

Boletines para la prevención de riesgos laborales

2008



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

EDITORIAL

El año 2007 terminó con un esperanzador descenso en el número de accidentes de trabajo y sobre todo, de accidentes mortales, que confirma una tendencia a la baja de los mismos y que nos hace mirar al futuro convencidos de lograr puestos de trabajo seguros y saludables.

No ocurre lo mismo con las Enfermedades Profesionales, que pese a la necesaria y aplaudida reforma normativa, siguen sin aflorar a la superficie y que se han convertido en el punto negro de la Seguridad Social, por lo que confiamos que una actitud severa del Ministerio consiga cambiar la mala praxis de las Mutuas a la hora de declararlas, haciendo justicia a todos aquellos que enferman con motivo de su trabajo.

El 2008 ha comenzado con el reto de poner en práctica la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y lograr su mayor aspiración, transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención.

En estos momentos ya están formados los Grupos de Trabajo que llevarán adelante lo acordado en el Plan de Acción vigente hasta abril del 2008.

En UGT estamos convencidos de que los accidentes de trabajo no son producto de la casualidad, son consecuencia de una falta de rigor en la gestión e integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de la empresa.

Este es uno de los grandes retos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud: superar las carencias preventivas en las empresas e inculcar la necesidad de que la prevención forme parte de ellas en todos sus niveles dentro de una política donde estén mejor coordinadas todas las administraciones públicas implicadas y se impongan mecanismos para un estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para nuestra organización hay tres grandes reivindicaciones:

- una Ley Transversal de siniestralidad que agrupe en un único orden jurisdiccional los procesos legales para dar una respuesta unitaria, rápida y eficaz a las víctimas, con un baremo que estandarice las lesiones y sus indemnizaciones y con una policía judicial especializada y bien formada.
- un Libro Blanco sobre la Gestión de las Mutuas, que conlleve un compromiso político de mejorar el servicio y la atención que reciben los trabajadores accidentados y aumentando la participación de los Agentes Sociales y de la Seguridad Social en la gestión de recursos públicos, ya que esto es lo que son las cuotas provenientes del trabajo que manejan las Mutuas.
- actuaciones preventivas en la micro empresa, donde es preciso mejorar el cumplimiento de la normativa, sobre todo en aquellas donde la plantilla es menor de 10 trabajadores y por tanto no cuentan con representación de los mismos.



Sumario

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



Real Decreto 2/2006

Aplicación de la PRL a la Policía Nacional

El objeto del Real Decreto aprobado es adoptar las medidas necesarias para promover la seguridad y salud en el trabajo de los policías, adaptando la normativa preventiva a sus peculiaridades organizativas y a las especiales características de la función policial que tienen encomendada



Lo primero que hace la norma es diferenciar lo que son actividades propias de policía, seguridad y servicios operativos de las del resto de personal, al que se le aplicarán la normativa general de prevención de riesgos con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado.

Para las primeras reconoce el derecho a la protección frente a los riesgos laborales que comprende el derecho a la información, a la formación, a realizar propuestas y a participar en la prevención de todos los riesgos que afecten a sus puestos de trabajo y a adoptar medidas de protección y prevención frente a dichos riesgos.

Los principios que deben integrar la acción preventiva serán, al igual que en el resto de actividades productivas: evitar los riesgos, evaluar los riesgos no evitables, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al funcionario, tener en cuenta la evolución técnica, priorizar la protección colectiva frente a la individual, estimular el interés de los funcionarios por la seguridad y salud en el trabajo mediante formación e información, elegir los medios y equipos de trabajo más adecuados, incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo las previsiones más adecuadas en orden a salvaguardar la seguridad y salud de los funcionarios y dar las debidas instrucciones a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

La integración se realiza mediante a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir todos los elementos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación inicial de riesgos deberá realizarse teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los funcionarios que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Cada cuatro años y, en todo caso, cuando se produzcan situaciones de daños para la salud, con ocasión de la introducción de equipos de trabajo que puedan generar riesgos nuevos no contemplados con anterioridad y cuando se evidencie una inadecuación de los fines de protección requeridos, se procederá a la revisión y actualización de la evaluación inicial o sucesivas de riesgos laborales.

A continuación pasa a detallar las obligaciones de la Administración a la hora de adecuar los equipos de trabajo a una actividad segura. Además de los folletos y manuales de uso que acompañen a los diferentes equipos, cuando su utilización implique complejidad técnica o una determinada cuali-



ficación, se proporcionará la formación adecuada a las personas encargadas de su manejo.

Se adoptarán medidas para que la manipulación y uso de material peligroso quede reservada exclusivamente a personas autorizadas, llevándose un adecuado control al respecto, así como de las incidencias producidas en su utilización.

Por otra parte la Administración proporcionará a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por su uso efectivo y correcto de los mismos.

Destacan las medidas dirigidas a la protección de la maternidad en las mujeres policías, estableciéndose con carácter novedoso el cambio de puesto de trabajo cuando los informes médicos lo aconsejen, la exención del trabajo nocturno o a turnos, o de ciertos cometidos durante la gestación y la lactancia.

El Decreto contempla igualmente la participación de los funcionarios en las tareas preventivas a través de sus organizaciones sindicales, mediante la figura del Delegado de Prevención, que es su representante con funciones específicas en estas materias, y mediante la participación en los Comités de Seguridad y Salud que se crean tanto a nivel central como en las distintas Jefaturas de Policía.

Serán funciones de los delegados de prevención dentro del ámbito territorial en que hayan sido designados:

- a. Colaborar con los órganos de la Dirección General en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los funcionarios en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de los riesgos laborales que se establezca para las funciones de policía.
- c. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- d. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los funcionarios.
- e. Recibir información de las actividades de prevención y protección desarrolladas por el Servicio de Prevención.
- f. Realizar visitas a las dependencias policiales, previa comunicación al Jefe de las mismas, para ejercicio de las labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo entrevistarse con los funcionarios durante la jornada laboral de manera que no se altere el normal desarrollo del servicio policial.
- g. Solicitar a los responsables de los órganos policiales centrales o periféricos la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los funcionarios. Los responsables de los

órganos policiales deberán dar repuesta expresa a dicha solicitud o informar sobre el trámite dado a ésta.

- h. Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que realicen, así como en las visitas y verificaciones que hagan a los centros de trabajo, y formularles las observaciones que estimen oportunas.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones relacionadas en el apartado anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas a que se refiere el artículo 22.2.b) de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas referido en el párrafo precedente, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales.

La Dirección General de la Policía proporcionará a los delegados de prevención la formación y medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los delegados de prevención deberán guardar sigilo profesional respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones.





La Dirección General de la Policía garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en orden a la prevención de los riesgos inherentes a la función policial

La Comisión de seguridad y salud laboral policial se constituye como órgano nacional paritario y colegiado de participación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración, en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral. Estará integrado por un número de miembros de las organizaciones sindicales de dicho Cuerpo igual al que estas tienen en el Consejo de Policía y un número equivalente de representantes de la Administración.

Los Comités de seguridad y salud son los órganos paritarios y colegiados de participación a nivel territorial, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección General de la Policía en materia de prevención de riesgos laborales, en sus respectivos ámbitos.

La Comisión de seguridad y salud laboral policial y los Comités de seguridad y salud se reunirán al menos una vez cada semestre la primera y cada trimestre los segundos y, además, todas aquellas otras que fueran necesarias para el cumplimiento de las funciones que respectivamente se le señalan en los artículos anteriores.

En orden al cumplimiento de los fines de prevención de riesgos, objeto de este real decreto, en la Subdirección General de Gestión y Recursos Humanos de la Dirección General de la Policía se constituirá un Servicio de prevención propio, de ámbito nacional, con las

funciones de proporcionar a los órganos de dicho centro directivo el asesoramiento y apoyo que precise.

La Dirección General de la Policía garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en orden a la prevención de los riesgos inherentes a la función policial.

Un año después de su aprobación no se están cumpliendo las preceptivas reuniones de la Comisión y del Comité, si se realizan son meramente formales o de trámite. Apenas si se han realizado evaluaciones de las Comisarías muchas de las cuales no cumplen los requisitos básicos de seguridad en cuanto a planes de emergencia y evacuación, se ha externalizado la prevención en lugar de crear el preceptivo Servicio de Prevención Propio... Es mucho el trabajo que queda por hacer en aras a mejorar la seguridad y salud de nuestro cuerpo de Policía Nacional.

En otros cuerpos como el de la Guardia Civil, el Real Decreto que regula la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales, 179/2005, no permite que los trabajadores participen en el diseño de los planes de prevención, que se arbitren órganos de prevención, control y asesoramiento con la participación de los mismos y que la competencia respecto a medidas correctoras por incumplimiento de las normas de prevención recaiga sobre órganos externos a la Dirección General de la Guardia Civil.





Organización y producción de eventos

¿Cómo se puede llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en un evento donde colaboran en torno a 10 empresas, de actividades diversas y con riesgos graves, para el montaje de un evento con una duración aproximada de 3 días?

Este es un sector que se caracteriza por la existencia de:

- ① **Una empresa promotora** por cuenta de la cual se realiza el evento (empresas privadas, Ayuntamientos o Administraciones Públicas)
- ② **Una empresa principal** que lleva a cabo las acciones necesarias para la producción del evento con personal propio y/o ajeno (empresas especializadas y trabajadores autónomos)
- ③ **Contratas y subcontratas** que participan en el evento (montaje de escenarios, iluminación, sonido, vídeo, instalación eléctrica, carga y descarga...)
- ④ y en muchos casos **trabajadores autónomos** especialistas en determinados trabajos.

A esta pluralidad de agentes se une la dificultad de encuadrar legalmente la actividad:

- ① Se aplica el Real Decreto 1627/97 de Obras de Construcción al considerarse que dentro de la misma se realizan tareas de “montaje y desmontaje de elementos prefabricados”, del Anexo I.
- ② No se puede aplicar el Real Decreto 486/97 de Lugares de Trabajo debido al carácter temporal de la actividad y la modificación del entorno.
- ③ Es vital una exhaustiva aplicación del Real Decreto 171/2004 de Coordinación de actividades empresariales por la participación de distintas empresas y trabajadores autónomos, en ocasiones realizando trabajos de especial peligrosidad (trabajos en altura, con electricidad...) que requieren la formación y nombramiento de un “recurso preventivo”.

El problema de este encuadre legal radica en que si se aplica el RD 1627/1997 en el montaje y desmontaje de eventos, **es obligatorio:**

- a.- Que el promotor elabore un Estudio de Seguridad y Salud o Estudio Básico.
- b.- Designación de un Coordinador en materia de seguridad y salud para llevar a cabo las tareas del artículo 9 (RD 1627/1997) por parte del promotor.
- c.- Elaboración de un Plan de Seguridad y Salud por parte del contratista principal.
- d.- Solicitud de un Libro de Incidencias y Libro de Subcontratación para cada uno de los eventos.
- e.- Comunicación de Apertura a la Autoridad Laboral.
- f.- Prohibición de contratar a partir del tercer nivel.



El promotor, que tendría que realizar la mayoría de estas actividades, es una empresa que no se dedica ni directa ni indirectamente a la construcción y por tanto difícilmente va a estar capacitada para la aplicación de cada una de las exigencias establecidas en dicha normativa.

Teniendo en cuenta que la empresa promotora contrata con la principal la organización del evento y es esta la que contrata con terceros la realización de los trabajos, que a su vez pueden subcontratar determinadas tareas a otras empresas o trabajadores autónomos, al aplicar la prohibición de pasar de un tercer nivel de subcontratación en el Sector de la Construcción, se haría imposible la realización de determinados trabajos.

Sí es fundamental la coordinación de actividades empresariales, que deberá realizarse antes del comienzo del montaje, durante el mismo y en el desmontaje.

Vistas las cosas de este modo, el cumplimiento de cada una de las exigencias establecidas en la norma, no supone un aumento de la seguridad de los trabajadores ni la disminución de la siniestralidad, sino que se tiende al mero cumplimiento formal, mejor dicho, documental de la misma, sin que ello redunde en una verdadera seguridad y salud en el trabajo.

Se apuntan dos posibles soluciones para este sector:

Una fáctica, que consistiría en incidir en la imperante necesidad de realizar una auténtica coordinación de actividades empresariales del RD 171/2004 tanto previa al montaje con intercambio documental sobre el lugar donde se va a llevar a cabo el evento para conocer los riesgos de las instalaciones y qué hacer en caso de emergencia, tanto de la empresa promotora con la principal y de ésta con las contratadas y los trabajadores autónomos, comprobando la capacitación de los trabajadores para realizar sus funciones...; como durante el mismo y en el desmontaje con reuniones previas con los responsables o recursos preventivos de las contratadas para transmitir las consignas que van a exigirse en materia preventiva, presencia de un técnico superior de riesgos laborales, comprobación del uso de EPI's, prohibición del consumo de alcohol o sustancias psicotrópicas paralización del montaje en caso de riesgo grave e inminente, formación de los productores de eventos en materia preventiva...

Esta claro que difícilmente la heterogeneidad de trabajos podría ser evaluada por un técnico que no conozca con profundidad el sector, de donde se deriva que la externalización no es el método más adecuado para la coordinación en el ámbito de la organización y producción de eventos.

Otra legal, que haría necesaria la aprobación de normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales para el sector de la organización y producción de eventos o la realización de una Comisión que elaborara una Nota Técnica de Prevención donde se establecieran los criterios y especificaciones que en este sector deben ser de aplicación, teniendo en cuenta sus peculiaridades y buscando su cumplimiento real y efectivo en aras a una mayor seguridad de los trabajadores que en él desarrollan sus tareas.

Los nuevos riesgos laborales

Expertos de la UE alertan de que la globalización, la deslocalización y la precariedad generan patologías emergentes

Las nuevas formas de organización del trabajo generan nuevas formas de ansiedad y nuevos riesgos laborales. Un panel de 79 expertos de la Unión Europea, EE UU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha constatado así a través de una investigación de tres años, que recientemente ha sido publicada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Junto a los riesgos físicos, biológicos y químicos, el grupo de especialistas advierte del creciente auge de los riesgos psicosociales, "relacionados con el modo en que el trabajo se diseña, organiza y gestiona, así como con los contextos social y económico del trabajo". Entre sus conclusiones destaca que, mientras las medidas de seguridad física aumentan, la fragilidad psicológica de los empleados también sube.

Demandas emocionales

Los principales agentes infecciosos no son ahora ni virus ni bacterias, sino la precariedad de los contratos, las elevadas demandas emocionales asociadas al trabajo, el equilibrio insatisfactorio entre vida laboral y personal, la vulnerabilidad de los trabajadores de más edad en un mercado altamente competitivo, las cargas de trabajo desmesuradas y las presiones asociadas a ellas. El cuadro resultante es bastante desolador, por lo que los expertos llaman a las administraciones públicas y a los responsables empresariales a tener en cuenta estos factores al organizar el trabajo.

Dolors Hernández, responsable de salud laboral de UGT, sindicato que ha tomado parte en la investigación, se muestra convencida de que el amplísimo análisis tendrá repercusión en los

JOSEP M. SARRIEGUI - 20/01/2008

ámbitos políticos y en las estrategias públicas de salud laboral tanto españolas como europeas, que a su juicio, tal y como están planteadas en la actualidad, son "flojas" porque apenas contemplan los riesgos psicosociales. En su opinión, sólo si se favorecen iniciativas que conlleven "la participación de los trabajadores en la asignación de turnos y horarios y en la conciliación de su vida laboral y personal", así como medidas de promoción profesional que aumenten la implicación en el puesto de trabajo, se irán atacando estos peligros.

La situación en España

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT ha elaborado recientemente una radiografía de la situación en España, a partir de más de 5.000 encuestas en 11 sectores de actividad. Entre sus conclusiones figura que el impacto de dichos peligros es análogo en todos los sectores (enseñanza, hostelería, textil, atención primaria, seguridad privada, teleoperadores, cárnicas y cerámicas/azulejos, entre ellos). Según UGT, en España, el 68% de los trabajadores manifiesta alta carga mental, resultado de tener que trabajar con plazos y fechas ajustados, mantener un nivel de atención muy alto durante toda la jornada, tener que trabajar a ritmo muy rápido y realizar tareas complejas. El 23% considera que sus condiciones ambientales no son las adecuadas (mala iluminación, excesivo ruido, altas o bajas temperaturas...) y el 65% declara que no dispone de autonomía ni participa en la toma de decisiones que afectan a la planificación de tareas y la organización del trabajo. El resultado es que el 81% de los trabajadores españoles presenta un alto riesgo de sufrir estrés.

Las muertes laborales registran en 2007 la mayor caída en 10 años

El aumento de los controles de seguridad deja en 841 los fallecidos en el año

LUCÍA ABELLÁN - 21/01/2008

El PSOE quiere una policía judicial especializada

Pese al avance de 2007, el Gobierno no está satisfecho con los datos de siniestralidad laboral. Por ello el programa del PSOE para las elecciones del 9 de marzo incluye un capítulo orientado a frenar este fenómeno, que provoca cada año un millón de accidentados. El proyecto más novedoso consiste en crear una policía judicial específica para perseguir los delitos de esta índole. La medida iría acompañada de una ley integral contra la siniestralidad similar a la que ahora rige para las víctimas de la violencia machista. Esta ley, reclamada en más de una ocasión por el fiscal especial para la siniestralidad, Juan Manuel de Oña, busca una mayor coordinación entre la fiscalía y la inspección de trabajo para combatir los delitos contra la salud de los trabajadores. Se fijan, además, dos vías judiciales para los accidentes. La social para atender de forma "rápida y eficaz" a las víctimas y la penal para castigar los delitos. En el texto legal deberían unificarse, además, las sanciones, la labor de prevención y la formación encaminadas a apaciguar los siniestros. Como complemento a la ley, el programa socialista sugiere, además de la policía especializada, formar

a jueces en prevención de riesgos laborales, crear un registro de los procesos judiciales y reforzar la inspección de trabajo. El programa habla de 3.000 funcionarios, entre inspectores y subinspectores, a final de la próxima legislatura. Eso supondría un incremento de más de 1.000 en su conjunto, pues ahora no suman 2.000. El PSOE se propone garantizar asistencia pública a las microempresas, de hasta 10 trabajadores, para que cumplan "mejor y de forma más sencilla" sus obligaciones preventivas. Además, se compromete a mejorar las dotaciones presupuestarias para prevenir los riesgos laborales y a elaborar un plan nacional de formación para trabajadores, autónomos y pequeñas y medianas empresas. Aunque se contabilizan por separado, la importancia cuantitativa de los accidentes que ocurren de camino o de vuelta del trabajo lleva a incluir en el programa "medidas específicas" en este terreno, sin aclarar más. Con esos cimientos, los socialistas plantean un objetivo ambicioso: reducir los índices de siniestralidad laboral "por debajo de la media europea". Tras el impulso experimentado en 2007, las cifras permanecen distantes: 4,3 fallecidos por cada 100.000 cotizantes en la Unión Europea (dato de 2005) frente a 5,3 en España (avance de 2007).



Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

(BOE nº 312 de 29/12/2007)

REAL DECRETO 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53765-53765.pdf>



Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

(BOE nº 312 de 29/12/2007)

ORDEN TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53765-53768.pdf>



Ministerio de la Presidencia

(BOE nº 14 de 16/1/2008)

Real Decreto 1769/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/01/16/pdfs/A03140-03141.pdf>

Pregunta:

Soy delegado de prevención y miembro del Comité de Empresa por UGT de mi empresa y no estoy de acuerdo cómo se están gestionando los recursos que pone la empresa (que son muchos) a disposición de las personas que gestionan la PRL, empezando por auditores internos y acabando por técnicos de prevención y servicios médicos.

Quisiera hacer un informe sobre estas personas y me gustaría saber si según la ley puede tener más o menos incidencia para corregir sobre todo el comportamiento.

Respuesta:

Los Delegados de Prevención tienen la potestad de presentar al empresario propuestas sobre mejoras en el sistema preventivo de la empresa, aunque el empresario no está obligado a realizar los cambios que propongas, ese informe te servirá para varias cosas, por ejemplo:

- si hay accidentes o enfermedades profesionales, aportarlo como prueba de que la empresa tenía conocimiento del riesgo y no lo eliminó.
- Si queréis denunciar cualquier incumplimiento ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constará que antes se ha tratado de solucionar en el entorno de la empresa.

Por todo ello te felicito por tu interés y te animo a seguir trabajando para mejorar las condiciones de salud y trabajo de tus compañeros.

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

El año 2008 ha comenzado con una noticia esperanzadora en lo que respecta a la declaración de Enfermedades Profesionales, de los datos facilitados por el MTAS en su Observatorio de las EE.PP. observamos con satisfacción que se está invirtiendo la perversa tendencia del año 2007 de no declarar Enfermedades Profesionales.

AÑO	2008	2007	2006	Dif. 2008-2007	Dif. 2007-2006	Dif. 2008-2006
CON BAJA	2.378	1.746	4.140	632	-2.394	-1.762
SIN BAJA	1.191	633	685	558	-52	506
TOTAL	3.569	2.379	4.825	1.190	-2.446	-1.256

En el cuadro anterior se pone de manifiesto que, aunque es cierto que hay un cambio claro en la mala praxis del año 2007 y se ha incrementado la declaración de Enfermedad Profesional de 2.379 en el año 2007 a 3.569 en el 2008, aún estamos lejos de la cifra declarada en el 2006, 4.825 y no podemos olvidar que entonces hablábamos de clara infra-declaración para justificar la necesaria reforma del Cuadro de Enfermedades Profesionales.

Estamos obligados a hacer una consideración sobre el importante aumento que se está dando entre las Enfermedades Profesionales sin baja, es decir, sin coste para las Mutuas, de 633 en 2007 a 1.191 en 2008, casi el doble y que nos hace estar muy atentos a lo que pudiera producirse en meses posteriores ya que nuestra organización no puede consentir que se perjudiquen los intereses de los trabajadores y del conjunto de la sociedad al estarse desviando los costes de las Enfermedades Profesionales, que son a cargo de las Mutuas, al Sistema Público de Salud que pagamos todos.

Se afronta en estos días la transposición de los dos anexos de la Directiva 92/85/CEE, que contienen la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, así como de las trabajadoras en periodo de lactancia para que no puedan verse obligadas en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud.

En nuestra organización, compartimos la visión del Ministerio de Trabajo de que **esta modificación no puede suponer en ningún caso la reducción de la protección de la que ya gozaban las mujeres en nuestro ordenamiento** y esperamos que esta lista no exhaustiva, no sea interpretada en modo restrictivo, en ningún caso, lo que denunciaremos inmediatamente si llega a producirse.



Sumario

Editorial	1	Noticias	7
Actualidad	2	Normativa	8



El estrés

Entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales perdidas en Europa está vinculado al estrés, según el Observatorio Europeo de Riesgos elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Según el informe, este trastorno afectaba al 22% de los asalariados de la Unión Europea en 2005, año en el que se convirtió en el segundo problema de salud más común en el trabajo. En 2002, el coste económico del estrés de origen laboral en la UE-15 se estimó en 20.000 millones de euros.



Guía Sobre el Estrés Ocupacional
Observatorio Permanente
de Riesgos Psicosociales

<http://212.170.242.18/slaboral/observ/index.php>

Acuerdo Marco Europeo
sobre el Estrés Laboral
8 octubre 2004

¿Qué entendemos por estrés laboral?

Como bien definen nuestros compañeros del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales en su Guía sobre el estrés ocupacional, el término estrés es la versión castellana de la palabra inglesa “stres”, que procede del verbo latino “stringere” que significa, precisamente, provocar tensión o “deformación” en un cuerpo.

En ocasiones el trabajo nos somete a situaciones para las que no encontramos la respuesta adecuada a lo que nos solicita o nos demanda. Cuando este desajuste, que es percibido de modo diferente por cada persona, entre lo que nos pide –demanda- y lo que creemos poder dar provoca tensión, se dice que tiene lugar una “reacción de estrés”.

