seguridad y salud, y por último, pedir el cese de la actividad cuando se presente riesgo grave e inminente.

En cuanto a los trabajadores, el grupo esencial para la correcta aplicación de la prevención de riesgos laborales, su responsabilidad se basa en cumplir las medidas preventivas siguiendo las instrucciones que les lleguen desde sus superiores haciendo un correcto uso de los medios y equipos que se ponen a su disposición, y velando así por su seguridad y la de los demás trabajadores. Cuando llega un nuevo trabajador a la empresa, ésta debe encargarse de hacer un plan de acogida al nuevo empleado, entregándole la información y medios necesarios para desempeñar con seguridad su puesto de trabajo, además éste también se someterá a una revisión médica inicial para velar también por la salud de sus compañeros.

A continuación se desarrolla el punto más importante del Plan de Prevención, los procedimientos básicos para su implantación. Una vez leído y comprendido el plan y expuestas las necesidades de cada puesto, se decide quién debe desempeñar cada función en base a las cualidades del personal y a las exigencias del puesto, para así cumplir con las expectativas preventivas y sobre todo para, como bien se ha dicho antes, guardar la seguridad y salud de los trabajadores.

## **6. CONCLUSIONES.**

Habiendo llegado a su fin el desarrollo de mi trabajo, la conclusión principal que saco de toda la información utilizada, es que la prevención de riesgos laborales en España ha evolucionado mucho a lo largo de los años, haciendo un distinción entre mujeres y

hombres y dando importancia a los niños y a una enseñanza básica para ellos, al mismo tiempo que cada puesto de trabajo se ha ido adecuando a la persona que lo desempeña. El estudio de caso también avala mi conclusión. Este avance se ha dado de igual modo en la sociedad, ya que en la actualidad se valora mucho más la seguridad y salud en el trabajo que en tiempos anteriores.

Para el desarrollo del trabajo he realizado en primer lugar un análisis de donde utilizo legislación y bibliografía especializada para reflejar los cambios en la prevención de riesgos laborales en España. Donde mejor puede ir reflejada la situación y derechos de los trabajadores tanto actuales como a lo largo de la historia, es en la propia ley, a partir de ahí me centré en este tipo de metodología, lo que me ha ayudado a defenderme a la hora de buscar en la legislación, ya que me parece la fuente más pura en este campo y la más fiable, al no estar influida por el pensamiento o punto de vista de ningún autor. Ha sido una búsqueda directa sobre la ley, y a eso se debe la rigurosidad de los pies de página a lo largo del trabajo y de la bibliografía referente a la misma.

En cuanto a la bibliografía he podido acceder a ella a través de documentos impresos, y de diversas páginas webs.

La parte de investigación de la Ladrillera Murciana ha sido la más enriquecedora, ya que el trabajo de campo ha sido en su totalidad de elaboración propia y además teniendo en cuenta mi experiencia personal es cercana a la empresa familiar, ha sido muy gratificante haber podido acercarme a la historia de la PYME que he estudiado, y sobre todo, por la parte de prevención, ya que el encargado de esta sección vio su vida truncada precisamente por un accidente, que aunque no se considera como accidente laboral al no haber sucedido en horario de trabajo, para él fue un punto de inflexión en su vida, y por ello lucha día a día por velar por la seguridad y salud de sus compañeros, para que ellos no pasen por lo mismo.

Además teniendo en cuenta que es una empresa familiar, todos los trabajadores están muy unidos y sus intereses en relación a la empresa siguen una misma dirección.

Todo lo anterior me ha hecho ver que por lo menos en este caso, la seguridad y salud laboral puede no aplicarse solo con el fin de cumplir la ley, sino porque hay un convencimiento y una solidaridad muy importante en cada uno de los trabajadores, en primer lugar por el encargado de llevar a cabo la seguridad en la empresa.

Mi costumbre y cercanía personal al mundo de la pequeña empresa y la empresa familiar he hecho que la realización del trabajo me haya enriquecido y lo he podido ver desde una perspectiva mucho más profunda, no solo centrándome en la empresa, sino también en las personas que hay en ella y que han hecho posible el desarrollo de una historia tan importante y significativa. He ido más allá centrándome, no solo en la empresa de hoy en día, sino también en sus comienzos, he podido hablar con uno de sus fundadores y en cada palabra me ha transmitido su amor por esta idea de negocio que vivió desde mucho antes de su fundación como empresa.

## **7. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES.**

CALAMA RODRIGUEZ, J.M. (2000) “Un nuevo concepto de la prevención de riesgos laborales en la construcción”. En: AAVV. *La Prevención y Seguridad de Riesgos Laborales en la Construcción*. Universidad de Sevilla. Imprime: Pedro Cid, S.A., p. 13-53.

MOLINA BENITO, J.A. (2006) “El siglo XX”. En: *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España*, Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, ISBN 84-689-8477-9. p. 117-157.

