

Boletines para la prevención de riesgos laborales

2007



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

EDITORIAL

Una vez finalizo el año 2006, es cuestión de analizar y hacer un balance de la situación de la siniestralidad laboral. Con los datos finalizados del año anterior podemos deducir que estamos en principio en la senda correcta, ya que, se ve una tendencia aunque liviana a la disminución de los accidentes graves y mortales en jornada de trabajo. Parece que las actuaciones que entre todos hemos puesto en marcha empiezan a dar resultados.

Sin embargo, sigue existiendo una situación tremendamente preocupante como consecuencia de la no aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que tiene como resultado consecuencias fatales para los trabajadores. En este sentido, la investigación realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de más de la mitad de los accidentes mortales ocurridos en el periodo 2003-2004, ponen en evidencia el mas absoluto desprecio por la integridad de sus trabajadores de algunas empresas.

Entre algunas causas detectadas y dieron lugar al fatal accidente se encuentran que en el 92,3% de los accidentes mortales investigados se debieron a deficiencias importantes en la organización y el diseño de la tarea a ejecutar y destaca especialmente la inexistencia o adecuación de un método de trabajo adecuado (25,5%); la inadecuada o inexistente formación e información sobre los riesgos presentes y/o inexistencia de medidas preventivas (16,7%). Otra de las situaciones detectadas en la investigación es que en más de la mitad de los accidentes mortales existía una grave deficiencia en la gestión de la prevención de riesgos laborales y que en el 34% de los accidentes o se había hecho ninguna evaluación de riesgos. La calidad de las evaluaciones de riesgo que si se realizaron dejan mucho que desear a la vista de que en 48% de las que se hicieron no detectaron los riesgos causantes del accidente mortal. Además, en las evaluaciones que si se detectó el riesgo en el 80,2%, no se aplicaron ninguna medida preventiva.

Esta situación pone en evidencia las deficiencias de funcionamiento de nuestro sistema preventivo aplicado por buen número de empresas y que hay que corregir de manera urgente e inmediata. Un primer paso fue realizar las modificaciones oportunas de nuestro marco normativo, ya cerrado, y la segunda es el establecer criterios e instrumentos que garanticen un eficaz y eficiente cumplimiento de este marco normativo y para ello, se hace urgente la aprobación y puesta en marcha de la estrategia española de salud y seguridad en el trabajo.



Sumario

| | | | |
|------------|---|------------------------|---|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |



Prevención de riesgos biológicos en mataderos

Los riesgos profesionales por exposición a agentes biológicos existen en aquellas actividades que, por sus propias características, pueden facilitar el contacto del trabajador con uno o varios agentes biológicos. Las actividades en las que existe contacto con animales o con productos de origen animal, como los mataderos, son un ejemplo de ello

Agentes biológicos

Los agentes biológicos, a diferencia de los contaminantes químicos y físicos, son seres vivos, organismos con un determinado ciclo de vida que, al penetrar en el hombre, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. Estos organismos pueden causar distintos tipos de enfermedades. En muchos casos, se transmiten de los animales al hombre y viceversa, recibiendo el nombre de "zoonosis". El tétanos, el carbunco o la brucelosis son algunos ejemplos de enfermedades debidas a agentes biológicos. Los agentes biológicos pueden clasificarse, según sus características, en cinco grupos principales: virus, bacterias, protozoos, hongos y helmintos o gusanos.

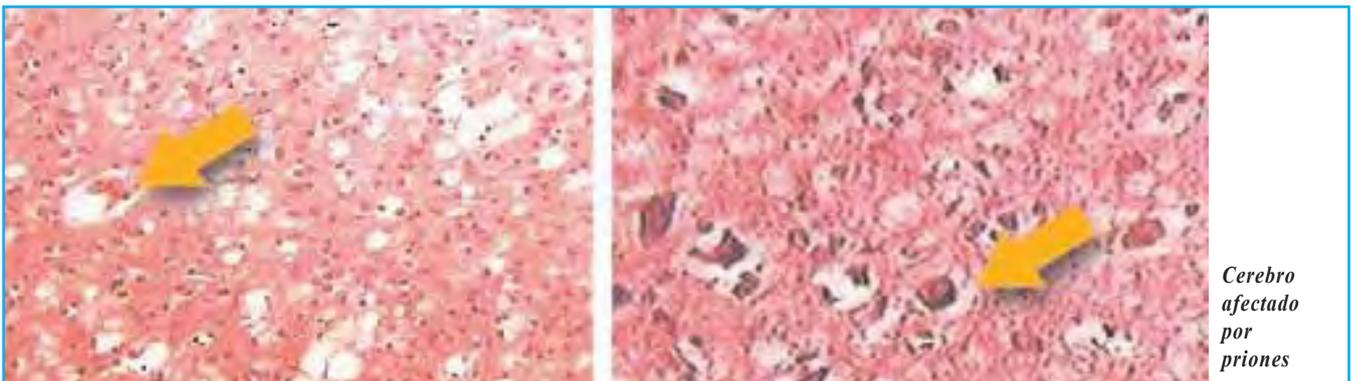
En los mataderos los agentes biológicos más habituales son las bacterias. Los priones, agentes biológicos de más reciente reconocimiento, también han de ser objeto de prevención en este tipo de instalaciones. Entre las bacterias se pueden distinguir las que pueden vivir en un medio determinado (agua,

materia orgánica muerta, etc.) sin necesidad de pasar por un huésped intermedio y aquellas que precisan colonizar otro ser vivo para su supervivencia (parásitos obligados).

Algunas especies bacterianas pueden formar esporas, es decir, producir formas de vida resistentes a condiciones ambientales adversas. Estas formas pueden soportar durante años sequedad, falta de nutrientes y altas temperaturas, germinando de nuevo hasta convertirse en nuevas bacterias con capacidad infectiva al entrar en contacto con el organismo humano.

Los priones son proteínas "infecciosas" que, entre otras enfermedades, causan la Encefalopatía Espongiforme Bovina, que es el nombre científico de la llamada "enfermedad de las vacas locas" y que fue diagnosticada por primera vez en el Reino Unido en los años 80. La ingestión de alimentos contaminados con el prión es la vía de transmisión de esta enfermedad, tanto al hombre como a los animales, más probable y reconocida hasta la fecha, aunque desde luego no la única.

En un matadero la exposición a agentes biológicos puede tener lugar por inhalación de aerosoles contaminados, contacto del agente infeccioso con piel y mucosas y penetración del mismo en capas profundas de la piel y tejidos por cortes, pinchazos, etc.



Cerebro afectado por priones



Medidas preventivas

En la selección de las diferentes medidas de prevención y protección aplicables a las situaciones en las que pudieran estar presentes agentes biológicos,

se deberán tener en cuenta los distintos elementos que conforman cualquier procedimiento de trabajo, es decir: el foco de emisión del contaminante, el medio de propagación y el receptor del mismo, considerándolos en este orden de prioridad.

Entre las medidas de prevención principales figuran:

- ❑ Debe extremarse la higiene personal teniendo el trabajador a su alcance lavabos y duchas provistas de jabones desinfectantes tanto para él como para las herramientas que maneja. Se deben lavar las manos varias veces durante la jornada laboral, antes y después de cada pausa, así como antes de entrar y salir de los lavabos. Hay que evitar llevarse las manos a la boca. Además, las toallas deben ser de un solo uso.
- ❑ La colocación de suelos de rejilla elevados sobre canalizaciones por las que circule continuamente el agua es una buena solución para evitar que se acumule agua y suciedad en los suelos o superficies de trabajo y la utilización en locales y superficies de trabajo de materiales impermeables al agua y de fácil limpieza, así como resistentes a ácidos, álcalis, disolventes, desinfectantes, etc., también es otra buena solución.
- ❑ Las mesas, materiales y superficies de trabajo deben ser adecuadas.
- ❑ A ser posible, se deben usar útiles desechables (por las graves dificultades de la inactivación por calor).
- ❑ Se recomienda no fumar, ni comer, ni beber en los lugares de trabajo.
- ❑ Hay que utilizar procedimientos de barrera como son: mascarillas, guantes resistentes, protección ocular y ropa.
- ❑ La vestimenta estará compuesta de botas y guantes de goma, prenda de cabeza y delantal que sean de fácil limpieza y desinfección. Los ojos se pueden proteger con gafas de protección o pantallas faciales.
- ❑ Los equipos de protección individual deben disponer del marcado CE que garantiza la eficacia del producto según las normas técnicas vigentes.
- ❑ Las heridas se han de proteger con un apósito impermeable o con un guante cuando se trate de la mano.
- ❑ En caso de sufrir un pinchazo o un corte, hay que limpiar inmediatamente la herida con jabón y desinfectarla según las



recomendaciones del médico del trabajo; después, hay que protegerla.

- ❑ En caso de proyección de líquidos o tejidos en ojos, lavar inmediatamente con agua abundante.
- ❑ Se deberán realizar reconocimientos médicos periódicos específicos y administrar al personal de riesgo vacunas cuando éstas existan, como, por ejemplo, en el caso del tétanos.
- ❑ El trabajador debe ser formado e informado, se le deben dar instrucciones claras y completas, escritas y a disposición de los trabajadores sobre procedimientos de trabajo, planes de emergencia, normas de actuación frente a accidentes, etc. Se deben establecer programas de formación periódicos y, siempre que existan cambios de proceso o tecnológicos, se debe difundir la información de manera clara y concreta sobre los riesgos que supone la manipulación de agentes biológicos y la utilización de la señal normalizada de peligro biológico, así como otras señales de aviso.
- ❑ Hay que tener en cuenta que los priones no se destruyen con los agentes desinfectantes habituales (ni por el calor húmedo a 121o C). Por todo ello, se recomienda, para la prevención del contagio por este tipo de agentes, el uso de prendas e instrumental desechables en la medida de lo posible. En este sentido se recomienda seguir las directrices establecidas por el Ministerio de Sanidad y Consumo

Los asesores de empresas y profesionales con la debida formación de Técnico en Prevención de Riesgos de Nivel Superior, ¿Qué labor pueden desempeñar respecto a ellas?

Criterio mantenido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Planteada la posibilidad de que sean tales profesionales del asesoramiento de empresas quienes realicen tanto el correspondiente Plan de Prevención como la organización y gestión de los recursos preventivos de las mismas, todo ello a título individual, la respuesta únicamente puede ser negativa, ya que, conforme a la normativa vigente, tales funciones sólo pueden ser realizadas por personal vinculado a la empresa en cuestión (bien sea un trabajador designado o un Técnico perteneciente al Servicio de Prevención Propio o incluso el empresario en empresas de menos de seis trabajadores siempre que, cualquiera que fuera el caso, se cuente con la formación suficiente) o bien por una entidad especializada que cuente con la preceptiva acreditación, concedida por la Autoridad Laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma, como Servicio de Prevención Ajeno.

En tales circunstancias resulta inviable, la posibilidad de que un técnico, con independencia de su nivel de cualificación pueda desempeñar tales funciones de asesoramiento en materia específica de prevención de riesgos mediante un encargo de tipo profesional, abonándosele el trabajo como honorarios profesionales.

Criterios mantenidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el alcance de la prohibición contenida en el artículo 17 c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)

El mencionado artículo 17.1 c) RSP establece que los servicios de prevención ajenos deberán cumplir el siguiente requisito: "No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22" (este último viene referido a la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

La finalidad del mismo es garantizar la independencia, la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de las funciones que desarrollan los servicios de prevención ajenos, enumeradas en el artículo 31 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La prohibición que establece el artículo arriba citado debe interpretarse de forma amplia. De hecho, la norma establece una excepción muy concreta a la regla limitativa, que sólo alcanza a la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Y ello, a pesar de que estas últimas se vinculan a las empresas asociadas a ellas en virtud de los documentos de asociación para la cobertura de las contingencias profesionales. De este modo, el legislador, por si podía haber duda, excepcionó de forma expresa a estas entidades colaboradoras, de modo que puedan prestar su actividad como servicios de prevención ajenos.

Fuera de esta excepción, resulta difícil admitir que determinadas vinculaciones no entren dentro del ámbito de la prohibición que contiene esta norma. En los dos supuestos planteados en su escrito, la independencia de la actuación del servicio de preven-

ción ajeno puede verse comprometida con determinados clientes del servicio de prevención que a su vez lo son de la asesoría de empresas cuando esta participa en el capital social de aquel. Parece fuera de toda duda, que también se puede ver comprometida cuando se trata de una prestación de servicios a empresas (usuarias), cuando existe una vinculación directa entre el servicio de prevención y la ETT que suministra trabajadores a aquellas.

En este sentido, el propio precepto interpretado añade la mención de vinculaciones "de cualquier otro tipo", además de las comerciales o financieras. Esta mención debe ser interpretada en un sentido amplio, comprendiendo que el legislador ha querido excluir de forma clara cualquier tipo de vinculación que pueda comprometer la independencia del servicio de prevención. Todo ello, sin valorar los aspectos de los supuestos planteados, respecto de los que podemos carecer de datos relevantes.

Así, parece claro que la norma no pretende considerar si se compromete la independencia del servicio de prevención, sino que se considera suficiente para que entre en juego la prohibición con la posibilidad de que pueda ser comprometida en algún caso.

Finalmente, puede destacarse que en el tipo infractor contenido en el artículo 13.12 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, no encontramos la expresión "que puedan afectar a su independencia o al resultado de sus actuaciones", lo que, a nuestro juicio, refuerza la interpretación arriba reflejada.

En conclusión, los dos supuestos planteados en su consulta merecen la misma consideración y respuesta, resultando afectados por la prohibición contenida en el artículo 17 c) RSP.



¿Puede un Ingeniero Técnico, que a su vez es Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, realizar las funciones de coordinador de Seguridad y Salud en obras de edificación?

El artículo 2.1 e) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a las obras de construcción, define al coordinador de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra, como el técnico competente designado por el promotor para coordinar durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8 del citado Real Decreto. Parece lógico entender que deberá reunir los requisitos para ser proyectista, como autor de la totalidad, o de al menos parte, de este proyecto de obra, conforme a lo establecido en el artículo 2.1 d) del Real Decreto 1627/1997. Estos requisitos vienen indicados en el artículo 10.2 de la ley 38/1999, y por lo que a titulaciones académicas se refiere, se citan las de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico

El apartado f) de este precepto define al coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra, como el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9.

En primera instancia, la competencia del técnico debería estar fundamentada tanto en sus conocimientos sobre la actividad empresarial desarrollada como en la materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La disposición adicional cuarta de la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación (LOE), establece que las titulaciones académicas y profesionales habilitantes para desempeñar la función de coordinador de seguridad y salud en obras de edificación, durante la elaboración del proyecto y la ejecución de la obra, serán las de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico, de acuerdo con sus competencias y especialidades.

El Real Decreto 1627/1997 no especificó, como no podía ser de otra manera al tratarse de una norma laboral que supuso la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 92/57/CEE, las titulaciones académicas que habilitaban para ejercer las funciones de coordinador en las obras de construcción, limitándose a indicar que estas serían efectuadas por un "técnico competente". Y ello, considerando la definición de obra de construcción cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.

Esta situación se clarificó con la aprobación de la arriba citada Ley 38/1999, de Ordenación de la Edificación, y en particular, con su disposición adicional cuarta, antes reproducida. Las titulaciones académicas que se enumeran en la anterior, vienen referidas a las obras de edificación, si bien no es menos cierto que no existe otra norma que exija otros requisitos diferentes (titulaciones académicas en este caso) para obras de ingeniería civil.



En relación con lo anterior, y abundando en la consideración de este Centro Directivo, podemos señalar que el grupo de trabajo de "Construcción" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estableció en su Ponencia General los criterios de aplicación del Real Decreto 1627/97, y por lo tanto aplicables a todas las obras de construcción definidas en el mismo, manifestando en cuanto a los técnicos competentes: "a los efectos de

En relación con lo anterior, y abundando en la consideración de este Centro Directivo, podemos señalar que el grupo de trabajo de "Construcción" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estableció en su Ponencia General los criterios de aplicación del Real Decreto 1627/97, y por lo tanto aplicables a todas las obras de construcción definidas en el mismo, manifestando en cuanto a los técnicos competentes: "a los efectos de interpretar el art. 2.1 e) y f), del Real Decreto 1627/97, se consideran técnicos competentes a aquellas personas que posean titulaciones académicas y profesionales habilitantes, así como conocimientos en actividades de Construcción y de Prevención de Riesgos Laborales, acordes con las funciones que fija el Real Decreto, que serán las titulaciones de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero e ingeniero técnico".

En conclusión, la titulación de ingeniero no habilita para realizar las funciones de coordinación durante la ejecución de la obra de

edificación de viviendas, debido a que es preciso poseer conocimientos respecto la actividad empresarial desarrollada (edificación en este caso), así como en la materia de prevención de riesgos laborales.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en el segundo apartado del artículo 10 de la LOE, en el sentido de que la titulación académica y profesional habilitante vendrá determinada por las disposiciones legales vigentes para cada profesión, de acuerdo con sus especialidades y competencias específicas. Mención esta última ("de acuerdo con sus competencias y especialidades") también contenida en la ya citada disposición adicional cuarta de la LOE.

En este sentido, este Centro Directivo considera necesario recordar, en relación con los conocimientos del coordinador, que siempre hay que tener presente el cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en la normativa, con la finalidad de evitar un cumplimiento meramente formalista de aquellas.

En este sentido, será indispensable la realización de estas funciones de coordinación con escrupuloso respeto a lo indicado en la normativa de prevención para no incurrir en la infracción tipificada en el artículo 12.24 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.



Los tribunales aceptan una media del 45% de las demandas judiciales planteadas por mobbing

Un informe europeo, difundido en una jornada de UGT, asevera que cerca de dos millones de trabajadores españoles sufren acoso psicológico

Los tribunales de justicia españoles aceptan una media del 45% de las demandas judiciales interpuestas por acoso psicológico en el trabajo o mobbing, según un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo que se ha dado a conocer en una jornada organizada en Santander por el Gabinete de Salud Laboral de UGT en Cantabria.

El mencionado informe aclara que el mobbing (acoso moral o psicológico en los centros de trabajo), afecta en España a unos dos millones de trabajadores y al 9% de la población activa europea, tras subrayar la importancia de que los tribunales de justicia sienten jurisprudencia en este fenómeno laboral porque "la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales no reconoce el acoso moral de forma específica y, por tanto, no está tipificado ni es sancionable".

El mencionado informe, aclara que la mayor parte de las demandas planteadas

por mobbing se relacionan con indemnizaciones por extinción de los contratos de trabajo, de las que un 36% son estimadas por los tribunales de justicia; un 23% de ellas reclaman el acoso moral laboral como contingencia profesional, de las que un 64% son aceptadas; y otro 21% corresponden a reclamaciones por despido, de las que un 40% son estimadas.

El resto de las demandas judiciales por mobbing se refieren a la tutela de derechos fundamentales frente a conductas de acoso moral (un 10%), al derecho a percibir algún tipo de indemnización por daños y perjuicios morales (otro 10%) y las demás a otros tipos de reclamaciones no especificadas por el informe del organismo comunitario.

En la jornada se precisó que los principales síntomas observados en víctimas del acoso moral en el trabajo son la ansiedad, pérdida de autoestima, úlceras gastrointestinales y depresiones.

La Tribuna

2 de febrero de 2007

Castilla la Mancha dará a conocer las empresas infractoras en cuanto la ley lo permita

La consejera de Trabajo, Magdalena Valerio, anunció que en Castilla-La Mancha se publicará el listado de empresas que infrinjan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales "en cuanto tengamos la habilitación legal para hacerlo". Valerio aseguró que esta habilitación estará establecida en el reglamento que desarrolle la Ley de infracciones y sanciones del orden social.

Dicha legislación prevé que se puedan publicar las sanciones con infracciones muy graves pero esta materia aún no ha sido desarrollada.

En este sentido, la consejera aseguró que este reglamento ya ha superado el periodo de alegaciones, por lo que estimó que pueda entrar en vigor en la primera mitad del presente año. De tal forma, subrayó que Castilla-La Mancha es una de las

regiones que más activamente está solicitando al Ministerio que saque adelante este reglamento "cuanto antes".

Una de las cuestiones que se tendrán que definir en este reglamento será si hay que publicar resoluciones administrativas firmes o sentencias judiciales firmes. "Hay juristas partidarios de que la publicación del nombre de las empresas infractoras se realice únicamente cuando se hayan agotado todos los recursos y la sentencia sea completamente firme". En todo caso, Valerio manifestó que es necesario tener "tolerancia cero" con los infractores.

La consejera de Trabajo hizo también balance de los datos de siniestralidad registrados durante el año pasado. De tal forma, Valerio destacó que la tasa de accidentabilidad laboral descendió un 2,1% en la región.

UGT Granada aplaude la petición de hasta 25 años de cárcel de la Fiscalía a los acusados por la muerte de un trabajador (Europa Press)

El sindicato UGT-Granada consideró hoy "muy acertada" la petición de la Fiscalía de hasta 25 años de cárcel, entre todos los seis acusados, por la muerte de un trabajador boliviano en situación irregular en una obra de Maracena (Granada), en las que parece que no contaba con las pertinentes medidas de seguridad y cuyo suceso intentaron ocultar los empresarios. Según explicó en un comunicado remitido a Europa Press el sindicato, personado en el caso, el fiscal ha incluido en sus acusaciones el delito de vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros y la omisión del deber de socorro, supuestos que desde el sindicato "plantearon desde el inicio de todo el proceso judicial". El juez instructor "no apreció esta presunta vulneración de la leyes", según UGT, y declaró el sobreseimiento de las mismas, aunque finalmente "han sido incluidos en la causa, ante las manifestaciones realizadas por las partes". A partir de ahora, UGT solicitará la apertura de juicio oral y formulará escrito de acusación, donde se incluirán las conclusiones relativas al trágico accidente laboral del 14 de febrero de 2005 en Maracena, que costó la vida al trabajador Carlos Oscar Herrero Guzmán.

En su escrito de acusación, el fiscal ha solicitado la pena de hasta siete años para los empresarios y varios empleados de Robles y Santiago S.L. empresa para la que trabajaba el joven en situación irregular, que perdió la vida en un accidente laboral que los responsables de la empresa intentaron ocultar para eludir su responsabilidad. Para los dos empresarios, M.R.L. y M.A.S.M., el fiscal pide siete años de cárcel, cinco de inhabilitación y una multa de 10.800 euros para cada uno, por los delitos de homicidio imprudente, riesgo y otro contra el derecho de los trabajadores extranjeros. Para C.R.L., hermano de uno de los empresarios, y L.A.P.M., arquitecto, pide cuatro años de prisión, cinco de inhabilitación y multa de 6.000 euros por homicidio imprudente y riesgo. Del delito de encubrimiento son presuntos autores E.D.L.H. y J.M.M., empleados que limpiaron la sangre del fallecido y colocaron tras los hechos las medidas de seguridad con las que no contaba la obra cuando se produjo el siniestro. Para ellos pide el Ministerio Público un año y medio de cárcel. Los cuatro primeros acusados deberán indemnizar, según el escrito de acusación provisional del fiscal, al que tuvo acceso Europa Press, conjunta y solidariamente a los herederos de Carlos Oscar Romero en la cantidad de 180.000 euros.

**COMUNIDAD AUTONOMA
DE ANDALUCIA**

LEY 10/2006, de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

BOE nº 11 de 12 de enero de 2007

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES**

ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

BOE nº 4 de 4 de enero de 2007

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/164/2007, de 29 de enero, por la que se modifican los anexos II, III y V del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero.

BOE nº 29 de 2 de febrero de 2007

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Corrección de errores de la Orden PRE/3796/2006, de 11 de diciembre, por la que se modifican las referencias a normas UNE que figuran en el anexo al Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, por el que se declara obligatoria la homologación de los cementos para la fabricación de hormigones y morteros para todo tipo de obras y productos prefabricados.

BOE nº 32 de 6 de febrero de 2007

Pregunta: Mi pregunta es la siguiente, ¿podría exigir el cobro de un plus de peligrosidad o penosidad en las siguientes condiciones?. Realizo trabajos en altura a 8 metros, usando maquinas herramientas como rotaflex, y en intemperie.

Espero podáis ayudarme, también quisiera saber de que forma puedo afiliarme al sindicato y las ventajas que obtendría.



Respuesta: Voy a empezar por el final, para afiliarte basta que te dirijas a la sede de ugt de tu localidad con una fotocopia de tu dni y otra de tu última nómina, la cuota sindical se puede pagar mensual, trimestral, semestral o anualmente y está en torno a los 10 euros al mes que luego puedes deducirte íntegramente de la declaración del IRPF. Las ventajas que obtienes son muchas y muy variadas, yo destacaría la asistencia gratuita de abogados en materia laboral, la posibilidad de recibir formación de todo tipo, descuentos en algunos servicios como entradas a parques de atracciones, dentista... pero sobre todo el tener detrás tuyo una organización centenaria para defender tus derechos.