Cuando este proceso biológico y normal nos ayuda a mejorar la capacidad para afrontar los desafíos, decimos que este tipo de estrés es bueno o positivo para escapar a ciertas “amenazas”. Pero cuando el nivel de estrés es tal que desencadena sufrimiento y enfermedad, ya sea en forma de trastornos psicosomáticos y/o daños psíquicos, cuando la persona no encuentra la respuesta adecuada a la demanda, ni el apoyo externo necesario para hacerle frente, entonces es cuando sobreviene un “estado de estrés”.

El estrés laboral se manifiesta en cualquier espacio o lugar de trabajo, si bien existen algunos sectores de interés económicos y algunas organizaciones que resultan más proclives a desarrollarlo, por concentrar un mayor número de factores causantes, los llamados “estresores”.

Tipos de estrés

Por su duración el estrés puede ser:

Agudo: es el producto de una agresión intensiva, ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supera el umbral del sujeto.

Crónico: se produce en un período prolongado de tiempo, de manera recurrente, continuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo una adaptación permanente.

Por el efecto que produce en la persona, será:

Eustrés, cuando el estímulo es positivo.

Distrés, cuando las respuestas resultan insuficientes o exageradas.

Por su origen prevalente o factor desencadenante principal:

Síndrome de estrés postraumático, que responde al trastorno provocado en la persona por haber vivido un episodio especialmente dramático o intenso y súbito.

Tecnoestrés, que hace referencia a los efectos que provocan los cambios acaecidos en el mercado de trabajo y en las organizaciones debidos al uso de nuevas tecnologías, que puede revelarse como una fuente de efectos negativos si afecta al contenido y al ambiente de trabajo.

Estrés por razón de género que se vincula especialmente a situaciones de desigualdad derivadas del factor sexo y/o género, así como a las mayores cargas que supone para la trabajadora asalariada el desempeñar mayoritariamente el trabajo familiar.



Las consecuencias del estrés

Dependiendo del nivel de importancia (leve, moderado o severo), las manifestaciones del estrés van desde la irritabilidad y ansiedad, al aumento de horas de absentismo al trabajo, consumo de alcohol o tabaco, depresión, aislamiento social...

Esto supone que el trabajador afectado por el estrés sufrirá trastornos físicos y también tendrá consecuencias psicológicas. Esto, además del coste humano de sufrimiento y enfermedad, tiene un coste económico para las empresas y para el sistema nacional de salud.

Como indicábamos en la introducción, hay numerosos estudios que avalan esta afirmación, a los costes directos empleados en el tratamiento de la enfermedad, el pago de la Incapacidad Transitoria, absentismo, etc., se unen los costes indirectos que suponen la quiebra de las relaciones humanas, el descenso de la productividad, de la calidad, del rendimiento e incluso la producción de accidentes laborales.

Obligaciones del empresario para la prevención del estrés laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 15 y 16, obliga a evaluar los puestos de trabajo y determinar qué riesgos entrañan para los trabajadores, sin distinción de si éstos son físicos o psicológicos. Una verdadera integración de la prevención en la empresa, pasa por el diseño de puestos y procesos productivos respetuosos con la salud de los trabajadores, insistimos, sin ignorar la parte psicosocial.

La aplicación de medidas preventivas en el plano individual no es ni la única ni la mejor solución, requiere siempre que se complemente con una acción en el ámbito de toda la organización empresarial, incluida la Dirección.

Es necesario utilizar el método que mejor se adapte a las condiciones y características de cada situación o empresa (tamaño, sector, necesidades del trabajador...). Por supuesto esta elección del método ha de consultarse con los representantes de los trabajadores.

Existen distintos métodos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo el método PFSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral, que sirven para medir aquellas condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar a la salud del trabajador y al desarrollo de su trabajo.

Lo que caracteriza, en general, estos métodos es que están fundamentados en una investigación científica y que han de ser usados por técnicos cualificados con instrumentos profesionales.

En todo caso, la no evaluación de los factores de riesgos y la no asunción de las medidas preventivas que de la evaluación se infieran, supondrá un incumplimiento grave de la LPRL y su normativa de desarrollo, por parte del empresario, con sus consecuencias sancionadoras e indemnizatorias, reflejadas en la LISOS 5/2000.

Se pueden prevenir las situaciones de estrés laboral

La prevención del estrés debe abordarse desde el estudio simultáneo de tres aspectos:

- **Todas las condiciones de trabajo.**
- **Exigencias del mismo sobre la persona.**
- **Recursos del individuo para dar respuesta a tales demandas.**

Existen medidas específicas de prevención de factores identificados de estrés, si actúan sobre factores organizativos, se llaman medidas de prevención primaria mientras que si actúan sobre factores subjetivos se considera secundaria. Será preferible la utilización de las primeras al ser medidas preventivas colectivas, antes que las segundas que tienen carácter individual. Dentro de éstas, destacan:

- Definición de competencias bien asignadas por puesto.
- Estructura jerárquica con reparto de autoridad.
- Estilo de mando con alta participación de los trabajadores.
- Canales de comunicación e información ágiles, dinámicos y constantes.
- Relaciones tanto interdepartamentales como humanas buenas.
- Desarrollo profesional, posibilidades de formación y promoción interna.
- Introducción de cambios de manera informada y con formación.
- Organización del tiempo de trabajo respetuosa con la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores.

Informe de siniestralidad en el año 2007

Según los datos oficiales ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha habido un descenso en el índice de incidencia (-3,5%) de los accidentes de trabajo con respecto al año 2006. También destacar el significativo descenso que se ha producido en el índice de incidencia de los accidentes mortales (-15,7%).

Esto demuestra la gran labor y esfuerzo que está realizando el Ministerio en la lucha contra la siniestralidad laboral, y una mejora de las condiciones de trabajo, dentro del marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).

Los datos de índice de incidencia accidentes de trabajo por sector han sido los siguientes:

SECTOR	% Incidencia TOTAL	Índice incidencia MORTALES	Índice incidencia GRAVES
AGRARIO	3,6	28,6	-5,7
INDUSTRIA	-3,9	-24,9	-2,1
CONSTRUCCIÓN	-3,3	-7,9	-0,4
SERVICIOS	-3,3	-22,4	-6,6
TOTAL	-3,5	-15,7	-3,9





Como se puede observar en la tabla anterior, el descenso del índice de incidencia total, ha sido parejo. Destacar el aumento que se ha producido en el índice de los accidentes mortales en el sector agrario con respecto al año anterior (28,6), y la disminución que se ha producido tanto en el sector industria (24,9) como en el sector servicios (22,4).

En cuanto al nº de accidentes de trabajo que se han producido en el año 2007, decir que ha habido un ligero descenso (-0,04%). También se ha producido una subida de la población trabajadora con las contingencias por AT cubiertas (3,6%). Por otro lado, comentar que se ha producido un ligero descenso de los accidentes graves (0,5%), siendo más acusado el descenso en lo accidentes mortales (12,6%).

Los datos de accidentes de trabajo por sectores han sido los siguientes:

SECTOR	% TOTAL ACCIDENTES	Accidentes MORTALES	Accidentes GRAVES	POBLACIÓN TRABAJADORA
AGRARIO	2,3	27,0	-6,9	-1,3
INDUSTRIA	-1,2	-22,8	0,7	2,8
CONSTRUCCIÓN	-0,9	-5,7	2,1	2,5
SERVICIOS	1,0	-18,9	-2,3	4,5
TOTAL	0,0	-12,6	-0,5	3,6

Se puede advertir en la tabla anterior como en el sector agrario han aumentado el total de accidentes, destacando los mortales (27%), produciéndose un ligero descenso en la población trabajadora (-1,3%). Sin embargo en el sector industria, se puede observar como se ha producido un ligero descenso del total de los accidentes, destacando el descenso en los mortales (-22,8), con un aumento de la población trabajadora de un 2,8%.

Hacer mención que el sector que ha sufrido un mayor aumento en la población trabajadora ha sido el sector servicios (4,5%), y donde también se ha producido un acentuado descenso en los accidentes mortales (-18,9%).

Comentar que en el sector construcción, siendo éste considerado como un sector con un elevado grado de siniestralidad, ha habido un descenso de los accidentes mortales (-5,7%), así como un aumento de la población trabajadora (2,5%).

Como resumen a todo lo anterior se presenta la siguiente tabla:

TOTAL NACIONAL						
SECTORES	Nº Total de Accidentes de trabajo	Variación % respecto año 2006	Población Afiliada	Variación % respecto año 2006	Índice de Incidencia	Variación % respecto año 2006
AGRARIO	34.991	2,3	1.109.668	-1,3	3.153	3,6
INDUSTRIA	239.566	-1,2	2.451.940	2,8	9.770	-3,9
CONSTRUCCIÓN	253.222	-0,9	1.986.614	2,5	12.746	-3,3
SERVICIOS	406.572	1,0	10.509.711	4,5	3.869	-3,3
TOTAL	934.351	0,0	16.057.933	3,6	5.819	-3,5

Como conclusión se puede decir, que se esta produciendo una tendencia a la baja de la siniestralidad laboral, algo que se había propuesto el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en esta legislatura, y que nuestra organización acoge con agrado y con muchas expectativas de que dicha tendencia siga acrecentándose en el tiempo.

Entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales perdidas está vinculado al estrés, según un estudio



Entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales perdidas en Europa

está vinculado al estrés, según el Observatorio Europeo de Riesgos elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Según el informe, este trastorno afectaba al 22% de los asalariados de la Unión Europea en 2005, año en el que se convirtió en el segundo problema de salud más común en el trabajo. En 2002, el coste económico del estrés de origen laboral en la UE-15 se estimó en 20.000 millones de euros.

Así, el estudio apunta al estrés como uno de los mayores problemas de la salud laboral a los que se enfrenta Europa y considera probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con este trastorno psicológico.

Entre las causas de esta situación se encuentra el trabajo precario al que el observatorio define como "un empleo de baja remuneración y de baja calidad, con pocas oportunidades de formación y de avanzar en la carrera profesional".

Asimismo, considera que la intensificación del trabajo puede causar un mayor estrés laboral ya que los plazos estrictos y el ritmo intenso conllevan una excesiva presión y carga de tareas en los empleados. En este sentido, el informe considera que las nuevas tecnologías de la información han provocado que aumente el volumen de información que se maneja, una cantidad que cada vez se reparte entre un número menor de empleados.

La violencia y el acoso es otra de las causas del estrés laboral señaladas en el estudio. En este sentido, la asistencia sanitaria y los servicios en general son los sectores a los que más afectados por ambas situaciones.

Por último, el informe relaciona el estrés con el desequilibrio entre vida laboral y personal. Según el observatorio, más del 40% de los ciudadanos de la UE-27 que trabaja muchas horas se siente insatisfecho con el equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Además, se señala que las mujeres son las que más a menudo realizan un "doble turno, primero en el trabajo y luego en el hogar".

El número de inspectores de Trabajo y Seguridad Social se incrementará en 200 efectivos en 2008



El número de efectivos de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social se incrementará durante el año 2008 en 200 inspectores y 50 subinspectores, según la oferta de empleo público para este año publicada hoy en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales indica, en un comunicado, que con ello se da cumplimiento a los acuerdos alcanzados en la Mesa de Diálogo Social y a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El número de plazas de inspectores de la oferta de 2008 multiplica por tres la oferta de los últimos dos años y por diez, la media entre los años 1997 y 2003. En 2006, se ofertaron 70 plazas de inspectores y en 2007, 75.

En cambio, Trabajo explica que el número de plazas convocadas para subinspectores de Empleo y Seguridad Social durante 2008 no aumenta por el momento y se mantiene la cifra de 50 -la misma que en 2006 y 2007-, aplazando su incremento a las 100 previstas, hasta que se cree la especialidad de subinspectores de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la incorporación de los técnicos habilitados por las comunidades autónomas.

El departamento de Jesús Caldera indica que esta propuesta está en fase de consulta y para su instrumentación es necesario modificar la Ley Ordenadora de la Inspección. No obstante, destaca que la oferta de subinspectores en 2008 supone multiplicar por cuatro el número de efectivos de los años 1997 a 2003.

Trabajo afirma que el objetivo de estas medidas es no sólo incrementar el número de plazas, sino lograr un equilibrio del sistema, adecuando su perfil a las demandas sociales y, sobre todo, contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral.

El 51% de las pequeñas empresas se olvidan de los riesgos laborales



La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas (más del 80% del total) ha mejorado en los últimos cinco años, pero su aplicación muchas veces es sólo sobre el papel.

El 51% de las empresas de la región visitadas en los últimos cinco años por técnicos de UGT y CCOO tenían una evaluación de riesgos laborales que era un mero documento administrativo que ni se cumplía ni era real. Sólo por si llegaba la inspección. No obstante, los sindicatos están satisfechos porque hace cinco años ese porcentaje era del 65%.

También se han encontrado con reticencias para fijar plazos, responsables que controlen que se cumple el plan o que las revisiones médicas sean específicas.

Otra de las pegas pasa por la formación de los trabajadores. Un tercio de los empleados no ha recibido instrucciones de cómo evitar los accidentes.

Lo que ha bajado en este tiempo es el número de accidentes en algunos sectores, como en las fábricas de productos metálicos y la construcción.

Sin embargo, el índice de accidentes mortales es en Castilla y León, con siete siniestros por cada 100.000 habitantes, más alto que la media española (5,4).

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

- **Real Decreto 110/2008**, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego. *BOE n. 37 de 12/2/2008*

- **Sustancias peligrosas.- Orden PRE/374/2008**, de 31 de enero, 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 (sulfonatos de perfluorooctano-PFOS).

- **Corrección de errores del Real Decreto 1027/2007**, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios. *BOE n. 51 de 28/2/2008*

- **Orden PRE/507/2008**, de 26 de febrero, por la que se incluye la sustancia activa fluoruro de sulfurilo en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas. *BOE n. 52 de 29/2/2008*

- **Orden PRE/508/2008**, de 26 de febrero, 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. 52 de 29/2/2008*

- **Orden PRE/695/2008**, de 7 de marzo, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 569/1990, de 27 de abril y los anexos I y II del Real Decreto 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. 65 de 15/3/2008*

- **Orden PRE/696/2008**, de 7 de marzo, por la que se incluyen en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas dimetoato, dimetomorf, glufofosinato, metribuzin, fosmet, propamocarb, beflubutamida, virus de la poliedrosis nuclear de la spodoptera exigua, etoprofos, metil pirimifos y fipronil, así como en lo que respecta a la expiración del plazo de inclusión de las sustancias activas azoxistrobin, imazalil, cresoxim metil, espiroxamina, azimsulfurón, prohexadiona cálcica y fluroxypir. *BOE n. 65 de 15/3/2008*

Real Decreto 330/2008, de 29 de febrero, por el que se adoptan medidas de control a la importación de determinados productos respecto a las normas aplicables en materia de seguridad de los productos. *BOE n. 62 de 12/3/2008*

MINISTERIO DE FOMENTO

CORRECCIÓN de errores de la Orden FOM/93/2008, de 23 de enero, por la que se regula la composición y funciones de los equipos de evaluación ante emergencias marítimas. *BOE n. 37 de 12/2/2008*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

- **REAL DECRETO 34/2008**, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. *BOE n. 27 de 31/1/2008*

- **ORDEN TAS/29/2008**, de 15 de enero, por la que se desarrolla el Real Decreto 869/2007, de 2 de julio, por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficia-

rios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar. *BOE n. 17 de 19/1/2008*

- **Resolución de 11 de febrero de 2008**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se autoriza la fusión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, «Mutua Reddis-Matt», «MUPA» y «FIMAC». *BOE 56 de 5/3/2008*

- **Resolución de 26 de febrero de 2008**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007 y provisional de 2008, así como el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción. *BOE 61 de 11/3/2008*

- **Resolución de 8 de mayo de 2006**, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se conceden subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales, convocadas por Resolución de 18 de enero de 2006. *BOE 68 de 19/3/2008*

- **Orden TAS/401/2008**, de 15 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa. *BOE n. 44 de 20/2/2008*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

- **Real Decreto 219/2008**, de 15 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos y se fijan sus enseñanzas mínimas. *BOE n. 55 de 4/3/2008*

- **Real Decreto 220/2008**, de 15 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos y se fijan sus enseñanzas mínimas. *BOE n. 55 de 4/3/2008*

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

- **Real Decreto 223/2008**, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09. *BOE n. 68 de 19/3/2008*

CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

- **Instalaciones radioactivas. Programas de formación.- Instrucción IS-17**, de 30 de enero de 2008, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre la homologación de cursos o programas de formación para el personal que dirija el funcionamiento u opere los equipos en las instalaciones de rayos X con fines de diagnóstico médico y acreditación del personal de dichas instalaciones.

NOTA DE LA REDACCIÓN

Debido a la gran cantidad de modificaciones en materia de legislación de salud laboral y prevención de riesgos laborales, que se han producido en los primeros meses del año 2008, nos hemos visto obligados a prescindir de la sección de Preguntas en este número de PRL, para poder cubrir toda la información sobre estas novedades legislativas.

Para 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

El pasado 28 de abril se celebró el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, este año con el lema "Buena Salud Laboral para todos los trabajadores y trabajadoras".

Conmemorando este día, UGT y CC.OO nos propusimos seguir trabajando para lograr que el descenso en los accidentes de trabajo sea una vía sin retorno hasta alcanzar el objetivo de cero muertes por accidentes laborales.

Se organizaron actos por toda la geografía española, jornadas, concentraciones, conferencias, lectura de manifiesto, concursos de fotografía, asambleas de delegados, manifestaciones, visitas a los centros de trabajo... hasta alcanzar la cifra de cincuenta y nueve actos participados por la Unión General de Trabajadores.

Hemos celebrado también el 1º de mayo, la gran fiesta de los trabajadores, realizando diversidad de actos como ofrendas florales, homenajes cívicos, visitas a cementerios en memoria de los compañeros asesinados por el franquismo, entregas de premios y repartos de propaganda, con manifestaciones en todas las ciudades españolas que culminó con una gran manifestación en Madrid bajo el lema "Es el momento de la igualdad, el salario digno y la inversión productiva".

Las principales reivindicaciones se centraron en la necesidad de un cambio de modelo productivo, la defensa del poder adquisitivo de los trabajadores y la igualdad. Cándido Méndez, destacó que los trabajadores no pueden ser quienes paguen los efectos de la crisis y afirmó que no aceptaría "ningún mensaje para la moderación salarial".

Los sindicatos españoles reafirmamos la decisión aprobada por la Confederación Europea de Sindicatos de ir A LA OFENSIVA para mejorar la situación de los trabajadores europeos ante el incremento de los empleos precarios, la inseguridad laboral y el número de trabajadores pobres.

En este 1º de mayo expresaremos también una firme defensa del Estado como garante de los derechos de los ciudadanos y de la igualdad ante la ley.

Rechazamos la privatización de servicios públicos esenciales como la enseñanza o la sanidad porque acentúan la desigualdad y no garantizan el principio de universalidad.



ABRIL-MAYO 2008
número
60



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

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

Riesgo laboral vs Incapacidad temporal durante el embarazo

Con motivo de la transposición de los dos anexos de la Directiva 92/85/CEE, que contienen la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, así como de las trabajadoras en periodo de lactancia para que no puedan verse obligadas en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud, se ha abierto un debate a cerca de en qué momento y bajo qué supuestos ha de darse la baja a la trabajadora embarazada por motivo de la presencia de un riesgo laboral.

La sociedad española de ginecología y obstetricia, a petición de la Seguridad Social, ha emitido un informe detallado sobre el embarazo en la mujer trabajadora y los riesgos que pueden producirse durante el mismo, tanto para la madre, como fundamentalmente para el hijo, diferenciando los que tendrían su origen en el trabajo realizado por la embarazada, de los que no.

Es muy importante entender que este es un estudio científico sin consecuencias legales y que en ningún caso marca la pauta a seguir por los facultativos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, que siguen vinculados a la norma.

El hecho de no existir una evidencia científica de que la causa de un aborto haya sido de origen laboral, no significa que ésta no exista. Del estudio que se detalla a continuación se infiere que la mayoría de abortos y de daños en el feto que se producen son de causa desconocida y por tanto, no puede descartarse el origen laboral de la misma.

Compartimos con el Ministerio de Trabajo la visión de que esta modificación no puede suponer en ningún caso la reducción de la protección de la que ya gozaban las mujeres en nuestro ordenamiento, esperamos que esta lista no exhaustiva, no sea interpretada en modo restrictivo, en ningún caso.

Hemos detectado que al amparo de esta transposición, las Mutuas de Accidentes de Trabajo se muestran reacias a dar

la baja a las trabajadoras embarazadas como venía haciéndose desde hace años, ante la sospecha de riesgo para su salud o la de su futuro hijo, alegando que hay razones legales para ello. La causa de esta actuación, sino ilegal, sí inmoral, por parte de las Mutuas es meramente económica, desde el año pasado, la contingencia de riesgo para el embarazo ha pasado de ser común a ser considerada profesional y por tanto el coste que asumía el sistema público de salud, ahora lo asumen las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Nuestra organización no está dispuesta a consentir que se ponga en riesgo la vida y la salud, no sólo de las trabajadoras, sino también, y muy especialmente, la de toda una generación de españoles, por unos intereses espúeos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, que recordemos son organizaciones sin ánimo de lucro.



Estudio Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia

Se considera embarazo todo retraso o cese de la menstruación de más de 10 días en la mujer sana, en edad reproductora y con ciclos regulares.

La legislación española tiene establecidas dos prestaciones económicas diferentes para dos posibles situaciones. Si la baja es achacable a la situación clínica del embarazo, riesgo genérico, podrá ser susceptible de incapacidad temporal.

Si la situación es achacable a la existencia de un agente nocivo en el trabajo, riesgo específico, se debe valorar como riesgo durante el embarazo.

Hay que distinguir entre dos tipos de factores, mutágenos, que causan alteraciones del ADN y teratógenos, que causan anomalías en el feto.

Se define teratógeno como cualquier factor ambiental capaz de causar una anomalía en la forma o en la función actuando sobre el desarrollo embrionario o fetal.

Un factor de riesgo es una característica o circunstancia identificable en una persona o grupo de personas que se asocia con un riesgo anormal de poseer, desarrollar o estar especialmente afectado de forma desfavorable por una enfermedad.

Las consecuencias de los factores de riesgo

cuando los factores de riesgo actúan y dejar de ser riesgo para convertirse en efecto patológico las podemos clasificar en tres clases:

1. Anomalías estructurales o funcionales.

La producción de alteraciones congénitas, estructurales y/o funcionales en el producto de la concepción, en sus primeras fases de desarrollo, por acción de sustancias externas se denomina teratogénesis.

Al evaluar la toxicidad del puesto de trabajo para el desarrollo de la gestación, se debe determinar y clasificar la exposición para cada periodo crítico. Es también importante la valoración de las dosis y el efecto de las mismas, ya que si bien pequeñas exposiciones pueden conllevar ausencia de efectos, dosis más elevadas pueden ser letales para el feto, igualmente habrá que valorar el tiempo de exposición.

La actuación de un agente teratogénico depende de:

- Las propiedades tóxicas de la sustancia
- El momento preciso de la exposición
- La constitución genética del embrión
- El estado fisiológico o patológico de la madre

2. Muerte del organismo en desarrollo.

Se distinguen cuatro posibilidades: el aborto espontáneo, el feto nacido muerto, la muerte neonatal precoz y la muerte neonatal tardía.

Tanto el aborto como el feto muerto pueden ser presentados o alegados como consecuencia de los efectos negativos del trabajo. De hecho muchos de los agentes presentes en los puestos de riesgos para el embarazo producen como efecto negativo la interrupción más o menos temprana del embarazo.

3. Alteraciones del crecimiento.

La prematuridad (y en general los embarazos resueltos antes de término) se considera uno de los riesgos de algunos puestos de trabajo y pueden ser alegados como tal. Un apartado especial son los denominados de crecimiento intrauterino retardado (CIR).

La identificación de los factores de riesgo

Un factor de riesgo es una característica o circunstancia identificable en una persona o grupo de personas que se asocia con un riesgo anormal de poseer, desarrollar o ser especialmente afectado de forma desfavorable por una enfermedad.