MOLINA BENITO, J.A. (2006) “La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. En: *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España*, Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, ISBN 84-689-8477-9. p. 161-170.

MOLINA BENITO, J.A. (2006) “Ya, el siglo XXI”. En: *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España*, Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, ISBN 84-689-8477-9. p. 175-177.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2007). *Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona: Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Bellaterra.

LA VERDAD (2008), “Especial empresas líderes en la Región de Murcia”, *LA VERDAD*, p. 30.

UNIMAT PREVENCIÓN (2013). *Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Ladrillera Murciana, S.A.*

## LEGISLACIÓN CONSULTADA:

Código de Trabajo, de 1926. Gaceta de Madrid, 1 de septiembre de 1926, nº 244, p. 1301.

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, nº 311.1, p. 29315.

Decreto 1036/1959, de 10 de junio de 1959, por el que se reorganizan los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado, 22 de junio de 1959, nº 148, p. 8873.

Ley Benot, de 24 de Julio de 1873, que regula las condiciones laborales de los trabajadores menores. Gaceta de Madrid, 28 de julio de 1873, nº 209, p.1193.

Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900. Gaceta de Madrid, 31 de enero de 1900, nº 31, p. 363.

Ley, de 13 de marzo de 1900, que regula las condiciones de trabajo de mujeres y menores. Gaceta de Madrid, 14 de marzo de 1900, nº 73, p. 875.

Ley, de 10 de enero de 1922, de los accidentes de trabajo, la responsabilidad en materia de accidentes de trabajo y de las indemnizaciones. Gaceta de Madrid, 11 de enero de 1922, nº 12, p. 177.

Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1980, nº 84, p. 5799.

Ley 14/1986, de 26 de abril de 1986, General de Sanidad. Boletín Oficial del Estado, 29 de abril de 1986, nº102, p. 15207.

Ley 8/1988, de 7 de abril de 1988, sobre infracciones y sanciones de orden social. Boletín Oficial del Estado, 15 de abril de 1988, nº 91, p. 11427.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre de 2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, 13 de diciembre de 2003, nº 298, p. 44408.

Orden, de 31 de enero de 1940, para aprobar el Reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial de Estado, 3 de febrero de 1940, nº 34, p. 914.

Orden Ministerial, de 9 de Marzo de 1971, por lo que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, 11 de marzo de 1971, nº 60, p. 4017.

Reglamento, de 13 de noviembre de 1900, para la aplicación de la ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños. Gaceta de Madrid, 16 de noviembre de 1900, nº 320, p. 574.

Reglamento, de 25 de agosto de 1931, para la aplicación a la agricultura de la ley de accidentes de trabajo. Gaceta de Madrid, 30 de agosto de 1931, nº 242, p. 1509.

Real Decreto fundador de la Comisión de Reformas Sociales, de 5 de diciembre de 1883. Gaceta de Madrid, 10 de diciembre de 1883, nº 344, p. 762.

Real decreto, de 23 de abril de 1903, para la creación del Instituto de reformas Sociales. Gaceta de Madrid, 30 de abril de 1903, nº 120, p. 371.

Real Decreto, de 15 de agosto de 1903, que aprueba el Reglamento del Instituto de Reformas sociales. Gaceta de Madrid, 18 de agosto de 1903, nº 230, p. 1970.

Real Decreto, de 24 de noviembre de 1904, que modifica el Reglamento del Instituto de Reformas Sociales. Gaceta de Madrid, 25 de noviembre de 1904, nº 328, p. 655.

Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre de 1985, que aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención de los mismos. Boletín Oficial del Estado, 11 de diciembre de 1985, nº 296, p. 39103.

Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre de 1992, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado, 28 de diciembre de 1992, nº 311, p. 44120.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, 25 de octubre de 1997, nº 256, p. 30876.

Real Decreto 689/2005, de 10 de junio de 2005, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de trabajo y seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 23 de junio de 2005, nº 149, p. 21857.

#### PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

[www.cgrict.com](http://www.cgrict.com)

[www.ine.es](http://www.ine.es)

[www.laladrillermurciana.com](http://www.laladrillermurciana.com)

[www.laverdad.es](http://www.laverdad.es)

[www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)

[www.uned.es](http://www.uned.es)

[www.unimat.es](http://www.unimat.es)

#### FUENTES DOCUMENTALES DEL ARCHIVO PRIVADO DE LA EMPRESA:

Documentos fotográficos privados de la familia Cascales.

Documentos notariales privados de ampliaciones de capital.

Documentos privados de juntas de accionistas de la empresa.

Documentos privados de venta de accionariado de la empresa.

Registro de la ladrillera murciana S.A. como marca.