En cuanto al tema del plus de peligrosidad nuestra posición es contraria al pago de este tipo de pluses por una razón sencilla e importantísima, no queremos que se cambie seguridad por dinero. Tu empresario está obligado a poner todos los medios para evitar que tu trabajes en riesgo, en tu caso, arneses, barandillas, quitamiedos, ropa adecuada para el frío o el calor... para él es más barato y más fácil darte un plus y si luego te caes y te matas es problema tuyo. Nosotros defendemos que ha de hacer todo lo posible y lo imposible para eliminar los riesgos o cuando menos minimizarlos aunque eso le suponga más trabajo y mayor inversión. En cualquier caso, en muchos Convenios Colectivos, aun perduran los pluses de peligrosidad o de penosidad y por tanto te recomiendo bien que consultes tu convenio, bien que te afilies y aproveches a pedir cita en la asesoría jurídica para que te confirmen en tu caso concreto qué puedes pedir.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en www.ugt.es/slaboral/otprl.htm donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

La Salud y la Seguridad en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de la política de la Unión Europea relativa al empleo y a los asuntos sociales. La aplicación de la normativa comunitaria ha permitido mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros en los últimos años y lograr progresos considerables en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales.

En este marco surge **la nueva Estrategia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**, presentada el 21 de febrero de 2007 cuya intención es promover la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea para el periodo comprendido **entre el 2007 y el 2012**.

Como principal objetivo se marca la reducción de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Al igual que en la Unión Europea, en España, dando cumplimiento al mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo incluido en el artículo 40.2 de la Constitución, la seguridad y salud en el trabajo viene siendo objeto de una actuación continuada por parte del Estado español.

De los trabajos del Gobierno y los interlocutores sociales va a surgir **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007 2012** que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

Pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

En España, se cerró el año 2006 con un ligero **ascenso de los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo del 3,1%**, aunque con un **descenso en el número de accidentes mortales de trabajo en un 2,4%**. Sin embargo, no podemos felicitarnos por ello ya que la cifra sigue cercana al millar. También **descendieron** de forma notable el número de **Enfermedades Profesionales declaradas en un 25,7%** aunque en estas cifras se esconden algunos problemas que la nueva normativa pretende solventar.

En enero entra en vigor el **Real Decreto 1299/2006 por el que se aprueba la nueva lista de enfermedades profesionales y los procedimientos de notificación, registro y declaración** sustituye al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo y establece un nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales al que se incorporan las enfermedades y/o agentes del cuadro derogado y añade las enfermedades profesionales de la Recomendación de la Unión Europea sobre el listado de Enfermedades Profesionales que debía incorporarse a la legislación nacional.

España ha sido el único país que ha dado a la Recomendación el mismo tratamiento que si de una Directiva se tratase y la ha traspuesto al ordenamiento español mediante una norma imperativa de obligado cumplimiento como es un Real Decreto, esto nos da una idea de la importancia que tiene esta materia.

El primer cambio sustancial con respecto a la normativa en vigor es la eliminación de la comunicación por parte del empresario de una enfermedad profesional, que será asumida por las Entidades Gestoras y Colaboradoras.

Se otorga la facultad a los médicos del Sistema Nacional de Salud de comunicar al organismo competente aquellas enfermedades que sospechen puedan tener origen profesional que detecten en sus pacientes.

Finalmente para el registro y análisis de las enfermedades profesionales, se crea en el ámbito de la Seguridad Social, una unidad específica, que trabajará en colaboración con los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo y con los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas.

En general la valoración de este nuevo cuadro de enfermedades profesionales es positiva, se han incluido enfermedades derivadas de la exposición al amianto, al ruido, a los esfuerzos sostenidos de la voz, trabajos sometidos a vibraciones mecánicas o posturas forzadas, pero se ha perdido una buena oportunidad de dar cabida a las enfermedades psicosociales que han sido las grandes olvidadas de la reforma.



Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y Gestión de la Incapacidad Transitoria

Si existe un tema controvertido por encima de todos los demás con respecto a las Mutuas en España, es si tienen capacidad o no para dar el “alta económica” a los trabajadores que se encuentran en situación de IT.

Al respecto de este tema se ha pronunciado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

Aunque las Mutuas, de conformidad con el artículo 80, apartado 1 del Real Decreto 1993/1995 sean las encargadas de la gestión de la prestación de I.T. y esta gestión incluye la función de declaración del derecho al subsidio, previo examen de la concurrencia de hechos que constituyen la situación legal de I.T. y la de comprobación de los requisitos que condicionan el nacimiento del derecho... la extinción del mismo que viene recogida en el artículo 131 bis) de la LGSS sólo se llevará a efecto por:

- a) Transcurso del plazo máximo
- b) Alta médica del trabajador
- c) Reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación
- d) Incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos
- e) Fallecimiento del trabajador

Luego para que una Mutua pueda declarar la extinción de la I.T. es necesario que se haya producido un alta médica por los Servicios de Salud o que haya transcurrido el plazo de 12 meses y el INSS no haya acordado una prórroga.

Además para que las Mutuas pueden asumir la facultad de expedir alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica, sería preciso que una norma reglamentaria lo determinase, sin que hasta la fecha haya tal norma que otorgue la competencia de la que tratamos a las Mutuas.



Lo único que las Mutuas podrán hacer cuando consideren que un trabajador puede no estar impedido para el trabajo es:

- 1) Formular propuesta de alta médica a la Unidad de Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud correspondiente, debiendo la Inspección contestar en un plazo de 15 días sobre si procede o no el alta. Si no contesta, la propuesta de alta deberá ser reiterada por la Mutua. Nunca dar el alta ellos.
- 2) Plantear la iniciativa de alta médica ante los Servicios médicos del INSS a los exclusivos efectos de prestación económica. La Mutua podrá dejar de abonar la prestación únicamente si el INSS expide el alta médica.

Con relación a si las Mutuas pueden dejar de abonar el subsidio de incapacidad temporal, una vez transcurrido, sin haber recaído resolución, el plazo de 135 días que tiene el Instituto Nacional de la Seguridad Social para resolver el expediente de incapacidad permanente.

La respuesta del Ministerio es que la falta de resolución expresa implica la denegación por silencio administrativo de la solicitud de la incapacidad permanente, ahora bien, esto no conlleva aparejado la extinción del subsidio por I.T. siempre que por parte del Servicio de Salud se sigan expidiendo los partes de baja médica.

Para que una vez iniciado el procedimiento de incapacidad permanente, pueda llevarse a cabo la extinción de la prestación económica de I.T. es preciso que la Entidad Gestora se pronuncie expresamente sobre tal extremo. La denegación de la incapacidad permanente por silencio administrativo no implica la extinción del subsidio por I.T.

Normativa de referencia

- Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del Sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto 1993/1995 de 7 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Derecho al honor versus derecho a dar y recibir información de los delegados de UGT

A finales del 2006, en la sección 19, de la Audiencia Provincial de Madrid, se produjo una Sentencia firme, con relación a un recurso de Apelación interpuesto por la representación legal de los trabajadores de la Sección Sindical de UGT en Makro, que nos interesa conocer a todos

Estos trabajadores, habían sido acusados y condenados en primera instancia, por publicar mediante carta, que un trabajador de la empresa estaba sufriendo acoso laboral por uno de los mandos, considerando el Juzgado que atentaban contra el derecho al honor del mismo.

La Audiencia, en apelación, no solo revoca esta Sentencia, sino que hace una interpretación sobre el derecho al honor, delimitándolo cuando entra en colisión con el derecho a la información que tienen los trabajadores y sus representantes.

Concretamente dice que en orden a la delimitación del concepto del derecho al honor y su régimen jurídico, el referido derecho se configura como la dignidad de la persona en cuanto se refleja en la consideración que e la misma tienen los demás, y en el sentimiento o valoración de esa propia persona hacia sí misma; y por otro lado el derecho a dar y recibir información libremente consiste en trasladar al resto de la sociedad noticias o hechos de evidente interés general.

Añade que la actuación de los delegados de UGT se realizaba en su condición de delegados sindicales de prevención dentro de la empresa. Por ello tienen conocimiento de una situación denunciada de acoso laboral y lo ponen en conocimiento, por carta, de los órganos competentes de la empresa. La única intencionalidad de estos compañeros es la de comunicar una situación que ha sido puesta de manifiesto por un trabajador, para que la empresa ponga solución a un conflicto laboral evidentemente existente. Algo que de facto sucedió, ya que la empresa reestructuró la plantilla de ese departamento.

De todo lo expuesto, la Audiencia Provincial llega a la conclusión de la inexistencia de la pretendida intromisión ilegítima en el honor del demandante y por tanto absuelve a los delegados de UGT.



... el derecho a dar y recibir información libremente consiste en trasladar al resto de la sociedad noticias o hechos de evidente interés general



UGT valora positivamente la instrucción de la Inspección de Trabajo sobre profundización en las relaciones entre la Inspección de Trabajo y la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral

Como muy bien reconoce el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha pasado demasiado tiempo desde que en el año 2001 se aprobaron las instrucciones de la Fiscalía y la Inspección que buscaban una mejor y mayor coordinación entre estos organismos y además los índices de siniestralidad en España siguen siendo muy altos.

Esto unido a la creciente conciencia social de que hay que utilizar todos los instrumentos jurídicos disponibles, incluida la vía penal, razón por lo que la UGT venía insistiendo en la necesidad de nombrar un Fiscal Coordinador en materia de Siniestralidad Laboral, reivindicación que se ha visto cubierta con creces con el nombramiento de don Manuel Oña, hace muy necesario coordinar esfuerzos en la búsqueda de un mayor grado de eficacia en las medidas adoptadas, perfeccionando las existentes.

Entrando a valorar el documento en cuestión, nuestra organización lo encuentra en términos generales muy positivo para los intereses de los trabajadores ya que contribuirá a una mayor exigencia de responsabilidades de aquellos que con su actuación pueden incidir en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que trabajan sus empleados.

Es muy importante que además de remitir al Fiscal Jefe correspondiente las actas e infracciones extendidas con sus correspondientes expedientes administrativos en caso de calificarse como muy graves, también se haga extensiva esta remisión a las graves en las que el incumplimiento sea reiterado o haya una inobservancia general y sistemática de la normativa de prevención, ya que tan peligroso es aquel empresario que comete una infracción muy grave, como el que lo hace de forma continua aunque no de forma tan severa.

Igualmente se remitirán aquellas infracciones graves en las que no se haya tenido en cuenta las propuestas realizadas por los servicios de prevención, delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa. Esto confiere un protagonismo vital a aquellos que, o bien son los profesionales del tema, o bien son los principales afectados y por tanto conocedores de las deficiencias en materia de seguridad y salud. Que se de un papel primordial a nuestros delegados es algo que valoramos no solo de forma positiva sino que estamos convencidos de que redundará en beneficio de todos los trabajadores.

Se pone especial atención en la protección de menores, de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles cuando para ellos se derive un riesgo grave e inminente. Son los colectivos más débiles los que están más expuestos y por tanto los que deben tener una mayor prevención.

Lo que hace que esta instrucción sea tan importante para nosotros, no es solo que extienda la coordinación y la protección a supuestos antes no contemplados, sino que se dote de instrumentos para dicha coordinación. Por ejemplo

al desarrollar un modelo de comunicación al Ministerio Fiscal, que al estandarizar el procedimiento lo hace más fácil y útil.

Del mismo modo, al indicar qué circunstancias deben señalarse en el apartado Observaciones fija que serán aquellas que ponen de manifiesto la inexistencia o graves carencias en la organización preventiva en la empresa, la ausencia de una estructura organizativa y productiva adecuada y que podrán ser utilizadas por el Ministerio Fiscal para la imposición de penas accesorias. Esto no solo facilita la posterior labor de la Fiscalía, sino que aborda la prevención de riesgos laborales de forma global, atendiendo a la necesidad de integrar la misma en las empresas y comprende que el accidente no puede ser tratado de una manera aislada en busca de la responsabilidad penal, sino como una consecuencia de una falla general del sistema de prevención en la empresa.

La Inspección se compromete a establecer procedimientos dirigidos a verificar si las empresas cumplen con la obligación de comunicar los accidentes graves y muy graves o mortales en el plazo máximo de 24 horas y además hace una definición de accidente grave para estos efectos de comunicación. Con ello se clarifican los supuestos y se obliga al cumplimiento.

También organizará un sistema de guardias de inspección o cuando menos de un sistema de pronto aviso que garantice la rápida investigación de los accidentes muy graves y mortales. No cabe duda alguna sobre lo importante y necesario que es que la Fiscalía tenga rápido la noticia criminis para poder actuar de inmediato, recabar pruebas y testigos.

Se recoge también una serie de documentación complementaria que enviar por parte de la Inspección a la Fiscalía, que engloba el trabajo de los agentes o personas que ejerzan funciones o servicios públicos que serán llamados a colaborar y sobre todo "la buena práctica" de complementar la documentación escrita que se remite con otros materiales que puedan ayudar a la posterior tarea de la Fiscalía (fotografía, planos, ilustraciones...).

En el plano procedimental, se restringe el uso del principio de "non bis in ídem" haciendo una interpretación más estricta, acorde con el Constitucional y el Supremo, lo que permitirá mayor utilización de los procesos penales sin que esto suponga la paralización inmediata del procedimiento administrativo, sino que únicamente esto sucederá cuando haya identidad de supuestos, sujetos y fundamentos jurídicos.

Gracias a esta Instrucción se producirá una intensificación de la cooperación entre el Ministerio Fiscal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que evitará pérdidas de tiempo innecesarias. Para ello la Inspección designará un Inspector especializado, que sirva de enlace para proporcionar la información solicitada. El Ministerio Fiscal a su vez, designará un Fiscal coordinador que sirva de enlace con la respectiva Jefatura Provincial de la Inspección. Desde la UGT conside-

ramos de vital importancia estas figuras para generar un canal de comunicación ágil y directo que permita optimizar los recursos de los que disponen ambos organismos.

En cuanto a la transmisión de información entre las respectivas Inspecciones Provinciales con la Dirección General de Inspección, que deberá ser trimestral, puede constituirse en una forma de controlar si todo lo anterior surte efecto, confeccionándose estadísticas sobre el número de procedimientos en los que se incoan diligencias penales, sentencias dictadas...

Este será, junto con otros pasos en la misma dirección que se están dando, un importante instrumento de lucha contra la siniestralidad en nuestro país, del que esperamos muy pronto se puedan apreciar sus frutos con un descenso en las cifras de trabajadores accidentados gravemente.



Tan peligroso es aquel empresario que comete una infracción grave como el que lo hace de forma continua aunque no de forma tan severa



Áreas o zonas del centro de trabajo, que se excluyen de la aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

En primer lugar, y teniendo en cuenta que se pregunta específicamente por las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, reguladas en el artículo 7 y anexo III del citado Real Decreto 486/1997, debemos precisar el ámbito de exclusión de este último. Esta norma no será de aplicación a:

- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- Las obras de construcción temporales o móviles.
- Las industrias de extracción.
- Los buques de pesca.

Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

En segundo lugar, se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder por razón de su trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 486/1997. Por consiguiente, el concepto de lugar de trabajo va más allá del espacio físico en el que el trabajador permanece durante la mayor parte de la jornada de trabajo, ampliándose a aquellos espacios a los que el trabajador accede como consecuencia de la prestación laboral. A estos espacios, y siempre y cuando no se encuentren excluidos del ámbito de aplicación del Real Decreto 486/1997, les son de aplicación las condiciones establecidas en la normativa de referencia.

La exigencia del cumplimiento de las condiciones ambientales implicará el conocimiento de los resultados de la evaluación de riesgos. Esta evaluación deberá efectuarse siempre y cuando los riesgos no hayan sido evitados, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, obteniéndose así la información necesaria para

la adopción de las medidas preventivas que resulten procedentes (artículo 3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención). Lógicamente no será preciso evaluar el riesgo si con anterioridad se evitó, como por ejemplo sería el supuesto de una prohibición de acceso a determinadas zonas del centro de trabajo mediante su clausura.

Finalmente, tratándose de centros de trabajo estables y cerrados en los que se combinen las zonas habituales de trabajo con zonas y espacios colindantes que no sean utilizados de forma permanente, pero que se hallen comunicados con los anteriores (aseos, zonas de archivo, etc.), deberán adoptarse medidas para que las condiciones ambientales (como consecuencia de corrientes de aire o desequilibrios térmicos entre unas zonas y otras) no constituyan una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, debiendo, por tanto, evitarse los cambios bruscos de temperatura y las corrientes de aire molestas, tal y como establece el anexo III.1, en relación con el artículo 7º del R.D. 486/97 de 14 de abril, sobre Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

En todo caso, tratándose de aseos y vestuarios, será preciso atender a diversos factores, como el tiempo de permanencia en estos lugares de trabajo o la naturaleza de las tareas que se efectúan una vez que se accede a los mismos, pues no es lo mismo aquellos trabajadores que utilizan dichos lugares de trabajo para cambiarse de ropa o realizar sus necesidades fisiológicas (en cuyo caso, la temperatura de dichos locales debe ser equivalente a la exigida para los trabajos sedentarios, siendo por su destino habitual la que será normalmente exigible), que para aquellos trabajadores que tengan que realizar una actividad física, como es el personal de limpieza y mantenimiento de dichos servicios, que normalmente actúa en horario distinto de la jornada habitual (en cuyo caso, pueden rebajarse los límites de temperatura estableciéndose, para este caso, la referida a los trabajos ligeros).

Año y medio cárcel para responsables de una obra por la muerte de un empleado

AGENCIA EFECOM
Jaén, 22 de febrero de 2007

El Juzgado de lo Penal número 2 de Jaén ha condenado a un año y medio de cárcel y al pago de una indemnización de 180.000 euros a los responsables de una obra en la que murió un trabajador cuando se instalaba un ascensor en las instalaciones del embalse del Guadalmena.

Los dos acusados que se sentaron en el banquillo fueron el responsable de la empresa subcontratada por Thyssen para el montaje del ascensor y el ingeniero técnico de la plantilla de la confederación Hidrográfica del Guadalquivir (CHG).

El año y medio de cárcel responde a un delito de homicidio imprudente y otro contra los derechos de los trabajadores, aunque la defensa solicitó en el acto del juicio la suspensión de la pena de cárcel.

Los hechos ocurrieron en 2001 cuando M.A.J.N. falleció en una obra después de que un ascensor se precipitara sobre dos trabajadores y provocara la muerte de uno de ellos cuyo cuerpo quedó seccionado por el impacto del ascensor.

Conde-Pumpido incide en la necesidad de aunar esfuerzos contra la siniestralidad laboral para ser "más eficaces"

EUROPA PRESS
Toledo, 14 de marzo de 2007

El fiscal general del Estado, Cándido Conde-Pumpido incidió hoy en la necesidad de "concentrar y orientar los esfuerzos contra la siniestralidad laboral en una misma dirección, para ser más eficaces", e insistió en que "la aplicación del Derecho, y en particular del Derecho Penal, tiene una función que cumplir, y como la tiene, debe cumplirla".

Tras suscribir con el presidente del Gobierno regional, José María Barreda, un convenio de colaboración para prevenir la siniestralidad laboral, el titular del Ministerio Fiscal, para quien las cifras de siniestralidad laboral en España no son "razonables", destacó que esta preocupación es "compartida por los responsables políticos,

que conocen mejor que nadie la dimensión del problema".

Así defendió que el empeño de poner al departamento que dirige a funcionar "con eficacia en la lucha contra la siniestralidad laboral ha ido encajando en esa sensación de utilidad social, gracias a la plena disposición de las administraciones públicas, y sobre todo de las administraciones autonómicas".

Barreda condena el hecho de que con "demasiada frecuencia" alguien "que sale a ganarse la vida, encuentre la muerte"

[Leer más...](#)

Penas de 1 y 2 años para responsables de una obra en la que murió un obrero

EFECOM
Jaén, 5 de marzo de 2007

El Juzgado de lo Penal número 1 de Jaén ha condenado a penas de entre 1 y 2 años de cárcel a los cuatro responsables de una obra de Jaén capital en la que en noviembre de 2003 falleció un obrero tras caer de un andamio situado a unos 10 metros de altura y en el que trabajaba sin protección.

El encargado de obra ha sido condenado a un año de prisión por un delito de homicidio imprudente, mientras que al constructor, al jefe de obra y al coordinador de seguridad de la obra se le imponen dos años de cárcel por los delitos de homicidio imprudente y contra los derechos de los trabajadores.

Estos cuatro últimos son condenados además al pago de una multa de 1.800 euros, mientras que el fallo judicial cifra en 92.390 euros la indemnización a la viuda y otros 38.495 a la hija del fallecido.

La sentencia absuelve a los dos arquitectos que también se sentaron en el banquillo al considerar el magistrado que "no estaban obligados a velar por la seguridad de la obra".

La viuda del fallecido, María del Carmen Nava-rrero, pidió el día del juicio celebrado el pasado 25 de enero una sentencia "ejemplar" para que no haya más casos como el de su marido.

"Que se haga justicia y que no haya más casos como el de mi marido", dijo María del Carmen Navarro, al tiempo que señaló que "es una injusticia" que una persona se vaya a trabajar por la mañana y ya no vuelva nunca más.

Según se recoge en el apartado de hechos probados, el andamio que se encontraba situado a unos 90 centímetros de la fachada y que se ataba con cuerdas desde el interior de las habitaciones para acercarlo a la misma, "no contaba con barandillas interiores, ni en los extremos".



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social.

BOE Nº 12 de 13 de Enero de 2007

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2007, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en materia de cálculo de capitales coste y para la aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, sobre constitución por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del capital coste correspondiente a determinadas prestaciones derivadas de enfermedades profesionales.

BOE Nº 50 de 27 de Febrero de 2007

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

ORDEN ITC/254/2007, de 1 de febrero, por la que se actualiza el anejo 1 y se modifican el anejo 2 y diversos apéndices del anejo 3 del Real Decreto 412/2001, de 20 de abril, por el que se regulan diversos aspectos técnicos sobre el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

BOE nº. 38 de 13 de Febrero de 2007

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otpri.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Pregunta: Ruego me asesoren sobre la interpretación del artículo 24 referido a las actuaciones de empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo. El citado artículo dispone que las empresas contratista y subcontratistas, incluidos los trabajadores autónomos deben informarse recíprocamente de los riesgos de las distintas obras o servicios para los cuales han sido contratados.

Ahora bien, para informarse de los riesgos, cada empresa debe tener su evaluación general de esos riesgos específicos, evaluación que como se sabe debe hacerse por las personas que constituyen algunas de las modalidades preventivas, esto es: trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno. Evaluación de riesgos que la Ley de PRL atribuye al "empresario". Si estamos hablando de un trabajador autónomo que no tiene a su servicio a nadie, entonces no es empresario, pero debe aplicar los principios de la acción preventiva y lo lógico es que también tenga su evaluación de riesgos para informar al resto de las empresas concurrentes.

En consecuencia, ¿Debe éste trabajador autónomo tener su evaluación de riesgos cuando concorra en un centro de trabajo con otras empresas?

Respuesta: Resulta muy interesante tu pregunta ya que el tema de los autónomos en la prevención de riesgos laborales es complejo y suscita no poca controversia. Realizando un análisis de la LPRL y poniéndolo en consonancia con el RD 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales yo interpreto lo siguiente:

Lo primero especificar que cuando la norma se refiere al trabajador autónomo, se está refiriendo al mismo sin trabajadores dependientes de él, de lo contrario tendría la consideración de empresario.

Lo segundo es que la norma les atribuye deberes de cooperación y de información e instrucción igual que a los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo. La información debe incluir: Información de los riesgos específicos de las actividades que va a realizar en el centro y que puedan afectar a los trabajadores de ellas. Esta información debe ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes.

Habrà de establecer medios de coordinación. Cumplir con las instrucciones dictadas por el empresario titular y documentar todo ello por escrito.

De todo lo anterior no se infiere que tengan que tener una evaluación de riesgos como tal, sino que basta con que informen por escrito de los riesgos que su actividad pueda ocasionar al resto de los trabajadores concurrentes, que acaten los medios de coordinación que el empresario titular establezca, así como sus instrucciones.

**Envíanos tus preguntas,
dudas, sugerencias, etc ... y las
contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

El pasado 12 de abril, celebramos en Madrid, el **II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención**. El evento reunió en nuestra sede de la Avenida de América en torno a 600 delegados y delegadas de prevención. En dicho encuentro se analizaron los temas de mayor actualidad en materia de prevención de riesgos laborales como son el nuevo **Real Decreto de Enfermedades Profesionales y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Nuestros compañeros participaron activamente en las mesas redondas que se presentaron a través de sus preguntas y disfrutaron de la compañía de otros, que como ellos, son la cara de la Unión General de Trabajadores en las empresas españolas.

El 28 de abril se celebra a iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI) desde hace ya 12 años, el **Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo**. Los sindicatos de todo el mundo recordamos a los más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras que fallecen cada año así como a los más de 1,2 millones que resultan lesionados y a los más de 160 millones que enferman debido a las malas condiciones de trabajo y a la falta de medidas preventivas.