El hecho de considerar un embarazo de riesgo no tiene que estar relacionado únicamente con la actividad laboral. Se debe identificar por tanto dos aspectos concretos: los riesgos clínicos y los riesgos laborales.

La incapacidad para desarrollar una actividad laboral durante el embarazo puede deberse a tres causas:

1. Por el embarazo propiamente dicho.
2. Por la existencia de complicaciones propias del embarazo.
3. Por la exposición ocupacional.

Lista NO exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden considerarse riesgo laboral

1. Riesgos físicos

2. Riesgos químicos o tóxicos

3. Riesgos biológicos

4. Riesgos ambientales

5. Riesgos de procedimientos industriales.

1. Riesgos físicos

1.1. Carga física: está demostrado por la bibliografía que un exceso de carga física es un claro riesgo para partos prematuros. Como normal general se considera que la manipulación de toda carga que pese más de 3 kilos, puede entrañar un potencial riesgo.

1.2. Posturas: también está demostrado que el trabajo en bipedestación prolongada (más de tres horas seguidas) es de riesgo para el embarazo con posible resolución antes de término.

1.3. Radiaciones: dependiendo del tipo de radiación varía el efecto teratogénico de las mismas. Si se trata de radiaciones ionizantes, no está claro qué dosis puede recibir una mujer sin que tenga repercusión sobre el feto, por tanto la única dosis que podemos considerar de seguridad absoluta es la dosis cero. Si hablamos de isótopos radiactivos es uno de los supuestos claros

de riesgo durante el embarazo que obliga al cambio o a recibir la prestación desde la confirmación del embarazo. Para las microondas, las radiofrecuencias, los campos electromagnéticos y los ultrasonidos, no se ha demostrado que tengan un efecto negativo en el embarazo y consecuentemente no deben tenerse en cuenta en este sentido.

1.4. Vibraciones: los efectos patológicos para el embarazo son desprendimientos de placenta, mayor probabilidad de parto pretérmino y abortos espontáneos. Son un riesgo para el embarazo, sobre todo en el último trimestre.

1.5. Ruido: se menciona como riesgo para el embarazo en las directivas de la CE para trabajos con intensidad del ruido laboral mayor de 100 dB. En condiciones de ruido excesivo (más de 80 dB) se debe retirar a la mujer embarazada de dichos puestos a partir de la semana 20 o 22.

1.6. Temperaturas extremas: si estas son por ambiente caluroso, se estima que la mujer embarazada debe ser retirada de puestos de trabajo en condiciones de temperatura extrema (por encima de 36°C) desde el inicio de la gestación. Los trabajos en presencia de frío extremo tienen efectos negativos para el embarazo y como consecuencia se estima que la mujer embarazada debe ser retirada del puesto de trabajo en condiciones de temperatura extrema (inferior a 0°C) también desde el inicio de la gestación.

2. Riesgos químicos

Para las sustancias que en la etiqueta de embalaje presenten las siguientes identificaciones, y que sean manejadas por una mujer embarazada, implican que ésta debe ser apartada de dicha sustancia (R60: puede perjudicar la fertilidad, R61: riesgo durante el embarazo de efecto adverso para el feto, R62: posible riesgo de perjudicar la fertilidad y R63: posible riesgo durante el embarazo de efectos adversos para el feto).

Algunas de las sustancias más conocidas por su efecto negativo en el embarazo son: metales (plomo, antimonio, arsénico, cadmio y mercurio), disolventes, pesticidas, gases anestésicos, cauchos y productos farmacéuticos.

Respecto a los distintos agentes químicos indicados, es evidente que la utilización por una trabajadora embarazada de una de



las sustancias identificadas como de riesgo implica la determinación de riesgo laboral y su alejamiento de la fuente de dicha intoxicación una vez confirmado el embarazo.

3. Riesgos biológicos

Cuando se habla de riesgo biológico laboral para el embarazo, se está mencionando el riesgo de que, en presencia de un contagio infeccioso de la madre, se trasmita al feto.

Pese a vivir en un medio estéril, protegido por la placenta, el feto puede ser infectado por distintas vías: vía hematogénica (transplacentaria), vía ascendente (transamniótica), vía descendente (desde trompas, cavidad uterina, etc) y contagio en el canal del parto...

3.1. Toxoplasmosis: es una zoonosis y una de las infecciones más frecuentes en los humanos de todo el mundo. Las consecuencias de infección en el feto pueden ser fatales. Se considera fundamental mantener a la embarazada lejos de los posibles focos de infección como trabajos en agricultura.

3.2. Rubeola: es una enfermedad viral que cuando afecta a la mujer embarazada en el primer trimestre ocasiona una terrible enfermedad llamada embriofetopatía rubeólica o síndrome de rubeola expandido. En el feto produce malformaciones oculares, cardíacas y auditivas dependiendo de la semana en que sea infectado. La mujer embarazada debe ser apartada de los trabajos de riesgo como colectividades infantiles.

3.3. Parvovirus: es un virus pequeño, de ADN, que provoca en el feto anemia, miocarditis y afectación endotelial que puede llevar a la muerte del feto y al aborto. La infección se transmite por vía respiratoria y la población con mayor riesgo es la formada por maestros, profesores y personal sanitario.

3.4. Varicela: es una enfermedad infecto-contagiosa vírica. Aunque la mayor parte de la población presenta inmunidad residual, habrá de tenerse en cuenta en las actividades de riesgo, personal sanitario, maestros...

4. Riesgos ambientales

Que provocan directamente que la mujer trabajadora embarazada abandone durante el embarazo dicha actividad:

- Trabajos con aire comprimido o sobrepresión
- Trabajos nocturnos
- Trabajos de minería subterránea
- Trabajos con riesgo de despresurización

5. Riesgos por procedimientos industriales

Que son incompatibles con la situación de embarazo:

- Fabricación de auramina
- Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de hulla
- Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel
- Procedimientos con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico

Sin discutir los datos científicos que se desarrollan en este informe, cuyo objetivo es dar un enfoque médico de los riesgos laborales durante el embarazo, queremos recordar el compromiso del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la memoria justificativa de la transposición de la Directiva 92/85/CEE y que afirmaba que esta modificación no supondría en ningún caso la reducción de la protección de la que ya gozaban las mujeres embarazadas o en período de lactancia, en nuestro ordenamiento.

Desde nuestra organización, **esperamos que esta lista no exhaustiva, no sea interpretada en modo restrictivo**, en ningún caso, lo que supondría una pérdida de la amplia protección de la que gozaban las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia en nuestro país, que no olvidemos suponen el futuro del mismo.



Situación legal de la prestación por riesgo durante el embarazo

Con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se introdujo una nueva prestación denominada de riesgo durante el embarazo, desarrollada posteriormente por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre por el que se regulaban las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Con ello se considera como situación protegida de riesgo durante el embarazo aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en la LPRL, dicho cambio de puesto resulta técnica u objetivamente posible.

A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres conocida como "Ley de Igualdad", se ha variado el carácter común de la contingencia del Riesgos para el Embarazo; que ha pasado a ser considerada contingencia profesional, y ha creado una nueva contingencia, igualmente profesional, denominada riesgo durante la lactancia natural.

Riesgo durante el embarazo

- **Pasa a ser considerado contingencia profesional**
- **No se precisa periodo de carencia previo**
- **El importe de la prestación pasa del 75% al 100% de la base reguladora**
- **Gestión por parte de las Mutuas**

Riesgo durante la lactancia natural

- **Contingencia de carácter profesional**
- **No se precisa periodo de carencia previo**
- **El importe de la prestación es del 100% de la base reguladora**
- **Duración hasta que el lactante tenga nueve meses**
- **Gestión por parte de las Mutuas**
- **Pago directo por parte de las Mutuas**
- **Obligación de cotizar por parte de la empresa durante esta situación.**

Méndez valora la inclusión de inmigración en el Ministerio de Trabajo



UGT.- 14 de abril de 2008. El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, ha destacado la experiencia política en el ámbito municipal del nuevo ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, como un factor interesante, ya que se ha desarrollado a pie de tajo, en contacto directo con los problemas.

Además, ha valorado que la inclusión de la inmigración en la estructura del Ministerio de Trabajo otorga "dimensión laboral" a esta materia.

Méndez, que ha realizado estas declaraciones, tras participar en las Jornadas sobre Empresa y Seguridad en el Trabajo, organizadas por el

Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y La Caixa, ha reclamado una Ley Integral de Siniestralidad y ha expuesto algunas de las propuestas del sindicato, como crear una policía judicial especializada en la investigación de accidentes laborales y un registro de procesos judiciales, implantar penas accesorias de inhabilitación, aumentar las indemnizaciones o facilitar la personación de los agentes sociales en los procedimientos abiertos por accidentes laborales, lo que actualmente sólo sucede en un 2% de los casos.

El Secretario General de UGT ha destacado también la importancia de concienciar a

la población incorporando la formación en prevención en el sistema educativo, promulgar un plan nacional de sensibilización y promoción de riesgos laborales y fomentar la prevención y sensibilización a través de los medios de comunicación.

Méndez ha resaltado que, en la actual coyuntura económica, los empresarios deberían hacer un esfuerzo por convertir el riesgo en oportunidad, trabajar por un modelo de crecimiento menos dependiente del ladrillo e incorporar la prevención de riesgos laborales en el núcleo duro del modelo organizativo de la empresa para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Condenados a un año los responsables de una obra donde murió un peón al caer de una tercera planta



Málaga - 14/04/2008.

Dos responsables de una empresa de albañilería han sido condenados a un año de cárcel por despreocuparse de evaluar los riesgos de una obra en la que un trabajador

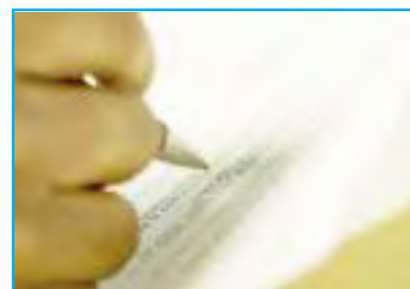
resultó muerto tras caer de una tercera planta. La sentencia del Juzgado de lo Penal número 7 de Málaga también ha condenado al encargado de la obra por delito de homicidio imprudente en concurso con un delito contra los derechos de los trabajadores.

[Ver el artículo completo...](#)

La Fiscalía distribuirá por áreas a distintos especialistas para encargarse de la siniestralidad laboral

Madrid - 17/04/2008.

El fiscal jefe de Madrid, Eduardo Esteban Rincón, anunció que su Fiscalía implantará un sistema de trabajo en el que haya una distribución por áreas de distintos fiscales especialistas que puedan estudiar en cada caso todos los procedimientos de siniestralidad laboral para poder agilizarlos y dar una respuesta "más rápida".



[Ver el artículo completo...](#)

Cada día mueren en el mundo 6.000 personas por accidentes laborales

Los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo se cobran la vida de 6.000 trabajadores cada día. Al año, se estima que son más de dos millones los fallecidos. Se registran unos 270 millones de siniestros laborales y se diagnostican 160 millones de enfermedades profesionales. Con motivo del Día Mundial de la

Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pone especial atención en desarrollar y aplicar una cultura de seguridad y salud preventiva para reducir "tanto el lastre humano como económico que acarrear los accidentes laborales".

[Ver el artículo completo...](#)



Ministerio de la Presidencia (BOE n. 91 de 15/4/2008)

ORDEN PRE/1016/2008, de 8 de abril, por la que se incluye la sustancia activa diclofluanida en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/15/pdfs/A19858-19859.pdf>

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (BOE n. 79 de 1/4/2008)

ORDEN APA/863/2008, de 25 de marzo, por la que se modifican los anexos I, II, III, y VI del Real Decreto 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/01/pdfs/A18145-18180.pdf>

Consejo de Seguridad Nuclear (BOE 92 de 16/4/2008)

Instrucción IS-18, de 2 de abril de 2008, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los criterios aplicados por el Consejo de Seguridad Nuclear para exigir, a los titulares de las instalaciones radiactivas, la notificación de sucesos e incidentes radiológicos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/16/pdfs/A20174-20176.pdf>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE 93 de 17/4/2008)

Resolución de 7 de abril de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para el desarrollo durante el año 2008, de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/17/pdfs/A20320-20322.pdf>

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (BOE n. 116 de 13/5/2008)

ORDEN ITC/1316/2008, de 7 de mayo, por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/05/13/pdfs/A23253-23256.pdf>

Pregunta: Mi duda es sobre las Notas Técnicas de Prevención. En mi empresa por razones de espacio las vías sobre todo de circulación y pasillos peatonales no cumplen con las medidas que se indican en la NTP sobre medidas mínimas de los lugares de trabajo y mi pregunta es sobre que incidencia tienen las NTP ante una posible denuncia al inspector de seguridad y salud.

Respuesta: Las Notas Técnicas de Prevención que elabora el INSHT no son de obligado cumplimiento, son orientativas, pero suelen estar basadas en normas que si lo son, es decir, que tienes que mirar la normativa que pone arriba en la nota técnica, http://www.mtas.es//insht/ntp/ntp_434.htm en este caso es el Real Decreto 486/1997 de Lugares de Trabajo y ahí vendrán las medidas mínimas obligatorias y que si son imperativas.

Por ejemplo: **5. Vías de circulación**

- 1.- Las vías de circulación de los lugares de trabajo, tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos, incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.
- 2.- A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el número, situación, dimensiones y condiciones constructivas de las vías de circulación de personas o de materiales deberán adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de trabajo. En el caso de los muelles y rampas de carga deberá tenerse especialmente en cuenta la dimensión de las cargas transportadas.
- 3.- La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro, respectivamente.
- 4.- La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.
- 5.- Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.
- 6.- Los muelles de carga deberán tener al menos una salida, o una en cada extremo cuando tengan gran longitud y sea técnicamente posible.
- 7.- Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.

En todo lo que no esté expresamente incluido en la norma, aunque la nota técnica no es de obligado cumplimiento, si la empresa desoye tus sugerencias y no cumple con lo dispuesto en la Nota y luego hay un accidente, siempre podrás probar que la representación de los trabajadores ya había advertido del peligro que supone no disponer de espacio suficiente en las vías de circulación.

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.

EDITORIAL

El nuevo gobierno y los agentes sociales hemos retomado los trabajos de la Mesa de Diálogo Social en Prevención de Riesgos Laborales. El objetivo central de esta Mesa es el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

La hoja de ruta del nuevo gobierno en esta legislatura en materia de prevención de riesgos laborales, tiene que ser el desarrollo pleno de la Estrategia para lograr los dos objetivos comprometidos en la misma. Por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello a los valores medios de una Unión Europea y, por otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

A la vez, debe servir para movilizar a la sociedad en general ante la siniestralidad laboral.

La Estrategia aspira a transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales y toda la sociedad, las muertes en el trabajo, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, y los riesgos psicosociales no deben ser tolerables.

En esta nueva etapa, tenemos que definir claramente las prioridades para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los próximos cuatro años. Para UGT, las prioridades son claras y coincidentes con el Plan de Acción aprobado inicialmente con la Estrategia, desarrollar de manera prioritaria las actuaciones dirigidas directamente a las empresas que es el primer bloque de la misma.

- Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa donde se producen el 80% de los accidentes de trabajo: las pequeñas y muy pequeñas empresas.
- Mejorar la eficacia y la calidad de todo el sistema preventivo (SPA – Auditorías entidades formativas). Incentivar la integración de la prevención en las pequeñas empresas, etc.
- Fortalecer el papel y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo actuando prioritariamente en las empresas sin representación sindical.

Promover la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Actuar en el seno de los comités de seguridad y salud en relación a la organización preventiva y, en su caso, de la gestión realizada por el SPA.



2008
número
61

Sumario

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



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

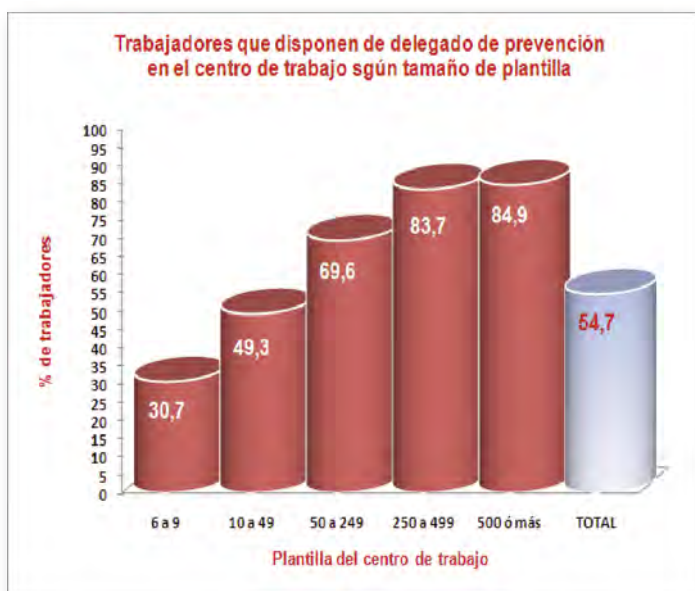
Empresas de menos de 10 trabajadores

Las grandes incumplidoras de la prevención de riesgos laborales

Nuestra organización ha tomado como uno de sus tres caballos de batalla para la próxima legislatura, junto con la Ley Transversal de Siniestralidad y la reforma del funcionamiento y control de las MATEEPPSS, la prevención de riesgos laborales en empresas de menos de 10 trabajadores.

Las razones que justifican nuestra preocupación por este tipo de empresas podemos encontrarlas en la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada por el INSHT, donde, al ser preguntados los trabajadores por los distintos aspectos de la prevención en su empresa, los resultados son más desoladores cuanto menor es la empresa.

Ante la pregunta de si hay delegado de prevención en su empresa, sólo contestan afirmativamente el 55% de los entrevistados, pero esta cifra se reduce al 30% en empresas de 6 a 9 trabajadores.



Aún es peor comprobar el desconocimiento de los trabajadores al ser preguntados por el recurso preventivo del que dispone su empresa, el 30% de ellos ni siquiera saben qué recurso preventivo tiene su empresa, si es que lo tiene.

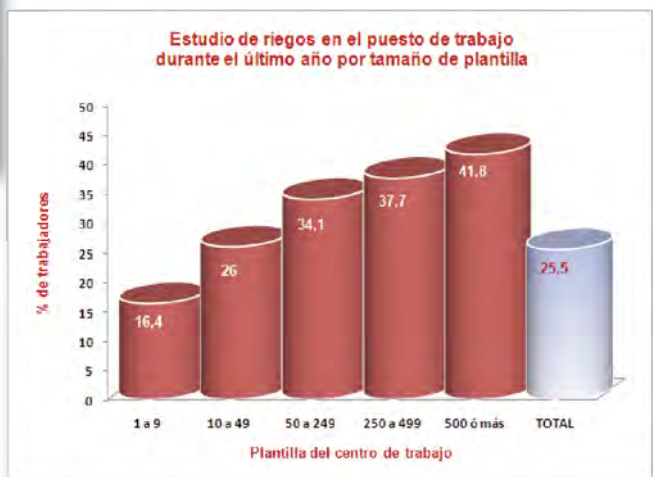
Para el tramo de empresas de menos de 10 trabajadores, la no existencia de recurso preventivo alguno alcanza el 25% de las mismas, esto sumado al 28% en las que los trabajadores

no saben si disponen o no de ello, podría estar significando que la mitad de la pequeña empresa no tiene contratada la prevención en forma alguna.

Distribución de los trabajadores según los recursos preventivos más frecuentemente implantados en las empresas según tamaño de plantilla	
Microempresa (1 a 9 trabajadores)	
Servicio de prevención ajeno	18,9
Propio empresario	8,4
Ningún recurso	25,0
No sabe	27,6

Cuando se entra en detalle en las actividades preventivas que realizan las empresas, estudios específicos de riesgos, reconocimientos médicos, formación en prevención de riesgos laborales o uso de equipos de protección individual, nos sucede lo mismo que anteriormente, cuanto menor es la empresa mayor desconocimiento y falta de actividades preventivas.

Pongamos por ejemplo la realización de un estudio de riesgos en el último año, para empresas de menos de 10 trabajadores el porcentaje cae hasta el 16%, 3 veces menos que en empresas de más de 500 trabajadores y la mitad que la media:



Datos facilitados por el INSHT en su VI Encuesta de Condiciones de Trabajo

Actualidad

Si esto se combina con que los trabajadores con contrato temporal indican que se ha realizado un estudio de riesgos en su empresa sólo en el 18% de los casos, mientras que los trabajadores con una contratación indefinida lo hacen en el doble de los casos, un 33%, denota serias deficiencias en la integración de la prevención en las empresas.

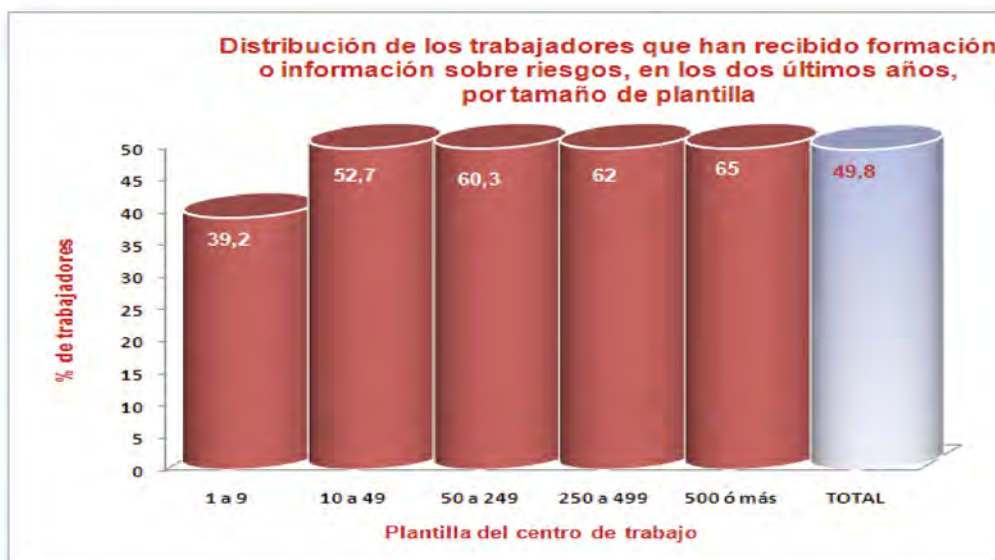
Otro ejemplo significativo es la posibilidad de pasar un reconocimiento médico ofrecido por la empresa al trabajador, donde nos encontramos que los trabajadores menos favorecidos respecto a la vigilancia de la salud por parte de la empresa son los pertenecientes al sector agrario y a las

microempresas, los contratos temporales, las mujeres, los menores de 25 años y los que tienen una nacionalidad distinta a la española.

Preguntados los trabajadores si durante los últimos dos años habían recibido información o formación sobre los riesgos para su seguridad y salud relativos a su puesto de trabajo, un 48% de ellos indica que no, lo que significaría que el otro 52% si que la han recibido. Lamentablemente, en las empresas de menos de 10 trabajadores la cifra desciende hasta el 39% de trabajadores que afirman haber recibido formación o información:

Colectivos que con mayor o menor frecuencia han tenido el ofrecimiento por parte de la empresa de pasar un reconocimiento médico durante el último año		
	Colectivos en los que es MÁS frecuente tener la posibilidad de pasar un reconocimiento médico	Colectivos en los que es MENOS frecuente tener la posibilidad de pasar un reconocimiento médico
Sector de actividad	- Industria (73,2%) - Construcción (66,1%)	- Agrario (29%)
Rama de actividad	- Química (78,3%) - Metal (77,8%)	- Agricultura, ganadería, caza y pesca (29%) - Otras actividades sociales y personales (41,8%) - Comercio/Hostelería (49%)
Tamaño plantilla de la empresa	- Empresas de 50 ó más trabajadores (73,6%)	- Empresas de menos de 10 trabajadores (39,8%)
Ocupación	- Obrero en producción industrial mecanizada; montador (77%) - Defensa y seguridad (73,8%) - Mecánico, reparador, soldador (73,6%)	- Agricultores, ganaderos, pescadores y marineros (29,4%)
Tipo de contrato	- Indefinidos (70,6%)	- Temporales (44,8%)
Sexo	- Hombres (64,4%)	- Mujeres (54%)
Edad	- Entre 35 y 64 años (64,4%)	Menores de 25 años (41,9%)
Nacionalidad	- Española (62,4%)	- Otra nacionalidad (45,3%)

Datos facilitados por el INSHT en su VI Encuesta de Condiciones de Trabajo



Si tenemos en cuenta que en la mayoría de estas pequeñas empresas no tienen representación de los trabajadores, a la vista de los datos anteriores, nos encontramos con una absoluta desprotección ante los riesgos laborales de los compañeros que trabajan en estas empresas que suponen más de cuatro de los dieciocho millones de ocupados que hay en España (un 23% de ellos y un 27% de los asalariados).