## 8. ANEXOS.

### ANEXO I. ENTREVISTA A JUAN ANTONIO CASCALES ROMERO.

**ALBA:** ¿Cuándo y quién fundó la empresa?

**JUAN ANTONIO:** La empresa la fundó Juan Antonio Cascales Gil, que sería... en el 1923.

**A:** ¿Qué edad tendría?

**J.A:** Pues tendría... él era mi abuelo, pero mi padre aún no había nacido, porque él empezó a hacer tejas ya con sus hijos, las primera imágenes que hay allí está con mis tíos... que entonces eran críos, mi padre no habría nacido, porque de los hermanos es de los pequeños... tendría unos 30 años... más o menos... y claro, estaba ya casado.

**A:** ¿Y, había más socios?

**J.A:** No, era él solo.

**A:** El capital para formar la empresa, ¿De dónde salió?

**J.A:** Qué va, antes no era cuestión de capital, ni ibas al banco, no funcionaban todavía, era lo que cada uno tenía.

**A:** Vale... y, evidentemente forma jurídica por aquel entonces no tenía, pero cuando se fundó como empresa en 1967, ¿Qué forma jurídica adquirió?

**J.A:** Era una Sociedad Anónima, antes en 1923 estaba simplemente a nombre de Juan Antonio Cascales Gil, pero no como empresa... el capital social y todo eso se constituye a partir del 67, ya se le da forma como empresa legalmente hablando, los socios tienen su accionariado... además entonces se asociaron dos socios más.

**A:** En cuanto a la estructura de poder de las acciones, ¿cuál es el reparto de acciones en la actualidad, y cuál era en un principio?

**J.A:** En la actualidad hay cuatro socios que se reparten las acciones al 25% cada uno. En el 67 cuando se fundó había... hasta siete socios, y ya luego ha habido compra venta de accionariado, ha habido bastantes escrituras de ampliación y reducción de capital social...

**A:** Y todo eso, ¿Podría verlo? O fotocopiarlo...

**J.A:** Si, todo eso está en la oficina.

**A:** ¿Y copia de la escritura original tiene?

**J.A:** Si claro, tengo yo allí en el despacho la original, la podrías fotocopiar si quieres.

**A:** Y hablando un poco más de historia, aunque aún no estuviera fundada legalmente como empresa, ¿Cómo vivió la empresa por ejemplo la guerra civil, la transición democrática, le afectó en algo, alguna anécdota que te contará tu padre o tu abuelo...?

**J.A:** Mi padre siempre ha contado historias de esas, pero ahora mismo está en una situación muy delicada de Alzheimer muy avanzado y ya no puede, pero antes si que siempre contaba cosas... él la situación...mi abuelo sí que fue a la guerra, pero se vino, mi padre no, porque él es de 1931 y él y sus hermanos eran críos entonces... durante el tiempo que mi abuelo no estuvo, la empresa no siguió produciendo, además que la producción que se tenía que hacer antes no era la de ahora, antes llegabas y decías: "hazme cuarenta tejas", y ya está, se hacían y ya está, tengo también una tarifa de precios por allí de aquella época, la tengo enmarcada, que también la puedes ver.

Y ya te digo, que antes la producción no era igual, que allí llegabas y te hacías un puñado de tejas y ya está... y así anécdotas... ellos empezaron a fabricar bien, bien hacia el 1940, ya una producción más continua, que también hay fotos que se ve la gente trabajando, la gente de la zona iba a trabajar allí, que ya empezaron también con los ladrillos, porque al principio cuando empezó mi abuelo solo, eran tejas lo que hacía. Y anécdotas, es que ahora mismo, cuando veamos las fotos pues a lo mejor sí que puedo contarte algo, pero vamos hay fotos de mi padre de pequeño, que aunque mi abuelo estuviera con las tejas, cuando mi padre y sus hermanos eran críos, ellos estaban con el ganado, el tema de agricultura y todo eso...

**A:** Y bueno, ¿El negocio entonces pasó de tu abuelo a tu padre y a tus tíos?

**J.A:** La ladrillera era de mi abuelo, y constituyó la sociedad con otros dos socios, Antonio Martínez, de Zeneta, era uno de ellos.

Pero entonces sí que pasó a mi padre y a mi tío, en vez de seguir mi abuelo siguieron ellos, que la empresa era familiar, y después llegó el punto en que uno de los socios vendió participaciones, las compraron, y el otro socio que quedaba falleció y sus hermanos se quedaron con las acciones, y al final volvió toda la ladrillera a nuestra familia, que compramos las acciones de todos.

**A:** Entonces ahora mismo, ¿Qué accionistas hay en la empresa?

**J.A:** Ahora mismo estoy yo, hay un primo mío, y dos más que ya no son de la familia, simplemente accionistas que les interesó el negocio y han invertido en esto.

**A:** ¿Cuál dirías que ha sido el desarrollo de la empresa en los últimos treinta años?

**J.A:** Bueno la empresa ha evolucionado mucho, desde los trabajadores o todo en general, tenemos trabajadores por ejemplo, Manolo es el más antiguo, que empezó allí de crío...