El lema de este año "**puestos de trabajo seguros y saludables, hagamos realidad un buen empleo**" refleja el compromiso de la Unión General de Trabajadores por lo que nos comprometemos a seguir participando de manera activa en el REACH, a intensificar la formación e información de la que disponen nuestros Delegados de Prevención en materia de prevención de riesgos químicos, a lograr el pleno desarrollo de las potencialidades del nuevo Real Decreto sobre enfermedades profesionales y a intensificar la acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este comienzo de año, muchas e importantes son las novedades que en materia de prevención de riesgos laborales y sobre todo en la lucha contra la siniestralidad en nuestro país se están produciendo, todas ellas fruto del diálogo, la colaboración y el acuerdo entre los distintos agentes implicados.

Un claro ejemplo de lo anterior es el Protocolo Marco de Colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio del Interior para **la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud, y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias**, con la adhesión de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y el Consejo General de la Abogacía Española.



Sumario

| | | | |
|------------|---|------------------------|---|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención

En su continuo esfuerzo en la lucha contra la siniestralidad laboral, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, reunieron en el **II Encuentro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención**, el día 12 de Abril en Madrid, a más de 600 Delegados y Delegadas de todo el Estado, expertos en Prevención de riesgos laborales, que permitió poner al alcance y conocimiento de todos ellos los últimos logros en materia de prevención, nos referimos tanto al nuevo **Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales**, como a la **Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**.

En el acto de apertura, presentado por nuestra Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, Dolors Hernández, participaron el Secretario General de UGT, Cándido Méndez, y el Secretario General de UGT-Madrid, José Ricardo Martínez, junto con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera.



José Ricardo agradeció la presencia de los compañeros de toda España y puso de manifiesto la importancia y necesidad de este II Encuentro para dar a conocer la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud, fruto del Diálogo Social entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y lamentó la falta de este diálogo social en la Comunidad de Madrid por la falta de sensibilidad del Gobierno Autonómico de Esperanza Aguirre, un territorio donde cada dos días muere un trabajador.

El Ministro aseguró que el Gobierno del PSOE tiene como una sus prioridades la mejora de las políticas sociales y para ello han apostado por el método del Diálogo Social habiendo llegado a más de 20 acuerdos por la calidad del empleo y la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

También avanzó que en las próximas semanas se alcanzaría un nuevo acuerdo con los interlocutores sociales para fijar **la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**, una exigencia social, por los altos índices de siniestralidad en

nuestro país; una exigencia de política interna porque cumplidos 11 años de la LPRL es momento de hacer balance, de profundizar en los aciertos y corregir errores y en tercer lugar una exigencia de política comunitaria, que se inscribirá en el marco de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Destacó la importancia de leyes como la de la subcontratación para reducir la siniestralidad en el sector de la Construcción que entra en vigor el 19 de abril o la aprobación del nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales.

Nuestro Secretario General, tras dar la bienvenida a todos los presentes y agradecerles su presencia, hizo una reflexión a cerca de que en el tiempo transcurrido entre el I Encuentro y este, la cifra de accidentes mortales en España ha descendido, tanto que la cifra del 2006 es la menor en los últimos 10 años, pero sigue siendo una cifra terrible, 1338 muertos tanto en el tajo como de camino al trabajo, lo que hace que no podamos bajar la guardia en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Destacó que tanto si tenemos en cuenta las herramientas legales para avanzar en la prevención de riesgos laborales, como si atendemos a la cooperación entre las distintas administraciones para combatir los accidentes laborales, estamos en una posición mucho mejor que hace un año y que en cualquier otro país de la UE.

Hizo hincapié en la importancia de la decisión del Fiscal General del Estado de crear una Fiscalía Coordinadora en materia de siniestralidad laboral para perseguir los delitos contra la salud de los trabajadores que tiene una gran trascendencia, recomendando denunciar, no solo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sino también ante la Fiscalía, aquellos incumplimientos de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que pongan en peligro la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, antes de que se produzca el accidente, como nos ha solicitado el Fiscal Coordinador, don Juan Manuel de Oña.

En relación a la Estrategia Española destacó la importancia del Delegado Sectorial y del Delegado Territorial, en tanto en cuanto, del análisis de los accidentes laborales en España, se deduce que el índice de incidencia es mayor en aquellas empresas en las que o legalmente no podemos tener representación porque tienen menos de 6 trabajadores o tenemos dificultades para tenerla por ser pequeñas. Para poder actuar en estas empresas es fundamental la definición de estas figuras.

Mencionó la creación del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales por parte de la Secretaría de Salud Laboral de la Comisión Ejecutiva Confederal, muy importante por la sensibilidad creciente en estos temas que se aprecia en la sociedad y por la relación entre el estrés ocupacional y el ambiente de trabajo, siendo un instrumento importante en el estudio de este tipo de patologías, para lograr su posterior reconocimiento como enfermedades profesionales.



Mesa redonda sobre el nuevo cuadro de enfermedades profesionales, notificación y registro

Por la mañana, para brindarnos la oportunidad de compartir sus experiencias en la gestión del Real Decreto, contamos con la presencia del Secretario de Estado de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, D. Octavio Granados, del Secretario General de Sanidad del Ministerio de Sanidad y Consumo, D. José Martínez Olmos, y de la Consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya, D^a Mar Serna.

La mesa fue presentada por Josep M^a Álvarez, Secretario General de UGT-Catalunya que felicitó a la Comisión Ejecutiva Confederal por la realización de este Encuentro y destacó la importancia de esta mesa de enfermedades profesionales que se ven relegadas a un segundo plano por el terrible problema que representan los accidentes laborales en España.

Octavio Granados puso de manifiesto que la situación en marzo de 2004 cuando cambió el Gobierno fue que se encontraron con una normativa obsoleta y un procedimiento de notificación y registro con un problema genérico de infranotificación y un

segundo problema consecuencia del anterior, que era la imposibilidad de hacer prevención porque no habían registros que fueran suficientemente conocidos y que permitieran hacer una prevención eficiente. Esto agravado por la absoluta descoordinación de los distintos departamentos de las administraciones implicadas.

Para solucionarlo, el Gobierno se propuso modernizar la legislación, conseguir que pudiera haber una prevención eficiente e integrar actuaciones de los diferentes departamentos de la administración.

A día de hoy, tenemos un nuevo cuadro de EE.PP que recoge la Recomendación Europea del año 2003 y hemos incorporado la obligación de declarar no sólo las enfermedades recogidas en el cuadro, sino también aquellas que se sospecha que puedan tener un origen profesional recogidas en el Anexo II.

Además serán los facultativos de las Entidades de la Seguridad Social los que notificarán las enfermedades en lugar del empresario, podrán actuar a instancia de la Inspección de Trabajo, de la Inspección Médica de las Comunidades Autónomas, de los médicos de Atención Primaria y Salud de las CC.AA. y de los propios trabajadores afectados.

Los partes de declaración serán cursados por procedimientos telemáticos lo que permitirá que tenga libre acceso la Inspección de Trabajo, todos los departamentos de la Administración implicados... lo que hará que se conozca la realidad de la Enfermedad Profesional en España y que se puede hacer verdadera vigilancia epidemiológica de la salud.

No podemos olvidar que la enfermedad profesional es un fracaso del sistema de prevención, lo que tenemos que intentar es que no se produzca y para eso tenemos que conocer los motivos que la causan y en segundo lugar debemos detectarla precozmente para cambiar los puestos de trabajo de los trabajadores o cambiar las condiciones de trabajo para que no se sigan produciendo estos daños a la salud.

Destacó que desde enero del año pasado, la enfermedad profesional se capitaliza, igual que sucede con los accidentes de trabajo, eso significa que los empresarios, que la Mutua, sabe que es tan caro tener enfermedades profesionales como accidentes



de trabajo y que en este sentido además de la rentabilidad social y desde luego en términos de bienestar, hay una rentabilidad económica en hacer prevención de riesgos laborales.

José Martínez Olmos considera que el nuevo cuadro de enfermedades profesionales ha supuesto un hito del que se sienten particularmente satisfechos. Señala que hemos ido más allá de la Recomendación europea, buscando el máximo acercamiento en los intereses desde la perspectiva sanitaria y desde la perspectiva laboral que es necesario que vayan de la mano.

Una de las aportaciones que le corresponde al Ministerio de Sanidad y Consumo ha sido y tiene que seguir siendo, es incorporar la evidencia científica disponible en relación con las enfermedades profesionales. Y por eso la actuación que le corresponde al Ministerio en materia de prevención de enfermedades profesionales se incluye en el Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud, una de las herramientas más importantes en materia de cohesión dentro del Sistema Nacional de Salud.

Aunque el cuadro que se ha aprobado es en general asimilable al de la Recomendación pero la inclusión del Grupo 6 en el cuadro, enfermedades producidas por agentes carcinógenos es novedoso y se ha planteado porque es importante que se visualice el cáncer derivado del efecto de estar en el ámbito del trabajo para favorecer las tareas posteriores para su prevención.

Es necesario fomentar estrategias formativas para los profesionales del Sistema Nacional de Salud, que tienen a partir de ahora un papel preponderante en la notificación de enfermedades profesionales, que les permitan referenciar patologías que puedan llevar a la declaración de una enfermedad profesional. Y para ello van a elaborar criterios técnicos, materiales de referencia de síntomas y patologías relacionadas con los agentes causantes de las EE.PP. que les permitan profundizar en los enfoques preventivos o de atención o de diagnóstico como tal. Tal como establece el Real Decreto, están trabajando en la elaboración de Guías de síntomas y patologías.

Mar Serna destacó la importancia de los Delegados de Prevención en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de este país y por tanto de realizar encuentros como este.

Señaló el papel que la Estrategia Española tendrá en breve sobre la mejora de la calidad en el empleo y por tanto de la competitividad y en la reducción de la siniestralidad.

Entrando en el tema del nuevo Real Decreto hizo mención al estado actual de las notificaciones con datos estadísticos en Catalunya, lamentando la baja declaración de enfermedades profesionales, que no solo no suben sino que están bajando. El sistema de registro que tenemos no detecta ni hace visible el verdadero problema de salud de nuestros trabajadores con relación a las enfermedades profesionales.

Hizo una valoración sobre algunos aspectos críticos de la nueva normativa, aunque es un avance la actualización del

cuadro, nota ciertas limitaciones como que no se haya homogeneizado el parte de enfermedades profesionales con el de accidentes laborales.

Desde su punto de vista se ha perdido la oportunidad de abordar de una manera integral las enfermedades profesionales tanto desde el punto de vista reparador, de seguridad social, que es lo que se ha hecho, como desde el punto de vista de la prevención, de la salud y de la estadística. Lamenta que no se haga referencia a las autoridades laborales de comunidades autónomas, que son tratadas tangencialmente en una disposición adicional del decreto.

No comparte que se haya excluido al empresario de la obligación de comunicar los casos de enfermedades profesionales que detecten y apunta la creación de un nuevo registro para las empresas que redunde en la mejora de la prevención.

Concluye diciendo que se ha empezado un buen camino, que tiene deficiencias, pero que con la buena voluntad de todos, Agente Sociales, Ministerios, Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, podremos avanzar para mejorar las condiciones laborales de seguridad y salud de nuestros trabajadores.

Mesa redonda sobre la estrategia española sobre seguridad y salud en el trabajo

Por la tarde, para analizar y valorar el tema de la Estrategia Española, nos acompañaron el Secretario General de Empleo, D. Antonio González, la Directora General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, D^a Esther Azorit, y el Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, D. Juan Manuel de Oña.



La mesa fue presentada por José Manuel Guerrero, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Andalucía, que nos hizo una presentación de lo que la Estrategia es y significa, enmarcada dentro del proceso del Diálogo Social, que va a consolidar un marco general de actuación en la prevención de riesgos laborales con miras a lograr que bajen los índices de accidentes laborales.

Antonio González hizo un análisis del contexto en el que hay que enmarcar la Estrategia Española, en el marco de la voluntad política expresada por el Gobierno al comienzo de la Legislatura en su discurso de Investidura, de luchar contra la siniestralidad, lo

Actualidad

que no podría hacerse en un contexto de desregulación laboral, de precarización del empleo, de extensión del trabajo irregular.

Consecución de un nuevo modelo productivo con elevados niveles de seguridad en el empleo es un objetivo prioritario para el Gobierno, ya que por muy buenas que sean las políticas preventivas sin políticas laborales coherentes será bastante difícil reducir los accidentes de trabajo. El modelo productivo se basa en competir sobre los bajos salarios y la precariedad laboral. Cambiar el modelo productivo es competir con más capital humano, más formación, competencia profesional, más capital físico, infraestructura y capital tecnológico.

La Orientación Política laboral del Gobierno persigue la reducción de la temporalidad para ser coherente con el modelo productivo que desde la reforma laboral, con 565.000 personas con contrato indefinido, es necesario para reducir los índices de siniestralidad y la elevación de los niveles de seguridad

En su discurso enumera las razones de la Estrategia: 10 años de experiencia de la LPRL por lo que era necesario hacer una revisión del modelo preventivo español. Que fuese un medio para establecer el marco general de la política prevención pues es la forma de dotar de coherencia las actuaciones en materia de seguridad y salud desarrolladas por todos los actores implicados en la prevención, una necesidad nacional y un compromiso con la UE y por último lugar una necesidad social y un compromiso que quería asumir el Gobierno. El consenso y el diseño de políticas integradas son las notas definitorias de la Estrategia.

Esther Azorit hizo hincapié en la importancia de la Estrategia comunitaria para reducir los Accidentes de trabajo y la EEPP, reforzar la prevención de EEPP, tener en cuenta los nuevos riesgos, los flujos migratorios, cambios en la composición de la población, nuevas formas de empleo, la organización del trabajo la jornada laboral, el tamaño de las empresas. Es fundamental poner en marcha estrategias nacionales, centrándose por ejemplo en empresas con peores resultados o en personas más vulnerables. Dando máxima importancia a los interlocutores sociales.

Enumera los déficit que debemos abordar cuanto antes como son la documentalización excesiva de la actividad preventiva, la externalización de la actividad preventiva, falta de adaptación de ordenación de los servicios de prevención, falta de organización, incumplimiento de la normativa en las Pymes.

Destacó la efectividad del derecho de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos ya que en Andalucía son más de 400.000.

La coordinación de las Instituciones, esto es, la administración sanitaria, educativa, la Comisión Nacional, Fiscalía y el INSHT y la participación de las CCAA no pueden obviarse.

Juan Manuel de Oña Destacó el drama personal y familiar que supone la siniestralidad laboral, la pérdida de la vida y la tragedia que esto representa. Esto afecta a la respuesta jurídica que son complicadas en cuanto a derecho penal se refiere, ya que

nos encontramos con una normativa que es suficiente pero que resulta difícil en la práctica de control y seguimiento de los procedimientos. En el nuevo código penal hay un delito de riesgo que pretende adelantar la barrera de protección penal para castigar en el momento en que todavía no ha llegado a producirse el resultado lesivo irreversible.



El Ministerio Fiscal tiene que estar en cabeza de la respuesta penal porque constitucionalmente está encargado de promover ante los tribunales la satisfacción del interés social de primera magnitud. La cultura de la prevención tiene que ser un imperativo ético de todos y un imperativo legal con exigencias legales que se cumplan y que se vigile su cumplimiento.

El principal problema es a quien se acusa y quien es el responsable de los hechos. El Ministerio Fiscal tiene una red nacional de fiscales de siniestralidad laboral a los que pueden trasladar sus preocupaciones porque para los delitos de riesgo necesitan la colaboración para poner en su conocimiento esa posible existencia del delito.

“A mayores condenas por delitos de riesgo menos resultados lesivos”. Es lo que denomina el Fiscal como disuasión que asegura que funciona junto con la sanción efectiva.

Concluye con la pregunta: ¿cómo delegados de prevención podemos incurrir en responsabilidad penal? Las facultades del art 36 LPRL nos convierte en legalmente obligados? Oña responde que no, porque son facultades, no obligaciones legales. La Ley permite al delegado de prevención que paralice las obras pero es una facultad no una obligación. No existe sentencia firme que haya condenado en los tribunales Españoles a un delegado de prevención en su condición de tal.

Agradecer desde aquí a nuestros Delegados y Delegadas la masiva participación en el Encuentro y el creciente interés y preocupación mostrados por estos y otros temas, ya que desde la Secretaría de Salud Laboral somos conscientes del gran esfuerzo que supuso para todos ellos desplazarse hasta Madrid desde cualquier punto del territorio nacional. Agradecemos a todos la profunda implicación demostrada y la colaboración mantenida en todo momento con los distintos organismos, Federaciones y Uniones.

Esperamos que el Encuentro además de haber sido una oportunidad siempre grata de vernos y tomarnos una copa de vino, haya sido eficaz y resolutivo para seguir luchando por una reducción de la siniestralidad y una aproximación a los valores medios de la Unión Europea, tanto en accidentes de trabajo como en enfermedades profesionales y proteger la salud y la seguridad de nuestros trabajadores.

Fiscal de Sala Coordinador de Seguridad Vial



Durante el año 2006, se produjeron un total de 95.700 accidentes in itinere con baja, de los cuales 372 resultaron mortales. Esta misma tónica es la que se venía arrastrando en años anterior, valga el ejemplo de los 379 muertos que se produjeron en accidentes de trabajo in itinere en el año 2005.

Solo en enero de 2007 ya murieron 31 trabajadores en los desplazamientos hacia o desde su puesto de trabajo.

Para tratar de poner freno a las muertes en carretera, el pasado mes de noviembre, se nombró a propuesta del Ministro de Justicia, a Don Bartolomé Vargas Cabrera como Fiscal de Sala Coordinador de Seguridad Vial.

Fue fiscal del Tribunal Supremo durante 12 años y tiene a sus espaldas más de 30 años de servicio. Con esta figura de nueva creación, la Fiscalía pretende dar una respuesta al problema de la siniestralidad en las carreteras españolas, lo que exige una estrategia uniforme y coordinada

por parte de los Fiscales en todo el territorio nacional frente a la delincuencia en el tráfico.

Vargas entrevistado por El País aseguraba "se puede mejorar la respuesta judicial y penal a la delincuencia de tráfico y ya se está haciendo. Lo que ocurre es que hay una praxis judicial inspirada en la idea de que la delincuencia de tráfico no es de excesiva importancia y debe ventilarse entre las partes. Una delincuencia de gente corriente, de ciudadanos normales e incluso buenos ciudadanos y todos podemos incidir en ella. Como te puede pasar a ti y también a mí, no vamos a apretar demasiado, vamos a dejarlo en una falta, porque todos podemos acabar sometidos a juicio... Con esas ideas quizás se han trivializado las conductas infractoras de tráfico".

En relación con el estado de las carreteras como posible causa de accidentabilidad, la respuesta de Vargas fue la siguiente: "buena parte de los remedios son mejorar el estado de las carreteras, de la señalización, las mejoras tecnológicas de seguridad, el incremento de las plantillas de la Guardia Civil de Tráfico, pero el factor principal de los accidentes es el factor humano. Eso también hay que dejarlo claro. Creo que es necesaria una cultura de respeto a la ley por parte de los conductores, para que se sientan víctimas potenciales y sepan que cumplen un deber de solidaridad preservando la vida propia, de familiares y amigos y de otras personas que van por la carretera".

| | Valores absolutos | | Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior | |
|-------------------|-------------------|--------|---|--------------------------|
| | 2005 | 2006 | Valores absolutos 2005-2006 | Porcentajes 2005-2006 |
| IN ITINERE | 92.205 | 95.700 | 3.495 | 3,8 |
| LEVES | 89.517 | 93.346 | 3.829 | 4,3 |
| GRAVES | 2.309 | 1.982 | -327 | -14,2 |
| MORTALES | 379 | 372 | -7 | -1,8 |

El Gobierno y los agentes sociales ultiman un acuerdo para frenar la siniestralidad laboral

Las pequeñas empresas tendrán delegados de prevención elegidos por patronal y sindicatos

El trabajo está cada vez más tecnologizado, pero los accidentes laborales no remiten. Para intentar frenar la siniestralidad, el Gobierno ultima un acuerdo con la patronal y los sindicatos centrado en la pequeña y mediana empresa, que representa el 90% del total. El texto refuerza la figura del delegado de prevención, que podrá actuar en las sociedades de menos de 50 empleados. En la actualidad ese segmento escapa a los planes de seguridad. La siniestralidad es la mayor lacra del mercado laboral en España, con casi 1.000 muertos y un millón de accidentados al año.

[ver información completa]

Lucía Avellán (El País)
Madrid - 16-04-2007

Trabajo reconoce la enfermedad por uranio a 54 trabajadores

La plantilla de la fábrica de Andújar se someterá a más pruebas

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comunicó ayer el reconocimiento de enfermedad profesional a 54 ex trabajadores de la Fábrica de Uranio (FUA) de Andújar (Jaén). El resto de empleados tendrá que someterse a nuevos reconocimientos para determinar que existe relación causa efecto entre sus enfermedades y su exposición durante los 22 años de funcionamiento de la fábrica a radiaciones ionizantes de uranio.

[ver información completa]

Ginés Donarie (El País)
Jaén - 17-04-2007

La Seguridad Social financia el 86% de las plazas de formación de médicos especialistas en Medicina del Trabajo

Madrid, 12 abr (EFECOM).- La Seguridad Social financia el 86 por ciento de las plazas de formación de médicos especialistas en Medicina del Trabajo, anunció hoy el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, durante el II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención de UGT.

De las 105 plazas de Médicos Internos y Residentes (MIR) en la especialidad de Medicina del Trabajo convocadas en 2006-2007, 90 se financiarán por dieciséis mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social.

Hasta ahora, las mutuas financiaban la formación de estos especialistas, pero el Ministerio de Trabajo considera que son un factor "fundamental" en la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, por ello ha aumentado su colaboración con el Ministerio de Sanidad y las comunidades autónomas.

Como consecuencia, la oferta de MIR en Medicina del Trabajo para 2007 ha crecido un 47 por ciento y ha pasado de 71 plazas de 2006 a 105 este año y para 2008 la Seguridad Social previsiblemente formará como especialistas a más de 150 médicos.

Granado dijo que la Seguridad Social va a doblar en esta legislatura la plantilla de facultativos que hay en el INSS, ya que empezó con 300 médicos y acabará con más de 600.

Recordó que hasta 2005 la especialidad de Medicina del Trabajo se impartía con enseñanzas lectivas en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo en escuelas habilitadas y por ello el número de médicos "estaba cayendo brutalmente y amenazaba a la prevención de riesgos de las empresas".

El secretario de Estado dijo que las mutuas ya no harán programas de prevención "sin control" del Ministerio de Trabajo y se refirió a la resolución, que hoy publica el Boletín Oficial del Estado, que establece los criterios y sectores básicos en cuanto a prevención de riesgos laborales que las mutuas hacen con cargo a la Seguridad Social.

La resolución establece la coordinación con los servicios de las comunidades autónomas y asistencia técnica a las PYMES, que en el caso de tener menos de 6 trabajadores, el empresario asumirá la actividad preventiva y las que tienen hasta 49 trabajadores se designará a un trabajador para dicha función.

Incluye programas de formación específica a empresarios, mandos y trabajadores, un código de buenas prácticas o programas de desarrollo de I+D+i para investigar la incidencia de trastornos musculoesqueléticos, que se consideran "prioritarios", así como las enfermedades profesionales generales o agentes físicos como el ruido, radiaciones ópticas, entre otros.

Granado alentó a los delegados nacionales de prevención de UGT a que los comités de empresa exijan que estos programas se desarrollen en las empresas.

"No sólo se integra el trabajo de las mutuas en la Administración", afirmó Granado, también "lo que antes se hacía de manera privatizada en la asociación de mutuas se ha asumido por la Administración y coordinando la Seguridad Social con la secretaria general de Empleo", afirmó.

Granado hizo referencia al nuevo cuadro de enfermedades profesionales, que recoge no sólo las enfermedades con origen profesional cierto sino también otra lista de enfermedades "sin certeza" de que su origen sea profesional.

Para entrar en el sistema de Seguridad Social, dijo, no será a través de una declaración del empresario que "era un cuello de botella", sino por los médicos de las entidades de la Seguridad Social, en colaboración con la inspección de Trabajo, de la inspección médica de las comunidades autónomas y de los propios trabajadores implicados.

Este procedimiento tendrá bases telemáticas, sin papel, dentro del objetivo del Gobierno de "papeles cero" y permitirá "detectar" la enfermedad laboral en España y así poder cambiar las condiciones de trabajo.

"En el sistema de protección social, el reconocer una prestación por enfermedad profesional es reconocer un fracaso, ya que lo importante es la detección", afirmó y dijo que este carácter preventivo está presente en el decreto que aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales, que entró en vigor el 1 de enero.