MOBBING

Responsabilidad preventiva del empresario



Como es bien sabido, los principios generales de la acción preventiva que vienen establecidos en la LPRL, y más concretamente, lo referente a la evaluación y planificación de riesgos, no se pueden aplicar de una forma mecánica cuando nos referimos a los riesgos psicosociales. La razón de ello es que la acción a desarrollar en materia preventiva hace necesario afrontar el acoso moral desde el propio lugar de trabajo, y se necesita un compromiso serio e instaurado de toda la línea jerárquica de la organización.

Como consecuencia de lo comentado anteriormente, es el propio empresario el que está obligado a prevenir la aparición de posibles conductas de acoso moral dentro de la empresa, siendo obvio la adopción de medidas preventivas que eliminen dichas conductas.

Una vez que se han reconocido los riesgos psicosociales como riesgos laborales que afectan a los trabajadores en su puesto de trabajo, la consecuencia que produce es que se deben aplicar las normas generales establecidas para la gestión de riesgos laborales, y son:

- **Identificar y eliminar los riesgos**, así como evaluar los que no se hayan podido evitar, aplicando las medidas preventivas mediante una planificación preventiva (Arts. 3, 9, 15 y 16 LPRL).

- **Impartir formación** a todos los trabajadores de los riesgos propios de supuesto de trabajo (Art. 19 LPRL).
- **Adecuar las condiciones del puesto de trabajo** a las condiciones personales y estado biológico del propio trabajador (Arts. 15.1.d y 25 LPRL).
- **Poner en marcha actividades preventivas** por parte de personas con formación en prevención de riesgos laborales, pudiendo ser trabajadores designados por el propio empresario, servicio de prevención propio o ajeno, donde tendrá que existir expertos en la evaluación y diagnóstico de los riesgos psicosociales (Arts. 30 y 31).
- **Vigilar la salud de los trabajadores** para detectar enfermedades de tipo psíquico (Art. 29 LPRL).
- **Derecho a participar e informar a los trabajadores** y sus representantes en todo lo concerniente en materia de prevención de riesgos laborales (Arts. 18 y 30 al 40 LPRL).
- **Deber de cooperar y coordinar entre todos los empresarios** que se encuentren desarrollando sus actividades en el mismo lugar de trabajo (Art. 24 LPRL y RD 171/2004).

Si estas medidas a adoptar se convierten en inútiles, y finalmente se producen los riesgos psicosociales, y más concretamente el acoso moral, el empresario está obligado a adoptar medidas eficaces e inmediatas para poner remedio y evi-

tar su proliferación en el futuro. No hay que olvidar que el empresario está obligado a asegurar que la seguridad y salud de sus empleados en materia preventiva sea efectiva.

El diseño y puesta en marcha de la política preventiva con respecto al riesgo de acoso moral en el lugar de trabajo es un problema técnico, que debe ser asumido por la modalidad preventiva que se haya elegido en la empresa. Para ello se exige la especial capacidad de comprensión por parte del técnico especializado en ergonomía y psicología aplicada. Dicho técnico, además de valorar las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de las subjetivas del trabajador, puede apoyarse en guías o códigos estandarizados basados en la experiencia.

Es por ello que las situaciones de acoso moral requieren, no sólo establecer una estrategia específica para medir los resultados, y que estos sean fiables, sino además una interpretación o aplicación no mecánica, por lo que se hace necesario confiar en la apreciación profesional acreditada por un técnico superior y en los métodos o criterios establecidos en la Guías Técnicas del INSHT.

También hay que tener en cuenta la labor de los médicos de empresa, y de los Delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud; se hace necesario implicar a toda persona que tenga responsabilidad en la toma de decisiones en la gestión de personal, ya que no sólo es una cuestión técnica, sino también una cuestión política. Es decir, tiene que ser la propia política de empresa la que exprese el principio de salud integrada en la gestión de la empresa, adoptando una serie de medidas organizativas definidas por la propia empresa, y que especifiquen responsabilidades.

Esto se traduce en la necesaria integración de la actividad preventiva en todas las decisiones y actuaciones empresariales que se adopten en la empresa en cualquier ámbito y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Los expertos establecen una serie de medidas a adoptar en el proceso de planificación e intervención, y son:

Medidas de tipo organizativo.

El acoso moral está muy vinculado a deficiencias en la organización del trabajo, y por tanto al diseño ergonómico del ambiente de trabajo. Es por esta razón que se hace necesario dotar de máxima importancia a la política preventiva de la empresa, a las medidas organizativas y de gestión, sean de carácter ergonómico-preventivo o de carácter ergonómico-correctora.

Medidas de tipo educativo o cultural.

Son medidas destinadas a prevenir de forma general y anticipada los comportamientos de acoso moral, o a evitar que se repitan, acompañando una serie de medidas como puede ser el entrenamiento de trabajadores y directivos en habilidades

de relaciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos, promoviendo la formación en competencias comunicativas, sin olvidar las medidas técnicas y preventivas.

Medidas procedimentales de resolución de conflictos interpersonales.

Estas medidas van enfocadas para su aplicación antes de que se genere una situación crónica. Dichas medidas implican la participación de terceros, como ocurre con los procedimientos de quejas o reclamaciones. Para ello se hace necesario establecer procedimientos simples, imparciales y claros que permitan una protección eficaz, la creación de instancias internas de mediación y/o arbitraje, que hagan crear un clima de confianza en la acción de grupo.

Tampoco hay que olvidar la actuación de los delegados de prevención o de los Comités de Seguridad y Salud, así como la implantación de canales que faculten exteriorizar el problema, tanto individual como social.

Medidas de carácter asistencial.

Son aquellas medidas que están orientadas a prestar tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permiten a ayudar a la víctima a recuperar la confianza en sí mismo y a salir de la "hoyo" en el que se encuentra, consiguiendo recuperar la ilusión por su trabajo, y más concretamente, por vivir. Es muy importante la intervención en estas medidas del servicio de prevención.

Como conclusión decir, que según establece la NTP 476 del INSHT, la base que favorece la aparición de conductas de acoso moral se encuentra ligado a dos aspectos: organización del trabajo y la gestión de conflictos por parte de los superiores, y los dos encuentran un cauce privilegiado en el PLAN DE PREVENCIÓN y en la EVALUACIÓN DE RIESGOS.

**No hay que olvidar
que el empresario
está obligado
a asegurar que
la seguridad y salud
de sus empleados
en materia preventiva
sea efectiva**

Osalan reabre la investigación en Michelin de Vitoria sobre el amianto

Su director general, Ignacio Murguía, lo anuncia tras aparecer datos nuevos



11-06-2008. El País.- El Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laboral, Osalan, ha encargado a sus técnicos la reapertura de la investigación en la planta de Michelin de Vitoria para detectar la presencia de amianto en sus instalaciones a lo largo de los años, algo que sus directivos niegan que hubiera. La decisión ha sido adoptada al aparecer datos nuevos que avalan la presencia de ese producto en el proceso de producción de la factoría, como adelantó ayer este periódico.

La multinacional francesa negó a los técnicos del Gobierno vasco ese extremo cuando investigaban la posible enfermedad profesional de un trabajador de Michelin a quien el pasado año diagnosticaron un mesotelioma, un cáncer de pulmón asociado al contacto con el amianto. En una comunicación oficial, el director general de Osalan, Ignacio Murguía, ha remitido tanto a la autoridad laboral, es decir, la Dirección de Trabajo del Gobierno vasco, como a la Inspección de Trabajo, dependiente del ministerio, un escrito en el que les solicita que dejen sin efecto el anterior informe realizado en Michelin, a la vista de los nuevos datos aparecidos en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

En este fallo dictado en noviembre de 2006, el alto tribunal recoge un episo-

do ocurrido en 1997 que confirmaría la existencia en aquella fecha de amianto en Michelin y en el proceso de producción ordinario de neumáticos. La resolución describe el accidente de un trabajador en 1997, al caerse de una máquina en las instalaciones. Ese empleado pertenecía a la empresa Montajes Eissen S.A., (ME) que había sido contratada por Michelin en Vitoria. "En agosto de 1997 la línea de prensa LJ no se encuentra en periodo productivo, por lo que la empresa contrata a ME para que desmonte las prensas instaladas en dicha línea para la sustitución del aislamiento de amianto por acolchados de fibra de vidrio", recoge a la sentencia en la narración de los hechos. A continuación, explica que "la línea LJ es una prensa en forma de esfera de 1,5 metros de diámetro dividida en dos semiesferas. Durante el proceso de producción ordinario el casquete superior de la esfera se cierra sobre el inferior efectuando el prensado sobre el neumático conformado en su interior".

A pesar de esos hechos, que Michelin intentó que fueran anulados en un recurso de súplica ante el alto tribunal, los directivos de la empresa, el delegado de Prevención y el presidente del Comité de Seguridad y Salud, negaron a Osalan la existencia de amianto en el proceso productivo de la planta. La empresa no varió su posición el pasado lunes, cuando un portavoz acreditado aseguró que "no existe y no ha existido amianto en el proceso de producción". Con esos pronunciamientos, el informe de Osalan y de la Inspección de Trabajo fue contrario a la demanda del trabajador enfermo de cáncer, F. J. M. que solicitaba el reconocimiento de enfermedad profesional. La nueva investigación encargada por Osalan reabre las posibilidades de que se evalúe la exposición al amianto de todos los trabajadores dentro de la planta.

Condenada una empresa por vejaciones a una trabajadora

La mujer fue despedida cuando denunció a su jefe

11-06-02008. El País.- El Juzgado 19 de lo Social de Madrid ha condenado a una empresa a readmitir a una trabajadora que había sido despedida y sufría trato vejatorio por parte de su superior, quien la insultaba y luego aseguraba que "las chicas de hoy en día no aguantan nada". También ha condenado a la empresa a pagar a la trabajadora cerca de 22.000 euros por los perjuicios económicos y los daños morales causados.

Según ha informado UGT, cuando la dirección de la empresa tuvo conocimiento de los hechos que le notificó la trabajadora, no sólo no intervino, sino que la despidió. Por este motivo, el Juzgado de lo Social considera nulo el despido por "vulneración de los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva, al respeto a la dignidad, la libertad personal, la integridad física y moral, la intimidad, el honor y la salud laboral, condenando a la empresa a readmitir a la trabajadora en iguales condiciones y al abono de los salarios desde el despido hasta la readmisión".

Entre los ejemplos de trato vejatorio reflejados en la sentencia destacan frases como "todo lo malo que te pasa es por no creer en Dios" o "hasta dónde le llegan los cuernos a tu novio". Cuando la trabajadora le requería para que no se inmiscuyese en su vida privada, su superior le contestaba: "La próxima vez que me hables así te irás a la puta calle porque yo hago así y tengo 50 personas como tú (...) niñata maleducada, consentida", entre otros insultos.

El Juzgado de lo Social considera que la trabajadora sufría por parte de su superior "constantes y reiteradas amenazas, insultos e intromisiones en su vida personal".

Enfermedades profesionales



Antigua Fábrica de Uranio de Andújar (Jaén), antes del cierre definitivo hace más de un cuarto de siglo.

11-06-2008. El País.- El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha dictado resolución por la que considera que no son enfermedades profesionales las dolencias que han sufrido antiguos empleados de la fábrica de Uranio de Andujar y, por extensión, sus familiares. Estima que no resulta acreditada la relación causa-efecto, pese a que trabajaron durante 22 años en contacto con el uranio. El hecho de que, sobre una plantilla de 126 trabajadores, 79 sufran patologías con daños en el sistema inmunológico, y que 55 de ellos hayan muerto de cáncer, no es bastante para acreditar la relación causa-efecto. No hay enfermedad profesional. Esta decisión no es compartida por los afectados ni por la Junta de Andalucía. En este sentido, el consejero de Presidencia manifiesta su discrepancia y la sustenta en un informe médico de la Consejería de Salud. Discrepancias, criterios médicos opuestos y decisiones administrativas que, en una y otra medida, van a hacer que trabajadores y afectados, además de haber estado expuestos al uranio durante 22 años, se tengan que exponer a obtener una respuesta judicial con el consiguiente desgaste personal y económico. Un coste que no creo sea necesario asumir ni desde la perspectiva de los trabajadores ni desde la política.

Es de sentido común, en el más simple de sus aspectos, que si 126 empleados trabajan en el mismo lugar y están expuestos a las mismas radiaciones y el 70% sufre las mismas dolencias y el 50% fallece de cáncer que la exposición al uranio y a elementos tóxicos, éstas han sido su origen y la enfermedad su efecto. Es una opinión tan lógica como aquella que si uno se arrima al fuego y se quema es porque se ha acercado demasiado y no porque es verano, estemos en agosto y en Sevilla. Es razonable también que, desde el saber científico, no sea posible establecer una única relación causa-efecto; que no pueda afirmarse que la exposición al uranio haya sido la única causa de las enfermedades y muertes. Y claro está que, si no se puede afirmar médica y legalmente, la reso-

lución desestimatoria se impone, ley y reglamento en mano. Se impone porque la enfermedad profesional exige que se contraiga en el trabajo por cuenta ajena; en las actividades establecidas por el legislador y que esté provocada por los elementos y sustancias que fijadas legalmente. Si no es así, no hay enfermedad profesional que valga. Si el trabajo no es por cuenta ajena, si la fábrica de uranio no es una actividad, y si el uranio y demás sustancias no están clasificadas, y si lo están, no es la única causa médica, no hay enfermedad profesional.

No se entiende. No se entiende desde la perspectiva de los trabajadores y sus familias que ven cómo, desde su sentido común, lo que les pasa a ellos les ha pasado a sus compañeros de trabajo y en el trabajo o durante el mismo. Tampoco desde la perspectiva política, a la que hay que presumir sentido común. Es, por tanto, un problema que ha de resolverse de forma amplia; para todos los trabajadores. Su amplitud, si se tiene voluntad política y sentido común, tiene que abarcar la mayoría de los supuestos. Un solo trabajador que sufra una enfermedad de estas características debe obtener una respuesta adecuada a su situación. No es normal en un Estado, como el nuestro, cuyas fuerzas políticas, sociales y económicas, han hecho cruzada contra la siniestralidad laboral.

Un sistema, además, que califica como accidente de trabajo hasta el hecho de subir al autobús y en el trayecto se tenga un accidente de tráfico o que en el mismo trayecto sufra un infarto, no considere como contingencia laboral las patologías que surgen en el 70% de la misma plantilla cuando más de 20 años no han estado, precisamente, de guardas forestales en el coto Doñana, sino en una fábrica de uranio. Estos trabajadores, que se han dejado el pellejo en el puesto de trabajo, y sus viudas merecen una respuesta acorde con esta realidad y con el sistema que se proclama de seguridad y justicia social.

Ministerio de Fomento (BOE nº 136 de 5/6/2008)

Real Decreto 862/2008, de 23 de mayo, por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes marítimos y la Comisión permanente de investigación de accidentes e incidentes marítimos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/05/pdfs/A25890-25921.pdf>

Ministerio de Trabajo e Inmigración
(BOE nº 137 de 6/6/2008)

Resolución de 28 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica la Addenda al Acuerdo de encomienda de gestión suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para el desarrollo durante el año 2008, de determinadas actividades de prevención.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/06/pdfs/A26256-26257.pdf>

Ministerio de Fomento (BOE nº 140 de 10/6/2008)

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2008, de la Dirección General de Ferrocarriles, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión suscrito con Tecnología e Investigación Ferroviaria, S. A., para la creación de una Secretaría Técnica de apoyo a los grupos de trabajo del Ministerio de Fomento en los temas de seguridad e interoperabilidad.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/10/pdfs/A26682-26688.pdf>

Ministerio de Fomento (BOE nº 140 de 10/6/2008)

RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2008, de la Dirección General de Ferrocarriles, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión suscrito con Ingeniería y Economía del Transporte, S. A., para la asistencia a los técnicos responsables de la investigación de accidentes ferroviarios.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/10/pdfs/A26689-26694.pdf>

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
(BOE nº 141 de 11/6/2008)

ORDEN ITC/1620/2008, de 5 de junio, por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/11/pdfs/A26762-26794.pdf>

Ministerio de la Presidencia (BOE nº 144 de 14/6/2008)

Orden PRE/1664/2008, de 13 de junio, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se toma conocimiento del Acuerdo de la Administración General del Estado con el Departamento de Transporte de Mercancías del Comité Nacional del Transporte por Carretera de 11 de junio de 2008.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/14/pdfs/A27154-27157.pdf>

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
(BOE 148 de 19/6/2008)

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica número 2000-1-08 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de operador de maquinaria de transporte, camión y volquete, en actividades extractivas de exterior» de la instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/19/pdfs/A27919-27920.pdf>

Ministerio de la Presidencia (BOE n. 148 de 19/6/2008)

REAL DECRETO 956/2008, de 6 de junio, por el que se aprueba la instrucción para la recepción de cementos (RC-08).

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/19/pdfs/A27794-27841.pdf>

Ministerio de la Presidencia (BOE n. 150 de 21/6/2008)

Orden PRE/1773/2008, de 20 de junio, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se toma conocimiento del Acuerdo de la Administración General del Estado con el Departamento de Transporte de Viajeros del Comité Nacional del Transporte por Carretera de 19 de junio de 2008.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/21/pdfs/A28056-28059.pdf>

Preguntas y Respuestas

Pregunta: Soy delegado en una fabrica de embutidos y jamones, y tengo una duda:

El otro día un compañero dando jamones se hizo una hernia inguinal, no fue al medico pero mi pregunta es si esa dolencia entra como accidente de trabajo o como enfermedad común.

Respuesta: Tiene consideración de accidente de trabajo toda lesión corporal que se sufre con ocasión o como consecuencia del trabajo, por tanto, sí es accidente de trabajo, ahora bien yo os recomiendo que siempre que suceda un accidente en el lugar de trabajo, aunque no sea muy grave, acudáis a la Mutua con la que vuestra empresa tenga concertadas las contingencias profesionales, para que quede constancia de que la hernia se ha producido en el trabajo y como consecuencia del mismo y por tanto tiene consideración de accidente de trabajo con las consiguientes mejoras, ya que si no, podrían decir que la causa de dicha lesión es cualquier otro esfuerzo realizado por el compañero en su propia casa y diagnosticarlo como una enfermedad común, con la pérdida de derechos que ello conlleva.

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

La semana Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, este año, tendrá carácter bianual y girará bajo el lema "Trabajos saludables - Bueno para ti, buen negocio para todos". Campaña europea sobre evaluación de riesgos.

El objetivo general de la campaña Trabajos Saludables es promover la adopción de un enfoque integral de la gestión que tenga en cuenta los diferentes pasos del proceso de evaluación de riesgos.

La campaña de evaluación de riesgos, de dos años de duración, busca trasladar con claridad el mensaje de que la evaluación de riesgos consiste en la realización de un examen sistemático de todos los aspectos del trabajo para determinar qué puede causar daños o lesiones, si los peligros pueden eliminarse y, si no es el caso, qué medidas de prevención o protección se han adoptado o deberían adoptarse para controlar los riesgos.

La campaña pretende desmitificar el proceso de evaluación de riesgos; este proceso no es necesariamente complicado, burocrático ni una labor exclusiva para expertos.

Nuestra organización lleva años denunciando el mero cumplimiento formal de las obligaciones preventivas por parte del empresario y sobre todo, lo que venimos llamando la "documentalitis" de la que está aquejado todo el sistema preventivo.

Para UGT, como no puede ser de otra manera ya que así viene determinado en la reforma de la LPRL del año 2003, la prevención de riesgos laborales debe integrarse en todos los estratos de la empresa, desde la idea misma de su creación, los procesos productivos, la compra de maquinaria, etc., hasta el último de sus departamentos y niveles.

Para evaluar los riesgos hay una serie de principios fundamentales a tener en cuenta, que sin ánimo de ser exhaustivos, son identificación de los riesgos y de los trabajadores expuestos, evaluación de riesgos y asignación de prioridades, planificación de las medidas preventivas necesarias, adopción de las medidas y seguimiento y revisión.

En nuestro país, como ya pusimos de manifiesto en el número anterior, sufrimos un alto grado de incumplimiento entre las microempresas, donde no existe apenas representación de los trabajadores y donde la prevención de riesgos laborales, cuando se realiza, en muchas ocasiones, consiste en la firma de un contrato con una Sociedad de Prevención dependiente de la Mutua que apenas si realiza un cuestionario para cumplimentar la evaluación de riesgos laborales.

Esta realidad, no puede ocultarnos otra aún mayor que es la falta de exigencia de las obligaciones preventivas de las Pymes y micropymes, por parte de las grandes empresas que las subcontratan, siendo la cadena de subcontratación donde mayor número de accidentes mortales se registran.

Por todo lo anterior, consideramos de vital importancia el mensaje de esta campaña para tratar de crear conciencia de la necesidad de evaluar los riesgos laborales en el lugar de trabajo y la responsabilidad legal de aquellos que estando obligados, los empresarios, no lo hacen.



Sumario

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

Accidentes “in itinere”: Viajar sin peligro

Las empresas deben plantearse que lo que afecta a sus trabajadores fuera de su ámbito estricto del centro de trabajo también debe ser tomado en cuenta. Esta circunstancia, además de acarrear un alto coste socio-laboral, presenta un vacío en relación a la propuesta de medidas preventivas; circunstancia que precisa tratamientos, soluciones y respuestas globales en la consideración de los accidentes.

La actual forma de vida en los núcleos urbanos e industriales obliga a realizar un gran número de desplazamientos, hecho que conlleva a permanecer bastante tiempo dentro del vehículo. Puesto que no es posible modificar las circunstancias de ubicación de los centros de trabajo, habrá que actuar sobre el resto de factores que pueden reducir el riesgo de accidente.

Las empresas deben considerar los accidentes “in-itinere” y los “en misión” como elementos constituyentes del diseño del puesto de trabajo y del sistema de gestión y, además, no han de sentirse ajenas a esta problemática ya que en gran medida, las respuestas deben ser coherentes con otras estrategias empresariales.

En relación a los accidentes de trabajo “in itinere”, cabe decir que tienen la calificación de accidente de trabajo, basándose en el supuesto de que el trabajador/a ha tenido que ir a su trabajo desde su casa, o viceversa, para que se produzca la lesión. Para que se pueda calificar de esa manera deben concurrir los siguientes requisitos específicos:

Tecnológico.- El motivo o causa del desplazamiento, como puede ser iniciar o finalizar el servicio y regreso al domicilio, sin que exista interrupción por motivos personales. Este término se amplía a los ocurridos en circunstancias conexas con el trabajo, que no son propiamente trabajo, ni idas y venidas de él, como por ejemplo actos de conciliación, el ocurrido tiempo después de terminada la jornada al haber salido el trabajador más tarde de la empresa por haberse celebrado, por ejemplo, una fiesta de despedida de un compañero. Igualmente se considera accidente de trabajo el acontecido en acto social con alguna conexión con el trabajo, como puede ser el sufrido al ir o volver de almuerzos o cenas de trabajo. Además también se han considerado los accidentes producidos al ir desde el trabajo al lugar de fin de semana habitual.