Y la evolución, pues bueno, antes el ladrillo se trabajaba manualmente, todo pasaba por las manos, y ahora va todo mecanizado, con una cadena de producción, toda la maquinaria, la política de calidad... todas las características de la producción han evolucionado porque el mercado te lo demanda, y si no lo haces así no puedes competir con otras empresas.

**A:** ¿Y cuándo se pasó de hacer tejas a hacer ladrillo? Porque ahora solo hacéis ladrillos, ¿no?

**J.A:** Si, eso cuando se fundó la ladrillera, ya no se hicieron más tejas, a partir del 67 ya no se tocaron las tejas, pero antes de esa fecha se hacía teja y ladrillo, por eso a aquella zona le dicen "las tejas", aquel barrio digamos que es conocido como "las tejas".

**A:** ¿Hasta qué punto la empresa sigue siendo familiar?

**J.A:** De los accionistas que somos ahora, por ejemplo, ni mis hijas ni los hijos de mi primo trabajan allí...

**A:** ¿La dirección de la empresa es interna o externa a la familia?

**J.A:** De directivos estamos mi primo y yo, el consejo de administración está formado por los cuatro socios, el presidente, el secretario y dos vocales.

**A:** ¿Cuál es la política interna de personal que sigue la empresa?

**J.A:** LA relación con los trabajadores es muy buena, y muy cercana, de hecho ha habido épocas en las que los trabajadores han soportado liquidez de la empresa, estar ellos sin cobrar para que la empresa siguiera, por ejemplo en la crisis del 92, que fue cuando empezamos nosotros allí, se tuvo que hacer un plan de actuación, cuando se hicieron los secaderos y el horno a través de una subvención del instituto de fomento y entonces se hizo allí una inversión grande y se reformó la empresa, y los trabajadores aportaron mucho, estuvieron allí aguantando para que la empresa sacara la cabeza.

En cuanto a los tipos de contratos, son todos fijos, porque allí lo que interesa es que cuando uno ya sabe cómo tiene que trabajar, que no se vaya. Tenemos allí gente trabajando que están los padres y todos los hijos con nosotros trabajando.

Ha habido casos de tener a todos los hermanos de una familia y a los hijos de éstos.

**A:** ¿Con cuánta plantilla cuenta la empresa?

**J.A:** La plantilla, pues ahora mismo hay trabajando allí... 18 personas.

**A:** En cuanto a la política de aprovisionamiento y ventas, ¿Cómo se desarrolla?

**J.A:** Pues nosotros al tener implantado el sistema de calidad tenemos que tener un control de pedidos, qué proveedores son los que nos suministran las materias primas... ahora mismo y como están las cosas pues siempre tienes por ejemplo, cuando vas a pedir fuel, siempre tienes tu lista de proveedores para pedir precios a tres o cuatro a ver a cuanto te lo ofrecen, y ya en junta se decide a quien se le compra cada cosa.

Y ya las ventas, pues el comercial va visitando a los clientes y como esto es una lucha diaria, pensando a ver los precios, siempre contando con los precios de coste de producción, por ejemplo ver a cómo te sale la tonelada de barro cocida y ya según el peso que tenga el ladrillo, pues calculas los precios que tienen que salir al mercado.

**A:** ¿Las ventas son nacionales e internacionales?

**J.A:** Las ventas son nacionales, y dentro de nacionales son regionales y las comunidades limítrofes, Andalucía, Comunidad Valenciana y Castilla La Mancha.

La mayoría siempre en la Región de Murcia, ya que el transporte encarece mucho el precio.

**A:** ¿Cómo dais a conocer vuestros productos?

**J.A:** Publicidad no hacemos, más bien visitamos a los clientes, haces un estudio de posibles clientes por zonas, te haces un listado de almacenes y empresas y tal y entonces el comercial va a visitarlos.

**A:** ¿Alguna vez os habéis planteado trasladar la producción a otros países?

**J.A:** Se ha estado viendo, pero el producto en sí, la valoración que tiene es baja, y los costes del transporte son altos entonces no compensa llevarte una industria de este tipo fuera, ya que una industria cerámica, es mucha la inversión que tienes que hacer... y tienes que irte a países que tengan una estabilidad de gobierno, porque te vas a países... yo estuve en Guinea y por allí ves cosas pero no sabes si vas a estar tres años y no puedes hacer una gran inversión de tres millones de euros sin saber cuánto tiempo vas a estar allí, que igual al año siguiente dan un golpe de Estado y te tienes que venir y dejarte allí todo lo que has invertido...

Se estuvo viendo la posibilidad de vender, o ir allí a construir, pero no es viable ahora mismo, y más en los momentos estos de crisis.