Según Granado, la viabilidad del sistema "exige" la prevención y defensa de la salud de los trabajadores como objetivo prioritario ya que "el dinero mejor gastado de las empresas es que se destina a la salud de los trabajadores".

En este sentido, recordó a los delegados que "a veces merece la pena perder 1 décima de punto de salario en favor de la salud laboral".

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/876/2007, de 30 de marzo, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 569/1990, de 27 de abril, y 280/1994, de 18 de febrero, por los que se establecen los límites máximos de residuos plaguicidas y su control en determinados productos de origen animal y vegetal, respectivamente

BOE nº 83 de 6/4/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/06/pdfs/A14936-14972.pdf>**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

ORDEN PRE/985/2007, de 11 de abril, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (sustancias clasificadas como carcinógenas, mutágenas o tóxicas para la reproducción, sustancias c/m/r).

BOE nº 91 de 16/4/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/16/pdfs/A16600-16640.pdf>**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

BOE nº 88 de 12/4/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/12/pdfs/A15902-15904.pdf>**JEFATURA DEL ESTADO**

LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Cuya entrada en vigor es seis meses después de su publicación en el boe, por tanto el 19 de abril de 2007.

BOE nº 250 de 19/10/2006

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/10/19/pdfs/A36317-36323.pdf>

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Pregunta: Con las últimas mediciones de ruido realizadas y al entrar en vigor la nueva normativa, se nos plantea la siguiente duda: En un puesto de trabajo la medición ha dado el siguiente resultado:

- $L_{Aeq,d}$ (Nivel diario equivalente) = 87,7 dB
- Nivel de Pico = 136,6 Db

La empresa suministra protectores auditivos 3M 1440 que según el fabricante tienen una atenuación de 27dB. ¿Con estos valores está la empresa a tomar alguna medida?

Respuesta: Según la nueva normativa que tu citas, Real Decreto 286/2006, cuando los valores superan los límites del art. 5 como es vuestro caso el empresario está obligado a tomar medidas organizativas generales. Art. 4.2.

Entre tanto se permite la utilización de medidas individuales de atenuación del art. 7.

Hay que estar al espíritu de la norma, a su intención global y no al articulado tomado de forma individual, la norma quiere que se realice una evaluación de riesgos por puesto, que se determine todos aquellos en los que se supere el nivel de ruido permitido y se tomen medidas organizativas generales, entre tanto permite la utilización de medidas atenuantes individuales. Solo en caso de imposibilidad de reducción de los niveles de ruido en forma general y repito solo en caso de imposibilidad de estas medidas organizativas generales de prevención, permite el uso de protectores individuales de no haber otros medios. Por tanto se mide sin protectores, se buscan medidas generales de atenuación, se aplican en caso de haberse y como último recurso se recurre a los protectores individuales de atenuación.

El empresario está obligado a justificar suficientemente el uso de protecciones individuales y no medias generales por Ley.

artículo 5: A los efectos de este real decreto, los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, referidos a los niveles de exposición diaria y a los niveles de pico, se fijan en:

Valores límite de exposición: $L_{Aeq,d} = 87$ dB(A) y $L_{pico} = 140$ dB (C), respectivamente;

Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción: $L_{Aeq,d} = 85$ dB(A) y $L_{pico} = 137$ dB (C), respectivamente;

Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción: $L_{Aeq,d} = 80$ dB(A) y $L_{pico} = 135$ dB (C), respectivamente.

artículo 4.2: Sobre la base de la evaluación del riesgo mencionada en el artículo 6, cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización corregido por Corrección de erratas de 24 de marzo de 2006, que deberán integrarse en la planificación de la actividad preventiva de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido, teniendo en cuenta en particular las medidas mencionadas en el apartado 1.

artículo 7: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 31/1995 y en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, de no haber otros medios de prevenir los riesgos derivados de la exposición al ruido, se pondrán a disposición de los trabajadores, para que los usen, protectores auditivos individuales apropiados y correctamente ajustados, con arreglo a las siguientes condiciones:

- cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario pondrá a disposición de los trabajadores protectores auditivos individuales;
- mientras se ejecuta el programa de medidas a que se refiere el artículo 4.2 y en tanto el nivel de ruido sea igual o supere los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, se utilizarán protectores auditivos individuales;
- los protectores auditivos individuales se seleccionarán para que supriman o reduzcan al mínimo el riesgo.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

UGT- Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

De los trabajos del Gobierno y los interlocutores sociales ha surgido **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012** que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

Se ha conseguido un acuerdo cuatripartito por lo que la valoración sólo puede ser tremendamente positiva. La búsqueda de soluciones acordadas al problema de la siniestralidad en España es el único camino con miras de tener éxito.

En esta línea de actuación, el pasado 4 de mayo se publicó el **Real Decreto 597/2007 sobre Publicación de las Sanciones por Infracciones Muy Graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales** que nuestra organización considera una medida especialmente eficaz para la consecución del objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales es evitar que sigan produciéndose accidentes mortales en unos niveles inaceptables para nuestro país, en el primer trimestre de 2007, **246.915 accidentes laborales con baja en jornada de trabajo**, 2.536 más que en el mismo período del 2006 y, desgraciadamente **227 de ellos mortales** con un mínimo descenso de 7 con relación al año 2006.

El Real Decreto ha acometido esta tarea con eficacia y amplitud de miras de lo que nos felicitamos desde la UGT, también al haber formado parte de su elaboración y desarrollo.

Los pasados **17 y 18 de mayo de 2007**, celebramos el **Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, en Ligüerre de Cinca** (Huesca), en los que tanto la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo fueron las grandes protagonistas.

Con relación a las políticas sobre medio ambiente, es de resaltar que España está realizando un gran esfuerzo para el cumplimiento de los compromisos con el Protocolo de Kyoto. En 2006, por primera vez se produjo una importante disminución de las emisiones en más de cuatro puntos, de manera que de superar las emisiones en un 52% pasamos a hacerlo en un 48% en un año en el que el PIB español creció un 4% por lo que "si se mantiene esa tendencia se podrían rebasar los objetivos marcados por el Gobierno español", pero serán necesarias nuevas medidas para continuar con los buenos resultados actuales.

Sin duda, la Estrategia Española de cambio climático y energías limpias tiene que ser la que impulse las políticas necesarias para que nuestro país pueda seguir en la senda del cumplimiento de los compromisos internacionales en esta materia.

Desde UGT valoramos positivamente la presentación de la misma por el Gobierno en el Consejo Nacional del Clima donde participan todas las administraciones (Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos) que tienen la responsabilidad de poner en marcha políticas activas potentes para mitigar los efectos del Cambio Climático.



2007
número
53



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT

El Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente se celebró los pasados 17 y 18 de mayo de 2007 en Ligüerre de Cinca (Huesca), donde se analizó la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que en estos momentos se están debatiendo para su aprobación en el Consejo Nacional del Clima y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivamente.



Para la presentación del Consejo Confederal se ofreció una rueda de prensa con la participación del Secretario General de UGT-Aragón, Julián Lóriz, la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, Dolores Hernández, y Arturo Gonzalo Aizpiri, Secretario General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático del Ministerio de Medio Ambiente.

En la presentación del Consejo Confederal, el Secretario General de UGT-Aragón, dio la bienvenida a todos los miem-

bros del Consejo y agradeció la realización del mismo en Aragón y resaltó la importancia de los temas a tratar valorando positivamente el proceso de Diálogo Social tanto en materia de Seguridad y Salud Laboral como en los compromisos de nuestro país en el cambio climático.

Dolores Hernández, Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente resaltó, en la presentación, la importancia del momento tanto en materia de Salud Laboral como de Medio Ambiente.

Anunció que en breves fechas, se cerrará un Acuerdo en la mesa de Diálogo Social sobre prevención de riesgos laborales de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**. Con ella se pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales, con el fin de transformar los valores, las actitudes y comportamientos de Gobierno, Comunidades Autónomas, Organizaciones Empresariales, Sindicatos, Empresas, Trabajadores y Entidades dedicadas a la prevención, y todo ello sobre la base del consenso de todas las partes implicadas.

Como objetivos prioritarios en la misma, en primer lugar, es la reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, y mejorar la seguridad y salud laboral en todas las empresas incidiendo en las **pequeñas y micro empresas**, integrando en las mismas la prevención de riesgos laborales sin rebaja de las condiciones mínimas de seguridad y salud de manera que puedan cumplir más eficazmente las obligaciones preventivas adaptadas al tamaño de la empresa, y en un segundo lugar **potenciar las políticas públicas** en esta materia, desarrollando y consolidando una cultura de la prevención en la sociedad española, sensibilizando y concienciando a esta sociedad con una política educativa, perfeccionando sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en campañas para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, potenciando la formación y reforzando las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Se tratará además de fortalecer el papel de los interlocutores Sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo fundamentalmente a través del **Diálogo Social** y la **Negociación Colectiva** para favorecer una gestión preventiva integrada.

El objetivo de las líneas de actuación serán por un lado, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otro lado facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en esta materia y su cooperación con el empresario.

Los contenidos de las actuaciones dirigidas a las microempresas se realizarán en el seno de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud** que será dotada de una mayor capacidad y eficiencia operativa para un mejor cumplimiento de sus funciones.

En materia de **medio ambiente** destacó el proceso de Diálogo Social en materia de los compromisos de nuestro país con el protocolo de Kyoto. Nuestro país, es el único de la Unión Europea que ha reconocido a los Agentes Sociales dentro del marco normativo sobre derechos de emisiones donde se reconocen **mesas específicas tripartitas** entre el

gobierno, los sindicatos y las empresas, para analizar los retos y las oportunidades que puede suponer para España este compromiso.

Al mismo tiempo valoró positivamente la Estrategia de Cambio Climático y Energías Limpias presentada recientemente por el Gobierno para su discusión. Coincidimos con sus objetivos y medidas en general y valoramos la participación en la misma. También el momento en que se hace pública coincide con un cambio de percepción pública del problema de cambio climático y las necesidades de actuar con urgencia por la repercusión que tiene en estos momentos, pero sobre todo para las generaciones futuras tenemos todos los actores implicados el deber ético de hacer todos los esfuerzos posibles sobre todo las Administraciones, el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

A continuación agradeció la presencia del Secretario General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, el esfuerzo por acompañarnos y poder presentar los avances realizados en los últimos tiempos sobre los compromisos de nuestro país con Kyoto y la Estrategia de cambio Climático y Energías Limpias.

Sobre el cambio climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, indicó que es una realidad que “suscita preocupación pero los impactos se pueden disminuir si tenemos éxito en la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, y si cumplimos el protocolo de Kyoto”, algo “que tenemos que hacer entre todos, entre las administraciones públicas y con la participación de todos los agentes sociales y empresariales”, estimó.

La Estrategia define once áreas de actuación, que van desde la cooperación institucional hasta investigación, desarrollo e innovación tecnológica y con especial dedicación a los sectores denominados difusos: transporte, residencial, comercial, institucional, agrícola y de servicios. Ahora se debe trabajar con esos sectores, constituyendo una nueva mesa sectorial. “La industria está haciendo sus tareas, **el año pasado se redujeron las emisiones un 4% respecto a 2005** pero en los sectores difusos, especialmente en transporte y edificación las emisiones siguen aumentando”.

La Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia persigue el cumplimiento de los **compromisos de España** en materia de cambio climático y el impulso de las energías limpias, al mismo tiempo que se consigue **la mejora del bienestar social, el crecimiento económico y la protección del medio ambiente**.

Para una mejor información y sensibilización, la Estrategia propone objetivos como facilitar y orientar los procesos de aprendizaje para entender las interacciones del cambio climático y modificar las pautas de comportamiento de modo que favorezcan el respeto al medio ambiente a través del ahorro en la utilización de los recursos naturales y de la mejora de la eficiencia en su utilización.

Protocolo
marco de
colaboración
entre el
Consejo
General
del Poder
Judicial,
la Fiscalía
General del
Estado, el
Ministerio
de Trabajo
y Asuntos
Sociales y
el Ministerio
del Interior

El pasado 28 de febrero, se aprobó por parte del **Consejo General del Poder Judicial**, el **protocolo marco de colaboración** entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los **delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias**.

El propósito de este protocolo marco establecer un marco general de **colaboración entre las administraciones implicadas** en la lucha contra la siniestralidad laboral, al amparo del principio básico de coordinación recogido en la Constitución, y definir, potenciar y favorecer la implantación de procedimientos de actuación en esta materia.

Además, debe **servir de referencia** para la suscripción de convenios específicos, en el ámbito de las distintas **Comunidades Autónomas** siempre con la finalidad de garantizar la **coordinación** necesaria para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como garantizar la ejecución de las sentencias condenatorias.

Este Protocolo trae causa en el Convenio de Colaboración suscrito anteriormente, donde se fijaban las líneas generales de actuación y los objetivos a cumplir que ahora desarrolla el Protocolo.

Desde el 21 de junio de 2006 que se constituyó y reunió por primera vez el grupo de trabajo sobre "Siniestralidad y Explotación Laboral", en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad Ciudadana se ha venido trabajando en la elaboración de este Protocolo Marco de Colaboración.

Todo ello con el propósito de alcanzar los siguientes objetivos básicos:

Agilizar la detección y alerta ante un accidente de trabajo grave, mejorando la coordinación y

comunicación entre los agentes implicados en la investigación del siniestro y reduciendo los tiempos de respuesta para su inicio.

Garantizar que la investigación se realice del modo más eficaz posible, recabando los datos necesarios para la instrucción del oportuno procedimiento judicial y preservando la integridad de las pruebas.

Facilitar la labor del Ministerio Fiscal y del Juzgado de Instrucción a los efectos de identificar desde el primer momento los supuestos penalmente relevantes, evitando de este modo la tramitación innecesaria de asuntos que queden claramente al margen de cualquier responsabilidad penal.

Posibilitar la persecución penal de los delitos de riesgo por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Mejorar la comunicación entre la Administración de Justicia y los órganos administrativos competentes a fin de garantizar el principio del non bis in idem y, recíprocamente, asegurar que, en el caso de acordarse el archivo judicial de las actuaciones, pueda proseguir la tramitación en vía administrativa del correspondiente expediente sancionador.

Facilitar a los Jueces y Fiscales la investigación relativa a la titularidad mercantil, vínculos societarios y relaciones de las empresas implicadas en procedimientos judiciales por este tipo de delitos, a fin de garantizar la ejecución de las sentencias condenatorias y evitar que los titulares o administradores de las empresas puedan eludir responsabilidades mediante el establecimiento de tramas societarias de ocultación o por el procedimiento de trasladar su actividad a nuevas estructuras empresariales.

En la misma línea de actuación que este Protocolo de Colaboración va la Instrucción número 1/2007 sobre profundización en las relaciones entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y la salud laboral.



Misión, funciones y garantía de los recursos preventivos y trabajadores “asignados” por la empresa

(art. 32 bis, apdo 1 de la Ley 31/1995)

Consultada la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por nuestra Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines sobre estas cuestiones hemos recibido respuesta a través del siguiente Oficio:

La Ley 54/2003 introduce la figura de los “**recursos preventivos**”, con la que pretende solucionar el problema creado por la externalización de la actividad preventiva, es decir, que ésta no se lleva a cabo con medios propios, sino a través de medidas como el concierto de los servicios de prevención ajenos, lo que ha traído como consecuencia una escasa presencia en los centros de trabajo de los técnicos de dichos servicios de prevención, salvo para realizar la evaluación de riesgos o alguna actividad formativa.

Tratando de evitar estas situaciones, se crea la figura de “los recursos preventivos”, cuya **función esencial consiste en estar presente en el centro de trabajo** en los casos siguientes:

- Agravamiento o modificación de los riesgos en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesivamente o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgo especiales. El RD 604/2006, añade un artículo 22 bis al Reglamento de los Servicios de Prevención, donde enumera las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando su presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias lo exigieran.

Para determinar **cuando** los riesgos, situaciones, trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo **hacen necesaria la presencia de los recursos preventivos**, debemos atenernos a **la evaluación de riesgos laborales**, inicial o sucesiva y para fijar la forma de esa necesaria presencia se estará a lo establecido en **la planificación de la actividad preventiva**.

La finalidad de la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo es **vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas** en relación con los riesgos derivados de la situación que ha motivado su presencia para conseguir un adecuado control de los mismos.

Como el artículo 32 bis también contempla la posibilidad de que el empresario, además de los recursos propios de la modalidad preventiva que haya elegido, servicio de prevención ajeno en la mayoría de los casos, pueda “asignar” a uno o varios trabajadores de la empresa a los mismos efectos que los anteriores, la duda sería **¿los trabajadores asignados por el empresario como recursos preventivos constitu-**

yen una figura alternativa a los recursos preventivos propios del Servicio de Prevención o se trata de una figura complementaria de éstos?

| Recursos preventivos servicio prevención | Trabajadores asignados |
|---|-------------------------------------|
| Obligatorios en los supuestos del artículo 32 bis apartado 1 de la LPRL | Potestativo del empresario crearlos |

La respuesta viene contenida en el mismo artículo 32 bis apdo 4 que señala “*en este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario*”, lo que indica claramente que la presencia de estos últimos se ha dar en todo caso cuando concurren las circunstancias antes explicadas.

Las facultades de estos trabajadores “asignados” serán las recogidas en ese artículo como hacer indicaciones a las personas responsables del trabajo generador del riesgo para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner en conocimiento del empresario las deficiencias observadas si no se subsanan, tanto por ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

Las garantías de los trabajadores “asignados”, serán las mismas que tienen los trabajadores designados y los trabajadores integrantes de los servicios de prevención propios del artículo 30.4 de la LPRL. Esto es así por dos importantes razones:

a) Un trabajador al que se le asigna por el empresario la presencia en un determinado centro o puesto para la vigilancia o control de las medidas preventivas, desarrolla una función de la misma naturaleza que la del trabajador designado.

b) Aunque no se les haya dado de manera expresa la consideración de trabajadores designados, la propia Ley permite esta consideración a prever en el art. 30.1 que “*en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad*”. Pero no obliga al empresario a que todos ellos sean iguales, ni tengan las mismas funciones.

Desde nuestra organización, consideramos muy positiva esta interpretación de la Inspección de Trabajo, como no podía ser de otra forma, de la complementariedad de unos y otros recursos preventivos, ya que así potenciamos la vigilancia de las situaciones especialmente peligrosas.

Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos globales



El pasado mes de mayo, se aprobó el Real Decreto que desarrolla la obligación impuesta, ya en el año 1995, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 49, punto 5, de publicar las sanciones impuestas por infracciones muy graves. De lo cual nuestra organización se congratula, por considerar ésta una medida especialmente eficaz para la consecución del objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales que es evitar que sigan produciéndose accidentes mortales en unos niveles inaceptables para nuestro país.

No podemos olvidar que, en países de nuestro entorno, como el Reino Unido, la información sobre infracciones de seguridad y salud y las sanciones asociadas a ella no sólo son públicas, sino que se pueden consultar por Internet.

El Real Decreto ha acometido esta tarea con eficacia y amplitud de miras de lo que nos felicitamos también al haber formado parte de su elaboración y desarrollo.

Durante el trámite de consulta desde UGT propusimos la inclusión de un plazo máximo de tiempo desde la fecha de firmeza hasta la publicación en el Boletín correspondiente de las sanciones impuestas, ya que una dilación en el tiempo de esta obligación haría completamente inútil el fin para el que se crea esta publicidad como elemento eficaz contra la siniestralidad labora, ya que podría darse el caso que la empresa no existiera ya por fin de la actividad o porque para evitar esta publicidad se cambie la empresa de nombre o de personalidad jurídica. En el texto definitivo, el legislador ha incluido un **plazo de 3 meses para dar cumplimiento a la norma**, de lo que nos sentimos muy satisfechos.

De igual forma, cuando **se permite la acumulación de publicaciones**, para hacer una única publicación conjunta de las sanciones que hayan adquirido firmeza en un periodo de tiempo que no se especifica, desde nuestra Organización y por el mismo argumento de seguridad jurídica y en evitación de dilaciones innecesarias, creíamos y seguimos creyendo necesario que se establezca un plazo máximo de acumulaciones, bien mensualmente, bien trimestralmente pero no mucho mayor ya que la medida perdería gran parte de su eficacia. Por desgracia se ha dejado esta precisión a un desarrollo posterior de la norma.

En el trámite de consulta se establecía el plazo de **5 años para la cancelación de la inscripción de estas sanciones**, pero fijando como punto para contar estos años el día siguiente a aquel en que las resoluciones hubieran adquirido firmeza. Teniendo en cuenta que la publicidad de las sanciones no es automática, que requiere un procedimiento que aún no sabemos cuánto se va a dilatar en el tiempo, por lo que considerábamos desde la UGT más eficaz y, por supuesto, más acorde con el espíritu que inspira este Real Decreto, que el plazo empezara a contar desde el día siguiente a su publicación. No se puede alegar en contrario el principio de inseguridad jurídica, por no ser una fecha cierta en la que dejarán de ser públicos los datos de la empresa infractora, porque al estar predeterminado en la norma que el plazo de publicidad será de 5 años a partir de la fecha de publicación, ahí hay una certeza y predeterminación, dos principios fundamentales de la acción punitiva en el sistema español. Esta justa reivindicación, también ha sido admitida por el legislador, fijándose en el actual punto 2 del artículo 4 que **los datos se cancelarán a los cinco años a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubieran publicado**.

En cuanto a la **disposición transitoria única**, cuando excluía de la publicación de sanciones aquellas que se impusieran en procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, nuestra Organización creyó más acertado y más respetuoso con el derecho transitorio que fuera de aplicación este Real Decreto a toda sanción impuesta a partir de la entrada en vigor del mismo, independientemente del momento en que se iniciara el procedimiento, ya que la publicidad de dichas infracciones muy graves ya venía contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y por tanto no genera inseguridad jurídica ni desigualdad. El legislador ha optado por un criterio intermedio, ya que **el Real Decreto será de aplicación a aquellos expedientes en curso, siempre que no se haya formulado la propuesta de sanción**.

de Aragón el Periódico

Gonzalo Aizpiri avisa de que si no se cumple Kyoto a finales de siglo en Aragón lloverá "un 10% ó 20% menos"

El secretario general para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, consideró hoy que el cambio climático "es el mayor desafío colectivo al que se enfrenta la humanidad"

17/05/2007 *EUROPA PRESS*. El secretario general para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, avisó de que "el impacto previsto para España será muy importante si no ponemos los medios para evitarlo". Así, "en Aragón, a finales de siglo está previsto un incremento de cinco o seis grados en las temperaturas máximas en verano, y un descenso de las lluvias estimado en un 10% ó 20%", apuntó.



Gonzalo Aizpiri ha ofrecido hoy una rueda de prensa en el Centro de Visitantes de Expo Zaragoza 2008 en la que ha estado acompañado por el secretario general de UGT-Aragón, Julián Lóriz, y la secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, Dolores Hernández. El secretario general para la Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático ha inaugurado hoy el Consejo Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral que se

celebra en la localidad oscense de Ligüerre de Cinca.

Sobre el cambio climático indicó que es una realidad que "suscita preocupación pero los impactos se pueden disminuir si tenemos éxito en la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, y si cumplimos el protocolo de Kyoto", algo "que tenemos que hacer entre todos, entre las administraciones públicas y con la participación de todos los agentes sociales y empresariales", estimó.

En este sentido, "España ha apostado más que otros países europeos en estas cuestiones, como así lo demuestra la realización de mesas tripartitas entre el gobierno, los sindicatos y las empresas" para tratar la temática. Por ello, "la experiencia española sirve como modelo para otros países".

En un país que importa "el 80% de la energía que consumimos, la industria que no use bien la energía tendrá un problema de competencia a corto plazo", por lo que a las compañías les conviene ser medioambientalmente respetuosas para aumentar su competitividad. "Se estima, según los datos preliminares, que el año pasado nuestra industria mejoró en un 3% su uso de la energía", señaló, por lo que "el cumplimiento de Kyoto no es una amenaza, sino que si se aplica correctamente es una oportunidad".

[... ver la información completa](#)

RRHHDigital

MCA-UGT edita una guía para asesorar a inmigrantes sobre riesgos laborales en la construcción

MCA-UGT ha editado, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, una guía dirigida a los trabajadores inmigrantes de la construcción para asesorarles sobre la salud en el trabajo y los riesgos laborales en este sector, junto a otras cuestiones como contratos, salarios, permisos, jornada, horas extraordinarias, etc.

En un comunicado, la federación sindical explica que esta publicación es una continuación de la guía editada recientemente, en colaboración con el grupo Sacyr Vallehermoso, la Fundación Santamaría-Ediciones SM, y la Sociedad de Prevención de Asepeyo, para la difusión de las normas mínimas de seguridad laboral entre los trabajadores inmigrantes en la construcción.

Según la organización sindical, ambas iniciativas se encuadran en la política que también está desarrollando MCA-UGT con la intención de evitar las situaciones de abuso laboral a la que se ven sometidos en muchas ocasiones estos trabajadores.