Cronológico.- El accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o razonablemente próximo a la hora de entrada o salida del trabajo. El requisito cronológico se ha ido perfilando en los tribunales cuando se considera o no interrumpido el nexo causal, permitiendo pequeñas interrupciones para llevar a cabo actos necesarios, por ejemplo interrumpir el viaje necesariamente para comer, aunque puede ocurrir lo contrario que no se considere accidente de trabajo cuando el trabajador se desvía por su exclusivo inte-

rés particular. Tampoco se considera accidente de trabajo el sufrido por el trabajador/a que abandona el centro de trabajo antes de finalizar su jornada sin permiso de la empresa, pero sí cuando acude a visita médica con permiso del empresario/a.

Topográfico.- La utilización del trayecto adecuado, es decir, que sea el usual, normal o el habitualmente utilizado. Este requisito indica que el accidente ha de producirse en el camino habitual, es decir, el que normalmente se recorre desde el centro de trabajo al domicilio real, al familiar e incluso al de las personas unidas al trabajador afectivamente.

Modal o mecánico.- El medio de transporte utilizado debe ser racional y adecuado. Es el utilizado de forma habitual por el trabajador, como puede ser transporte público o privado.

Por otra parte, decir que la mayoría de los accidentes de trabajo “in itinere” que se producen son de tráfico. Dichos accidentes se mantienen en el olvido debido a que se argumenta que la forma de prevenirlos no está bajo el control del empresario. Dichos accidentes in itinere de tráfico son debidos, en su mayoría, a que los trabajadores/as acuden al lugar de trabajo en vehículos privados, en lugar de emplear medios públicos o colectivos de transporte, puesto que, o no existen, o no llegan al lugar de trabajo.

Es de vital importancia y de concienciación de que las empresas potencien el uso del transporte público y colectivo, o bien el uso compartido del vehículo particular, en contra de la tendencia actual a reducir costes por parte de las empresas, lo que implica la eliminación del transporte colectivo de empresas, sin tener en cuenta el coste que representan los accidentes in itinere, en forma de pago de salarios improductivos, pérdidas de horas de productividad, etc.

Por otra parte, decir, que los accidentes denominados en misión, que tienen la consideración de accidentes de trabajo pero no entran dentro de accidentes de trabajo “in itinere”, son los sufridos por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

Son aquellos que no ocurren ni en el centro de trabajo ni en el camino al mismo, pero que se sufren en el desempeño del trabajo, por lo que se considera centro de trabajo aquel en el que el trabajador/a desarrolla sus tareas, con amplitud de horario e incluyendo alojamiento, medios de transporte, etc. También se considera el acaecido en el domicilio y durante el fin de semana, siempre y cuando se realicen tareas encomendadas por la empresa. También se consideran los accidentes ocurridos en viajes de servicio y en el desplazamiento y ruta seguida para poder efectuar reparaciones en caso de ser enviado por la empresa para solucionar, por ejemplo, una avería.

Normas básicas para prevenir accidentes “in itinere”

Peatón

- Utilizar siempre el trayecto más seguro.
- Caminar por las aceras y evitar pisar por sus bordes.
- Hacerse ver a los conductores, procurando no sorprenderles.
- Mirar a la izquierda y a la derecha antes de cruzar.
- Cruzar por los pasos señalizados para peatones y en línea recta. Cruzar rápido, pero sin correr ni detenerse en la calzada.
- Cruzar los semáforos sólo con luz verde. Hay que esperar a que paren los vehículos
- Obedecer todas las señales de tráfico y las indicaciones de los agentes.
- Hacerse ver de noche por zonas mal iluminadas, utilizando ropa de alta visibilidad.
- En carretera caminar por la izquierda y por el arcén para que se vean venir los vehículos de frente.



Conductor

- Revisar y mantener el vehículo en buen estado. Prestar atención a los puntos críticos para la seguridad: frenos, neumáticos, dirección, etc.
- Iniciar el recorrido con tiempo suficiente para evitar comportarse de forma temeraria.
- Llevar siempre puesto el cinturón de seguridad (automóvil) o el casco (motocicleta).
- Respetar los límites de velocidad establecidos. Adecuar la velocidad al estado de la vía, condiciones meteorológicas, etc.
- Mantener la distancia de seguridad con el resto de vehículos.
- Respetar las señales y normas de tráfico.
- Avisar con antelación suficiente cualquier maniobra que se realice con el vehículo.
- Asegurar el adelantamiento: comprobar que no está adelantando otro vehículo, calcular el espacio y tiempo suficiente para adelantar y señalizar la maniobra.



Usuario de transporte público

- Esperar el turno en la parada sin salir a la calzada.
- Subir y bajar del vehículo de forma ordenada y cuando se encuentre detenido. Nunca con el vehículo en marcha ni fuera del lugar destinado para ello.
- Agarrarse bien a las barras o al respaldo de los asientos, si se viaja de pie, para no caerse en algún frenazo.
- Evitar apoyarse en las puertas, pues se pueden abrir de forma brusca o inesperada.
- Cruzar por detrás y alejado del autobús, nunca por delante y próximo a él.



Estudio de causas de accidentes mortales en Euskadi durante el año 2007

¿Qué está pasando con los accidentes “in itinere”?

Gracias al eficaz y rápido trabajo que hacen en Euskadi y que debería servir de ejemplo para otras Comunidades Autónomas, podemos tener conocimiento de los accidentes mortales que se han producido en esa Comunidad, con un detalle de las causas en las que se produjo, tipo de contrato que tenía el accidentado, sector de producción de la empresa... lo que nos permite un estudio riguroso que pasamos a detallar a continuación.

En el año 2007, se produjeron en Euskadi, 85 muertos por accidente de trabajo, de los cuales 14 fueron por causas no traumáticas (normalmente accidentes cardiovasculares), 12 ocurrieron in itinere (en los trayectos de ida o vuelta del trabajo a casa) y el resto se repartió de la siguiente manera: 13 por caídas en altura, 15 por atrapamiento y 8 por golpe de objeto o herramienta.

Los datos ponen de manifiesto que las causas principales de muerte en el trabajo (más de el 42% 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, previsibles, 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.

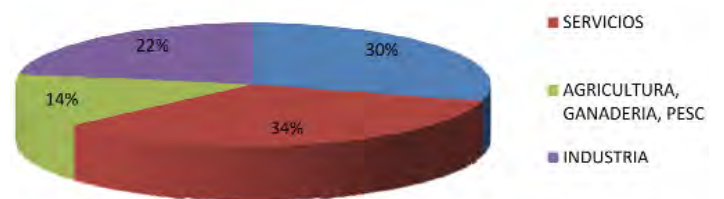
Si atendemos al sector en el que se han producido estas desafortunadas muertes, no es la construcción quien se lleva la palma, con el 29% de las muertes por accidente de trabajo en ese sector donde sobre todo, y poniéndolo en relación con lo anteriormente explicitado, se producen la mayoría de las caídas en altura, (9 de las 10 caídas mortales), sino que ha sido desbancado por el sector servicios, donde se han producido el 34% de los accidentes mortales, el 28% de ellos in itinere.

CAUSA DE LOS ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI (AÑO 2007)		
NO TRAUMÁTICOS	14	16,47%
INFARTO	13	15,29%
IN ITINERE	12	14,12%
CAIDA EN ALTURA	13	15,29%
ATRAPAMIENTO	15	17,65%
GOLPE OBJETO O HERRAMIENTA	8	9,41%
VARIOS	10	11,76%
TOTAL	85	100,00%

CAUSA DE LA MUERTE



ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI POR SECTORES (AÑO 2007)		
CONSTRUCCIÓN	25	29,41%
SERVICIOS	29	34,12%
AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA	12	14,12%
INDUSTRIA	19	22,35%
TOTAL	85	100,00%



¿Qué está pasando con los accidentes "in itinere"?

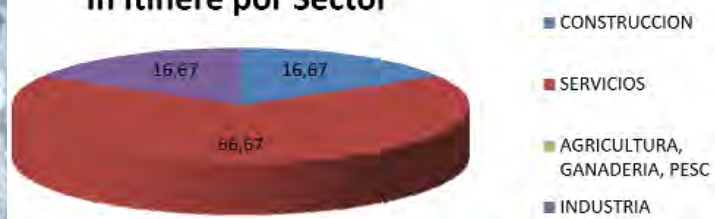
No podemos obviar el porcentaje tan alto de accidentes in itinere que se producen en el sector servicios, el 67%, y que nos hacen sospechar que muchos de estos accidentes no se han producido realmente en los trayectos de ida o vuelta al trabajo, sino durante la jornada laboral pero en tareas que incluyen el tráfico rodado muy abundantes en este sector como son el reparto de prensa, comerciales de empresas del sector, los servicios públicos de protección al ciudadano (ambulancias, protección civil, policía local, correos...).

La idea de que muchos de estos accidentes podrían ser directamente considerados en jornada de trabajo o in misión, se refuerza al relacionar los accidentes mortales en general con los accidentes in itinere por sectores, ya que de los 29 accidentes mortales que se produjeron en el sector servicios, 8 fueron in itinere y esto representa el 28%, cuando en los demás sectores la incidencia de este tipo de accidentes no supera en ningún caso el 10%.

Sería muy grave que se estuvieran desviando hacia el accidente in itinere, del que no se puede responsabilizar directamente al empresario, accidentes mortales que se producen en el desarrollo de la tarea que tiene encomendada el trabajador durante su jornada laboral y sobre el que puede y debe actuar el sistema preventivo de la empresa, mejorando los procedimientos de trabajo, bajando los ritmos de producción, racionalizando itinerarios, mejorando la dotación de vehículos...

ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI IN ITINERE POR SECTORES (AÑO 2007)		
CONSTRUCCIÓN	2	2,35%
SERVICIOS	8	9,41%
AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA	0	0,00%
INDUSTRIA	2	2,35%
TOTAL	12	100,00%

Accidentes Mortales In Itinere por Sector



	ACCIDENTES MORTALES		IN ITINERE
CONSTRUCCION	25	2	8,00%
SERVICIOS	29	8	27,59%
AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA	12	0	0,00%
INDUSTRIA	19	2	10,53%
TOTAL	85	12	14,12%

Estudios recientes estiman que dos millones de trabajadores están enfermos en España



Prevention World 3 de julio de 2008.- Estudios científicos recientes estiman que más de dos millones de trabajadores en España, un 10 por ciento del total, sufren alguna enfermedad de distinta gravedad, “desde dolores de cabeza a las que provocan la muerte con la exposición al amianto”, según los datos difundidos, en un curso organizado por UGT en la UC, por el director general de Salud Laboral del Gobierno de Cantabria, Iñigo Fernández.

Fernández aclaró que en España se declaran de manera oficial apenas 17.000 enfermedades profesionales “cuando en realidad tendríamos que reconocer unas 90.000 patologías relacionadas con el trabajo, y lo malo, es que si no se reconocen no se puede aplicar políticas de prevención”.

El responsable de Salud Laboral de la Dirección General de Salud Pública del Gobierno de Cantabria aludió a distintos estudios científicos que corroboran el mínimo grado de reconocimiento oficial de las enfermedades profesionales, hasta el extremo de que “se calcula que en España fallecen al año más de 16.000 personas por patologías laborales, aunque lo máximo que se han declarado algún año son cinco”.

Fernández subrayó que “las patologías laborales existen y hay numerosas publicaciones científicas que lo demuestran, otra cuestión es que se quieran reconocer por el coste que implican y se prefiera cargar ese coste a la sanidad pública”.

[Ver la información completa...](#)

Corbacho apuesta por buscar fórmulas para combatir la siniestralidad laboral en las pymes

Prevention World 11 de julio de 2008.- El ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, señaló que, a pesar de la mejora experimentada en materia de siniestralidad laboral, es preciso “seguir avanzando”. En este sentido, apostó por impulsar la formación y las medidas de concienciación sobre la prevención de riesgos laborales, así como por “trabajar mucho” en la pequeña y media empresa y “buscar fórmulas” que garanticen la seguridad en el trabajo.

Corbacho se pronunció de esta manera en su intervención en las jornadas sobre El problema de la siniestralidad organizadas en Bilbao por la Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral y en la que participaron, entre otros, representantes de la Confesbask y distintas empresas vascas, así como de los sindicatos CCOO y UGT.

Tras señalar que la siniestralidad laboral es “uno de los problemas más serios” de la sociedad y “la principal lacra” del mercado de trabajo, el ministro destacó que, en los últimos ocho años, España ha logrado una mejora “importante” en materia de siniestralidad laboral”.

Asimismo, señaló que “la estrategia aprobada en su día de acuerdo con los agentes sociales y el Gobierno ha puesto de manifiesto que las políticas de empleo de siniestralidad no es prudente hacerlas en día desde el pensamiento de un Gobierno, sino en diálogo permanente con los agentes

sociales”, así como trabajando con las comunidades autónomas.

No obstante, advirtió de que es preciso “seguir avanzando” porque aún España se encuentra por encima de la media de la Europa de los 15 en materia de siniestralidad, y señaló además la importancia de “luchar contra nuevos riesgos laborales emergentes”, ante los cambios que se han registrado en el sistema y la incidencia de aspectos como la externalización, la precariedad laboral o la conciliación de la vida personal y laboral.

En este contexto, apostó por impulsar campañas de sensibilización para que “todo el mundo tome conciencia de la importancia de trabajar en esa dirección”. Se aspira, según indicó, a “transformar los valores y comportamientos” de todos los sujetos implicados en la prevención de los riesgos laborales.

También destacó la importancia de fomentar la formación, así como de “trabajar mucho” en la pequeña y media empresa, ya que las grandes compañías cuentan con “recursos y medios para garantizar una buena seguridad en el trabajo”.

De este modo, el ministro, que apostó por incorporar la política de prevención al conjunto de las políticas públicas, instó a “buscar fórmulas” en las pymes que les permitan “garantizar esa seguridad sin necesidad de que se tenga que hacer cargo de unos costes que a lo mejor no puede soportar”.

La fiscalía lleva a 650 empresarios a juicio por accidentes laborales

El 40% de las muertes en el trabajo aún escapa al control de los tribunales

EL PAÍS 30 de junio de 2008.- La clandestinidad que ha envuelto durante años los accidentes laborales tiende a remitir. Los fiscales presentaron el año pasado 650 escritos de acusación por delitos relacionados con la siniestralidad, casi el doble (un 86% más) que en 2006. El escrito de acusación es el paso decisivo para determinar la responsabilidad de un accidente en los tribunales y supone la apertura de juicio. El mayor celo de los fiscales y la colaboración con la Inspección de Trabajo han facilitado el cerco a la siniestralidad laboral, una lacra que cada año cuesta la vida a casi 1.000 trabajadores.

La mayor parte de esos escritos de acusación corresponde a procesos antiguos. "Algunos datan de 1999. La actuación de los fiscales ha logrado que afloren esos casos", explica Juan Manuel de Oña, responsable de la fiscalía especial que desde abril de 2006 se ocupa de perseguir los accidentes en el puesto de trabajo. Los datos, que este año se han demorado más de la cuenta por la huelga de funcionarios de justicia que paralizó durante semanas los juzgados, reflejan esa mayor actividad, aunque aún queda mucho por hacer.

La cifra más elocuente de la tarea pendiente procede de 2007. De las 844 muertes en el tajo que se produjeron en ese ejercicio, la fiscalía llegó a controlar 503. Es decir, un 40% de los fallecimientos aún escapa a los ojos de la justicia, aunque el porcentaje ha mejorado en los dos últimos años.

De Oña explica que los que pasan inadvertidos son fundamentalmente accidentes de tráfico (por ejemplo, la muerte de un transportista), más difíciles de perseguir en los tribunales y de determinar la culpa, aunque tengan consideración de accidente de trabajo porque se han producido en

jornada laboral. "En construcción y en industria están prácticamente controlados", subraya el fiscal.

En 2007, esa mayor persecución coincidió con los accidentes de trabajo en el mínimo nivel de la democracia. De Oña aventura que el endurecimiento de la acción penal ha incidido en la mejora de esas cifras. Pero de momento, los logros de 2007 no parecen tener continuidad. Las muertes por accidente han crecido un 5,8% en los cuatro primeros meses del año, pese a que el menor empuje del empleo, especialmente en la construcción, debería contribuir a relajar esas cifras.

Otro elemento de mejora en el ámbito judicial ha sido el número de sentencias penales promulgadas. En 2007 hubo 337 en los juzgados de primera instancia, un 35% más que el año anterior. La Fiscalía no tiene datos sobre cuántas de ellas son condenatorias, pero las sentencias a empresarios o a responsables de prevención de riesgos han aumentado en los últimos años.

También ha crecido el número de quienes no se conforman con el primer dictamen que reciben. Los recursos, generalmente ante la Audiencia Nacional, han aumentado casi un 83%, aunque en este caso el porcentaje es menos representativo, pues se trata de cantidades pequeñas (86 el año pasado).

El mayor número de operaciones que registran los juzgados corresponde a las diligencias previas, primer paso para saber si un accidente (o una actividad de riesgo) es constitutivo de delito. Los fiscales abrieron el año pasado 917, un 18,6% más. La mayoría de ellas proceden de avisos de la Inspección de Trabajo, que colabora estrechamente con la Fiscalía. "Algunas se archivan sin más", señala Juan Manuel de Oña.

El reto consiste ahora en revertir la tendencia ascendente de este año para lograr una nueva reducción de los accidentes. El Ejecutivo deberá desarrollar los pactos que alcanzó en 2007 con patronal y sindicatos. Las principales carencias se dan en las empresas más pequeñas, donde la prevención es aún deficiente.





Ministerio de Industria, Turismo y Comercio

(BOE nº 163 de 07/07/2008)

Resolución de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica N.º 2001-1-08 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de operador de maquinaria de arranque/carga/viales, pala cargadora y excavadora hidráulica de cadenas, en actividades extractivas de exterior» de la Instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

Ver lo orden...



Ministerio de Fomento

(BOE nº 173 de 18/7/2008)

Corrección de errores del Real Decreto 862/2008, de 23 de mayo, por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes marítimos y la Comisión Permanente de investigación de accidentes e incidentes marítimos.

Ver lo orden...



Ministerio de Industria, Turismo y Comercio

(BOE nº 174 de 19/7/2008)

Corrección de errores del Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09.

Ver lo orden...

Pregunta: Han construido una caseta fuera de las instalaciones de las piscinas donde se almacena el hipoclorito sódico (cloro), y por una tubería (que pasa 15 cm por debajo del césped) va este producto hasta los depósitos donde se va distribuyendo posteriormente a las diferentes instalaciones de piscinas. Lo que quiero saber es, si ese tipo de caseta constituye una "unidad de proceso" según lo especificado en el artículo 2 de la ITC MIE APQ-3: «Almacenamiento de cloro» del RD 379/2001.

Respuesta: Según la ITC MIE APQ-3: «Almacenamiento de cloro» del RD 379/2001, en el art 2,1, si están dentro del ámbito de aplicación las instalaciones de almacenamiento de cloro líquido, como es en este caso. La cuestión es que también dicho artículo 2.2, establece que no es de aplicación los almacenamientos integrados dentro de las unidades de proceso, siendo estas consideradas por la ITC como "el conjunto de elementos e instalaciones de producción, incluyendo los equipos de proceso y los recipientes de productos intermedios, los de alimentación o los de producto acabado situados dentro de los límites de batería de las instalaciones".

Según lo expuesto anteriormente, en el caso que nos ocupa, se podrían establecer dos opciones o alternativas:

Alternativa A: Si se considera que es un almacenamiento propio de cloro como tal, si se aplicaría la ITC MIE APQ-3, ya que no estaría dentro de la unidad de proceso, porque se entendería que no comparten espacio físico, la caseta de almacenamiento y la zona de distribución, tal como se describe en la consulta, ya que dicha caseta esta fuera de las instalaciones de las piscinas, trasladando el producto a través de unas tuberías a la zona de distribución. Es por esta razón que se debe aplicar formas de almacenamiento, de extracción, medidas de seguridad (instalaciones de seguridad, equipo de protección individual, plan de emergencia, formación del personal, plan de revisiones de las instalaciones de seguridad), etc.

Alternativa B: Si se considera que dicha caseta donde se produce el almacenamiento de cloro, es parte integrante de la unidad de proceso, se puede establecer que dicha caseta es un equipo de alimentación para los depósitos de distribución de dicho producto, como establece la ITC en la definición de unidad de proceso como se ha descrito anteriormente. Es por esta razón, que aún no compartiendo espacio físico común, si esta dentro del proceso de distribución, produciéndose su posterior utilización en las diferentes instalaciones de piscinas, y es por ello que no estaría dentro del ámbito de aplicación de dicha ITC.

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.

EDITORIAL

Conocidas las cifras de siniestralidad en España para el primer semestre del año, no sin un considerable retraso, los datos parecen ser positivos, se ha producido un descenso en general en los accidentes con baja en jornada de trabajo del 3,3%, que es más notable aún para el caso de los accidentes graves cuya bajada asciende al 11,9% aunque se han incrementado en un 4,3% los accidentes mortales.

La Unión General de Trabajadores, lejos de valorar positivamente estos aparentemente buenos datos ha realizado un análisis profundo de los mismos detectando que el descenso no se debe a una mejora de las condiciones de seguridad y salud en la que desempeñan sus tareas los trabajadores españoles, sino más bien a la reducción de la actividad producida en todos los sectores y que se aprecia con mayor claridad al observar el descenso del 14% de accidentabilidad que se ha producido en el sector de la construcción.

Aún sin poder calcular índices de siniestralidad ya que no se dispone en estos momentos del número de asalariados en España durante el primer semestre del año, lo aparentemente cierto es que el descenso en el número de accidentes es menor que el descenso en el número de trabajadores asalariados, por lo que, aunque en valores absolutos los datos son buenos, al relativizarlos, al llevarlos a la realidad del mercado laboral español, son peores que en el año 2007 y marcan un claro repunte de la accidentabilidad.

Del mismo modo que si nos fijamos en las Comunidades Autónomas donde mayor ha sido el descenso de los accidentes, Comunidad Valenciana con un 11,3% y Comunidad de Madrid 8,6%, se aprecia nuevamente la incidencia que el descenso en la actividad del "ladrillo" tiene sobre los datos.

Es una máxima de los sectores productivos que en tiempos de "vacas flacas" se produce un recorte en los gastos y que la prevención de riesgos laborales sigue siendo concebida por los empresarios españoles como un coste más de la producción, del que se puede prescindir a voluntad.

En estos tiempos de dificultad, nuestra organización quiere recordar la importancia de los compromisos adquiridos por todos los agentes implicados en el Diálogo Social y la voluntad manifestada por el Gobierno de seguir adelante con nuevos acuerdos en Empleo, Formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc. al igual que la necesidad de seguir con el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.



AGOSTO /
SEPTIEMBRE 2008
número
63

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	5		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Trabajos saludables

Bueno para tí. Buen negocio para todos

La campaña, que se celebrará durante los años 2008 y 2009, tiene como fin promover un enfoque integrado de la evaluación de riesgos, considerando que la misma es una parte fundamental de las actuaciones europeas en materia de Seguridad y Salud. Si el proceso de evaluación de riesgos, que constituye el fundamento de la gestión de riesgos, no se lleva a cabo o se aplica de forma incorrecta, es poco probable que se adopten las medidas preventivas adecuadas.

La campaña pretende desmitificar que el proceso de evaluación de riesgos es un proceso complicado, burocrático o supone una labor exclusiva para expertos. Para ello trata de promover que dicho proceso sea participativo, es decir, es fundamental consultar a los trabajadores y sus representantes, para que estos se involucren en el proceso con el fin de garantizar la identificación de los riesgos no sólo a partir del sentido común, sino también a partir del conocimiento de las condiciones de trabajo y de los efectos adversos más frecuentes sobre los trabajadores.

Por lo tanto al dar la importancia que tiene a la participación de los trabajadores, la evaluación de riesgos se convierte en uno de los elementos fundamentales para crear una cultura sostenible de la prevención.

Una evaluación de riesgos adecuada ofrece ventajas a la empresa:

La creación de condiciones de trabajo seguras permite a las empresas recortar gastos originados por accidentes y enfermedades laborales.

Una evaluación de riesgos adecuada contribuye a disminuir los índices de baja por enfermedad y a reducir las primas de los seguros al haber menos reclamaciones.