**A:** ¿Cuál es la organización de la empresa a nivel de departamentos?

**J.A:** Tenemos el organigrama en la página web.

**A:** ¿Resaltarías algo de la organización de la empresa?

**J.A:** Es una organización bastante común de empresa...

**A:** Y ¿Cuáles son los objetivos de la empresa a corto plazo?

**J.A:** Bueno, ahora mismo... subsistir... quedándonos como estamos, no podemos pedir más...

**A:** En cuanto a sus productos, ¿Algún producto estrella?

**J.A:** Hemos sacado el tipo de ladrillo Normacer, es un sistema que nosotros tenemos patentado, por un lado tenemos el ladrillo tradicional y por otro el Normacer, es un ladrillo que tiene hecho todos sus ensayos de laboratorio para cumplir unos requisitos mínimos de calidad.

Así que ese el producto que destacaría, muchas veces en los palés que se ven no pone "Ladrillera Murciana", pone "Normacer" para promocionarlo y tal.

**A:** ¿Qué características especiales tiene ese tipo de ladrillo frente a otros tipos?

**J.A:** Básicamente es que es un ladrillo de muro de carga, que ya no tienes que hacer correas ni nada de base, puedes levantar la casa directamente con ese ladrillo, y encima tirar planché y seguir levantando, no tienes que hacer estructura, ni todos los pilares para sujetar, le mismo ladrillo en sí tiene la resistencia como de muro de carga, es un ladrillo de carga no un ladrillo de cerramiento, el tradicional es un ladrillo para cerrar, para tabicar solamente, tú haces la estructura de la casa y luego con el ladrillo tradicional cierras, con el Normacer no, vas levantando directamente.

**A:** Imagino que por el sector en el que se desarrolla vuestra actividad, la crisis habrá afectado bastante, pero ¿en qué medida?

**J.A:** Es la crisis del ladrillo y nosotros fabricamos ladrillo, ahí tenemos un gran problema, y el problema más grande de esta situación es la morosidad, a la hora del cobro, tampoco hay demanda, pero cuando te piden el problema después es cobrar.

Estamos en el ojo del huracán...

**A:** Y frente a esa situación, ¿Qué medidas tomáis para seguir adelante?

**J.A:** Principalmente tratar de reducir costes, nosotros ahora mismo estamos con EREs temporales, estamos parando dos o tres meses según la demanda, ahora en Noviembre va a hacer cinco años que empezamos el primer ERE, estamos parando dos veces al año, los meses de producción pueden ser unos siete meses en todo el año, el resto de tiempo estamos parados, haciendo mantenimientos y cosas, pero lo que es producir, no. Vamos esta crisis nos ha afectado a tope...

**A:** Bueno, y para terminar, ¿Cuál consideras que es la clave del éxito, de llevar tanto tiempo en el mercado?

**J.A:** Hay que tener en cuenta que es un producto que se utiliza y es necesario, los negocios siempre los tienes para obtener un beneficio... se han pasado momentos muy

difíciles y el aguantar ha sido...difícil también...pero tú ves que te has metido en un negocio y tienes que sacarlo para adelante... ¿Cómo? Luchando, y hay momentos buenos que te dan satisfacción y otros pues que te dan calentamientos de cabeza y mucho sacrificio... el que sigamos adelante, y estamos ahí todavía... La constancia, esa creo que es la clave para que un negocio vaya hacia adelante y subsista. Creo que lo más importante es la constancia.

## **ANEXO II. ENTREVISTA A FRANCISCO BUITRAGO.**

**ALBA:** ¿Cuál fue la razón para empezar a trabajar de encargado de la prevención de la empresa?

**FRANCISCO:** Pues bueno, yo ya trabajaba en esta empresa, pero un día de fin de semana me fui al campo con mi tractor sufrí un accidente por el que me dieron la invalidez, y al no poder desempeñar el puesto de trabajo que venía teniendo en la empresa, Juan Antonio me ofreció quedarme aquí en la oficina con él y ocuparme de lo relacionado con la prevención de riesgos laborales y para lo que le hiciera falta, y entonces me vine aquí con él y así empecé a encargarme de esta parte de la empresa, ya los cursos que daban de la mutua en la empresa los hacía yo y reunía a los compañeros para formarlos, me encargo de entregarles la ropa adecuada para cada puesto, las botas de seguridad, me encargo tanto de los equipos de prevención individual como de los que hacen falta para la empresa en general. También me encargo de que cada uno tenga su ficha con lo que le voy dando.

**A:** ¿Qué tipo de formación ha recibido para hacer todas esas labores?

**F:** Formación continua. Empecé a hacer cursos de formación porque yo no sabía nada de ordenadores ni nada, y me fui formando haciendo cursos de ordenadores allí en Santomera y de prevención de riesgos, cursos por correspondencia también de 40 horas y todo eso...