El sector de la construcción, que cuenta con más de 2,5 millones de ocupados en España (el 13% de la población activa), se nutre en un 21,5% de trabajadores extranjeros no comunitarios (556.800 empleados), el doble de la media del conjunto de los sectores, mayoritariamente procedentes de Latinoamérica y del Norte de África, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por otro lado, el número de inmigrantes residentes ha pasado de 0,9 millones en 2000 a 4 millones en 2006. Además, este colectivo accedió a 1,32 de los 2,63 millones de empleos creados entre 2001 y 2005. (Europa Press)

EL NUEVO CIUDADANO

UGT Asesora a inmigrantes sobre riesgos laborales

17/06/2007. La guía se ha editado, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y va dirigida a los trabajadores inmigrantes de la construcción para asesorarles sobre la salud en el trabajo y los riesgos laborales.

Pregunta: Ruego me asesoren sobre la interpretación del artículo 24 referido a las actuaciones de empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo.

El artículo dispone que las empresas contratista y subcontratistas, incluidos los trabajadores autónomos deben informarse recíprocamente de los riesgos de las distintas obras o servicios para los cuales han sido contratados. Ahora bien, para informarse de los riesgos, cada empresa debe tener su evaluación general de esos riesgos específicos, evaluación que como se sabe debe hacerse por las personas que constituyen algunas de las modalidades preventivas, esto es: trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno. Evaluación de riesgos que la Ley de PRL atribuye al "empresario". Si estamos hablando de un trabajador autónomo que no tiene a su servicio a nadie, entonces no es empresario, pero debe aplicar los principios de la acción preventiva y lo lógico es que también tenga su evaluación de riesgos para informar al resto de las empresas concurrentes.

En consecuencia: **¿Debe éste trabajador autónomo tener su evaluación de riesgos cuando concorra en un centro de trabajo con otras empresas?**

Respuesta: Resulta muy interesante tu pregunta ya que el tema de los autónomos en la prevención de riesgos laborales es complejo y suscita no poca controversia.

Realizando un análisis de la LPRL y poniéndolo en consonancia con el RD 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales yo interpreto lo siguiente:

1. especificar que cuando la norma se refiere al **trabajador autónomo**, se está refiriendo al mismo **sin trabajadores** dependientes de él, de lo contrario tendría la consideración de empresario.
2. es que la norma les atribuye **deberes de cooperación y de información e instrucción** igual que a los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo. La información debe incluir:
 - **Información de los riesgos específicos** de las actividades que va a realizar en el centro y que puedan afectar a los trabajadores de ellas. Esta información debe **ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio** en las actividades concurrentes.
 - Habrá de establecer **medios de coordinación**.
 - Cumplir con las instrucciones dictadas por el empresario titular.
 - Y **documentar todo ello por escrito**.

De todo lo anterior no se infiere que tengan que tener una evaluación de riesgos como tal, sino que basta con que informen por escrito de los riesgos que su actividad pueda ocasionar al resto de los trabajadores concurrentes, que acaten los medios de coordinación que el empresario titular establezca, así como sus instrucciones.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.

UGT- Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Normativa

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE nº 108 de 5/5/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/05/05/pdfs/A19415-19416.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/1648/2007, de 7 de junio, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero.

BOE nº 138 de 9/6/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/09/pdfs/A25271-25271.pdf>

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

EDITORIAL

Como ya adelantábamos en nuestro número anterior, el pasado 28 de junio fue aprobada en Consejo de Ministros la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012 que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

De ahora en adelante, será el referente, el eje transversal que pondrá en común todas las políticas nacionales y autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales y que serán desarrolladas a través de la negociación colectiva.

El compromiso del Ministro de Trabajo, Jesús Caldera es la reducción de los accidentes laborales en al menos un 25% en cinco años. Los datos del primer semestre del 2007, todavía no han sido facilitados por su Ministerio, este año, con la oposición de la UGT se ha decidido facilitar estas cifras trimestralmente, lo que nos ha supuesto que en pleno mes de julio, los últimos datos de los que disponemos sean del mes de marzo, lo que dificulta enormemente nuestra tarea de análisis de los mismos.

Con la precaución que se requiere la falta de datos oficiales, no podemos obviar que cada mañana nos desayunamos con noticias de trabajadores muertos en el tajo lo que nos hace presagiar un repunte en las cifras de siniestralidad, aunque nos hemos dotado de buenos instrumentos para luchar contra esta lacra de nuestro mercado laboral, no cabe duda de que nos queda mucho camino por delante.

El 12 de julio se publicó en el BOE el Estatuto del Trabajo Autónomo, que recibimos positivamente desde la UGT ya que amplía derechos a un grupo importante de trabajadores españoles, preocupándose por su salud y por su integridad, ya que en la actualidad, el **número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707.**



2007
número
54



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

Accidentes mortales en Euskadi

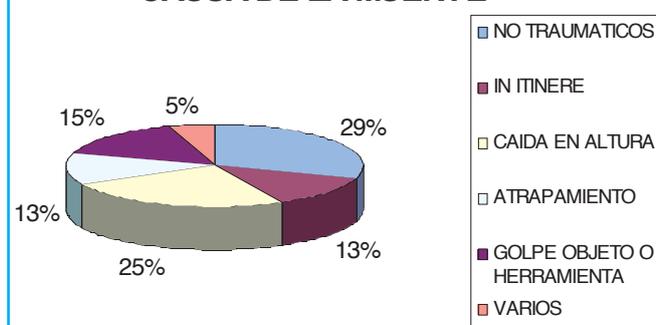
Causas y forma de evitarlos

En el primer semestre del 2007, se produjeron en Euskadi, 40 muertos por accidente de trabajo, de los cuales 12 fueron por causas no traumáticas (normalmente accidentes cardiovasculares), 5 ocurrieron in itinere (en los trayectos de ida o vuelta del trabajo a casa) y el resto se repartió de la siguiente manera: 10 por caídas en altura, 5 por atrapamiento y 6 por golpe de objeto o herramienta.

ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI Primer semestre de 2007

| | | |
|--------------------------------|-----------|----------------|
| NO TRAUMATICOS | 12 | 30,00% |
| IN ITINERE | 5 | 12,50% |
| CAIDA EN ALTURA | 10 | 25,00% |
| ATRAPAMIENTO | 5 | 12,50% |
| GOLPE CON OBJETO O HERRAMIENTA | 6 | 15,00% |
| VARIOS | 2 | 5,00% |
| TOTAL | 40 | 100,00% |

CAUSA DE LA MUERTE



Los datos ponen de manifiesto que las causas principales de muerte en el trabajo (más de el 50% se deben a caídas, golpes y atrapamientos), son las que más fácilmente pueden evitarse con una buena política preventiva y de organización del trabajo.

Las caídas en altura, previsible, evaluables y fácilmente eliminables con buenas medidas de protección colectiva como son barandillas, redes, rodapiés... y medidas de protección individual como arneses, cascos, botas antideslizantes...

Los atrapamientos, por máquinas que de haber pasado correctamente la evaluación de riesgos tendrían medidas de seguridad antiatrapamiento, de parada, de accionamiento con ambas manos...

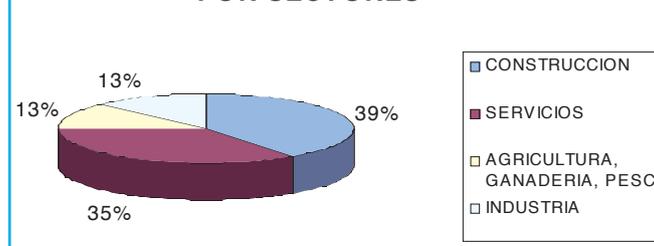
Finalmente los golpes por objetos o herramientas, no podemos dejar de insistir en la utilización de buenos EPIs como el

casco, del correcto manejo de la maquinaria, es vital la formación e información de los trabajadores, en los riesgos y en las medidas de que se dispone para evitarlos.

ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI Primer semestre de 2007

| | | |
|------------------------------|----|--------|
| CONSTRUCCIÓN | 16 | 40,00% |
| SERVICIOS | 14 | 35,00% |
| AGRICULTUR, GANADERÍA, PESCA | 5 | 12,50% |
| INDUSTRIA | 5 | 12,50% |

POR SECTORES



Si atendemos al sector en el que se han producido estas desafortunadas muertes, la construcción se lleva la palma, ya que se han producido el 40% de las muertes por accidente de trabajo en ese sector y es sobre todo, y poniéndolo en relación con lo anteriormente explicitado, debido a las caídas en altura, ya que es en este sector donde se produjeron 9 de las 10 caídas mortales.

Uno de los principales males de la prevención en nuestro país, es la convicción de que las muertes en el trabajo no pueden evitarse, de que es un precio que hay que pagar necesariamente. Para las empresas españolas, asumir el coste indemnizatorio de estas muertes parece que les resulta más económico que el de aplicar todas y cada una de las medidas de seguridad en el trabajo necesarias y esto es de todo punto intolerable, amen de incierto.

Desde la UGT hace años que venimos reivindicando la importancia de que la prevención esté integrada en la empresa, desde el origen mismo de la tarea se planifiquen las medidas preventivas necesarias. Pero además es necesaria la tarea investigadora y sancionadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que esta falta de medidas de seguridad, sobre todo en obras, es la causa principal de la muerte de los trabajadores.

En esta línea de actuación resulta determinante contar con el apoyo de la Fiscalía de Siniestralidad, cuya labor punitiva puede ser claramente disuasoria.

Valoración de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012



De los trabajos del Gobierno y los interlocutores sociales ha surgido la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012 que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, aprobado en Consejo de Ministros el 28 de junio.

Se ha conseguido un acuerdo cuatripartito por lo que la valoración solo puede ser tremendamente positiva. La búsqueda de soluciones acordadas al problema de la siniestralidad en España es el único camino con miras de tener éxito.

La Estrategia pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Su aspiración es transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales (Go-

bierno, las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales, los sindicatos, las empresas, los trabajadores, las entidades dedicadas a la prevención), en suma toda la sociedad, en relación con la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos generales de la Estrategia:

- Por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales.
- Por otro lado, la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se propone, para nosotros el punto más importante de la Estrategia, favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas, para ello simplificará las obligaciones preventivas formales en las empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas. Se trata de facilitar el cumplimiento, pero nunca de rebajar las obligaciones en materia preventiva del empresario.

Buscará también mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, fomentando un sistema preventivo centrado en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos aje-

nos. Para ello se favorecerá, incentivándolas, a aquellas empresas que elijan tener un Servicio de Prevención Propio.

Otro punto destacado será el fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo ya que la efectividad de las medidas preventivas, de las que es responsable el empresario, pasa por la implicación en ellas de los trabajadores y sus representantes. No olvida que hay ocasiones en las que las actividades empresariales no se desarrollan en centros de trabajo en los que los trabajadores puedan elegir su propia representación y por ello se fomentará la representación sectorial de los trabajadores y para donde éstos no alcancen se potenciará la representación territorial de los trabajadores.

Las Administraciones Públicas que tienen el mandato de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la Sociedad Española con especial atención a los colectivos con mayor riesgo, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de mayor edad.

En este punto es clave el papel de las Comunidades Autónomas en el apoyo y desarrollo de la Estrategia Española. Ejemplo de ello es la diversidad de iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales desarrolladas desde las Comunidades Autónomas con variadas denominaciones, planes de acción, planes directores, planes autonómicos, planes de choque...

Igualmente se habrá de potenciar la formación en materia de prevención de riesgos, tanto la formación profesional reglada, como la universitaria y sobre todo en materia de formación ocupacional y continua.

Nota Informativa sobre la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción

El 18 de octubre de 2006 se aprobó la norma que regula la subcontratación en el sector de la construcción, la Ley 23/2006.

Su razón de existir es que siendo el sector de la construcción uno de los ejes del crecimiento económico español, sus trabajadores están sometidos a importantes riesgos y a una alta siniestralidad laboral.

Uno de los principales factores a los que es atribuible esta alta tasa de siniestralidad está relacionado con la forma de organización productiva que en los últimos años ha adquirido un papel preponderante, la subcontratación. Aunque ésta en sí misma es una forma de organización del trabajo con una importante tradición en el sector, el exceso de cadenas de subcontratación ocasiona la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que cumple con sus obligaciones de protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Para dar tiempo al sector a adaptarse a la norma, se estableció un período de latencia de 6 meses, por lo que su entrada en vigor se ha producido el 19 de abril de este año.

El problema viene para determinar qué partes de la norma son ya de aplicación y cuáles necesitan el desarrollo reglamentario pertinente para ser exigibles a los empresarios. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha publicado una Nota Informativa donde aclara los puntos más controvertidos.

PRIMERO a partir de 19 de abril podrá exigirse el cumplimiento por las empresas contratistas y subcontratistas del sector de la construcción la obligación del artículo 4.1:

- a) Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- b) Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- c) Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

SEGUNDO a partir del 19 de abril, en las obras cuya ejecución se inicie a partir de dicha fecha, podrá exigirse, a aquellas empresas que no cumplan las obligaciones de acreditación y registro, la responsabilidad solidaria al subcontratista y al contratista la responsabilidad derivada de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

TERCERO desde el 19 de abril, en las obras cuya ejecución se inicie a partir de esa fecha podrá exigirse igualmente la responsabilidad solidaria en aquellas empresas que incumplan el régimen de subcontratación previsto.

CUARTO no puede exigirse el cumplimiento del requisito de inscripción en el registro de empresas acreditadas hasta que no se desarrolle reglamentariamente.

QUINTO tampoco cabe exigir el cumplimiento de la obligación de porcentaje mínimo de trabajadores con contratos indefinidos hasta que no cuente con desarrollo reglamentario.

SEXTO no cabe exigir que las empresas cuenten con el Libro de Subcontratación al que se refiere la Ley hasta que no se desarrolle en el Reglamento pero sí será exigible disponer de las fichas que marca la norma: en tanto no se determinen las condiciones y el modo de habilitación del Libro de Subcontratación regulado en el artículo 8, el régimen de subcontratación previsto en el artículo 5 se documentará mediante la cumplimentación de la ficha que se inserta como Anexo de esta Ley.

SEPTIMO también es necesario el desarrollo reglamentario que determine el modo en que las personas que indica la norma tengan acceso al Libro de Subcontratación: Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

OCTAVO será exigible a las empresas desde el 19 de abril, el cumplimiento de la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de las distintas empresas que intervengan en la ejecución de la obra, sobre las contrataciones y subcontrataciones llevadas a cabo en la misma.

Estatuto del Trabajo Autónomo

Ley 20/2007, de 11 de julio

El pasado 12 de julio, se publicó en el BOE el Estatuto del Trabajo Autónomo, en los últimos años son cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94% de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

La Ley dedica un Capítulo al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata.

También regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector.

En lo que se refiere a Prevención de Riesgos Laborales, la Ley dedica el artículo 8 a fijar una serie de derechos y deberes de los trabajadores autónomos en esta materia:

Primero un compromiso de la Administración Pública competente de realizar actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa por parte de los trabajadores autónomos. También promoverán una formación preventiva específica.

En materia de coordinación de empresas, cuando en un mismo centro desarrollen actividades trabajadores por cuenta ajena y autónomos, serán de aplicación todos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas que contraten con trabajadores autónomos, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Cuando un autónomo tenga que trabajar con maquinaria, equipos, materias... para una empresa, ésta deberá asumir las obligaciones sobre fabricantes, importadores y suministradores del artículo 41 de la LPRL.

Cuando una empresa incumpla todo lo anterior, asumirá las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario infractor, aunque el trabajador autónomo se haya acogido a las prestaciones por contingencias profesionales.

Por último se otorga el derecho al trabajador autónomo de interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

No cabe duda de que, en general, esta Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, tiene que recibirse muy positivamente, ya que amplía derechos a un grupo importante de trabajadores españoles, preocupándose por su salud y por su integridad, además de otros muchos aspectos de tipo socioeconómico, y acercando la norma a la realidad laboral compleja de nuestro país.

EL PAIS.COM

Otra tumba sobre el andamio

Un rumano muere tras sufrir una caída en un supermercado en construcción de Fuenlabrada

DANIEL BORASTEROS - Madrid - 17/07/2007

Vasile, un obrero rumano de 31 años, se precipitó desde lo más alto -una cúpula aún sin cerrar a casi ocho metros de altura- de un proyecto inacabado de centro comercial. Murió casi en el acto. Cayó con la misma trayectoria que trazaría quien "se tira de cabeza a una piscina", según descripción de uno de los testigos. Falleció antes de ser trasladado al hospital. Tenía la cabeza reventada, "traumatismo craneoencefálico" severo. Un casco rodaba a unos metros de su cuerpo. Los efectivos del Summa trataron de reanimarlo durante casi media hora. Había perdido masa encefálica. El sol aún no marcaba el mediodía. Las manecillas del reloj que señala los accidentes mortales en el trabajo se había parado ya en el número 78. El anterior, en Pinto, hace sólo tres días.

Vasile sólo llevaba un mes trabajando, con un contrato temporal, para la constructora Tudic, encargada de levantar en un barrio nuevo de Fuenlabrada, a la espalda del hospital, un supermercado Mercadona.

No estaba sujeto con su arnés a ninguna "vía de vida". Probablemente, según varios expertos del sindicato UGT que examinaron el lugar, ni siquiera llevaba arnés. Pero lo que es "seguro" es que no existían anclajes sólidos para engancharlo; sólo huecos de ferralla de menos de 15 milímetros de espesor. El cuerpo del trabajador fue trasladado al tanatorio de Leganés. Nadie fue a visitarlo en todo el día. Ni familiares ni compañeros de trabajo. Hoy se le hará la autopsia.

El juez que lleva la investigación ha decretado el secreto de la misma. El asunto está en la cartera del Cuerpo Nacional de Policía, aunque los agentes locales de Fuenlabrada se presentaron en el lugar del accidente y levantaron un atestado. Precisamente, un policía intentó entrar por la tarde en la obra. Quería ver el lugar del suceso. Sin embargo, los encargados intentaron impedirle el acceso. Le exigieron una orden judicial. Finalmente, consiguió entrar y exigió la documentación a los ocho trabajadores que estaban en el edificio a medio construir.

"Aquí no ha habido ningún accidente, ha sido en otra obra", negaba con la cabeza gacha uno de los encargados. Los obreros, que no suspendieron su jornada de trabajo vespertina, tenían consigna de no hablar. Sólo concedían que "algo habían oído" sobre un accidente.

Después, en un aparte, aseguraron que el chico, "en realidad", se había caído "desde la primera planta". Esto supone una altura de tres metros y medio. También sugirieron que el

fallecido tenía "problemas personales" y que "quería suicidarse". Unas confidencias que contradicen las versiones sanitarias y policiales, y que aparentan una cierta voluntad de exonerar a la empresa de responsabilidades.

Otro encargado de la construcción del supermercado achacó el incidente a un "desvanecimiento", sin solventar el problema de por qué razón había caído si estaba sujeto a un arnés. Este mismo encargado remitía a una trabajadora de Mercadona que, a su vez, eximía de cualquier responsabilidad a la empresa alimentaria: "Nosotros sólo tenemos un local comercial en la obra. Los responsables son los de la constructora". Sin embargo, fuentes sindicales sostienen que es el supermercado el que debe exigir las medidas de seguridad. Estas mismas fuentes recuerdan "un caso semejante en julio pasado en Getafe en que se levantaba un Alcampo".

En la constructora, su supuesto jefe dice que se llama Pablo. Al inquirirle por su apellido repite el nombre de Pablo. No quiere dar ninguna explicación. No admite ningún error. La empresa, ubicada en Humanes, "tiene un tamaño mediano" y, aparentemente, "es una compañía solvente", según UGT. "Pablo Pablo" se escuda en que tiene una reunión "muy importante" antes de colgar el teléfono.

El Ayuntamiento de Fuenlabrada reclamó para los municipios "muchas más competencias en seguridad laboral". Su alcalde, Manuel Robles, considera que, tal y como está la legislación en esta materia, los ayuntamientos "no pueden hacer nada". Hace cerca de un mes, otro obrero, Manuel Domínguez, falleció en una obra muy cercana a la de Vasile. Es un damero de calles muy anchas en ángulo recto llenas de grúas cuyos nombres tienen que ver siempre con algo referido a la salud. Por ejemplo, el que murió hace unos días, lo hizo en la calle de Averroes. Vasile cayó al vacío en el cruce entre Ramón y Cajal y la avenida de la Cruz Roja.

Mientras, los sindicatos recordaron que los convenios "llevan paralizados desde enero"; también que la sucesión de accidentes mortales lleva un ritmo siniestro y continuo que exige "medidas drásticas ya". Según datos de la fiscalía especial de accidentes laborales, muchos de estos siniestros, la mitad, quedan camuflados. Escapan de la justicia y son atribuidos a otras causas.

Cada día laborable mueren en España de cuatro a cinco trabajadores.



Entre 400 y 500 demandas por 'mobbing' al año

TERRA ACTUALIDAD - EFE - Madrid - 1/07/2007

Entre cuatrocientas y quinientas demandas por acoso laboral son presentadas al año ante los tribunales, según Cristóbal Molina, director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Jaén.

Una cifra no confirmada ni por la Fiscalía General del Estado ni por el Consejo General del Poder Judicial, que todavía no han evaluado la incidencia del 'mobbing', y que pone de manifiesto la magnitud de un problema agravado en los últimos años.

Menos de la mitad, entre el 42% y el 43%, son estimadas por los tribunales, si bien muchos casos no llegan a verse nunca por pactos entre las partes antes de la vista, asegura Iñaki Piñuel, promotor del Barómetro Cisneros.

Desde julio de 2001, cuando se dictó la primera sentencia sobre 'mobbing' en España, hasta 2006, se han producido más de mil resoluciones judiciales, de las cuales, según Molina, el 40% daban la razón al trabajador víctima del acoso.

'A los jueces -agrega- les produce cierto rechazo afrontar estos casos, porque no todo es mobbing y porque es muy difícil su demostración'. En cualquier caso, se ha perdido el miedo a la denuncia, aunque existe también el peligro de la 'trivialización', insiste.

Para Piñuel, 'judicializar el problema es un mal remedio', una opinión compartida por otras fuentes consultadas y que coinciden en que existen suficientes instrumentos legales - Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Código Penal,...- para combatir

el acoso laboral, aunque en la legislación española no esté tipificado como delito.

'Se puede ser eficaz aplicando por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales', asegura Manuel Fidalgo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien insiste en la necesidad de prevenir y de crear una cultura organizativa en las empresas sobre la base de normas y valores que combatan el problema.

'Falta también formación', añade Piñuel asegura que el Gobierno trabaja en una ley específica similar a la de otros países europeos, como Francia o Bélgica, donde el 'mobbing' es un delito tipificado.

El senador Isidre Molas, catedrático de Derecho Constitucional y defensor de la primera iniciativa parlamentaria sobre 'mobbing', aprobada por unanimidad en el Senado en 2001, no cree 'en el tratamiento penal' del problema, 'por las dificultades de la prueba y el tiempo que tardan en resolverse', y apuesta más por la mediación sindical.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 812/2007, de 22 de junio, sobre evaluación y gestión de la calidad del aire ambiente en relación con el arsénico, el cadmio, el mercurio, el níquel y los hidrocarburos aromáticos policíclicos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/23/pdfs/A27171-27177.pdf>

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

BOE n. 166 de 12/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/2170/2007, de 13 de julio, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 569/1990, de 27 de abril, y 280/1994, de 18 de febrero, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen animal y vegetal, respectivamente.

BOE n. 171 de 18/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/18/pdfs/A31205-31233.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

BOE n. 171 de 18/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/18/pdfs/A31203-31205.pdf>

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Pregunta: En la empresa que yo trabajo a un compañero le ha abierto la taquilla el superior jerárquico, le ha puesto todo lo que tenía en la taquilla en una caja de cartón precintada y llamó al trabajador para que la recogiera. El trabajador está en situación de baja, y se prevee larga.

¿Hay alguna normativa que proteja a dicho trabajador y pueda defender su derecho? El Jefe del Servicio le dijo verbalmente que le habían avisado de dicha apertura. Pero el trabajador no tiene ese aviso, ni verbalmente ni por escrito. Nadie estuvo presente en el acto de apertura.

Respuesta: Este es un claro caso de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador y por tanto denunciabile.

El contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el trabajador, realiza su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra, empresario. La facultad de organización del empresario y la subordinación del trabajador son, por tanto, consustanciales a la existencia de una relación laboral. La facultad de organización del empresario se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. Es lo que se denomina poder de dirección del empresario.

Pero este poder no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones. Algunas de las más importantes son las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores. Esta obligación es de tal entidad que el ordenamiento laboral considera como infracción muy grave los actos del empresario que lo vulneren, pudiendo ser sancionados con multas de hasta quince millones de pesetas.