Una plantilla motivada es más productiva y eficiente, y disminuye los índices de rotación de personal. Todo esto contribuye a que la empresa sea más competitiva.

La necesidad de introducir mejoras en la evaluación de riesgos y en su aplicación práctica fue detectada por la Unión Europea al revisar la Directiva marco 89/391/CEE y en sus cinco directivas de desarrollo. De dicho estudio se llegó a la conclusión de que había que difundir la tarea de la evaluación



de riesgos, para que su aplicación fuera de mayor calidad. Se detectaron las siguientes deficiencias:

- Las tareas de evaluación de riesgos, documentación y supervisión no están universalmente extendidas, incluso en los Estados miembros con una tradición en prevención.
- La evaluación de riesgos se considera a menudo una medida de “una sola vez” y no se realiza de manera continuada su actualización.
- Los riesgos no se analizan ni se evalúan colectivamente. Por tanto, se adoptan medidas independientes, pero no existe un enfoque integral para el examen de las condiciones en el lugar de trabajo.
- En las evaluaciones de riesgos superficiales, la atención se centra en determinar los riesgos evidentes e inmediatos y se olvidan los efectos a largo plazo, como por ejemplo, los causados por sustancias químicas.
- Los riesgos psicosociales y los factores asociados a la organización del trabajo pocas veces se tienen en cuenta en las evaluaciones de riesgos.
- Las empresas no supervisan debidamente la eficacia de las medidas adoptadas.

Lo objetivos de la campaña europea pretenden suprimir el reto que supone, sobre todo para las Pymes, la evaluación de riesgos.

Dichos objetivos son:

- Crear conciencia de la responsabilidad legal y la importancia y necesidad práctica de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. La evaluación de riesgos no es un objetivo en sí, sino una poderosa herramienta para determinar la necesidad de adoptar medidas de prevención.
- Desmitificar el proceso y demostrar, sobre todos a las Pymes, que la evaluación de riesgos no tiene por qué ser una tarea complicada, burocrática ni para expertos.
- Promover un enfoque en cinco pasos para la evaluación de riesgos.

Paso 1 Determinar cuales son los peligros y los trabajadores en situación de riesgo. Examinar lo que podría causar daños en el entorno de trabajo y determinar qué trabajadores podrían estar expuestos a estos peligros.

Paso 2 Evaluación de los riesgos y asignación de prioridades a los mismos. Evaluar los riesgos existentes (gravedad, probabilidad, etc.) y asignar prioridades por orden de importancia. Es esencial dar prioridad al trabajo necesario para eliminar y prevenir riesgos.

Paso 3 Decisión sobre las medidas de prevención necesarias. Determinar las medidas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos.

Paso 4 Adopción de las medidas. Adoptar las medidas de prevención y de protección con un plan de asignación de prioridades (probablemente no se puedan resolver todos los problemas de manera inmediata) y especificar quién hace qué y cuándo, cuándo ha de completarse una tarea y los recursos destinados a la puesta en práctica de las medidas.

Paso 5 Seguimiento y revisión. La evaluación ha de revisarse periódicamente para garantizar que sigue teniendo vigencia. Ha de revisarse cuando tengan lugar cambios importantes en la organización o a raíz de los resultados de la inspección de un accidente o "cuasi-accidente".

- Animar a las empresas a realizar su propia evaluación de riesgos, si cuentan con personal competente en el lugar de trabajo.
- Hacer hincapié en que la evaluación de riesgos es un proceso continuo y no una obligación de una sola vez.
- Subrayar el hecho de que la calidad cuenta (y que es importante documentar, controlar y revisar la evaluación de riesgos).
- Promover la evaluación de riesgos participativa, implicar a todo el mundo en el lugar de trabajo en la evaluación de los riesgos.
- Promover las buenas prácticas, que son transferibles y contribuyen a facilitar el proceso.

Todos estos objetivos marcados en la campaña intentan minimizar las cifras relativas a accidentes y enfermedades profesionales, ya que demuestran que es necesario introducir mejoras. Cada año, millones de personas de la Unión Europea sufren lesiones o daños graves para su salud en el trabajo.

Cada tres minutos y medio, muere una persona en la Unión Europea por causas relacionadas con el trabajo. Esto significa que se producen casi 167.000 muertes al año debido a accidentes laborales (7.500) o enfermedades profesionales (159.500).

Cada cuatro segundos y medio, un trabajador de la UE sufre un accidente que le obliga a quedarse en casa al menos tres jornadas laborales. El número de accidentes laborales que ocasionan una baja de tres días o más es enorme, más de 7.000.000 €.

Además, las enfermedades y los accidentes laborales son costosos, por:

- El **coste humano** para los trabajadores y sus familias.
- El **coste para las organizaciones**. Cuando algo va mal en el trabajo, afecta a la productividad de la empresa; los accidentes y las enfermedades laborales originan gastos, aumentan los índices de baja por enfermedad y de rotación, y como consecuencia de ello la plantilla está menos motivada. Esto hace que las empresas pierdan competitividad.
- El **coste para la sociedad** derivado de la creciente carga que soportan los sistemas sanitarios.

La finalidad que se persigue con la evaluación de riesgos, es que en cada lugar de trabajo el empresario asuma el deber moral y la responsabilidad jurídica para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es por ello, que la evaluación de riesgos permite adoptar medidas eficaces para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con esta campaña la Unión Europea, y más concretamente la Agencia Europea, se embarca por primera vez en un ciclo de campaña que dura dos años. El propósito de este cambio es realizar campañas que logren de manera más eficaz los objetivos marcados en la Estrategia

Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012. Para ello la Agencia se centrará en informar sobre los principios generales de una evaluación de riesgos integrada, su importancia para una prevención eficaz y su obligatoriedad, necesidad y viabilidad.

La campaña Trabajos saludables implica a empresarios, sindicatos, trabajadores, delegados de prevención, profesionales, servicios de prevención, responsables políticos y demás implicados en la mejora de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Lo que se intenta es lograr que los lugares de trabajo en Europa sean más seguros y saludables.

La campaña está abierta a todas las personas y organizaciones de ámbito local, nacional y europeo, entre ellas las siguientes: Empresas públicas y privadas, incluidas las Pymes; Directivos, supervisores y trabajadores; Sindicatos organizaciones empresariales y representantes en materia de seguridad; Instituciones de seguridad y salud; Profesionales de la Seguridad y la Salud en el Trabajo o médicos; Comunidad educativa y empresas de formación; Servicios de prevención regionales o locales y aseguradoras en materia de seguridad salud en el trabajo.

Todas ellas pueden participar organizando: Demostraciones, muestras y exposiciones sobre seguridad; Actos, seminarios y talleres de formación; Concursos de carteles y juegos; Campañas publicitarias y promocionales; Asociaciones entre empresas y centros de educación y formación; Programas de "buena vecindad" entre grandes y pequeñas empresas, programas de propuestas; Determinación de peligros; Días de inspección; Conferencias de prensa y actividades con los medios de comunicación.

La evaluación de riesgos no es un objetivo en sí, sino una poderosa herramienta para determinar la necesidad de adoptar medidas de prevención



No se trata de verificar una lista de riesgos reconocidos. Se debe tener en cuenta otros que no resultan tan evidentes, así como las interacciones entre diferentes factores

En la página web de la campaña Trabajos saludables, en el sitio de la Agencia <http://osha.europa.eu>, se encontrará una amplia variedad de materiales relacionados con la campaña en 22 lenguas oficiales de la Unión Europea. Dicho material comprende: Resumen de la campaña; Carteles y folletos, Hojas informativas; Presentaciones en PowerPoint; Estudios de casos de buenas prácticas; Foros para compartir ideas y saber lo que otros están haciendo; Videos de animación con el popular personaje Napo; Consejos para organizar y gestionar actividades durante la Semana Europea; Secciones para socios y acontecimientos; Enlaces a recursos en sitios web relacionados; y muchos más...

El sitio web también dispone de herramientas de evaluación de riesgos por sector y tipo de peligro para asistirle con los aspectos prácticos de la realización de evaluaciones de riesgos.

Todo el material está disponible gratuitamente para que las organizaciones lo usen y lo distribuyen entre partes interesadas y socios.

La campaña europea también incluye los Galardones Europeos de Buenas Prácticas en reconocimiento de la labor de empresas y organizaciones que hayan realizado contribuciones destacadas e innovadoras a la promoción de un enfoque integrado de gestión de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

Como conclusión, la campaña quiere poner de manifiesto que a todo el mundo le interesa llevar a cabo la evaluación de riesgos y que se adopten las medidas correctoras, con la participación activa de todos los implicados para una valiosa contribución. Es misión común la colaboración de todos los niveles integrantes de la plantilla, implicando y consultando a los trabajadores y sus representantes en el proceso de la evaluación de riesgos.

Sólo el 55% de las constructoras acreditan que son seguras

Las empresas que estén sin registrar podrán ser sancionadas

EL PAÍS.com

LLUÍS PELLICER - Barcelona

- 27/08/2008. El Departamento de Trabajo podrá sancionar a partir de hoy a cualquier empresa que forme parte de la cadena de contratación y subcontratación de obras y no haya certificado que reúne todas las condiciones de seguridad que fija la ley. Ayer terminó el plazo para que contratistas y subcontratas se inscribieran en el Registro de Empresas Acreditadas (REA).

La Generalitat calculaba a principios de mes que se apuntarían unas 25.000 empresas, pero al final sólo lo han hecho 13.785, el 55% del total.

La ley estatal que prevé este registro, en vigor desde el pasado mes de abril, obliga a toda la cadena que interviene en una obra: desde los pintores hasta los cerrajeros. Estas empresas debían digitalizar todos los documentos que certificaban su calidad, seguridad y prevención de riesgos e introducirlos en el registro. La consejera de Trabajo, Mar Serna, calculó cuando aprobó el decreto que unas 80.000 sociedades deberían inscribirse en el REA. Sin embargo, ahora estima que son 25.000. Fuentes del Departamento de Trabajo explican que esta reducción se debe sobre todo a que muchas empresas han desaparecido a causa de la crisis inmobiliaria o que bien no van a operar durante un tiempo. Como ejemplo, señalan que algunas sólo se creaban para realizar una obra concreta y luego eran liquidadas.

La Generalitat no ha cerrado el registro y aceptará las solicitudes que sigan llegando. Aun así, advierte de que quien a partir de hoy participe en una obra, sea pública o privada, deberá estar acreditada. La certificación no obliga a las obras que hayan sido contratadas antes del día 26. Es decir, sólo los contratos firmados a partir de hoy están sujetos al REA.

La Inspección de Trabajo puede reclamar a partir de ahora, junto con el resto de documentación, la certificación del REA. Si la empresa no está inscrita o no puede demostrarlo, será sancionada. La ley estatal considera que el "incumplimiento" del "deber de acreditar" que los trabajadores han sido formados en prevención de riesgos y no haberse inscrito en el registro son infracciones muy graves. Y éstas serán sancionadas con multas de hasta 300.000 euros (incluso 600.000 si son aprobadas en Consejo de Ministros).

La norma obliga a las empresas a que impartan la formación necesaria para prevenir riesgos laborales, pero sobre todo a que tomen las medidas de seguridad necesarias. También exige que las compañías del sector tengan un porcentaje mínimo de trabajadores con contrato indefinido. Esta proporción se irá incrementando hasta 2010. Ahora deberán tener el 10% de la plantilla fija; en octubre de 2009, el 20%, y en 2010, el 30%. Por último, la ley exige a la empresa que disponga del personal y los materiales adecuados para la actividad.

La patronal de los constructores ya denunció en mayo que era "casi inviable" que 80.000 empresas pudieran digitalizar toda su documentación e introducir la firma electrónica en el registro, que es telemático.



El Supremo reconoce como enfermedad laboral el cáncer de laringe causado por amianto



Público.es

EFE - Barcelona - 16/09/2008. El Tribunal Supremo (TS) ha reconocido por primera vez como enfermedad profesional un cáncer de laringe del que murió un estibador del puerto de Barcelona y que le fue provocado por la inhalación continua de amianto en el lugar de trabajo.

La sentencia revoca un fallo anterior del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) que había dado la razón al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y estima el recurso presentado por la viuda del trabajador portuario, a quien concede la pensión correspondiente por muerte provocada por enfermedad laboral.

La Seguridad Social rechazaba las pretensiones de la viuda, representada por los abogados del Colectivo Ronda, porque el cáncer de laringe no está expresamente reconocido como enfermedad laboral en la relación de enfermedades catalogadas como profesionales, aunque sí lo está el de pulmón provocado por inhalación de amianto.

En su sentencia, el Supremo mantiene, una vez demostrado que la

enfermedad fue provocada por la inhalación prolongada de amianto en el trabajo, que es "evidente" que el cáncer de laringe no puede quedar excluido de ese catálogo de dolencias de tipo profesional.

"(...Si una simple irritación de las vías respiratorias se puede considerar como enfermedad profesional, con mucha más razón ha de encuadrarse en dicho concepto la más grave dolencia del cáncer de laringe producido por la prolongada exposición a la irritación del polvo de amianto)", añade la sentencia.

Este fallo supone un logro para los abogados que representan a los trabajadores del puerto, ya que hace años que luchan en los tribunales para que se reconozca que la inhalación continuada de amianto provoca, además del cáncer de pulmón y la asbestosis, otros cánceres como el de laringe, estómago y próstata.

Son ya un centenar los estibadores de los puertos de Tarragona y Barcelona y familiares que han acudido a los tribunales para que se les reconozca que sufren enfermedades laborales por haber manipulado amianto de forma continuada, según ha informado el Colectivo Ronda.

Confirman la condena a una ETT por el accidente de un empleado que no estaba cualificado



Yahoo.es.- 25/08/2008.

El Tribunal Supremo (TS) ha confirmado una sentencia que condenó a una empresa de trabajo temporal (ETT) y a una fábrica textil a indemnizar con 177.802 euros a un trabajador sin experiencia ni cualificación que sufrió la amputación del brazo derecho en un accidente de trabajo cuando manipulaba una máquina.

Así lo ha acordado el Alto Tribunal en una sentencia, en la que desestima el recurso de la ETT contra la dictada por la Audiencia Provincial de Jaén en 2001.

La Audiencia Provincial concluyó que la empresa no se aseguró de "la cualificación profesional para el puesto de trabajo al que lo destinaba, sin ningún tipo de experiencia, ni de formación, ni aptitud laboral idónea, ni previa evaluación del riesgo laboral".

Además, estimó que la ETT se limitó en su propio beneficio económico a ceder a un trabajador procedente del sector de hostelería en una fábrica de producción y transformados textiles naturales y sintéticos, con manipulación de maquinaria cuyos riesgos y funcionamiento le era desconocido.

Los hechos tuvieron lugar el 31 de diciembre de 1996 cuando D.P. manipulaba una máquina y sufrió la amputación del brazo derecho a la altura del hombro.

El empleado reclamó una indemnización de 229.643 euros, pero un juzgado de Alcalá la Real (Jaén) la fijó en 177.802 euros, lo que confirmó la Audiencia Provincial.

La sentencia explica que "la omisión de los deberes de la ETT respecto del trabajador, por la omisión de los deberes de protección frente a los riesgos inherentes a la actividad laboral, constituyen específico deber de diligencia que se encuentra enmarcado en el Código Civil".

"Aparece claramente que dentro de la llamada relación triangular mantenida entre las empresas y el trabajador no se adoptaron las medidas adecuadas, infringiendo un deber preventivo propio que resultó decisivo en la producción del accidente", concluye.

El exceso de jornada es uno de los factores de baja laboral por ansiedad, estrés y depresión

A pesar de que los hombres trabajan más horas, las mujeres tienen una jornada laboral más amplia, debido a su doble jornada en casa

- Un estudio del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT denuncia que el 22% de los trabajadores realizan una jornada superior a las 40 horas. Las actividades con mayor porcentaje de trabajadores con excesiva jornada laboral son los sectores de Telecomunicaciones, Seguridad Privada, Cárnicas y Cerámica.
- Diferencia de género: el 58% de trabajadores de larga jornada son hombres mientras que las mujeres son las que más trabajan entre 35-40 horas, más la "doble jornada" en casa.
- Existe un problema con las horas extras, donde un 60% de los trabajadores totales soporta excesos de jornada. Este porcentaje aumenta hasta el 81% de los trabajadores con más de 40 horas semanales que, además, soportan horas extras.

Según la OIT, 600 millones de personas superan la jornada laboral de 48 horas semanales, lo que atenta contra la salud de las personas y produce graves trastornos en los trabajadores, como el estrés, la fatiga, los desórdenes del sueño, trastornos músculo-esqueléticos o enfermedades cardiovasculares y mentales.

Según un estudio del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, basado en más de 4.000 encuestas a trabajadores en diferentes áreas (Hostelería, Textil, Enseñanza Primaria y Secundaria, Atención Primaria y Especializada, Cerámica, Industria Cárnica, Seguridad Privada, Teleoperadoras y Telecomunicaciones) en la actualidad, existe la tendencia a un alargamiento de la jornada laboral por medio de las horas extras y el uso de formas de trabajo flexibles que enmascaran la duración de la jornada. De este modo, el 60% de los trabajadores totales soporta excesos de jornada, subiendo este porcentaje hasta el 81% de los trabajadores con más de 40 horas semanales que, además, soportan horas extras.

Así, el estudio muestra que el 22% de los trabajadores realizan una jornada superior a las 40 horas semanales. Las actividades que cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores con la realización de jornadas de más de 40 horas semanales son el sector de Telecomunicaciones, la Seguridad Privada, las Cárnicas y la Cerámica.

De este 22% de trabajadores con jornada excesiva, encontramos que el 77% presenta un alto nivel de estrés, el 30% había sido objeto de actos y conductas de hostigamiento, revelando riesgo de acoso, el 6% han sido víctimas de comportamientos violentos o conflictivos y un 1% presenta síntomas de "sentirse quemado en el trabajo".

Debido a que el trabajo es una actividad donde se han de invertir energías, tanto físicas como mentales, en los casos de jornadas excesivas las exigencias de la actividad laboral están por

encima de las capacidades del individuo y no se le garantiza la protección de su salud ni la calidad del trabajo, por lo que el trabajador sufre, como consecuencia más directa e inmediata de la carga de trabajo, la fatiga física (de tipo muscular) y la fatiga mental (el disconfort). Así, según el estudio, el individuo puede sufrir una "fatiga normal", donde nota que su capacidad de trabajo ha empeorado, razona más lentamente y la atención disminuye, o también puede sufrir "fatiga crónica", que viene derivada por una sobrecarga de trabajo de la que no nos podemos recuperar.

Los síntomas que más frecuentemente se reconocen por los encuestados son: **Sensación de cansancio y fatiga: 47%; Molestias en el cuello: 40%; Falta de conciliación del sueño: 35%; Sensación de tensión e irritabilidad: 35%; Dolor de cabeza: 32%; Dificultad de concentración: 29%**

Además, aquellos trabajadores que realizan jornadas de más de 40 horas semanales y tienen riesgo de estrés han visto como su salud en los últimos 12 meses ha disminuido. El 6% de los trabajadores encuestados que trabajan más de 40 horas estuvieron de baja en los últimos 12 meses siendo las causas principales: la ansiedad (42% de los trabajadores con baja), estrés (34%) y depresión (34%).

Si atendemos al género, los hombres son los que con mayor frecuencia realizan largas jornadas laborales (58% frente al 28% de mujeres), mientras que las mujeres suponen el mayor porcentaje de personas que trabajan entre 35-40 horas semanales (46% frente al 42% de hombres). Todo esto sin contar la "doble jornada" de las mujeres en casa, lo que provoca que sean las mujeres con más de 40 horas semanales las que tengan más estrés que los hombres.

Por consiguiente, las propuestas de instaurar jornadas de trabajo mayores a ocho horas diarias, incluso de doce horas o más, bajo el argumento de que se alcanzarán mayores ingresos económicos, o un mayor nivel de competencia para el trabajador están, indudablemente, acompañadas de riesgos y "amenazas" que desencadenan en daños y propician la aparición de diversos trastornos sobre la salud, ya sea física, mental o social del trabajador.

Es necesario establecer unos límites saludables en el número de horas diarias de trabajo que permitan la recuperación y el descanso efectivo del trabajador garantizando unas condiciones adecuadas de seguridad y salud y evitando trastornos y patologías relacionadas con un exceso de jornada laboral.

Por ello, resulta imprescindible atajar e impedir la costumbre, cada vez más extendida, de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria y resultado de una equivocada organización del trabajo. No se trata de trabajar más, sino de hacerlo mejor.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

BOE 200 de 19/8/2008.- Resolución de 31 de julio de 2008, del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas económicas para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, correspondientes al año 2007. [Ver](#)

BOE 201 de 20/8/2008.- Resolución de 31 de julio de 2008, 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 2008, en desarrollo de lo dispuesto en 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. [Ver](#)

BOE 202 de 21/8/2008.- Resolución de 4 de agosto de 2008, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,061 a que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, para la gestión de la prestación económica

ca por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas. [Ver](#)

BOE 203 de 22/8/2008.- Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo. [Ver](#)

BOE 219 de 10/9/2008.- Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social. [Ver](#)

BOE 219 de 10/9/2008.- Resolución de 27 de agosto de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la 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 acciden-

te de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. [Ver](#)

BOE 229 de 22/9/2008.- Real Decreto 1470/2008, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado. [Ver](#)

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

BOE 203 de 22/8/2008.- Real Decreto 1247/2008, de 18 de julio, por el que se aprueba la instrucción de hormigón estructural (EHE-08). [Ver](#)

BOE 217 de 8/9/2008.- Orden PRE/2543/2008, de 4 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas difetialona y dióxido de carbono en los anexos I y IA, respectivamente, del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas. [Ver](#)

BOE 220 de 11/9/2008.- CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 956/2008, de 6 de junio, por el que se aprueba la instrucción para la recepción de cementos (RC-08). [Ver](#)

Para asesoramiento técnico en salud laboral, consultar en www.ugt.es/slaboral/otprl.htm, donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Preguntas y Respuestas

Pregunta: ¿Los gastos de desplazamiento que acarrea la citación a un reconocimiento médico a cuenta de quién son?

Respuesta: El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone de manifiesto que la vigilancia de la salud es una obligación del empresario y un derecho del trabajador, llegando a ser obligatoria para el trabajador en los casos que se marcan legalmente.

Por otra parte la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 196, apartado 2 indica claramente que los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quién abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

En la publicidad de alguna Mutua aparece como reclamo para las empresas el abono de estos desplazamientos "Del mismo modo, Mutua Egara se hace cargo de los gastos de desplazamiento ocasionados por dicha asistencia". A su vez Fremap ofrece como prestación económica en caso de accidente laboral o enfermedad profesional: "Otras: Gastos de viaje a nuestros Centros Asistenciales, así como gastos de acompañante debidamente autorizados".

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

Dirección postal:

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

EDITORIAL

Que a mediados de septiembre el Ministerio de Trabajo e Inmigración sólo hubiera facilitado los datos de accidentes de trabajo hasta el mes de mayo y que los datos de junio aparecieran el 19 de septiembre y los de julio el 16 de octubre, es más que un retraso injustificado en la difusión de la información, es un problema endémico y grave en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Que en Agosto de 2008, los datos de la declaración de Enfermedad Profesional en España estén por debajo de los que se tenían en el año 2006, cuando por parte de todos se reconocía que existía un grave problema de infradeclaración que hacía más que necesaria la reforma de la notificación y registro de las Enfermedades Profesionales en nuestro país, pone de manifiesto la inseguridad en la que se encuentran la mayoría de nuestros compañeros.

Que desde las grandes empresas se inventen figuras alternativas a la situación de IT por contingencias profesionales, figuras tan imaginativas como fraudulentas, situaciones de Limitación en la Capacidad para Trabajar, Restricción al Trabajo, etc, solo viene a poner de manifiesto una realidad, trabajadores accidentados, con secuelas, en periodo de rehabilitación o convalecencia están siendo obligados a acudir a sus centros de trabajo para realizar "tareas menores" o simplemente "estar allí" y de esa manera no notificar accidentes de trabajo con baja, no es más que un gran fraude al sistema y una merma de los derechos de los trabajadores accidentados.