**A:** Desde que usted está desempeñando estas funciones, ¿qué cambios ha habido en la empresa?

**F:** Nosotros tenemos contratada a una empresa que es la que lleva la prevención de aquí, ella viene y evalúa. Ahora mismo por ejemplo la maquinaria nueva ya viene toda con su sello marcado CE, que cumple la normativa de seguridad, pero las que habían antiguas han tenido que actualizarlas y ponerles sus medidas correctoras... todo eso se ha tenido que hacer según nos dice la persona que viene de la mutua a revisar que todo esté correcto.

**A:** ¿Qué empresa es la encargada de supervisar las medidas de seguridad de la empresa?

**F:** Unimat, los tenemos contratados.

**A:** ¿Le gusta desempeñar su función en la empresa?

**F:** Si, claro que me gusta, lo único “malo” es que siempre son muchos papeleos, es una gran ventaja poder tener contratada una empresa externa, como es la mutua, que te lleve lo más costoso, ya que al ser una empresa pequeña puedes optar a la contratación externa, y así vienen y revisan mi trabajo y la empresa en general, de otra forma tendríamos que contar con un departamento con personas más cualificadas que yo, y entonces yo también perdería mi puesto, así que sí, me gusta la función que realizo en la empresa, y por mi experiencia personal, por el accidente que sufrí de algún modo me siento bien por supervisar este tema y poder evitar que a mis compañeros les ocurra algo parecido.

**A:** ¿Ha disminuido la siniestralidad laboral en la empresa tras los diversos implantados de nuevos planes de prevención de riesgos laborales?

**F:** Si claro, la verdad es que si, y ya la gente se va mentalizando en ese sentido, la gente antes hacía las cosas y lo pensaba después de haberlo hecho también era gente más mayor que no le tenían miedo a nada y pasaban de todo, ahora no, ya les tenemos dicho que no hagan nada si no saben lo que van a hacer y los riesgos que tiene, y que pregunten antes de hacer cualquier cosa. Ha disminuido un montón. Para eso nos encargamos de darles sus cursos y de darle un informe de los puestos de trabajo que desempeñan y todo eso... Aunque la siniestralidad de la empresa nunca ha sido alarmante, hay que tener en cuenta que los accidentes que se han producido no han causado bajas a los trabajadores, han sido leves, por ejemplo de ponerse a bajarse de un camión y en vez de usar la escalerilla saltar y hacerse daño en el tobillo... o de coger carga en una mala postura y después tener dolor de espalda...

**A:** Y los trabajadores, ¿Cumplen todas las medidas que se les dice?

**F:** Nosotros nos encargamos de que todas las medidas lleguen al trabajador, de que todo esté debidamente señalizado y de que cuenten con los medios y el material necesario para cumplir esas señalizaciones, y de supervisar su trabajo, pero tampoco podemos estar en todo, por ejemplo en verano les cuesta más ponerse las botas de seguridad y tienes que estar un poco más encima de ellos. Pero por lo general cumplen con las normas. También decir que no solo los que desempeñan trabajos de producción deben seguir medidas de seguridad, los chicos y chicas de la oficina también, por ejemplo si salen al patio, a la zona de producción, y de carga y descarga deben llevar su chaleco reflectante; si estando en el despacho tienen que coger alguna carga pesada deben hacerlo en la posición correcta... todo eso.

**A:** ¿Cree que la formación que reciben los trabajadores ayuda a disminuir la siniestralidad?

**F:** Si, claro , si no ayudara no se haría.

**A:** ¿Todas las medidas van dirigidas a todos los trabajadores?

**F:** Si, tratamos de que todos los trabajadores dentro de la producción tengan un informe de todos los puestos de trabajo porque les puede tocar hacer cualquier función dentro de

producción, igual les toca descargar que les toca encender alguna máquina... Lo mismo pasa por ejemplo con el carné de pala cargadora o el de carretillero, que lo tienen casi todos, todo el que coge la pala tiene que tener el carné, y si no lo tienen no pueden ni acercarse a ella, por eso intentamos de que todos tengan los cursos necesarios para poder desempeñar cualquier función y deben estar formados adecuadamente, para evitar riesgos.

**A:** ¿Cree que van surgiendo nuevos riesgos laborales?

**F:** Siempre que cambies de maquinaria surgen nuevos riesgos, entonces creo que los nuevos riesgos aparecen cuando innovas o pones una máquina nueva, de otra forma... no porque la maquinaria es la misma y entonces las técnicas de trabajo tampoco cambian.