Estamos ante un derecho genérico, que informa la totalidad de las relaciones empresario-trabajador. Sin embargo la legislación laboral contiene algunas manifestaciones concretas, que especifican, sin agotarlo, su contenido.

Se van a establecer, por ejemplo, una serie de limitaciones a la realización de registros por el empresario. El Estatuto de los Trabajadores solo va a permitir la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando se cumplan ciertos requisitos: que los registros sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del patrimonio de los demás trabajadores de la empresa; que se efectúen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y que en su realización esté presente un representante legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de éstos, de otro trabajador de la empresa. Y en todo caso respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

UGT- Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

El pasado 14 de septiembre, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales facilitó los datos referentes a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales relativos a los siete primeros meses del 2007, de los que destaca que el total de accidentes de trabajo con baja en jornada es de 549.241, comparado con el mismo periodo del año 2006, ha descendido en 7.374 accidentes, representa un descenso del 1,3%.

Este ligero descenso denota un cambio en la tendencia, ya que se ha producido en todos los casos, tanto leves, graves, como mortales, por lo que no cabe ninguna desviación, incluso es destacable el descenso en 69 muertes en este periodo, lo que supone un 12,3% menos, 10 trabajadores muertos menos al mes.

Aunque es una buena noticia, no podemos contentarnos con ella, ya que el número de vidas perdidas con ocasión del trabajo sigue cercano al millar, es preciso seguir trabajando en esta línea de colaboración entre los distintos implicados, Fiscalía, Inspección, Administraciones, Sindicatos y Empresarios.

El 19 de septiembre se procedió a la firma, por parte de todos los intervinientes en su elaboración del protocolo marco de colaboración entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.

El propósito de este protocolo marco es, establecer un marco general de colaboración entre las administraciones implicadas en la lucha contra la siniestralidad laboral, al amparo del principio básico de coordinación recogido en la Constitución, y definir, potenciar y favorecer la implantación de procedimientos de actuación en esta materia.

Un punto fundamental es la labor investigadora y sancionadora de la Inspección de Trabajo ya que su papel disuasorio es innegable, pero para eso necesitan medios, materiales y sobre todo recursos humanos y es labor del Ministerio el proporcionárselos.

Pero, de estos mismos datos editados por el Ministerio, detectamos un grave problema y es que las Mutuas han hecho dejación de su obligación de elaborar y tramitar el parte de Enfermedad Profesional que le atribuyó el Real Decreto 1299/2006, ya que nuestro sindicato no puede encontrar otra explicación al descenso en un 46 por ciento en las enfermedades profesionales con baja declaradas en estos siete primeros meses del año.

Que el fruto del Diálogo Social y de años de trabajo, para elaborar un nuevo sistema que hiciera aflorar las enfermedades profesionales latentes en nuestro país se haya visto truncado por la mala actuación de los que están obligados a garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, es sencillamente intolérable.

La UGT insta a que el Ministerio de Trabajo tome cuanto antes cartas en el asunto y no cejará hasta que se corrija esta malísima praxis que está perjudicando a los más desfavorecidos del mercado de trabajo, a los que padecen una enfermedad que habría de ser declarada profesional y están siendo derivados al Sistema Público de Salud para ser atendidos como enfermedad común.



Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

“ALIGERA LA CARGA”

Campaña europea contra los trastornos músculo esqueléticos



¿Qué son los trastornos músculo esqueléticos (TME)?

Los TME de origen laboral son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla.

La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas más o menos pesadas durante un período de tiempo prolongado. No obstante, los TME también pueden deberse a traumatismos agudos, como fracturas, con ocasión de un accidente laboral.

Los TME engloban una amplia gama de daños en la salud. Los principales grupos son dolores/lesiones de espalda y los trastornos de las extremidades superiores debidos al trabajo, comúnmente conocidos como “lesiones por esfuerzos repetitivos”, aunque las extremidades inferiores también pueden verse afectadas.

¿Qué factores aumentan el riesgo?

Son varios los grupos de factores que pueden aumentar el riesgo de TME, entre ellos factores físicos y biomecánicos, factores organizativos y psicosociales y factores individuales y personales.

Factores físicos:

- Aplicación de fuerza, como, por ejemplo, el levantamiento, el transporte, la tracción, el empuje y el uso de herramientas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas y estáticas, como ocurre cuando se mantienen las manos por encima del nivel de los hombros o se permanece de forma prolongada en posición de pie o sentado.
- Presión directa sobre herramientas y superficies.
- Vibraciones.
- Entornos fríos o excesivamente calurosos.
- Iluminación insuficiente que, entre otras cosas, puede causar un accidente.
- Niveles de ruido elevados que pueden causar tensiones en el cuerpo.

Factores organizativos y psicosociales:

- Trabajo con un alto nivel de exigencia, falta de control sobre las tareas efectuadas y escasa autonomía.
- Bajo nivel de satisfacción en el trabajo.
- Trabajo repetitivo y monótono a un ritmo elevado.

Falta de apoyo por parte de los compañeros, supervisores y directivos.

Factores individuales:

- Historial médico.
- Capacidad física.
- Edad.
- Obesidad.
- Tabaquismo.

Tales factores pueden aparecer de forma aisladas o en combinación con otros.

¿Por qué constituyen un problema?

Los TME son el problema de salud relacionado con el trabajo más común en Europa. Casi el 24% de los trabajadores de la Unión Europea (de la Europa de los 25) afirman sufrir dolor de espalda, y el 22% se quejan de dolores musculares. En los nuevos Estados miembros estos porcentajes son aún mayores, con un 39% y un 36% respectivamente. Los TME no solo producen sufri-

miento personal y disminución de ingresos, sino que además suponen un elevado coste para las empresas y para la economía nacional. Cualquier trabajador puede verse afectado, pero los TME pueden prevenirse evaluando las tareas que se realizan en el trabajo, aplicando las medidas preventivas oportunas y comprobando la eficacia de las mismas.

¿Qué deberíamos hacer?

Para abordar el problema de los TME es necesario abordar una estrategia de prevención integral. Dicha estrategia debe considerar no solo la prevención de nuevos trastornos sino también el mantenimiento, la rehabilitación y la reincorporación de los trabajadores que ya sufren TME.

La investigación actual sobre los TME trata principalmente la carga total soportada por el cuerpo, y la campaña "Aligera la carga" se centra en la "gestión de los riesgos" referidos a la manipulación de cargas. Esto implica la consideración no solo de la carga que se lleva, sino que también incluye las "tensiones" aplicadas sobre el cuerpo, como por ejemplo por el material que se manipula, por factores ambientales, y por otros posibles riesgos como las vibraciones y el ritmo de realización de las tareas.

Debe prestarse una atención especial a la relación entre los TME y el estrés de origen laboral.

Normalmente no existe un único factor de riesgo que dé lugar a la aparición de TME, por lo que es importante evaluar el abanico completo de riesgos que pueden ocasionarlos y abordarlos de una manera global.

El mantenimiento de los trabajadores con TME en el puesto de trabajo debe formar parte de la política laboral en materia de TME. Se debería hacer especial hincapié en los enfoques multidisciplinares que combinan la prevención y la rehabilitación. Especialmente importante es el papel del apoyo social y organizativo para permitir a los trabajadores con TME tanto volver

al trabajo como permanecer en él. El apoyo activo y la participación de los trabajadores expuestos a riesgos y de todos los implicados en la organización son fundamentales.

Principios generales de prevención de TME:

- Evitar los riesgos de TME.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta los cambios tecnológicos.
- Sustituir lo peligroso por lo seguro o menos peligroso.
- Desarrollar una política preventiva integral que incluya la carga total aplicada sobre el cuerpo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Proporcionar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Mantenimiento de los trabajadores con TME en su puesto de trabajo:

- Facilitar la rehabilitación.
- Reincorporar a los trabajadores que sufren o han sufrido TME.

Prevención de riesgos, educación y sensibilización

La campaña pretende promover una mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores con la implicación de todas las partes interesadas.

El enfoque de gestión integrado incluye tres elementos clave importantes para su aplicación con éxito:

- La colaboración entre empresarios, trabajadores y Gobierno para hacer frente a los TME.
- Considerar la carga total sobre el cuerpo que da lugar a los TME.
- Gestionar el mantenimiento, rehabilitación y reincorporación al trabajo de las personas que sufren o han sufrido TME.

Fuentes:

FACTS Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2005)

Más información: <http://ew2007.osha.europea.eu>

Declaración de enfermedades profesionales

En noviembre de 2006 se aprobó el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro

Trascurridos más de seis meses desde su entrada en vigor y teniendo en cuenta que el sentido de la reforma era conseguir la afloración de enfermedades profesionales ocultas en el sistema público de salud, cabe hacer las siguientes reflexiones.

La Unión General de Trabajadores, apoyamos durante el amplio proceso de diálogo que derivó en su aprobación, la conveniencia de actualizar, no solo el cuadro en sí, sino también, todo el proceso de notificación y registro de las Enfermedades Profesionales.

El Real Decreto atribuye la obligación de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional a la entidad gestora o colaboradora, es decir a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y de la Seguridad Social con la cual el empresario tenga cubiertas las contingencias de esos trabajadores.

La norma obligó al Ministerio de Trabajo a la elaboración de un nuevo modelo de parte de enfermedad profesional, que va acompañado de los mecanismos necesarios para su transmisión por medios electrónicos, de manera que se trataba de garantizar la fluidez de la información entre la Mutua, la empresa, la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y los servicios de prevención en su caso.

También se creó el sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social), para la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional.

Con anterioridad, era el empresario el encargado de la elaboración y notificación del parte, lo que generaba mucha infradeclaración, no solo por el propio interés sino también por falta de capacidad o conocimientos para consignar toda la información que se le solicitaba en el anterior parte de declaración de enfermedad profesional.

Por su parte, tras la reforma, la empresa deberá facilitar a la Mutua la información que obre en su poder y que le sea requerida por ésta para la elaboración del parte.

El plazo para la comunicación inicial del parte es de diez días hábiles, siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional por parte de la Mutua correspondiente.

La totalidad de los datos que integran el parte, se deberán transmitir en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación inicial (requerimiento al empresario si es necesario).

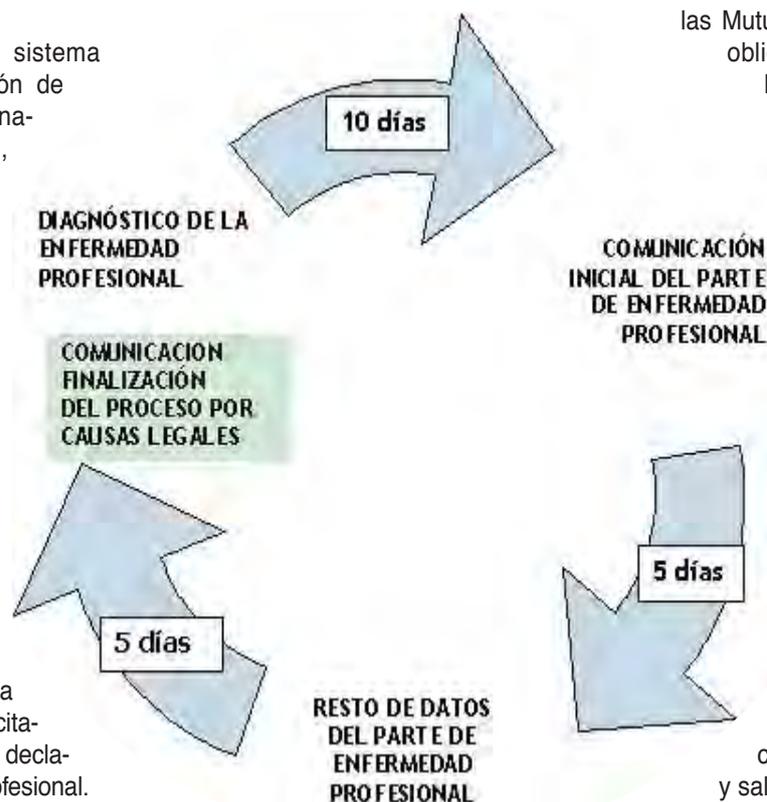
Si no se remite dicha información en el plazo establecido, se procederá a la tramitación del parte poniendo el citado incumplimiento en conocimiento de la autoridad competente.

La finalización del proceso por las causas legalmente establecidas, se comunicará en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al hecho que motiva dicha finalización.

A la vista de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el 14 de septiembre, correspondientes a los siete primeros meses del 2007, las Mutuas han hecho dejación de su obligación de notificar las Enfermedades Profesionales.

Nuestro sindicato no puede encontrar otra explicación al descenso en un 45 por ciento en las enfermedades profesionales con baja declaradas en estos siete primeros meses del año, cuando las enfermedades sin baja, es decir, sin coste para la Mutua, han aumentado en un 40 por ciento.

No ha habido ningún cambio significativo en las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo de los españo-



| ACCIDENTES DE TRABAJO | Valores absolutos | | Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior | | | |
|----------------------------|-------------------|--------|---|--------|-------------|--------|
| | | | Valores absolutos | | Porcentajes | |
| | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 |
| Enfermedades profesionales | 15.356 | 10.322 | -2.805 | -5.034 | -15,40 | -32,8 |
| Con baja | 13.052 | 7.075 | -2.527 | -5.977 | -16,20 | -45,80 |
| Sin baja | 2.304 | 3.247 | -278 | 943 | -10,80 | 40,90 |

les que pudiera ser causa de una mejora tal de las mismas que hiciera desaparecer casi milagrosamente la Enfermedad Profesional de la realidad laboral, sino que este cambio responde a los intereses de gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que las Mutuas son organizaciones sin ánimo de lucro, no deberían estar interesadas en ahorrar costes, pero la realidad es que menor índice de costes supone ventajas para las Mutuas:

- a) Mayor prestigio a la hora de vender su gestión a los empresarios, con nosotros las bajas son menos, tienen menor duración, la recuperación es mayor, el número de Enfermedades Profesionales es menor, nosotros controlamos más a los trabajadores y evitamos el fraude, lo que es

un aliciente a la hora de contratar con una Mutua y no con el Sistema Público de Salud.

- b) Los excedentes, el ahorro, dota de más reservas obligatorias a las Mutuas, todo aquello que la Mutua no gasta en un ejercicio anual va a engrosar sus reservas lo que les garantiza su pervivencia.
- c) El caso de la Mutua Universal pone de manifiesto que con dinero público se pueden financiar otras actividades de la Mutua como son los Servicios de Prevención que nunca podrían ser con cargo a cuota.

Si atendemos a lo que está sucediendo por Comunidad Autónoma, observamos que solo se salvan de esta vergonzosa práctica la Comunidad Valenciana en donde las cifras se han mantenido similares en el caso de las Enfermedades Profesionales con baja, pero donde se han incrementado en un 150 por ciento la declaración de dichas enfermedades sin baja y, testimonialmente Ceuta donde se han dado 2 casos más en ambos tipos.

Resulta desalentador que a las buenas noticias del descenso en el número de accidentes de trabajo mortales en España, para el primer semestre del año la reducción es de un 11,4% del índice de incidencia de los accidentes mortales, que se sitúa en 5,7 por cada 100.000. Este descenso alcanza el 18% en servicios, el 12,8% en industria, y en menor medida, 2,4%, en construcción, no se pueda acompañar de una clara afloración de Enfermedades Profesionales, sino todo lo contrario.

| | Con baja | | Sin baja | | Diferencia en porcentaje | |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | con baja | sin baja |
| Andalucía | 927 | 371 | 87 | 174 | -59,98 | 100,00 |
| Aragón | 988 | 779 | 194 | 330 | -21,15 | 70,10 |
| Asturias | 547 | 163 | 125 | 58 | -70,20 | -53,60 |
| Baleares | 217 | 106 | 0 | 47 | -51,15 | |
| Canarias | 119 | 66 | 11 | 10 | -44,54 | -9,09 |
| Cantabria | 187 | 135 | 28 | 48 | -27,81 | 71,43 |
| Castilla-La Mancha | 379 | 190 | 38 | 79 | -49,87 | 107,89 |
| Castilla y León | 969 | 404 | 63 | 234 | -58,31 | 271,43 |
| Cataluña | 3.533 | 1.622 | 481 | 555 | -54,09 | 15,38 |
| Comunidad Valenciana | 451 | 432 | 61 | 154 | -4,21 | 152,46 |
| Extremadura | 116 | 75 | 10 | 27 | -35,34 | 170,00 |
| Galicia | 592 | 380 | 141 | 129 | -35,81 | -8,51 |
| Madrid | 736 | 460 | 170 | 263 | -37,50 | 54,71 |
| Murcia | 460 | 211 | 27 | 95 | -54,13 | 251,85 |
| Navarra | 1.162 | 614 | 164 | 283 | -47,16 | 72,56 |
| Euskadi | 1.605 | 955 | 643 | 643 | -40,50 | 0,00 |
| La Rioja | 226 | 105 | 61 | 116 | -53,54 | 90,16 |
| Ceuta | 5 | 7 | 0 | 2 | 40,00 | |
| Melilla | | | | | | |
| TOTAL | 13.219 | 7.075 | 2.304 | 3.247 | -46,48 | 40,93 |

Detenidos dos constructores en Cádiz por la muerte de un obrero

El trabajador, que cayó desde un andamio, carecía de contrato laboral

EL PAIS.com 13 de septiembre de 2007. Dos constructores han sido detenidos en Cádiz por la muerte de Jesús Mera López, un obrero de 48 años y sin contrato, que falleció el martes pasado en una obra en Cádiz, tras caerse de un andamio situado a una altura equivalente a tres plantas.

Los responsables de la obra prestaron anoche declaración en las dependencias de la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía antes de pasar a disposición judicial, ya que, según reconoció el propio constructor responsable de la obra, el fallecido no tenía contrato porque "estaba en periodo de pruebas

desde hace algo menos de dos semanas" pero que tenía la intención de contratarlo en los próximos días.

La fiscal jefe, María Ángeles Ayuso, en declaraciones recogidas por la Cadena Ser, ha vaticinado el fin de la actividad empresarial de la constructora, ante la previsible fuerte indemnización a la que tendrá que hacer frente.

Concentración en señal de protesta

El secretario de Salud Laboral de CC.OO., Manuel García Túnez, se ha referido a este suceso como "el acciden-

te laboral más descarado" porque se dieron "una serie de irregularidades que son de juzgado de guardia y cárcel".

Así, las centrales sindicales UGT y CC.OO, que han denunciado el caso ante la Inspección de Trabajo y la Fiscalía, han convocado una concentración a las 11.30 horas de hoy ante la Subdelegación del Gobierno de Cádiz para protestar por "la sucesión de accidentes registrados en la provincia" y exigir la imposición de sanciones y penas de cárcel para los empresarios "para que no les cueste menos abonar las multas que aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

Las muertes en la construcción aumentan mientras bajan en el resto de sectores

EL PAIS.com 12 de septiembre de 2007. Los trabajadores muertos en la construcción siguen aumentando, pese a que se han reducido los siniestros en otros sectores, hasta alcanzar el nivel más bajo de accidentes por cada 100.000 trabajadores en 21 años, según informó ayer el Ministerio de Trabajo.

Los datos que elabora cada trimestre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT) en el trabajo reflejan una mejoría en casi todos los indicadores, menos para la construcción. Hubo 897 muertos entre julio de 2006 y julio pasado respecto al ejercicio anterior (75 menos, un descenso del 7,7%), y en la construcción murieron 11 personas más, 301 en total (un aumento del 3,18%).

El número total de accidentes laborales disminuye un 1,3%, mientras los trabajadores afiliados a la Seguridad Social se incrementó en un 4,2% en el periodo indicado.



El INSHT considera "moderadamente alentador" el dato de la reducción del índice de accidentes mortales cada 100.000 trabajadores, que se sitúa en 5,7 para el conjunto de sectores. En la construcción ese índice es de 15,1, el triple que en el sector servicios.

Y el ratio de siniestros totales se sitúa en el nivel más bajo desde 1986, según el ministerio, que incide además en que los indicadores mejoran de modo ininterrumpido desde 2002.

No obstante, Trabajo reconoce que la siniestralidad laboral es aún muy alta en España, y recuerda que en virtud de los acuerdos con los agentes sociales se comprometen a adoptar medidas para que en cinco años se alcancen niveles similares a los del resto de Europa.

UGT denuncia descoordinación para reconocer enfermedades profesionales



UGT de Euskadi denunció ayer que existe una descoordinación "muy importante" entre Osakidetza, la Seguridad Social y las mutuas para reconocer las enfermedades profesionales, lo que impide saber la dimensión real de este problema y hace que haya datos sobre su incidencia "simbólicos y muy pequeños".

En lo que va de año, las enfermedades profesionales registradas en el País Vasco se elevan a 505, según datos oficiales del Instituto Vasco de Salud Laboral Osalan que ofreció el secretario general de UGT de Euskadi, Dámaso Casado, durante un receso de la jornada que el sindicato celebra en Bilbao sobre el nuevo cuadro de enfermedades profesionales que entró en vigor en enero pasado.

Según estimaciones de la OIT correspondientes a 2002, en la actual UE de los 27 los accidentes laborales causaron 8.900 muertes, mientras que las provocadas por cánceres relacionados con el trabajo se elevaron a 95.581.

Casado denunció la descoordinación existente en el País Vasco. "Unos se lavan las manos para que otros lo hagan y, al final, al trabajador le resulta más fácil acudir al médico de cabecera, que es el que le da la baja y luego puede conseguir algún tipo de incapacidad con los informes que le haga, pero sin que su dolencia se considere accidente de trabajo o derivada de enfermedad profesional".

Las bajas laborales se han reducido a la mitad en 2007



UGT ha denunciado una mala práctica de las mutuas aseguradoras que ha provocado este descenso

3 de septiembre de 2007. Según datos del Ministerio de Trabajo, en los primeros seis meses del año el número de enfermedades profesionales con baja se ha reducido casi a la mitad. Sin embargo, UGT ha denunciado que este dato, aparentemente positivo, oculta una mala práctica de las mutuas aseguradoras.

Un decreto les atribuye, desde enero, iniciar los trámites de declaración de estas enfermedades y ha coincidido con este descenso de los casos con baja, cuyos costes han de sufragar. Al mismo tiempo, aumentan el número de casos sin baja que no tienen coste. Desde UGT Dolors Hernández lo atribuye al deseo de las mutuas de hacer clientelismo con las empresas. Además del ahorro que les supone.

Denuncia el coste social y personal para los afectados y ha pedido al Gobierno que actúe.

UGT anima a los trabajadores a denunciar si creen que padecen una enfermedad profesional no reconocida como tal por su mutua.

Salud. Las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales en el trabajo

SALUD. Las mujeres trabajadoras tienen un mayor riesgo de sufrir carga mental, falta de autonomía, menor control sobre el trabajo, así como peores condiciones en su entorno laboral que los hombres, según revela un informe elaborado por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Desde su federación aragonesa, el sindicato señala la importancia de la prevención y solicita a las empresas la necesidad de establecer una serie de medidas destinadas a evitar los riesgos psicosociales que provocan el

estrés y el "síndrome del quemado" en el trabajo.

Los empleos que están más expuestos a estrés laboral suelen consistir en



actividades relacionadas con movimientos repetitivos, trabajos monótonos y de poca creatividad. Según datos de la organización, las mujeres son mayoría en este tipo de sectores productivos, como pueden ser, por ejemplo, el sector textil, la sanidad o el sector de los teleoperadores.

Además de la precaria situación laboral que soportan, hay que añadir la carga de trabajo que implican las tareas domésticas y la atención y cuidado de familiares que las mujeres asumen, lo que conduce a que sean más propensas a padecer enfermedades relacionadas con el estrés.

**MINISTERIO DE
TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

BOE de 25/08/2007 - Sección I

REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/08/25/pdfs/A35747-35764.pdf>

**MINISTERIO DE
TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

BOE n. 219 de 12/9/2007

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/09/12/pdfs/A37273-37273.pdf>

**Envíanos tus preguntas,
dudas, sugerencias, etc ...**

Dirección postal

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid**

**Correo electrónico:
slaboral@cec.ugt.org**

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Pregunta: En la empresa que donde trabajo, el superior jerárquico abrió la taquilla a un compañero, puso todo lo que tenía en ella en una caja de cartón precintada y llamó al trabajador para que la recogiera. El trabajador está en situación de baja, y se prevee larga.

¿Hay alguna normativa que proteja a dicho trabajador y pueda defender su derecho? El Jefe del Servicio le dijo verbalmente que le habían avisado de dicha apertura. Pero el trabajador no tiene ese aviso, ni verbalmente ni por escrito. Nadie estuvo presente en el acto de apertura.

Respuesta: Este es un claro caso de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador y por tanto denunciabile.

El contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el trabajador, realiza su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra, empresario. La facultad de organización del empresario y la subordinación del trabajador son, por tanto, consustanciales a la existencia de una relación laboral. La facultad de organización del empresario se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. Es lo que se denomina poder de dirección del empresario.