Que la Inspección de Trabajo tenga conocimiento de estas situaciones, cuando menos alegales y las justifique o haga dejación de su obligación alegando falta de competencia no hace sino agravar la indefensión de los trabajadores españoles ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Finalmente, que las trabajadoras embarazadas estén viendo restringidos sus derechos a entrar en situación de IT por contingencias profesionales por riesgo laboral durante el embarazo con estrictos plazos que se aplican de manera generalizada e injustificada con el único fin de ahorrar costes está poniendo en riesgo el futuro de toda una generación de españoles.

De todas estas situaciones, la Unión General de Trabajadores tiene la obligación de señalar un responsable común, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y su descarada opción por el abaratamiento de los costes por accidente de trabajo y enfermedad profesional; y uno subsidiario, el Ministerio de Trabajo que es quien tiene la competencia para sancionar estas conductas y velar por el derecho de todos los trabajadores de nuestro país a trabajar en condiciones de seguridad y salud.



Octubre 2008
número
64

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	5		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Oficina Confederal de atención a usuarios de mutuas y protocolos de actuación

El pasado 9 de octubre se celebró en la sede del INSHT la jornada titulada “Presente y futuro de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social” en la que entre otros interesantes temas se realizó la Presentación de la Oficina Confederal de atención a usuarios de Mutuas y Protocolos de actuación.

Desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente se ha creado esta oficina con el fin de coordinar internamente las consultas e incidencias que se suscitan dentro de nuestra organización con relación al trato que dan las MATEPSS a los trabajadores y la gestión que de las contingencias tanto profesionales, como comunes vienen haciendo, y por otro lado para coordinarse con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y así lograr una gestión eficiente y efectiva de este tipo de incidencias.

La Confederación se hace eco de la insatisfacción que la gestión de sus contingencias por partes de las Mutuas causa en los trabajadores manifestada a través de nuestros afiliados y delegados en las distintas Federaciones y Territorios, reconociendo éste como uno de los graves problemas que tenemos en estos momentos en nuestro país.

En la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace mención en su Objetivo 7, apartado 5, se compromete por parte de la Administración de la Seguridad Social a impulsar las medidas necesarias para asegurar, de conformidad con el objetivo que debe presidir su colaboración con la Seguridad Social, la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo con las máximas garantías.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social en cumplimiento del mandato anterior, ha creado una Oficina Virtual de Reclamaciones sobre MATEPSS con el objetivo de mejorar la calidad del servicio que se presta a la población protegida, recogiendo sus reclamaciones para, en su caso, adoptar medidas que conduzcan a tal fin. Lo que pone de manifiesto que no es una percepción subjetiva de la UGT sino un sentir generalizado la existencia de malas prácticas por parte de las Mutuas en su gestión tanto del accidente de trabajo, como de la enfermedad profesional, y en el peor de los escenarios para los trabajadores, en la gestión de las contingencias comunes.



Actualmente en el caso de que un trabajador tenga una incidencia con su Mutua, tiene dos vías de actuación:

- Dentro de la mutua bien a través de la empresa, o bien a través de sus representantes sindicales en la empresa (Delegados, Comités...) En este caso, en la mayoría de las ocasiones la respuesta era puntual, si existía, y casi nunca satisfactoria.
- Solicitar por escrito a la Dirección Provincial del INSS la iniciación de un procedimiento de determinación de la contingencia y esperar que el Equipo de Valoración de Incapacidades emita un dictamen propuesta sobre el carácter común o profesional de la contingencia.

Desgraciadamente, no tenemos un interlocutor único en cada una de las mutuas que se encargue de canalizar todo este tipo de situaciones, y la gestión se hace territorialmente. Esto supone un claro perjuicio para los trabajadores que se ven afectados que ven como tienen que asistir de nuevo a su centro de trabajo sin haber sido asistidos en el deterioro de su salud o esperar largos periodos a que se solucione su determinación de la contingencia, cuando no acabar en los Juzgados de lo Social.

La mayoría de las quejas de nuestros compañeros se resumen en:

- Incorrecta determinación de contingencias.
- Alta médica sin haberse llegado a la completa recuperación.
- Baja o nula calidad en la atención en los centros asistenciales. En ocasiones en la misma recepción se les niega el acceso a los facultativos porque no se considera que haya habido accidente de trabajo.

- Denegación de prestaciones sobre todo por riesgo en el embarazo o lactancia.
- Falta de declaración de Enfermedades Profesionales.
- Ausencia de seguimiento.
- No comunicación con los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal en los plazos y formas establecidos.
- Criminalización del trabajador en situación de IT con reiteradas llamadas, visitas o reconocimientos para comprobar su estado.

Solución:

La Confederación pone al servicio de toda nuestra organización esta Oficina de Atención a Usuarios de Mutuas con el objetivo de:

- Tener un conocimiento de la situación real de la relación existente entre los trabajadores y sus Mutuas.
- Tener un conocimiento y control del tipo de incidencias que puedan acontecer, así como del tipo de gestión y resolución que se plantea.
- Una interlocución única con las Mutuas así como con la Administración con el fin de poder revisar procesos y procedimientos que puedan estar siendo irregulares.
- Respuestas rápidas, eficientes y eficaces.
- Dar solución a todo lo que se plantee a esta oficina dentro de los tiempos y plazos acordados.
- Conseguir un mayor control sobre la gestión de las Mutuas.

Medios:

Se destina un número de teléfono en el Gabinete de Salud Laboral Confederado a este efecto que es el 91 589 76 45. También se atenderá físicamente los martes y jueves por la mañana de 9 a 15 horas, en el edificio de la Comisión Ejecutiva Confederada sito en la c/ Hortaleza, 88 de Madrid. FAX 91 589 09 53.

También se ha habilitado una dirección de correo electrónico mjmartin@cec.ugt.org cuenta de la coordinadora de la citada Oficina, M^a Jesús Martín.

Compromisos:

Desarrollar un procedimiento o protocolo de funcionamiento de la Oficina que determine los pasos a dar por los trabajadores que tengan una incidencia que denunciar, qué camino seguir si hay o no representantes de los trabajadores en la empresa, cómo comunicar la UCA, a través de las Oficinas Técnicas de Prevención o Federación, directamente, la incidencia a la Oficina Confederada de Atención al Usuario de Mutuas (OCAUM).

Establecer un interlocutor único en cada una de las Mutuas para que sean los que recepcionen los dosieres que para cada caso elabore la OCAUM y den una respuesta al respecto.

Elaboración de informes semestrales para la Seguridad Social con el estado de los procesos e incidencias en estudio. Además se elaborará otro informe anual con la cantidad de incidencias gestionadas en la oficina, con porcentajes de soluciones satisfactorias y no satisfactorias, el tipo de incidencia más recurrente, etc. Y un histórico de cada Mutua. En el mismo se harán propuestas para modificar lo que se considere oportuno en la gestión que llevan a cabo las mutuas.

La OCAUM informará a las Federaciones/ Uniones-OOTT de las soluciones o respuestas de las incidencias para que se le comunique al trabajador afectado.

Todo este flujo de información en ambos sentidos nos permitirá a la organización determinar qué Mutuas están cumpliendo con su obligación de Colaboradoras de la Seguridad Social y cuáles están cediendo a intereses de gestión en su tratamiento de las contingencias.

Con esa información se podrán dar indicaciones a los Comités de Empresa para la elaboración del preceptivo informe no vinculante que deben emitir cuando su empresario quiere contratar con una Mutua o cambiar de ella.

2º Plan de acción para el impulso y ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007/2012

En este mes de octubre de 2008 se ha acordado el 2º plan de acción para el desarrollo de la estrategia, que fruto del trabajo de todos, Gobierno, Administración y agentes sociales viene a continuar el camino iniciado por su antecesor el 1er. Plan de acción cuya vigencia había llegado a su fin.

El período que abarca este nuevo plan es el comprendido entre octubre de este año y junio del 2010, serán casi dos años para desarrollar temas de vital importancia de cara a mejorar las condiciones de seguridad y salud en la que desempeñan sus funciones los trabajadores españoles.

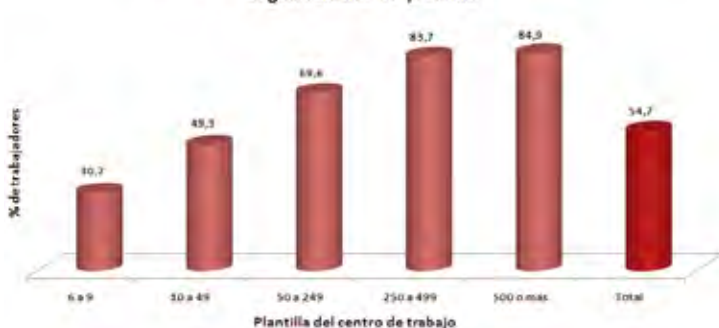
En primer lugar queremos destacar dentro del Objetivo 1.- **Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las PYME**; el apartado 1.1 Desarrollo de la asistencia para empresas de hasta 10 trabajadores para la organización de las actividades preventivas.

Es una denuncia reiterada en el tiempo por nuestra organización el escaso nivel de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las pequeñas y muy pequeñas empresas españolas. No sólo lo dice la UGT, sino que a la vista de los datos arrojados por la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo que elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es opinión generalizada que existe un grave problema en este tipo de empresas que deriva en la falta de cumplimiento material e incluso formal de la norma preventiva.

A esto hay que añadir que en este tipo de empresa no existe representación de los trabajadores, bien porque legalmente no se permite, en las que cuentan con menos de 6 trabajadores en plantilla, bien porque siendo tan pequeñas existe un ambiente casi familiar que no favorece la convocatoria de elecciones sindicales para elegir delegados.

Según la citada Encuesta, ante la pregunta de si hay delegado de prevención en su empresa, sólo contestan afirmativamente el 55% de los entrevistados, pero esta cifra se reduce al 30% en empresas de 6 a 9 trabajadores como se aprecia en el siguiente gráfico:

Porcentaje de trabajadores que disponen de delegado de prevención en el centro de trabajo según tamaño de plantilla



Para solventar ambos problemas, falta de cumplimiento y falta de representación sindical, tenemos el Objetivo 3.- **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**; y dentro de este, los apartados 3.1 y 3.2 Aprobación del esquema financiero previsto a través de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales para los programas sectoriales y territoriales destinados a favorecer la promoción de la seguridad y la salud en las empresas entre 6 y 50 trabajadores. Elaboración del programa de actuaciones dirigidas a las microempresas para su aprobación y seguimiento por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se persigue que a través de las visitas informativas de los llamados "delegados sectoriales", agentes especialmente formados provenientes de las organizaciones sindicales y empresariales, se mejore la implantación de la prevención de riesgos laborales en el tejido productivo español. No podemos obviar que el 80% de las empresas de nuestro país, son PYME.

Tengamos en cuenta, que la implantación de recursos preventivos en estas microempresas es muy baja, como pone de manifiesto el siguiente cuadro:

	Recursos preventivos más frecuentes	% de trabajadores
Microempresa (1 a 9 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	18,9
	Propia empresario	8,4
	Ningún recurso	25,0
	No sabe	27,6

A la vista de los datos anteriores, nos encontramos con una absoluta desprotección ante los riesgos laborales de los compañeros que trabajan en estas empresas que suponen más de cuatro de los dieciocho millones de ocupados que hay en España (un 23% de ellos y un 27% de los asalariados).

Finalmente, dentro de este objetivo 3, queremos destacar el correspondiente al apartado 3.7 Apertura de un debate global sobre el análisis de los problemas derivados de la concurrencia de órdenes jurisdiccionales en la delimitación de las responsabilidades existentes en la prevención de riesgos laborales. Así, se decidirá el procedimiento (grupo de trabajo, comisión de expertos...), la composición, ubicación, etc.

Nuestra organización consiguió extraer el compromiso electoral del PSOE de desarrollar una Ley Integral de Siniestralidad, para lo que la UGT proponía la reorganización de la intervención de los diferentes órdenes jurisdiccionales ante el accidente de trabajo, procediendo a agrupar todos los aspectos

del mismo, salvo los punitivos, que continuarían en el orden jurisdiccional penal o administrativo, según corresponda, en el orden jurisdiccional social.

Con ello conseguiríamos un tratamiento uniforme del accidente de trabajo, tanto en lo que se refiere a cuantía de las indemnizaciones, como a la investigación y responsabilidad de los mismos.

Por otro lado, dándole al orden penal su papel punitivo, conseguiríamos sentencias ajustadas a derecho que acarrearán penas de cárcel si fuera preciso para aquellos empresarios que ponen deliberadamente en riesgo la vida y la integridad física de sus trabajadores y que llevarán hasta sus últimas consecuencias la ejecución de las penas accesorias de inhabilitación para la profesión habitual de los mismos.

Continuando con este repaso, no exhaustivo del 2º Plan de acción, destacar dentro del Objetivo 5.- **Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo**; el apartado 5.1 en lo tocante a Elaboración de guías de los síntomas y patologías relacionadas con los agentes causantes de las enfermedades profesionales.

Desde la aprobación en el año 2006 del nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales, se ha detectado un descenso en la declaración de las mismas, que primero fue achacado al nuevo sistema, pero que para el 2008 no tiene justificación alguna, salvo una mala praxis en la declaración por parte de las entidades colaboradoras, obligadas a ello por el RD 1299/2006, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Si observamos los datos facilitados por el MTIN para los primeros 9 meses del año 2008, comprobamos fácilmente que el nivel de declaración está por debajo del que se produjo en el año 2006, en el que se hablaba de una manifiesta infradeclaración que justificaba la aprobación de un nuevo sistema de notificación y registro de las Enfermedades Profesionales:

	Año			Dif. 08/07	Dif. 07/06	Dif. 08/06
	2008	2007	2006			
CON BAJA	9.245	8.454	14.867	791	-6.413	-5.622
SIN BAJA	5.162	3.942	2.646	1.220	1.296	2.516
TOTAL	14.407	12.396	17.513	2.011	-5.117	-3.106

Desde la UGT, confiamos que iniciativas como la anteriormente citada de elaborar guías de síntomas y patologías, contribuyan a unificar criterios médicos en la detección y notificación de las enfermedades profesionales y que estos se antepongan a cualquier otro tipo de interés espúreo.

Por último, pero no por ello menos importante, destacar el Objetivo 6.- **Potenciar la formación en materia de preven-**

ción de riesgos laborales, cuyas líneas de actuación son la Elaboración del Plan Nacional de Formación y la implantación del mismo que se realizará durante el año que viene.

Nuestro sindicato cree que la formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental para conseguir reducir los altos índices de siniestralidad que soporta nuestro país.

Los principales exponentes de la siniestralidad no son otros que los colectivos de trabajadores cuya situación laboral resulta más precaria, entendiéndose esta no sólo la constituida por un contrato de trabajo temporal, sino, en un sentido más amplio englobando la subcontratación, los falsos autónomos, las empresas de trabajo temporal y cualquier circunstancia de la contratación que haga del empleo algo inestable.

La temporalidad acarrea una serie de connotaciones que influyen en la mayor exposición de los trabajadores a sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales: la rotación en el empleo, la falta de información y formación, la menor participación sindical, el tipo de empresa en el que trabajan, el puesto que ocupan o el factor psicosocial.

La rotación en el empleo produce pérdida de estabilidad y de derechos que van desde la propia antigüedad a la falta de conocimiento y desarrollo dentro de un determinado puesto de trabajo. Aunque la antigüedad no elimina totalmente el riesgo de padecer un siniestro si es un factor determinante para que se aplique mejor la prevención. Además es corriente que al trabajador temporal no se le forme ni informe sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo, tal y como se aprecia en la V Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, realizada por el MTAS, donde el 64% de las empresas encuestada reconoce no haber dado formación y el 35% en las que si se ha impartido formación, apenas se han dado cursos específicos y acordes con los riesgos del puesto de trabajo.

Si nos centramos en lo especificado por la VI Encuesta la situación sigue siendo grave ya que según el tipo de contrato del trabajador asalariado, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores con contrato indefinido que 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%).

Otro tanto sucede con los reconocimientos médicos donde el 70,6% de los trabajadores con contrato fijo afirman que se les ha ofrecido la posibilidad de pasarlos, mientras que esta cifra se reduce al 44,8% en el caso de los trabajadores con contrato temporal.

Con todo lo anteriormente explicitado queda claro por qué es una prioridad de la Unión General de Trabajadores que se potencie la formación de los trabajadores, sobre todo en situaciones de contratación temporal y que éstos, los que están más expuestos a los riesgos sean debidamente informados por los legalmente obligados, los empresarios.



El estrés provoca más de la mitad de las faltas al trabajo

Madrid.- En este sentido, los últimos datos de que dispone esta agencia destacan que en España uno de cada cuatro trabajadores, el 27,9%, consideran que el trabajo afecta a su salud, destacando como una de las causas el estrés.

Es más, el estrés, la depresión y la ansiedad son causa frecuente de bajas de más de 14 días de duración en sectores como la sanidad y el trabajo social, la educación y la Administración Pública.

Asimismo, otros sectores de actividad como la construcción o la agricultura también presentan una "incidencia significativa" de casos de depresión a pesar de que "no están tan sometidos a presiones laborales".

El motivo del incremento de estas patologías, según la EU-OSHA, son las nuevas formas de contratación, la inseguridad laboral, la intensificación del trabajo, con "plazos cada vez más cortos y un ritmo más acelerado", o a la dificultad de conciliar vida laboral y personal por un volumen de trabajo excesivo y unos horarios inflexibles.

Los episodios de estrés pueden alterar la manera de sentir, pensar y comportarse de una persona, señaló esta entidad, y sus síntomas incluyen reacciones emocionales, como irritabi-

lidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, agotamiento, problemas en las relaciones familiares, etc.

Igualmente, puede detectarse una dificultad para concentrarse; reacciones en la conducta como consumo de drogas, alcohol y tabaco; conductas destructivas; e incluso, reacciones fisiológicas, tales como problemas de espalda, debilitamiento del sistema inmunológico, úlceras pépticas, cardiopatías o hipertensión.

Cuando el estrés en el ámbito laboral tiene una duración corta, por ejemplo cuando se realiza un trabajo concreto con unos plazos limitados, no suele suponer un problema, e incluso "puede ayudar a las personas a desarrollar al máximo su potencial". Sin embargo, el estrés se convierte en "un riesgo para la seguridad y la salud cuando se prolonga en el tiempo".



El coste de la enfermedad y siniestralidad laboral representa el 1% del PIB



Bilbao.- Estas cifras son datos ofrecidos hoy por el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, durante su intervención en Bilbao en unas jornadas organizadas por UGT de Euskadi sobre la "problemática de las altas y bajas en situaciones de incapacidad temporal".

Acompañado por el secretario general del sindicato vasco, Dámaso Casado, Granado ha señalado en declaraciones a los periodistas que más importante que el coste económico es el coste que tienen para la salud de los trabajadores la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional, y ha abogado por continuar trabajando para mejorar la prevención.

Según ha indicado, a pesar de que en España "tenemos una buena ley" y "una magnífica estrategia" de prevención de riesgos laborales y de que la siniestralidad laboral mortal disminuye año tras año, "hay que seguir dando pasos en el ámbito de detectar mejor las enfermedades profesionales".

"Con mucha frecuencia -ha lamentado- sólo nos enteramos de que existe una enfermedad profesional cuando el trabajador está ya perjudicado en su salud"

El secretario de Estado ha explicado una serie de medidas previstas para conseguir "trabajadores mejor defendidos" y "protegidos", entre ellas la financiación proyectada en el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2009 de un programa de agentes territoriales y sectoriales de prevención pactado entre sindicatos, empresarios y Administración.

Este programa va a permitir que en España "más de 1.500 trabajadores se dediquen en exclusiva" a la prevención del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, según ha explicado.

En los próximos días, en una actuación concertada entre la Administración y las mutuas, también se va a abrir una oficina estatal de reclamaciones para los trabajadores que tienen suscrita la contingencia de accidente laboral y enfermedad profesional con una mutua.

Granado ha anunciado, asimismo, la puesta en marcha de un programa de prevención de enfermedades profesionales que se va a desarrollar en el ámbito de la Unión Europea, pero que en España "vamos a darle especial intensidad y carácter piloto", ha dicho.

Según ha precisado, este programa tendrá como base "un documento que va a ser aprobado por el Comité Consultivo de Salud Laboral Europeo en noviembre" y a partir de ahí, se aplicará en España "inmediatamente".

Granado ha asegurado que la Administración de la Seguridad Social va a poder llevar a cabo tales medidas "en un entorno de crisis económica, con la seguridad de que su dinero está bien gestionado y que el dinero se invierte a la atención de los trabajadores" afectados.



Ministerio del Interior

BOE nº 239 de 3/10/2008

Real Decreto 1468/2008, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. ver texto

Ministerio de la Presidencia

BOE nº 240 de 4/10/2008

REAL DECRETO 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario. ver texto

BOE nº 246 de 11/10/2008

Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. ver texto

BOE nº 251 de 17/10/2008

Orden PRE/2957/2008, de 10 de octubre, por la que se incluyen en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas fludioxonil, clomazona, prosulfocarb, amidosulfuron, nicosulfuron, cloridazona, bentiavalicarb, boscalida, carvone, fluoxastrobina, Paecilomyces lilacinus, protioconazol y se amplía el uso de la sustancia activa metconazol. ver texto

**Ministerio de Industria,
Turismo y Comercio**

BOE 259 de 27/10/2008

Resolución de 7 de octubre de 2008, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica n.º 2002-1-08 «Formación preventiva para el desempeño de los puestos de operador de arranque/carga y operador de perforación/voladura; picador, barrenista y ayudante minero, en actividades extractivas de interior» de la Instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. Ver texto

Pregunta: Hola, soy una trabajadora de una empresa de 2000 trabajadores en Guipúzcoa Mi trabajo consiste en soldar aluminio, cortar con esmeriles, golpear con porra, levantar bastante peso, y pasar bastante tiempo de rodillas por no decir toda la jornada.

Hace unos cinco días anuncié al médico de empresa que estaba embarazada y su respuesta fue que tenía que seguir trabajando en mi puesto de trabajo ya que no supone ningún riesgo para mi ni mi futuro bebé. Yo me puse en marcha y hable con sindicatos de empresa y no me supieron decir nada en claro.

Yo sé que los humos de soldadura son tóxicos y después de insistir me dijeron que me van a cambiar de puesto de trabajo pero que después de un tiempo, mi pregunta es la siguiente ¿cuánto tiempo tengo que estar trabajando en un puesto de trabajo que sé que es tóxico y tendrá consecuencias? ¿por ley hay algún tiempo? Gracias, un saludo.

Respuesta: Según el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales relativo a la protección de la maternidad, si tu puesto de trabajo entraña un riesgo para tu salud o la de tu futuro hijo, el empresario está obligado a tomar medidas, que según la gravedad de la situación pueden ir desde adaptar el puesto de trabajo a tu nueva condición de embarazada, hasta el cambio de puesto a otro sin riesgo.

Cuando no se pueden cambiar las condiciones de trabajo y hay que cambiar a la trabajadora del puesto de trabajo, esta necesidad tiene que venir especificada por la Mutua o por el Médico del INSS que te atienda, tu médico de cabecera o de familia o de atención primaria. En fin que si tu llevas un informe médico que dice que tu puesto de trabajo afecta a tu embarazo, el empresario tiene que facilitarte una lista de puestos de trabajo exentos de riesgo que ha de haber consultado con los representantes de los trabajadores. Aquí es donde los compañeros del Comité de Empresa tienen que hacer fuerza para conseguir que se realicen todos los trámites a la mayor brevedad y sin perjuicio para las trabajadoras embarazadas.

Como verás la norma no da un plazo para ello pero si puedes recordarle a tu empresario que se considera INFRACCION MUY GRAVE no observar las normas específicas de materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

En estas situaciones lo que se está recomendando a las mujeres por la UGT es pedir una IT por enfermedad común mientras la Mutua reconoce el riesgo y se produce el cambio efectivo de puesto para evitar la exposición de la madre y el feto a situaciones peligrosas.