**A:** ¿Los gastos que supone la prevención de riesgos son altos?

**F:** Los gastos de la mutua pueden suponer unos 3.000 o como mucho 5.000 euros al año.

**ANEXO III. REGISTRO DE LA LADRILLERA MURCIANA S.A. COMO MARCA.**

**AGENCIA GENERAL DE PATENTES Y MARCAS  
CLARKE, MODET & C.º**

ESTABLECIDA EN 1879

Matriculada en el Registro de la Propiedad Industrial

Alcalá, 59 - Tels. 225 75 40 - 225 75 48 - 225 75 49

MADRID (ESPAÑA)

**TITULO Y DOCUMENTOS**

relativos a Marca española

expedido veintiseis de mayo de 1.967

con el número 474.118

a favor de D. JUAN ANTONIO CASCALES

por "LA LADRILLERA MURCIANA"

duración del registro veinte años, a contar de veintiseis de mayo de 1.967

**Vencimientos**

Las tasas quinquenales deberán satisfacerse,

2.º quinquenio en el mes de mayo 19 72

ANEXO IV. DOCUMENTO DE JUNTA CERTIFICANDO EL REPARTO DE BENEFICIOS CON FECHA 24 DE MAYO DE 1991.

*La Ladrillera Murciana, S. A.*

Teléfono 68 52 61  
MATANZA-FORTUNA (Murcia),

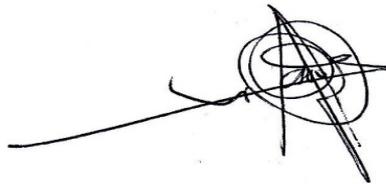
ANTONIO CASCALES FERNANDEZ, SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD MERCANTIL "LA LADRILLERA MURCIANA, S.A."

CERTIFICO: Que en el año 1.990, la Sociedad ha pagado a sus accionistas los dividendos concernientes a los beneficios del ejercicio de 1.989. Dichos beneficios, por importe de 750.000 pesetas, han sido percibidos como a continuación se especifica:

D. Antonio Martínez García, - - - -	30' 00%	= 225.000 Ptas.
D. Antonio Cascales Fernández, - - - -	17' 50%	= 131.250 "
D. Ginés Cascales Fernández, - - - -	17' 50%	= 131.250 "
D. Jesús Cascales Fernández, - - - -	17' 50%	= 131.250 "
Hrderos. de D. Juan Atº Cascales Fernández, <u>17' 50%</u>	<u>= 131.250</u>	"
	<u>100' 00</u>	<u>750.000</u> "

Y para que conste, expido la presente certificación en,

La Matanza-Fortuna, a 24 de mayo de 1.991



**ANEXO V. DOCUMENTO PRIVADO PARA PROCEDER A LA VENTA DEL ACCIONARIADO DEL SOCIO JOAQUÍN MARTÍNEZ PÉREZ AL RESTO DE SOCIOS.**

En Matanza-Fortuna, reunidos todos los socios de LA LADRILLERA MURCIANA, S.A. para tratar de la oferta de venta hecha por el socio D. Joaquín Martínez Pérez,

**A C U E R D A N**

Los socios D. Antonio Martínez García, D. Juan-Antonio, D. Antonio, D. Ginés y D. Jesús Vascales Fernández compran a D. Joaquín Martínez Pérez su parte consistente en el 20% del Capital de la Sociedad, distribuyéndose la proporcionalmente a la participación de cada uno de ellos.

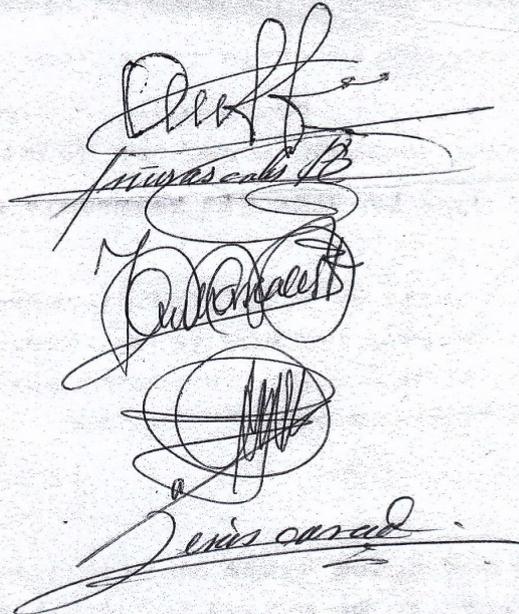
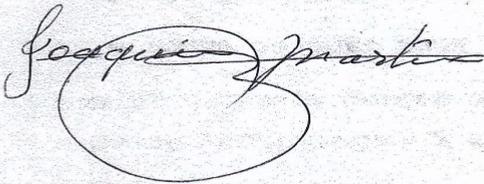
El importe es de ochocientos cincuenta mil pesetas (850,000).

Todos los derechos y obligaciones del señor Martínez Pérez para con la Sociedad quedan extinguidas en este acto.

La forma de pago será al contado, en el plazo de treinta días.

Siendo lo anteriormente expuesto lo acordado y como prueba de conformidad, firman los presentes por duplicado y a un solo efecto a veintinueve de agosto de mil novecientos setenta y

dos.