Pero este poder no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones. Algunas de las más importantes son las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores. Esta obligación es de tal entidad que el ordenamiento laboral considera como infracción muy grave los actos del empresario que lo vulneren, pudiendo ser sancionados con multas de hasta quince millones de pesetas.

Estamos ante un derecho genérico, que informa la totalidad de las relaciones empresario-trabajador. Sin embargo la legislación laboral contiene algunas manifestaciones concretas, que especifican, sin agotarlo, su contenido.

Se van a establecer, por ejemplo, una serie de limitaciones a la realización de registros por el empresario. El Estatuto de los Trabajadores sólo va a permitir la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando se cumplan ciertos requisitos: que los registros sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del patrimonio de los demás trabajadores de la empresa; que se efectúen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y que en su realización esté presente un representante legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de éstos, de otro trabajador de la empresa. Y en todo caso respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

EDITORIAL

Como todos los años, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo pone en marcha la campaña informativa Semana Europea. Este año bajo el lema "aligera la carga" pretende abordar por segunda vez la problemática de los trastornos músculo esqueléticos en la población laboral.

La campaña europea, que se celebrará del 22 al 26 de octubre, tiene por finalidad promover un enfoque integrado de gestión en la lucha contra los trastornos músculo esqueléticos que abarca la prevención de estos trastornos así como el mantenimiento, rehabilitación y reinserción de los trabajadores que los han padecido.

Desde la Unión General de Trabajadores y en concreto, desde nuestro Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales, estamos realizando una serie de artículos sobre este tema que esperamos sean de ayuda e interés para nuestros Delegados y Delegadas de Prevención, en su lucha diaria para mejorar la Seguridad y la Salud de sus compañeros.

Conocidos los datos de siniestralidad laboral correspondientes al periodo de enero a agosto del 2007 se confirma la tendencia a la baja, el total de accidentes de trabajo con baja en jornada es de 620.360, comparado con el mismo periodo del año 2006, ha descendido en 7.513 accidentes, esto representa un descenso del 1,2%. En lo tocante a accidentes mortales en jornada de trabajo, la cifra ha descendido en 107 lo que supone una bajada del 16%.

Desgraciadamente, también se confirma la mala práctica de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de no declarar las enfermedades cuyo origen saben o sospechan que es profesional y solo declaran aquellas que no acarrear baja laboral. En los primeros ocho meses del año, la declaración de enfermedades profesionales con baja ha descendido en un 45%, mientras que las que no conllevan baja han subido en un 41%.

| Enfermedades profesionales | Valores absolutos | | Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior | | | |
|----------------------------|-------------------|---------------|---|---------------|---------------|---------------|
| | | | Valores absolutos | | Porcentajes | |
| | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 |
| Total | 16.357 | 11.074 | -3.500 | -5.283 | -17,63 | -32,30 |
| CON BAJA | 13.885 | 7.581 | -3.201 | -6.304 | -18,73 | -45,40 |
| SIN BAJA | 2.472 | 3.493 | -299 | 1.021 | -10,79 | 41,30 |

Desde el Ministerio de Trabajo, tras la denuncia por parte de UGT de esta situación, se ha tomado la resolución de revisar todos aquellos expedientes remitidos por las Mutuas como enfermedad común, pero en los que existe la sospecha de que su origen es o pueda ser profesional.



Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

“ALIGERA LA CARGA”

Campaña europea contra los trastornos músculo esqueléticos

2ª Parte



Como ya apuntábamos en nuestro número anterior, los trastornos músculo esqueléticos son lesiones que afectan principalmente a los tejidos blandos del aparato locomotor: músculos, tendones, nervios y articulaciones. Son de aparición lenta y en apariencia inofensivas hasta que se hacen crónicas y se produce el daño permanente.

Entre los factores de riesgo que intervienen en el origen de un trastorno músculo esquelético nos vamos a ocupar de los factores de carga física:

- **Manipulación manual de cargas**
- **Posturas forzadas**
- **Aplicación de fuerzas excesivas**
- **Realización de movimientos repetitivos**
- **Exposición a vibraciones**

● Manipulación manual de cargas

Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Definiciones

se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

se entenderá como carga cualquier objeto susceptible de ser movido. Incluye por ejemplo la manipulación de personas (como los pacientes en un hospital) y la manipulación de animales en una granja o en una clínica veterinaria. Se considerarán también cargas los materiales que se manipulen, por ejemplo, por medio de una grúa u otro medio mecánico, pero que requieran aún del esfuerzo humano para moverlos o colocarlos en su posición definitiva.

Se considera que la manipulación manual de toda carga que pese más de 3 kg puede entrañar un potencial riesgo dorso-

lumbar no tolerable, ya que a pesar de ser una carga bastante ligera, si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables (alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, muy frecuentemente, en condiciones ambientales desfavorables, con suelos inestables, etc.), podría generar un riesgo.

Obligaciones del empresario

El empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.

Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el Anexo del presente Real Decreto y sus posibles efectos combinados.

El empresario debe proporcionar los medios adecuados para que los trabajadores reciban la preceptiva formación e información de los riesgos.



Garantizar el derecho de los trabajadores a una vigilancia de la salud adecuada al riesgo de la exposición, en este caso la manipulación manual de cargas, esta vigilancia médica recogerá la información específica más relevante para la evaluación de las alteraciones de la columna por sobrecarga, registrando los aspectos relacionados con la exposición laboral al riesgo, como los antecedentes de salud, que puedan interactuar con los factores laborales, desarrollando una anamnesis y exploración física para este tipo de patología a través de la formulación y el diseño de un protocolo médico específico.

● Posturas forzadas

Definición

Postura de trabajo mantenida que supone que una o varias partes del cuerpo dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición forzada que puede generar lesiones o trastornos por sobrecarga músculo esquelética.

Riesgos

Habrà riesgo cuando la realización del trabajo exija posturas forzadas, estáticas durante largos períodos de tiempo o cuando exija que los segmentos corporales lleguen a posiciones o realicen movimientos extremos como:

- Tronco inclinado, girado o flexionado
- Cuello inclinado, girado o flexionado
- Rodillas flexionadas
- Trabajo de rodillas
- Uno o ambos brazos por encima de los hombros
- Brazos separados del tronco
- Flexión de codo
- Flexiones, extensiones, desviaciones y giros de la muñeca
- Flexión de los dedos
- Trabajos de pie (bipedestación)
- Trabajos sentado (sedestación)
- Fuerza con los brazos superior a 10 Kg.

Agravantes

- Altos niveles de repetitividad
- Aplicación de fuerzas

Medidas para evitar la manipulación manual de cargas

Atajando el problema en la fase de diseño del puesto de trabajo donde es más sencillo evitar o reducir la manipulación manual, mediante la automatización o mecanización de procesos:

- Palitización
- Grúas y carretillas elevadoras
- Sistemas transportadores
- Grúas y grúas pórtico
- Carretillas y carros
- Mesas elevadoras
- Carros de plataforma elevadora
- Cajas y estanterías rodantes

Cuando la manipulación manual de cargas no pueda evitarse

Evaluar los riesgos, revisar las evaluaciones y llevar un registro de las mismas puesto a disposición de la Autoridad Laboral.

Reducir los riesgos que entrañe la manipulación, utilizando ayudas mecánicas, reduciendo o rediseñando la carga, actuando sobre la organización del trabajo y mejorando el entorno.

Protocolo del Ministerio de Sanidad y Consumo:

<http://msc.es/ciudadanos/SaludAmbLaboral/docs/cargas.pdf>

- Realización de tareas de manipulación manual de cargas
- Ausencia o insuficiencia de tiempos de recuperación (pausas)
- Factores psicosociales

Medidas preventivas

- Evitar tanto la adopción de posturas extremas, como las posturas de trabajo fijas mediante el diseño del puesto.
- Dotar de apoyos a los segmentos corporales que deban estar en posiciones forzadas.
- Establecer un sistema de pausas.
- Organizar el trabajo evitando la repetición.
- Formación e información a los trabajadores.
- Vigilancia de la salud aplicando el protocolo médico específico.

Protocolo del Ministerio de Sanidad y Consumo:

<http://msc.es/ciudadanos/SaludAmbLaboral/docs/posturas.pdf>



Enfermedades profesionales

Primera reacción del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales después de la denuncia de UGT ante la falta de declaración de Enfermedades Profesionales por parte de las Mutuas de Accidentes de Trabajo

Desde UGT pusimos de manifiesto la pasada semana, a la vista de los datos facilitados por el Ministerio relativos a la declaración de Enfermedades Profesionales del primer semestre del año, en los que se observaba un descenso del 46% en la declaración de Enfermedades Profesionales con baja, que las Mutuas habían hecho dejación de su obligación legal de notificar las enfermedades profesionales de los trabajadores a su cargo.

Nuestro sindicato instó al Ministerio de Trabajo para que tomase cuanto antes cartas en el asunto, advirtiéndole de que no cejaría hasta que se corrigiese esta malísima praxis que está perjudicando a los más desfavorecidos del mercado de trabajo, a los que padecen una enfermedad que habría de ser declarada profesional y están siendo derivados al Sistema Público de Salud para ser atendidos como enfermedad común.

La reacción no se ha hecho esperar, la Secretaría de Estado de la

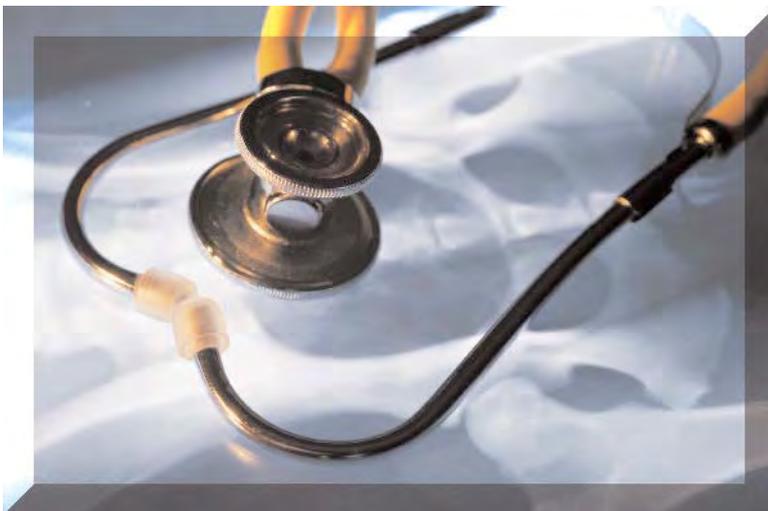
Seguridad Social revisará todos los expedientes de prestaciones por enfermedad común declarados por las Mutuas cuando hayan sido dictaminados como enfermedad común y existan indicios de enfermedad profesional.

El Secretario de Estado de Seguridad Social, don Octavio Granados, en su comparecencia para explicar las actuaciones realizadas en orden a asegurar la defensa de los intereses de los mutualistas, de los trabajadores de la mutua y de los intereses generales de la Seguridad Social, así como la estabilidad económico patrimonial de la entidad hizo algunas reflexiones que pueden ser de nuestro interés:

- Resumen de las gestiones del Gobierno en torno a las MATE-EPPSS, segregación de las actividades que realizaban las mutuas como servicios de prevención de riesgos laborales de aquellas actividades que realizaban como gestoras de las contingencias protegi-

das por la Administración, por la SS, porque las primeras tenían naturaleza pública y el Tribunal de Cuentas había reclamado insistentemente la segregación de las actividades.

- Definición de criterios para aplicar a las mutuas la Ley de Contratos del Estado, criterios sobre la provisión de contingencias en tramitación, criterios sobre las inversiones financieras de las mutuas.
- Se ha solventado la situación irregular aparentemente de los centros mancomunados, de los centros intermutuales constituidos por agrupación de varias mutuas.
- Normalización de las relaciones de las mutuas con las administraciones sanitarias, y con los centros sanitarios privados.
- Autorización de los conciertos sanitarios, posibilidad de acuerdos entre mutuas y los servicios públicos de salud.
- Devolución a la administración de la Seguridad Social de las funciones de control sobre lo que eran las determinaciones de contingencias que realizaban las mutuas, las decisiones que tomaban sobre si el carácter de una enfermedad de un trabajador tenía origen profesional u origen común.
- Tratamiento presupuestario de la incorporación al presupuesto de el Fondo de Prevención, que se nutre de los excedentes de las mutuas.
- Aprobación unánime por el conjunto de las mutuas de nuestro país



de una declaración sectorial y un catálogo de actuaciones excluidas que intentaba ser un código de buenas prácticas.

- Promoción de las fusiones entre mutuas ya que había algunas que gestionaban el 20% de las cuotas, mientras que otras apenas alcanzaban el 0,3% de las mismas. Es importante destacar que se ha buscado la fusión entre mutuas pequeñas y no su absorción por las grandes mutuas lo que genera un reequilibrio del sector.
- Incorporación de las mutuas al sistema de información contable de la Seguridad Social, ya que antes las mutuas estaban sometidas a la dirección y tutela de la Administración de Seguridad Social y a la auditoría de la Intervención General de Seguridad Social, pero que no tenía carácter de control previo, sino que se realizaba a 31 de marzo del ejercicio posterior (15 meses después). Ya se han incorporado a este nuevo sistema de control 14 mutuas y seguirán el resto, por lo que al final del ejercicio las mutuas rendirán sus cuentas en la misma forma que todos los departamentos de la administración.

El Gobierno de España se compromete durante lo que queda de legislatura a proponer medidas que garanticen una mayor transparencia en el sector de las mutuas, un mejor control público de las mismas. Estas medidas se harán con el respaldo de empresarios y trabajadores. El consenso debe ser el entorno en el que deben realizarse las reformas.

En su opinión las mutuas deben seguir gestionando las contingencias comunes bajo la supervisión de las entidades del sistema de la Seguridad Social, para ello la resolución que somete al control de oficio de todas las determinaciones de enfermedad común por parte de la mutua en las que se sospeche su origen profesional.

RESOLUCION 19/09/07. Revisión expedientes Enfermedad Común Mutuas

Resolución de 19 de septiembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre determinación de la contingencia causante en el ámbito de las prestaciones por incapacidad temporal y por muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social.

Es importante la determinación de la contingencia causante de la Incapacidad en el caso de las enfermedades profesionales debido a las singularidades que rodean a su cobertura, motivo por el cual es necesario contar con instrumentos que garanticen la adecuada determinación de la contingencia causante en dicho ámbito, lo

que exige que el INSS pueda hacer uso eficaz de sus atribuciones al respecto por ser la Entidad Gestora de las prestaciones del sistema.

Se establece un criterio que permita contar de forma inmediata con pautas dirigidas a la adecuada calificación de la contingencia en tanto se desarrolla el procedimiento previsto en la disposición adicional cuadragésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que prevé que la Entidad Gestora pueda solicitar la remisión de los partes médicos de incapacidad temporal expedido por las entidades colaboradoras.

Criterio

Primero.- Todos los expedientes de las Mutuas que teniendo indicios de origen profesional se resuelvan sin considerarse profesional la contingencia causante deberán ser remitidos de manera inmediata a la correspondiente dirección provincial del INSS.

Segundo.- Se entenderá que se cuenta con indicios que pudieran hacer presumir la existencia de una Enfermedad Profesional cuando en el expediente haya partes emitidos por la Mutua con esa patología, informes de la Inspección de Trabajo, de los servicios de prevención o comunicaciones de los facultativos del Sistema Nacional de Salud.

En todo caso deben remitirse todos los expedientes que correspondan a partes comunicados mediante CEPROSS, cuando se proceda a su cierre como procesos de enfermedad común o accidente de trabajo.

Quiere ampliar la posibilidad que tienen las comisiones de control de extender su supervisión sobre el funcionamiento de la entidad. Busca el consenso para determinar cómo conseguir que los consejos de dirección de las mutuas tomen más responsabilidades directas sobre el control de sus entidades porque, ahora da la sensación de que hay consejos directivos de las mutuas que son una prolongación del gerente. Por tanto habrá de determinarse, ¿quién debe estar en las juntas directivas de las mutuas?.

Como colofón añade que van a conseguir unas mutuas más transparentes, evidentemente, serán unas mutuas en las que los interlocutores sociales tengan, a través de la comisión de control, todos los mecanismos necesarios para ayudar a la Administración a hacer su trabajo. Van a seguir reformando el conjunto del sector y adoptando medidas de incremento del control, pero lo van a seguir haciendo con medidas que ya se estaban negociando hace tiempo y no a raíz de lo sucedido con la Mutua Universal.

Empresa y seguridad en el trabajo

UGT participa en las jornadas organizadas por el Consejo General del Poder Judicial



UGT ha participado en las Jornadas sobre “Empresa y Seguridad en el Trabajo” organizadas en octubre por el Consejo General del Poder Judicial, con el objetivo de conocer mejor la realidad y los problemas a los que todos nos enfrentamos en materia de siniestralidad laboral, ya que conocer sus causas es el primer paso para atajarlas.

Fue un acontecimiento relevante, que se abordaran desde distintas perspectivas, jurídica, social, económica..., las cuestiones relacionadas con las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud.

Abrió las jornadas Don Gerardo Díaz Ferrán, Presidente de la CEOE, con la conclusión de que era necesario un plan de trabajo consensuado para llevar a la práctica lo pactado en la Estrategia Española.

Posteriormente se realizaron tres mesas redondas con los lemas “**El papel de los Empresarios ante la siniestralidad laboral**”, “**Hacia un nuevo concepto de empresario: delimitación de las responsabilidades**” y “**La respuesta de los distintos tipos de órdenes jurisdiccionales a la seguridad en el trabajo: interrelación, puntos críticos y propuestas de reforma**”.

Los líderes sindicales, José M^a Fidalgo por CCOO y Cándido Méndez por UGT, dieron su visión, como representantes de los trabajadores, de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cándido Méndez dejó claro que la responsabilidad de los accidentes laborales es total de los empresarios, ya que están obligados a incorporar las normas de prevención de riesgos en el núcleo de la organización productiva del trabajo.

Insistió en que los planes de prevención de riesgos no pueden ser considerados como un coste sino que debe formar parte del núcleo central de la organización productiva de las empresas. Y este ámbito es ejercido totalmente por los empresarios, que no comparten ni delegan la organización del trabajo.

Cándido Méndez considera que equipar los accidentes de tráfico y los de trabajo es “un error de bulto” pues los primeros los

protagonizan las personas que ejercen su propia autonomía y responsabilidad, mientras que en el contrato de trabajo se formaliza una relación de subordinación, el trabajador no ejerce su autonomía y está a la merced de la responsabilidad del empresario, que es quien tiene la única palabra en la organización del trabajo.

En el último día de las jornadas Don Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social presentó una ponencia titulada “**Marco Productivo y seguridad en el trabajo**”. A continuación se celebraron las mesas redondas “**Estudio cualitativo: conclusiones sobre seguridad y salud en el trabajo, propuestas de mejora**” y “**La implicación de los medios de comunicación social con la seguridad en el trabajo**”.

De la primera destacar los objetivos compartidos plenamente por UGT, de consensuar una Ley Integral de Siniestralidad que implante un único orden jurisdiccional, el social para dar respuesta “unitaria, rápida y eficaz a las víctimas”, salvo para la materia penal que debe mantenerse en su propia jurisdicción; que conlleve la estandarización objetiva de las lesiones. Finalmente sería conveniente que en la Ley se contemple la desaparición de la práctica jurídica en el orden social el descuento de otras prestaciones recibidas por el trabajador accidentado, como es el recargo de prestaciones o cualquier otra.

De la segunda reconocer la importancia de los medios de comunicación en la creación de una conciencia social, de una sensibilidad de la opinión pública en el tema de los accidentes laborales que ayuden a interiorizar la llamada “cultura de la prevención”.

En este camino de colaboración y coordinación, en Septiembre se aprobó definitivamente el Protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio del Interior para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud, y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias, con la adhesión de CCOO, UGT y el Consejo General de la Abogacía Española.

Anteriormente, en junio se había aprobado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007 a 2012, que ha culminado en un Plan de Acción para el Impulso y la Ejecución de la Estrategia Española en el período julio 2007 a abril del 2008.

Se consolida con todo lo anterior una línea de acuerdos, no solo entre los distintos órdenes institucionales, sino también con los agentes sociales en un tema de máxima importancia que no puede solventarse sin el apoyo de todos y cada uno de los intervinientes como es la lucha contra la siniestralidad en nuestro país.

Los accidentes laborales mortales descienden un 3,28% los primeros nueve meses del año

118 trabajadores murieron en su trabajo entre enero y septiembre en la región, cuatro menos que los registrados en el mismo periodo de 2006

EL PAIS.com

Madrid - 15/10/2007. Entre enero y septiembre se registraron 118 accidentes mortales en el trabajo en la Comunidad de Madrid, lo que supone un descenso del 3,28% respecto a los 122 registrados en el mismo periodo de 2006, según los últimos datos de siniestralidad laboral publicados hoy por la Comunidad de Madrid. De estos 118 siniestros, 79 se produjeron en la jornada laboral y los 39 restantes fueron in itinere. El pasado septiembre mes de septiembre murieron seis trabajadores frente a los 11 del mismo mes de 2006, lo que supone una caída más acusada, del 45,45%.

De estos seis siniestros mortales de septiembre, cinco se produjeron en la jornada de trabajo (un 37,5% menos respecto a los ocho registrados en septiembre del año pasado) y uno se produjo in itinere (en el trayecto a o desde el lugar de trabajo), frente a los tres registrados en 2006 (-66,67%). En los nueve primeros meses de 2007 el número total de accidentes-leves, graves y mortales- se ha reducido un 6,74%. La siniestralidad en la jornada laboral desciende sobre todo en la construcción (un 10,74% menos), una situación que se repite en la industria (-7,67%) y en los servicios (-5,04%).

La tendencia a la baja de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid también se refleja en el índice de incidencia interanual respecto a los accidentes mortales, que en septiembre se situó en 4,31 por cada 100.000 trabajadores, por debajo del correspondiente al pasado mes de agosto (4,44 por cada 100.000 trabajadores). Respecto a la incidencia interanual de los accidentes graves, septiembre se

cerró con un índice de 30,27 por cada 100.000 trabajadores.

La responsable de Salud Laboral de UGT-Madrid, Marisa Rufino, ha considerado nefastas estas cifras, a pesar de la caída en el número de fallecidos. En declaraciones a esta web. Rufino ha hecho hincapié en el hecho de un descenso del 3,28% se traduce en cuatro trabajadores fallecidos menos, al tiempo que ha subrayado que “un mes no marca tendencia”, en referencia a la reducción de accidentes mortales del 45,45% el mes pasado. Sobre esta cifra, ha recordado que el descenso se registra en la construcción, lo que coincide con un “parón” en el sector, tanto por el lado de la vivienda como por el de las obras públicas.

“En Madrid muere de media un trabajador cada dos días laborales”, ha indicado la responsable sindical, para añadir que la mayoría mueren “en el centro de trabajo, lo que quiere decir que no se aplican las medidas preventivas”. Según un nuevo estudio que UGT hará público esta semana, casi el 100% de los accidentes registrados este año en la región es por “falta de medidas de seguridad”. El sindicato ha estudiado el 35% de las muertes de enero a septiembre y todas las de septiembre. En todas la causa de la muerte es la misma. Por esta razón, el sindicato exige a las empresas un mayor cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, que ya lleva 12 años en vigor, y a la administración “mayor voluntad política”. Esta falta de voluntad, según Rufino, se percibe en la negativa del Gobierno regional a “hacer públicos los nombres de las empresas sancionadas por incumplir la ley” en materia de prevención.

[Ver la información completa](#)



CEOE se excluye del protocolo contra la siniestralidad laboral

Los Ministerios del Interior y de Trabajo, la Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial firmaron ayer un protocolo de colaboración para hacer frente a la siniestralidad laboral. La CEOE decidió finalmente no suscribirlo pese a haber participado en su redacción por una cláusula que permite a los sindicatos personarse en los procedimientos judiciales.

A pesar de haber participado durante el último medio año en las reuniones de elaboración del texto, la CEOE decidió ayer que no se sumaría a la firma del protocolo contra la siniestralidad laboral que sí suscribieron el resto de sus patrocinadores.

[Ver la información completa](#)

Nulo el traslado de personal del Ayuntamiento de Las Palmas de G.C. por riesgo para los trabajadores

La sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº 5 de Las Palmas de Gran Canaria ha declarado nulo el acto administrativo por el que se trasladaba al personal del Servicio de Organización del Consistorio Capitalino.



La sentencia tiene como base dos aspectos alegados por los servicios jurídicos de UGT-Canarias: que dicho traslado se realizó vulnerando el derecho de las organizaciones sindicales más representativas en cuanto a la determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; y que vulnera las disposiciones sobre normas mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y prevención de riesgos laborales.

[Ver la información completa](#)

JEFATURA DEL ESTADO

(BOE nº 230 de 25/9/2007)

CORRECCIÓN de errores de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/09/25/pdfs/A38774-38774.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

(BOE nº 232 de 27/9/2007)

ORDEN PRE/2772/2007, de 25 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (compuestos de arsénico).