Recuerda que tienes a tu disposición tanto las Oficinas Técnicas de Prevención de UGT (Catalina de Erauso, 7 bajo 20006 DONOSTIA, Tel. 94 344 54 03) como por supuesto los servicios jurídicos de tu Federación, gratuitos para afiliados.

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

Dirección postal

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Contacta con la Oficina Técnica de tu Comunidad Autónoma en:

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

EDITORIAL

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, plantea como uno de los objetivos prioritarios, en la línea con la Estrategia Europea, llevar la prevención de riesgos Laborales a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que es donde hay más ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales para proteger la seguridad y salud de los trabajadores donde no existen órganos especializados en materia de prevención y tampoco delegados de prevención.

Para ello, se plantean medidas para actuar específicamente en este tipo de empresas que representan más del 80% del tejido productivo de nuestro país y, a la vez, concentran el mayor número de accidentes de trabajo, resultado de la mencionada ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales.

La Estrategia Española plantea medidas concretas para actuar en este tipo de empresas a través del Objetivo 3: favorecer 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. Reconoce este Objetivo, la importancia del papel de los agentes sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo tanto desde el Diálogo Social como en la Negociación Colectiva.

También, se reconoce la importancia de la participación de empresarios y de los trabajadores y sus representantes y la necesidad de buscar líneas de actuación para favorecer la implicación de los mismos.

Para ello, en 2009, se pondrán en marcha las medidas reflejadas en el Objetivo 3. En concreto, los Programas y los Agentes de la Prevención en las empresas entre 6 y 49 trabajadores donde no exista representación de los trabajadores. Estamos hablando de cerca de 400.000 empresas que, a través de acuerdos sectoriales (Negociación Colectiva) o, a través de acuerdos entre agentes sociales y comunidades autónomas, podremos actuar en este tipo de empresas.

Las líneas de actuación que se plantean son, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas de los empresarios y, por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada como plantea la Estrategia para el desarrollo de estas actuaciones.

Para la UGT, este es uno de los objetivos estratégicos prioritarios para lograr los objetivos generales de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos a los valores medios de la Unión Europea; por otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Noviembre 2008
número
65

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	5		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN, ¿ÉXITO O FRACASO?

Se han cumplido dos años de la entrada en vigor de la ley de subcontratación en el sector de la construcción, y es hora de ver si se han seguido las líneas de actuación del objetivo que se quería conseguir: mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.

Según los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se ha reducido el número de accidentes de 192.186 en el año 2006, a 154.089 en el mismo periodo de 2008. Aunque esta cifra podría achacarse al parón en el sector, si tomamos como referencia los datos del periodo enero a septiembre del 2007, en el que aún no se había manifestado la crisis del ladrillo, 191.234, las cifras recogen un ligero descenso en el computo global, pero es de destacar el acusado descenso de los accidentes mortales, que han pasado de 228 en el año 2006, a 216 en el 2007 y 186 en el 2008, lo que parece indicar que se está en el camino del objetivo a perseguir con dicha ley, pero todavía queda mucho por hacer.

Lo que se pretende con este artículo es poner de manifiesto lo que se intenta conseguir con la ley de Subcontratación, y con que instrumentos se cuenta para ello.

El sector de la construcción es uno de los sectores más castigados por los accidentes de trabajo, no sólo por el alto índice de siniestralidad, sino por la gravedad de los mismos. Esto es

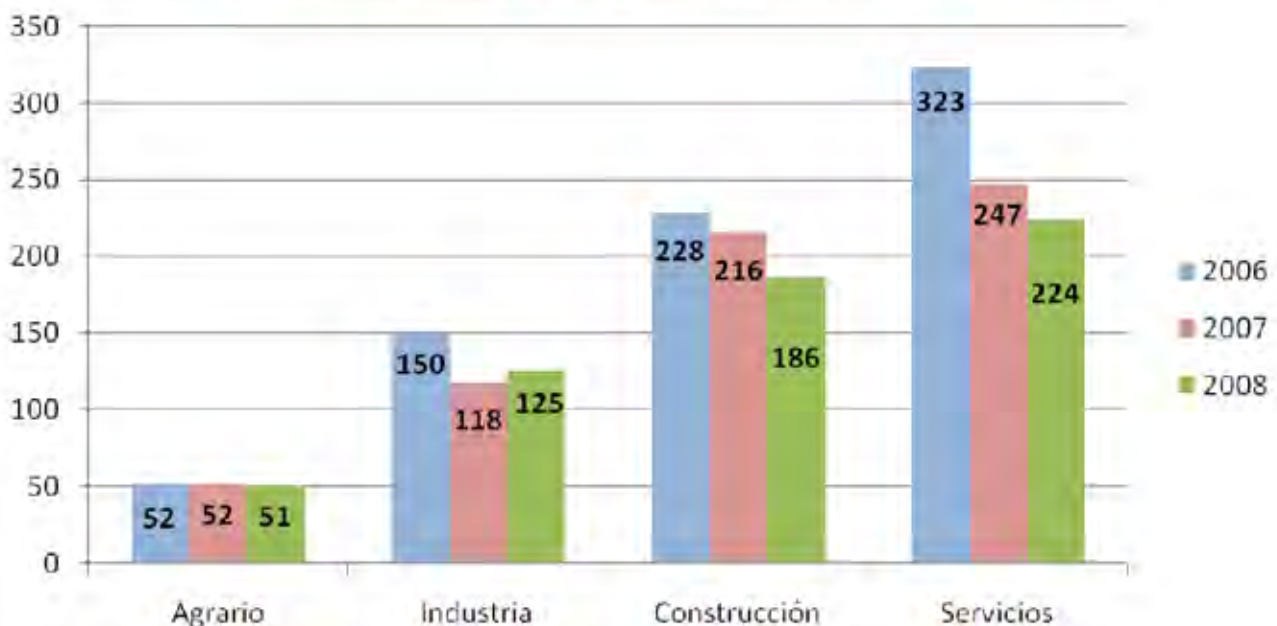
consecuencia de la complejidad de la actividad laboral del sector, sin poderse determinar un único factor de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

La forma más común de organización productiva y que tiene importante tradición en el sector, es la denominada «subcontratación». Lo que en un principio se veía, en muchos casos, como un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una más frecuente utilización de los medios técnicos que se emplean, lo que influye positivamente en la inversión en nueva tecnología, se ha ido convirtiendo en uno de los factores de riesgo más importante.

Además, esta forma de organización facilitaba la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción, lo que contribuía a la creación de empleo y a una mayor eficiencia empresarial.

Con el tiempo se ha ido observando que esto no es así, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Accidentes mortales por sectores 2006-2008



Además la participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

Es por esta razón que la presente Ley aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello se persigue una triple acción:

1.- Exigir el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

2.- Reclamar una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzar estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa.

3.- Introducir los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

Según la ley de subcontratación será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

Excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento.

En la ley se establecen una serie de sujetos que participan en la subcontratación, que servirán para entender mejor el objetivo a perseguir y de las que habría que destacar las siguientes:

Promotor: persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.

Dirección facultativa: el técnico o técnicos encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.

Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, encargado de las tareas establecidas en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción.

Contratista o empresario principal: la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (su compromiso lo tiene con el contratista), segundo subcontratista (su compromiso lo tiene con el primer subcontratista), y así sucesivamente.

Trabajador autónomo: la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley.

Subcontratación: práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado.

Nivel de subcontratación: cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor.

La ley de Subcontratación, además de exigir una serie de requisitos propios de la propia actividad, como por ejemplo, poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada, establece unos requisitos más concretos en materia de prevención de riesgos laborales como son:

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una orga-



nización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas. Dicho registro dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

Otra novedad que establece la ley, es que las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 por ciento durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 por ciento durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30 por ciento a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive. Esto permite conseguir una mayor estabilidad y seguridad en el empleo, lo que repercute en una notable protección y salud en el trabajo.

Por otro lado se establece una **limitación en los niveles de contratación**, y es el siguiente:

- a) El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.
- b) El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.
- c) El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la letra f) del presente apartado.
- d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.
- e) El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.
- f) Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

Sin embargo en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en

la obra, se hace necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, **excepcionalmente se podrá extender la subcontratación establecida en el apartado anterior en un nivel adicional**, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación.

Además el contratista debe poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación, de la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior.

Asimismo, debe poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

Con respecto al Libro de Subcontratación decir que cada contratista debe disponer de uno, y debe permanecer en todo momento en la obra, reflejando una serie de datos importantes para llevar un control y seguimiento de todas y cada una de las subcontrataciones que se realizan en una obra, es decir, nivel de subcontratación, objeto de la contratación, etc.

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.

En la ley se establece que las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

La regulación para acreditar la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, que será único y con validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, la propia establece una serie de modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000. Ello permite establecer una serie de sanciones por incumplimiento de algunos aspectos de la ley, otorgando un control y seguimiento por parte de la Autoridad Laboral.



Hacia una ley integral de siniestralidad laboral

El pasado 19 de noviembre, celebramos en Madrid, unas importantes jornadas con el fin de divulgar la necesidad que para la Unión General de Trabajadores existe de elaborar una Ley Integral de Siniestralidad que cumpla con un doble objetivo:

- Reunificar en un solo orden todos los procesos judiciales que se derivan del accidente de trabajo, indemnizaciones, prestaciones, recargos, etc. que nuestra organización considera que debe ser el Orden Social, exceptuando los aspectos penales del accidente, que deberán seguir juzgándose en el Orden Penal.

- Conseguir un resarcimiento total del daño sufrido por el trabajador, con un enfoque amplio, que no solo tenga en cuenta el momento inmediatamente posterior al accidente, sino que se amplíe la protección durante en tiempo de rehabilitación, readaptación al puesto de trabajo o, en el peor de los casos, que ampare a los causahabientes del accidentado.

La inauguración de la jornada contó con la presencia de la Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo, doña Maravillas Rojo, nuestro Secretario General, Cándido Méndez, el Secretario General de UGT-Madrid, José Ricardo Martínez y por supuesto, nuestra Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, Dolors Hernández.

Sobre el tema de la Ley Integral de Siniestralidad, debatieron en una primera Mesa Redonda, figuras tan relevantes en el mundo de la prevención de riesgos laborales y el derecho social y penal como fueron: don Juan Manuel de Oña, Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, don Felix Azón, vocal del Consejo General del Poder Judicial, don Fernando Salinas, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y ex vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, don Raimundo Aragón, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y don Jesús Membrado, portavoz socialista en la Comisión de Trabajo e Inmigración que coincidieron en la necesidad de elaborar la citada Ley Integral de Siniestralidad y aportaron algunas ideas y puntualizaciones al proyecto de la UGT, entre las que destacan:

1.- Recuperar de la Reforma del Código Penal del año 2006, lo tocante a la responsabilidad de las personas jurídicas que acarreaban penas de multa de entre 150 mil y 600 mil €.

2.- Que la pena accesoria de inhabilitación especial, sea obligatoria o principal, también en los delitos imprudentes del 317 y 318 C.P y 145 y 150 C.P., acarreando la misma la imposibilidad de contratar con la Administración, pérdida de ayudas o subvenciones...

3.- Para asegurar el cobro del trabajador accidentado o de sus causahabientes en el caso de fallecimiento de todas aquellas indemnizaciones que les correspondan con motivo del accidente de trabajo, acogerse al Principio de Solidaridad previsto en la Ley 35/1995 de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de los Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

4.- Suspensión de las órdenes de expulsión de aquellos trabajadores sin papeles, que habiendo sufrido un accidente laboral, formen parte de un

proceso Judicial contra el empresario incumplidor, de manera que éste no quede desierto por la falta de actor.

5.- Hay que incluir en el concepto de daño el llamado "daño extrapatrimonial", aquel daño, corporal o biológico que sufra el trabajador como secuela o bien los daños en su futura carrera profesional por merma de cualidades a raíz del accidente, con la idea final de una REPARACION INTEGRAL DEL DAÑO SUFRIDO.

6.- Creación de un Fondo de Garantía para el cobro de las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo, a imagen del FOGASA (Fondo de Garantía Salarial). Según los datos de la propia judicatura, solo un 3% de las demandas interpuestas terminan con una Sentencia Indemnizatoria, esto pone de manifiesto que no hay Tutela Judicial Efectiva

En la segunda Mesa Redonda participaron don Pablo Enrique, Jefe de Coordinación técnica de la Policía Municipal de Madrid y don Angel Muñoz, Fiscal de Salud Laboral de la Comunidad de Madrid, que explicaron el procedimiento que actualmente siguen sus respectivos organismos cuando se produce de facto un accidente de trabajo con resultado de muerte.

La Ley Integral de Siniestralidad fue una promesa del Partido Socialista Obrero Español, recogida en su Programa Electoral 2008, arrancada por la decisiva implicación de la UGT en el desarrollo de la misma y constituye una de las líneas de actuación prioritaria para nuestra organización durante el resto de la legislatura, valga como ejemplo de nuestro interés en la materia, la celebración de estas Jornadas.

Finalmente las Jornadas se Clausuraron con la presencia de la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid, Marisa Rufino y de la Secretaria de Salud Laboral Confederal, Dolors Hernandez que agradecieron la presencia de los casi 600 delegados de prevención llegados de todas partes de España y consideraron un éxito su celebración, no solo por la masiva asistencia de delegados y la altura de los Ponentes, sino por el rico debate de ideas y propuestas que allí se produjo en torno a un tema vital para nuestra organización, como es la Ley Integral de Siniestralidad.



El 65% de los trabajadores percibe riesgos de accidente en su trabajo



El País. 22 de octubre de 2008. La distracción, descuido o falta de atención son, según los trabajadores andaluces, la principal causa de la siniestralidad laboral. Así al menos se desprende de una ambiciosa encuesta que, por primera vez, se ha realizado sobre las condiciones de trabajo en Andalucía. El estudio, elaborado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, se basa en 8.275 entrevistas realizadas en su propio domicilio a trabajadores de 139 municipios, entre el 21 de enero y el 30 de abril pasados.

Los aspectos más destacados del estudio, que se desarrolla en 12 capítulos y 192 páginas, son:

- Organización y actividades de prevención. El 47,1% de la población ocupada en Andalucía confirma la existencia de algún delegado de prevención en su centro de trabajo. El resto se divide entre los que indican que esta figura no está presente en sus empresas (24%) y los que afirman desconocer el dato (24,1%). Almería, Granada y Málaga son las que tienen los mejores registros, frente a Huelva.

El 79,1% de los trabajadores se encuentran satisfechos con la información que tienen sobre los riesgos para su salud y seguridad que comporta su trabajo, frente a un 18,3% que no.

Respecto a la posibilidad de someterse a reconocimientos médicos: a más de la mitad de los trabajadores (54,3%) se les ofreció, frente al 40,8% que dice no haber tenido esa opción en el último año. Un 10,7% de la población ocupada declinó la oferta.

Otro dato del estudio es que el 70,6% de los trabajadores no está obligado a llevar equipos de protección individual en su puesto de trabajo, frente al 28,2% que sí lo necesita. Asimismo, uno de cada tres afirma que los accidentes ocurridos en el último año son investigados; los otros dos afirman que no lo son. En cualquier caso, el estudio destaca que un 20% de la muestra no sabe responder la pregunta, bien porque desconocía si había habido accidentes o bien por ignorar si se investigó.

► Condiciones de seguridad. El 64,8% de los encuestados percibe riesgos de accidente en el desempeño de su labor. Sólo un 33,9% de los encuestados considera que no hay ningún riesgo en su trabajo. Por sexo, los hombres se consideran expuestos a un mayor número de riesgos que las mujeres; al igual que los menores de 25 años y los extranjeros. Asimismo, los asalariados detectan más peligrosidad en su

trabajo que los autónomos. Los trabajadores de las empresas subcontratadas perciben también un riesgo mayor que los de las contratistas originales.

► Condiciones ambientales. Existe un 21,4% de la población ocupada andaluza afectada por la manipulación o inhalación de agentes químicos nocivos o tóxicos (el 9,2% se expone a ambos). Por otra parte, conoce sus efectos perjudiciales el 72,8%. Los demás, o no los conocen (15,2%) o no contestan (11,9%).

Sobre las temperaturas a las que se trabaja, durante el invierno, un 9,1% de los que lo hace en interiores se queja del frío, y en verano -aunque existen menos quejas-, el 14,6% de los que no trabaja en exteriores (principalmente si lo hacen en invernaderos), lo definen como poco confortable por el calor.

El 29,9% de los trabajadores dice que el nivel de ruido en su puesto de trabajo no es muy elevado pero sí molesto. Y el 11% está sometido a ruidos que no permiten ni siquiera seguir una conversación con otro compañero a tres metros de distancia.

► Carga mental del trabajo. El 72,8% de los entrevistados realiza tareas que requieren un nivel de atención elevado. Y el 55% dice tener que trabajar muy rápido "siempre", "casi siempre" o "a menudo" y un 41,1% afirma tener que cumplir plazos muy estrictos y muy cortos con la misma frecuencia.

Asimismo, el 26,1% de los entrevistados considera su labor exigente en el plano intelectual "siempre o casi siempre" y el 21,7% la define como emocionalmente exigente. No obstante, sólo un 8,5% piensa que habitualmente tiene trabajo en exceso y se siente agobiado por ello.

Por sectores los trabajadores de la Administración Pública y Educación son quienes consideran que su trabajo es más exigente, tanto emocional como intelectualmente, así como excesivo y agobiante. Le siguen los trabajadores sanitarios y los de servicios sociales.

► Factores psicosociales. Menos de la mitad de los trabajadores afirma tener la oportunidad de aprender y prosperar en su puesto de trabajo. El 25% de los entrevistados dice no poder elegir el método de trabajo, ni su ritmo, ni las pausas, ni el orden (22,7%).

Por otro lado, el 40,8% de los entrevistados considera que reciben un buen sueldo por su trabajo, mientras que el 22,0% no está de acuerdo. Y sólo un 32,4% de los ocupados opina que tienen buenas perspectivas de ascenso profesional frente al 30,1%. Finalmente, la media horaria de la jornada laboral semanal se sitúa en 40,8 horas.

El 74,8% de los ocupados en Andalucía indica que su horario se adapta bien o muy bien a sus compromisos sociales y familiares, frente al 24,2%.

Trabajo y las Mutuas aúnan esfuerzos para mejorar la gestión de la Seguridad Social

Se crea la Oficina Virtual de Reclamaciones sobre Mutuas y una aplicación para optimizar los recursos sanitarios

Ministerio de Trabajo e Inmigración. 22 octubre 2008.-

El secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, y el presidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat), Pedro Barato, han presentado hoy el Plan de Actividades Conjuntas de las Mutuas 2008, que persigue mejorar la gestión de estas entidades, optimizar los recursos sanitarios y garantizar la adecuada protección a los trabajadores.

El Plan se desarrolla en distintos ámbitos: el análisis y tratamiento de las reclamaciones y de la litigiosidad en relación con la actividad de las mutuas y la optimización de los recursos sanitarios.

Oficina de Reclamaciones

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional en colaboración con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social han creado una Oficina Virtual de Reclamaciones para mejorar el servicio que se presta a la población protegida, recoger sus reclamaciones y adoptar las medidas precisas para subsanar las deficiencias que se puedan detectar. De esta forma, los ciudadanos además de los canales habituales por los que hasta ahora podían presentar reclamaciones disponen de un servicio más cómodo y rápido al que tienen acceso a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es.

Las reclamaciones que lleguen a la oficina virtual serán gestionadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que solicitará información de las mutuas,

recibirá la contestación de éstas y resolverá ante los ciudadanos. Otro objetivo es establecer un sistema de recogida y análisis de los procesos de carácter judicial en los que intervienen las mutuas para mejorar la litigiosidad teniendo en cuenta criterios sociales y económicos.

La oficina virtual se complementará con un servicio de atención telefónica que informará a los trabajadores sobre las prestaciones de las mutuas. Este teléfono de línea 900 estará operativo en el plazo de un mes.

Recursos sanitarios

En relación con los recursos sanitarios se trata de optimizar la gestión de los recursos propios de las mutuas y los conciertos con servicios sanitarios públicos y privados, con el fin de mejorar la calidad del servicio y reducir costes. Para ello se ha desarrollado una aplicación informática que permite conocer a la Administración y al sector en tiempo real y en cada localidad española las características de los recursos de que disponen las mutuas en una determinada población, así como un directorio de centros públicos y privados (con sus características de calidad, coste o capacidad) con los que las mutuas pueden realizar conciertos. Esta cooperación puede contribuir a reducir las listas de espera de la sanidad pública.

La información permite cruzar la oferta de recursos en un determinado lugar y tomar las decisiones más adecuadas para prestar un mejor servicio. Las veinte mutuas existentes disponen de más de seiscientos centros propios en toda España.

Madrid - El CGPJ propone regular los supuestos de incapacidad de los jueces y magistrados

ABC.es. 13 de noviembre de 2008. Cuando un juez cae en una depresión o cuando padece alguna patología que merma sus facultades mentales y, como consecuencia de ello, desatiende su trabajo en el juzgado o en el tribunal, lo peor que le puede suceder es que se le abra un expediente disciplinario y, en su caso, sea sancionado.

La razón de que esto sea así es la inexistencia de un listado de "enfermedades profesionales" propias de jueces y magistrados que permitan la declaración de una incapacidad (transitoria o permanente), como ocurre en otras profesiones.

Este problema, que preocupa al Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) desde hace años, es una de las prioridades del órgano de gobierno de los jueces y, como tal, se ha

incluido en el Plan de Modernización de la Justicia aprobado ayer por el Pleno.

Elaborar un listado de enfermedades profesionales de jueces y magistrados es una de las actuaciones que se incluyen dentro de las medidas para la prevención de riesgos laborales. Este capítulo fue incluido en el Plan a petición de los decanos de toda España.

Además de la incapacidad por enfermedad, el CGPJ estudiará los casos de jubilación por incapacidad. Fuentes de este órgano han explicado que, en la actualidad, para incapacitar a un juez es necesario -según el Código Civil- que padezca una dolencia que le impida valerse por sí mismo, supuesto que no abarca todos los casos que se pueden plantear en la práctica.

Ministerio de la Presidencia

BOE nº 266 de 4/11/2008

Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH).

Ver texto completo

Consejo de Seguridad Nuclear

BOE nº 270 de 8/11/2008

INSTRUCCIÓN IS-19, de 22 de octubre de 2008, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los requisitos del sistema de gestión de las instalaciones nucleares.

Ver texto completo

Ministerio de Trabajo e Inmigración

BOE nº 277 de 17/11/2008

Resolución de 31 de octubre de 2008, del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de concesión de subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales, convocadas por Resolución de 8 de agosto de 2007.

Ver texto completo

Ministerio de Trabajo e Inmigración

BOE nº 290 de 2/12/2008

Resolución de 25 de noviembre de 2008, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ver texto completo

Pregunta:

Hola compañeros, mi duda es si ha cambiado el periodo mínimo de adhesión a una Mutua de Accidentes de Trabajo. El caso es que tenemos un convenio de adhesión por dos años prorrogable por un tercero, nos ha llegado la noticia que si hacemos la prorroga que tenemos reflejada en el convenio de adhesión, según la nueva legislación, tendría que ser por cuatro años. ¿Es esto cierto? ¿Qué me podéis decir al respecto? ¿Hay alguna disposición que nos obligue a adherirnos por un periodo mínimo de cuatro años?

Respuesta:

Art. 62.2 R.D. 1993/1995 Reglamento de Colaboración de las Mutuas

¿Cuál es la vigencia del documento de asociación?

Este documento no podrá tener una duración superior a un año. No obstante se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año salvo denuncia expresa en contrario formulada por la empresa asociada con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

Esta es la normativa en vigor con respecto a la labor de las Mutuas como colaboradoras de la Seguridad Social, ningún cambio se ha producido al respecto, por tanto no pueden obligaros a adheriros por ningún periodo superior al año.



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

Dirección postal

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Contacta con la Oficina Técnica de tú Comunidad Autónoma en:

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