# ANEXO VI. DOCUMENTO NOTARIAL POR AMPLIACIÓN DE CAPITAL DE LA COMPAÑÍA A FECHA 17 DE MAYO DE 1999

PAPEL EXCLUSIVO PARA DOCUMENTOS NOTARIALES



2Y1743



D. Antonio Cascales Fernández, como Secretario del Consejo de Administración de la mercantil "La Ladrillera Murciana, S.A." certifico, que en el Libro de Actas de dicha Sociedad existe una que transcrita literalmente, dice así:

"Acta de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de la compañía "La Ladrillera Murciana, S.A.", el día 17 de Mayo de mil novecientos noventa y nueve, debida y oportunamente convocada.

Asistentes:

- Presidente.- D. Ginés Cascales Fernández
- Secretario.- D. Antonio Cascales Fernández
- Vocales.- D<sup>a</sup>. Faustina Rocamora Davo y D. Jesús Cascales Fernández

Preside la sesión D. Ginés Cascales Fernández y lo asiste como Secretario D. Antonio Cascales Fernández.

Abierta la sesión por el Sr. Presidente, concede el uso de la palabra al Sr. Secretario para que dé lectura al orden del día, que dice así:

1º.- Convocatoria de la Junta General de la Sociedad, redacción del orden del día y delegación de facultades a favor del Consejero Delegado para que comparezca ante notario requiriendo su presencia en dicha Junta.

Tras las oportunas deliberaciones se toma el acuerdo por unanimidad de convocar a los Sres. Accionistas a la Junta General de la Sociedad, que tendrá lugar el día 28 de junio de 1999 a las 17:00 horas, en PRIMERA CONVOCATORIA, en el domicilio Social, CL Matanza, s/n Fortuna (Murcia). De no poder celebrarse según se ha indicado, tendría lugar el día inmediato posterior día 29 de Junio en SEGUNDA CONVOCATORIA, en el mismo lugar y hora, con el siguiente ORDEN DEL DIA

Primero.- Censura de la Gestión Social, aprobar en su caso los Balances, Cuentas Anuales, Informes de Gestión y resolver sobre la aplicación de Resultados, todo ello referido al Ejercicio de 1.998.

**Segundo.-** Ampliación del Capital Social en CUARENTA Y OCHO MILLONES de pesetas, hasta alcanzar un total de SESENTA MILLONES de pesetas nominales, que se llevará a efecto mediante aportaciones dinerarias y modificación del art.5º de los estatutos sociales adecuándolos al capital social resultante facultando al Consejo de Administración para señalar las fechas y demás condiciones en que deba llevarse a cabo, de acuerdo con el apartado a) del punto 1, del Art.153 de la L.S.A., incluyendo entre las facultades a otorgar el poder aceptar de otras personas físicas y jurídicas, las suscripción y desembolso de aquella parte de la ampliación de capital que no suscribiesen los actuales socios.

**Tercero.-** Delegación especial de facultades

**Cuarto.-** Aprobación del acta de la junta y en su caso nombramiento de Interventores.

Notas Informativas: \*Art. 212.2 L.S.A. en relación con la Cuentas Anuales, cualquier accionista podrá obtener de la Sociedad, de forma inmediata y gratuita, los documentos que han de ser sometidos a la aprobación de la Junta.

Art.144(L.S.A.) Todo accionista tiene derecho a examinar en el domicilio social el texto íntegro de la modificación propuesta en el punto 2º del orden del día, así como al informe justificativo y de pedir la entrega o el envío gratuito de dichos documentos.

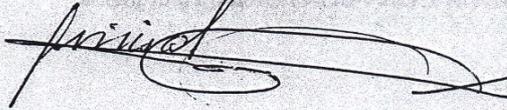
Los asistentes a la Junta deberán justificar su condición de accionista y legitimar su titularidad.

2º.- Se faculta tan ampliamente como en Derecho sea menester al Consejero Delegado, D. Antonio Cascales Fernández para que comparezca ante notario y requiera su asistencia a dicha Junta a los efectos de dar fe de los acuerdos que en la misma se adopten.

Seguidamente es redactada el Acta de la sesión, a la cual se da lectura literal, y encontrada de plena conformidad es aprobada por unanimidad.”

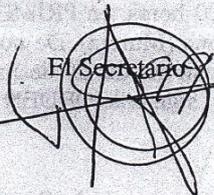
Lo que certifico a los efectos oportunos en Fortuna (MURCIA) el día 17 de Mayo de 1.999.

Vº Bº El Presidente



D. Ginés Cascales Fernández

El Secretario



D. Antonio Cascales Fernández

## ANEXO VII. ANEXO FOTOGRÁFICO.



Juan Antonio Cascales Romero (izquierda) y su primo (derecha), ahora accionistas de la empresa



Trabajadores de la LADRILLERA MURCIANA y sus familiares, en la zona de producción, un día de trabajo



Juan Antonio Cascales Gil con su familia, secando tejas



Trabajadores y sus familias en la casa de "las tejas"