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/09/27/pdfs/A39250-39251.pdf>

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

(BOE nº 238 de 4/10/2007)

ADOPCIÓN del Anejo G del Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes, Estocolmo 22 de mayo de 2001 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm 151 de 23 de junio de 2004) adoptado en Punta del Este (Uruguay) el 6 de mayo de 2005.

Rango: Tratados y convenios internacionales

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/04/pdfs/A40304-40306.pdf>

(BOE nº 238 de 4/10/2007)

ENMIENDAS al Anejo III del Convenio de Rotterdam para la aplicación del procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, Rotterdam 10 de septiembre de 1998 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 73 de 25 de marzo de 2004) adoptadas en Ginebra el 24 de septiembre de 2004.

Rango: Tratados y convenios internacionales

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/04/pdfs/A40306-40307.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

(BOE nº 244 de 11/10/2007)

ORDEN TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/11/pdfs/A41429-41430.pdf>

(BOE nº 228 de 22/9/2007)

RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre determinación de la contingencia causante en el ámbito de las prestaciones por incapacidad temporal y por muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/09/22/pdfs/A38506-38507.pdf>

Preguntas y Respuestas

Pregunta: Quisiera recibir información sobre la obligación de la empresa en cuanto al tiempo que debe disponer de servicio médico externalizado mediante una mutua diariamente.

Nuestra empresa trabaja los 365 días del año durante los tres turnos, y resulta que, sobre todo en verano, durante el turno de noche y los fines de semana no se realiza dicho servicio, con la falta de asistencia que ello reporta a los trabajadores en caso de accidente.

Me gustaría saber si está obligada a mantener el servicio durante las 24 horas, y en caso de ser así que deberíamos hacer al respecto, si denunciarlo a la inspección o realizar otras acciones.

Respuesta: Tienes que diferenciar dos cosas antes de entrar al objeto de tu pregunta:

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que tu empresa obligatoriamente tiene que tener contratada la gestión de las contingencias por accidente de trabajo y que dispondrá obligatoriamente de un centro hospitalario de atención de urgencias relativamente cerca de la empresa y que funcionará las 24 horas los 365 días del año.

Sociedad de Prevención con la que la empresa puede contratar la Prevención de Riesgos y que dependerá de si tenéis también Servicio de Prevención Propio, de qué actividades se hayan concertado y que tendrá obligación de tener recursos preventivos en el centro en función de lo que diga el Reglamento de los Servicios de Prevención para vuestra actividad, pero que nada tiene que ver con la atención tras un accidente, sino de la prevención de los mismos.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

Dirección postal

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid**

Correo electrónico:

slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

En este último boletín del año 2007 vamos a realizar una mirada crítica por lo que éste ha supuesto en cuanto a mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en España.

El año empezó con la entrada en vigor del nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales, que la UGT valorábamos positivamente, no tanto por que se hubieran incluido muchas más enfermedades sino porque se cambió el sistema de notificación y registro de las mismas esperando poder evitar la subdeclaración reinante. El balance del año no puede ser peor en este sentido, no solo se no han aflorado las enfermedades profesionales latentes, sino que por una mala praxis de las MATEEPPSS ha descendido en prácticamente un 50% el número de declaraciones en este año.

En el mes de abril celebramos el II Encuentro Nacional para Delegados de Prevención que reunió en Madrid a más de 600 delegados y delegadas de todo el Estado español que permitió poner al alcance y conocimiento de todos ellos los últimos logros en materia de prevención, nos referimos tanto al nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales, como a la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

También en el mes de abril se celebró el Día Internacional de la Salud y la Seguridad con el lema "puestos de trabajo seguros y saludables, hagamos realidad un buen empleo" en el que los sindicatos de todo el mundo recordamos a los más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras que fallecen cada año así como a los más de 1,2 millones que resultan lesionados y a los más de 160 millones que enferman debido a las malas condiciones de trabajo y a la falta de medidas preventivas.

En mayo se aprobó el Real Decreto 597/2007 de publicidad de las sanciones, que consiste en publicar las sanciones impuestas por infracciones muy graves, de lo cual nuestra organización se congratula, por considerar ésta una medida especialmente eficaz para la consecución del objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales que es evitar que sigan produciéndose accidentes mortales en unos niveles inaceptables para nuestro país. Esta es una práctica habitual en países de nuestro entorno como Gran Bretaña.

El 28 de junio fue aprobada en Consejo de Ministros la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012 que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo. De ahora en adelante, será el referente, el eje transversal que pondrá en común todas las políticas nacionales y autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales y que serán desarrolladas a través de la negociación colectiva.

El 12 de julio se publicó en el BOE, la Ley 20/2007 que aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, lo que recibimos positivamente desde la UGT ya que amplía derechos a un grupo importante de trabajadores españoles, preocupándose por su salud y por su integridad, ya que en la actualidad, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707.

El 19 de septiembre se procedió a la firma, por parte de todos los intervinientes en su elaboración del protocolo marco de colaboración entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias. El propósito de este protocolo marco es, establecer un marco general de colaboración entre las administraciones implicadas en la lucha contra la siniestralidad laboral.

El 18 de octubre de 2006 se aprobó la norma que regula la subcontratación en el sector de la construcción, la Ley 23/2006. Su razón de existir es que siendo el sector de la construcción uno de los ejes del crecimiento económico español, sus trabajadores están sometidos a importantes riesgos y a una alta siniestralidad laboral. Uno de los principales factores a los que es atribuible esta alta tasa de siniestralidad está relacionado con la forma de organización productiva que en los últimos años ha adquirido un papel preponderante, la subcontratación.

Como todos los años, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo puso en marcha la campaña informativa Semana Europea. Este año bajo el lema "aligera la carga" pretendiendo abordar por segunda vez la problemática de los trastornos músculo esqueléticos en la población laboral. La campaña europea, que se celebraron del 22 al 26 de octubre, tuvo por finalidad promover un enfoque integrado de gestión en la lucha contra los trastornos músculo esqueléticos que abarca la prevención de estos trastornos así como el mantenimiento, rehabilitación y reinserción de los trabajadores que los han padecido.

La conclusión que podemos obtener es que, en general, este ha sido un buen año en el que se han reducido los índices de siniestralidad, se han arbitrado importantes medidas en materia de prevención de riesgos laborales, se han abordado reformas valientes y se ha dado un paso más en el objetivo prioritario de lograr puestos de trabajo saludables donde los trabajadores no se dejen la salud o la vida.

NUESTRO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES ha seguido trabajando en la elaboración de las siguientes guías sectoriales teleoperadores, seguridad privada, sanidad: atención primaria, cárnicas y cerámica/azulejos; y ha realizado las siguientes jornadas:

- Salud laboral, acción preventiva y riesgos emergentes: los avances desde el plano de la investigación psicosocial.
- Seminario celebrado en la Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid el 24 de Septiembre de 2007.
- Prevención de riesgos psicosociales: Investigación en el campo de la formación.
- Seminario celebrado en la Fundación de la Universidad de Lleida el 8 de noviembre de 2007.
- Jornada anual del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Presentación de los resultados del año 2006 y del presente y futuro del Observatorio, a celebrar el 22 de noviembre en Madrid
- Seminario: A celebrar el día 10 de diciembre de 2007 en la Universidad de Málaga.



Sumario

| | | | |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Editorial | 1 | Normativa | 8 |
| Actualidad | 2 | Preguntas y Respuestas | 8 |
| Noticias | 7 | | |

“ALIGERA LA CARGA”

Campaña europea contra los trastornos músculo esqueléticos

3ª Parte



Pantallas de visualización de datos

Reguladas por el Real Decreto 488/97 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos.

Esta definición incluye puestos de trabajo constituidos por una pantalla, un teclado, un asiento, una mesa y el trabajador que habitualmente, es decir más de 4 horas diarias o 20 semanales, utilice el citado equipo.

Efectos sobre la salud:

- Fatiga visual
- Fatiga postural
- Dolores de sobrecarga repetitiva
- Fatiga mental

Factores causantes de trastornos musculoesqueléticos

- Posturas incorrectas ante la pantalla
- Estatismo postural

Medidas preventivas

Posturas de trabajo, es importante que el operador pueda variar la postura a lo largo de la jornada. Deben evitarse giros e inclinaciones frontales o laterales el tronco. La cabeza no estará inclinada más de 20°. Los brazos debe estar próximos al tronco y el ángulo del codo no ser mayor de 90°. Las muñecas no deben flexionarse. Los muslos deben permanecer horizontales, con los pies bien apoyados en el suelo. Para reducir el estatismo, los antebrazos deben contar con apoyo en la mesa y las manos en el teclado. Nos deberemos levantar para estirarnos, una o dos veces cada hora.

Elementos del puesto, se deben evaluar los cinco elementos que integran el puesto de trabajo:

- El equipo informático
- La configuración física del puesto
- El medio ambiente físico
- Los programas informáticos
- La organización del trabajo.



Movimientos repetitivos

Son una serie de movimientos continuos y parecidos que se realizan cuando los ciclos de trabajo son corto, provocan un gran número de enfermedades y lesiones de origen laboral que se localizan en hombro, codo, muñeca y mano, conocidas como tendinitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano...

Existe repetitividad cuando los ciclos de trabajo son menores de 30 segundos o cuando se repiten los mismos movimientos o gestos durante el 50% del ciclo.

Será postura inadecuada aquella que tenga la mano fuera de posiciones neutras, el brazo por encima del hombro o el tronco inclinado o torsionado.

Medidas preventivas

- Evitar la exposición a movimientos repetidos
- Si no se puede evitar, evaluar los riesgos y tomar las medidas
- Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas
- Investigar todo daño producido a la salud por TME
- Realizar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores expuestos a TME.



Vibraciones

La exposición a vibraciones se produce cuando se transmite a alguna parte del cuerpo el movimiento oscilante de una estructura.

Según el modo de contacto entre el objeto vibrante y el cuerpo, la exposición a vibraciones se divide en dos grandes grupos: vibraciones mano-brazo y vibraciones globales de todo el cuerpo.

Vibraciones mano-brazo

Resultan del contacto de los dedos o la mano con algún elemento vibrante, el efecto más frecuente es el Síndrome de Reynaud, e origen profesional, o dedo blanco inducido por vibraciones, que tiene su origen en alteraciones vasculares.

Vibraciones globales

Dependen de la postura y de la constitución de cada individuo, generalmente los efectos que producen las vibraciones son: traumatismos en la columna vertebral; dolores abdominales y digestivos; problemas de equilibrio; dolores de cabeza; trastornos visuales y falta de sueño.



Demandas psicosociales y su influencia en los trastornos musculo-esqueléticos

Existe relación entre algunos factores psicosociales y las alteraciones osteomusculares de origen laboral.

Es clara su relación directa en las demandas físicas como un ritmo elevado de trabajo, o cuando existe un ritmo variable que origina momentos de mucha carga, repetitividad, tiempo ante la PVD...

Pero también hay una conexión indirecta entre el estrés fisiológico y el aumento de tensión muscular, el aumento de la tensión arterial...

Hay que tener una concepción amplia del puesto de trabajo, que englobe la organización del mismo, que tenga en cuenta la sobrecarga mental y física de los trabajadores y que por tanto no valore los riesgos de forma aislada, sino en su conjunto.

Medidas preventivas

Disminución del tiempo de exposición

Establecimiento de un sistema de pausas durante la jornada laboral

Rotación de puestos

Adecuación individual de los puestos

Minimizar la intensidad de las vibraciones, reduciendo la vibración de la fuente, aislando con elementos como muelles o elásticos la fuente de vibración o con equipos de protección individual

Vigilancia de la salud específica y como mínimo, anual, para conocer el estado de afectación de los trabajadores expuestos.

Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, a qué niveles de vibración y de qué medidas de protección disponen.



Hay que tener una concepción amplia del puesto de trabajo, que englobe la organización del mismo, que tenga en cuenta la sobrecarga mental y física de los trabajadores y que valore los riesgos en su conjunto



¿Integración de la prevención?

Según el análisis cualitativo de la mortalidad por accidente de trabajo en España para el período 2003-2004 realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la integración de la prevención en las empresas españolas, sigue siendo la asignatura pendiente.

Un alto número de empleados (el 20%) desconoce si en su centro hay nombrado un delegado de prevención, un 30% no sabe de qué recurso preventivo dispone su empresa, e incluso un 12% no sabe si en su puesto de trabajo se ha realizado algún estudio de riesgo.

Es probable que una parte de estas respuestas pongan de manifiesto la mera inexistencia de recursos o actividades preventivas; en otros casos, puede poner de relieve una escasez de información al respecto e, incluso, en alguna medida, el desinterés del trabajador por estas acciones. En cualquier caso, supone un elemento de preocupación pues muestra.

El 55% de los entrevistados indica que en su centro de trabajo está constituida la figura del delegado de prevención como órgano especializado de participación y el 20,6% no sabe o no contesta a esta cuestión.

El recurso para la prevención de riesgos laborales en las empresas con mayor frecuencia por los trabajadores es el servicio de prevención ajeno (21,7%), seguido por el servicio de prevención propio (15,8%). No obstante, lo más relevante es que casi tres de cada diez encuestados (29,7%) no sabe qué recurso preventivo se ha adoptado en su empresa.

Finalmente, un 13,1% señala que en su empresa no se dispone de ningún recurso. Los trabajadores desconocen en mayor medida la existencia de una organización preventiva cuando ésta no es interna a la empresa, esto es, cuando se trata de servicio ajeno o mancomunado.

El 25,5% de los trabajadores señala que, durante el último año, se ha realizado una evaluación o un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. Por otra parte, un 12,3% de los trabajadores señala desconocer si se ha realizado un estudio de estas características en su puesto. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa en la que trabajan, más frecuente es que el trabajador señale que se ha realizado un estudio en su puesto.

Según el tipo de contrato del trabajador asalariado, los trabajadores con contrato indefinido han señalado que se ha realizado un estudio en su puesto durante el último año (33,8%) y los que lo han señalado teniendo un contrato temporal (18,2%).

Los trabajadores expuestos a riesgo de accidente de trabajo en el desarrollo de su trabajo son un 70,9%, los que han sufrido un accidente de trabajo en los dos últimos años son un 10,6%.

Los trabajadores de la construcción son los que señalan un mayor número de riesgos de accidente en su trabajo, seguidos de los trabajadores de empresas subcontratas

Si atendemos al estudio de la estadística de accidentes de trabajo realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo para los años de referencia, vemos que se afirma nuestra opinión de que sigue sin existir la tan cacareada "cultura preventiva" y que hablar de integración de la prevención no es más que una utopía.

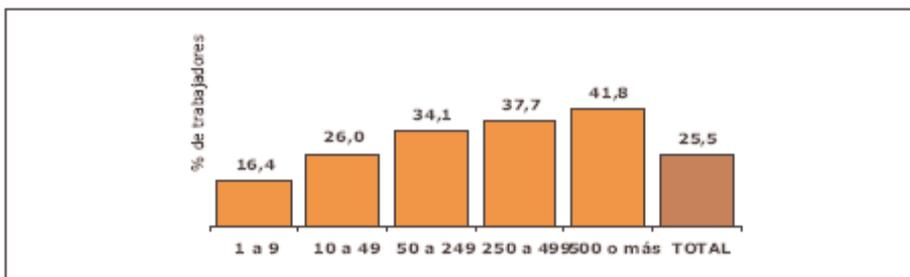
En el año 2005, en el 3,08% de los accidentes con baja en jornada laboral, no existía ninguna modalidad preventiva y el 14,28% se produjeron en

TRABAJADORES QUE DISPONEN DE DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: Trabajadores en centros de trabajo cuya plantilla es igual o superior a 6 trabajadores.

REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: Total de trabajadores.

| | EN JORNADA | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Total | Leves | Graves | Mortales |
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| ORGANIZACIÓN PREVENTIVA | | | | |
| Asunción personal por el empresario | 2,70 | 2,69 | 3,71 | 2,83 |
| Servicio de prevención propio | 2,86 | 2,87 | 1,97 | 2,43 |
| Servicio de prevención ajeno | 14,28 | 14,30 | 12,35 | 10,62 |
| Trabajador(es) designado(s) | 67,79 | 67,76 | 70,25 | 71,39 |
| Servicio de prevención mancomunado | 8,40 | 8,44 | 4,62 | 5,66 |
| Ninguna modalidad de prevención | 3,08 | 3,05 | 5,29 | 4,65 |
| Ninguna información | 0,90 | 0,89 | 1,80 | 2,43 |
| EVALUACIÓN DE RIESGOS SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Con evaluación | 36,30 | 36,27 | 39,15 | 34,55 |
| Sin evaluación | 63,70 | 63,73 | 60,85 | 65,45 |

empresas con la organización preventiva totalmente externalizada. En el 63.70% de los accidentes registrados con baja en jornada laboral no se había realizado ninguna evaluación de riesgos (el 65.45% mortales). El 20% de los accidentes mortales se produjeron en contratas o subcontratas y en empresas de trabajo temporal.

Estudio 2004 INSHT

De todos los accidentes mortales producidos en empresas donde se había realizado evaluación de riesgos, en el 52.4% de los casos sí se detectó el riesgo causante del accidente mortal; en el 74% de los casos en los que sí se detectó figuraba alguna medida de prevención y en el 19.8% donde sí se contemplaban medidas de prevención, se aplicaron. En el 5.1% de los casos, de todos los accidentes mortales investigados, la empresa tenía organizado el ciclo preventivo completo.

De todos los accidentes mortales producidos en empresas donde se había realizado evaluación de riesgos, en el 47.6% de los casos no se detectó el riesgo causante del accidente mortal; en el 26% de los casos en los que sí se detectó no figuraba ninguna medida de prevención y en el 80.2% donde sí se contemplaban medidas de prevención no se aplicaron. En el 5.1% de los casos, de todos los accidentes mortales investigados, la empresa tenía organizado el ciclo preventivo completo.



¿Qué es un accidente de trabajo?

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y, de una forma más amplia, se entiende por daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo

El concepto legal de accidente de trabajo engloba y exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- La existencia de una lesión corporal. Por lesión se entiende de todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o patológicas.
- La condición de trabajador por cuenta ajena del sujeto accidentado.
- La relación de causalidad entre el trabajo y la lesión. La lesión no constituye accidente de trabajo si no es sufrida con ocasión o como consecuencia del trabajo desarrollado por cuenta ajena.
- La jurisprudencia añade un cuarto requisito al interpretar que el accidente laboral precisa una doble relación de causalidad: por una parte la relación señalada entre trabajo y lesión, y por otra entre lesión y situación invalidante o protegida.

La enfermedad común que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tiene a los efectos que examinamos, la consideración de accidente de trabajo.

Tendrán consideración de accidente de trabajo los que el trabajador sufre al ir o volver del lugar de trabajo, son los llamados accidentes en itinere.

La misma consideración tendrán los ocurridos como consecuencia del cumplimiento por parte del trabajador de aquellas tareas, que no siendo las de su categoría profesional, realice por órdenes directas del empresario o espontáneamente en aras al buen funcionamiento de la empresa.

También se consideran accidentes de trabajo los acaecidos en actos de salvamento, o de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo.

Finalmente, los que sufran los representantes de los trabajadores como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

Cuando el accidente es debido a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado, produce el efecto fundamental de ruptura del nexo causal, es decir, que pierde su relación con el trabajo y por tanto su consideración de accidente laboral.

En cambio, cuando el accidente se debe a una imprudencia profesional, entendiéndose por tal la derivada del ejercicio habitual de un trabajo o una profesión y de la confianza que éste inspira al accidentado, debido a una disminución del control consciente de su actuar, sustituido por un automatismo inconsciente, no rompe el nexo causal trabajo-lesión, de tal modo que el accidente sufrido sigue teniendo consideración de laboral, pues el deber de protección que tiene la empresa sobre la salud y seguridad de los trabajadores ha de llegar hasta el punto de prever las actuaciones negligentes de los mismos, las imprudencias no temerarias que pueden cometerse en la confianza y distracción del desarrollo habitual y continuo de toda actividad laboral.

Se entiende por enfermedades intercurrentes las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo, o las que tienen su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación, teniendo la calificación de accidentes de trabajo.

¿Qué es una enfermedad profesional?

Enfermedad profesional es la contraída con ocasión del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades establecidas en un cuadro de desarrollo reglamentario, siempre que aquélla derive de la acción de sustancias o elementos que en el citado cuadro se indique para cada enfermedad profesional

En consecuencia, los elementos integrantes del concepto de enfermedad profesional son los siguientes:

- El trabajo por cuenta ajena.
- Que esté provocada por la acción de determinados elementos o sustancias.
- Que ocurra en alguna de las actividades de la lista.

Distinta es la consideración de daños derivados del trabajo que daremos desde un punto de vista de los principios de la

acción preventiva. Aquí los daños serán las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Este concepto debe entenderse a los solos efectos de prevenir los riesgos, ya que su consideración jurídica y sus efectos asistenciales pertenecen al ámbito de la Seguridad Social y no a la prevención de riesgos. Con esta definición se supera la distinción entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, que nada aporta a efectos preventivos que es lo que persigue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

EL PAIS.com

El número de muertes en el trabajo registra el mayor descenso en 10 años

14/11/2007.- Las muertes en el trabajo comienzan a remitir. Los 873 fallecidos entre enero y septiembre de este año siguen revelando la cara más sombría del mercado laboral en España, pero representan una importante mejora respecto a 2006. En los nueve primeros meses se ha producido una caída del 15,8%, la mayor al menos en 10 años, según datos del Ministerio de Trabajo. Los sindicatos van más allá y aseguran que es el principal descenso, como poco, desde que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1995.

[Ver la noticia completa](#)

La Crónica@
de Guadalajara

Dormir entre 4 y 5 horas los días laborables aumenta en un 40% el riesgo de tener accidentes

**ABC**

Primera condena en 23 años a tres aparejadores como responsables de un accidente laboral



14/11/2007.- El Juzgado de lo Penal número 3 de Valladolid condenó a dos técnicos de la constructora y otro de la promotora como responsables del accidente laboral registrado en enero de 2002 en La Cistérniga en el que resultó gravemente lesionado un gruísta que se precipitó desde una altura de unos 16 metros.

[Ver la noticia completa](#)

13/11/07.- Actualmente, el 33% de la población duerme entre 4 y 5 horas los laborables e intentan "recuperar" las horas perdidas durante el fin de semana.

Según ha manifestado el doctor Eduard Estivill días pasados en Bilbao, que se tiene constancia de que aproximadamente un tercio de la población sufre lo que se denomina como Síndrome de deficiencia crónica de sueño. "Esta situación se produce en aquellas personas que duermen un promedio de 4 ó 5 horas durante la semana y los sábados y domingos intentan recuperar el sueño perdido durmiendo entre 12 y 14 horas". El experto asegura que esas 4 ó 5 horas de sueño diarias "no son suficientes" para mantener su cerebro totalmente en vigilia durante el día, por lo que en situaciones de rutina pueden sufrir somnolencia.

[Ver la noticia completa](#)

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

(BOE nº 254 de 23/10/2007)

Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/23/pdfs/A42952-42973.pdf>

MINISTERIO DE VIVIENDA

(BOE nº 254 de 23/10/2007)

Real Decreto 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el documento básico «DB-HR Protección frente al ruido» del Código Técnico de la Edificación y se modifica el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/23/pdfs/A42992-43045.pdf>

**MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN**

(BOE nº 271 de 12/11/2007)

ENMIENDAS al Anejo VI del Convenio de Rotterdam para la aplicación del procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, Róterdam 10 de septiembre de 1998 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 73 de 25 de marzo de 2004) adoptadas en Ginebra el 24 de septiembre de 2004

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/11/12/pdfs/A46277-46278.pdf>

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Pregunta:

Pregunta: Mi pregunta es la siguiente, ¿podría exigir el cobro de un plus de peligrosidad o penosidad en las siguientes condiciones?. Realizo trabajos en altura a 8 metros, usando máquinas herramientas como rotaflex, y en intemperie.

Respuesta:

La posición de ugt es contraria al pago de este tipo de pluses por una razón sencilla e importantísima, no queremos que se cambie seguridad por dinero. Tu empresario está obligado a poner todos los medios para evitar que tu trabajos en riesgo, en tu caso, arneses, barandillas quitamiedos, ropa adecuada para el frío o el calor...



Para tu empresario es más barato y más fácil darte un plus y si luego te caes y te matas es problema tuyo. Nosotros defendemos que ha de hacer todo lo posible y lo imposible para eliminar los riesgos o cuando menos minimizarlos aunque eso le suponga más trabajo y mayor inversión.

En cualquier caso en muchos Convenios Colectivos perduran los pluses de peligrosidad o de penosidad y por tanto te recomiendo que consultes tu convenio por si en tu caso concreto puedes pedir el plus.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

Dirección postal

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid**

Correo electrónico:

slaboral@cec.ugt.org

