

La Prevención como punto de encuentro

Número 7

Abril 2015

Editorial

Contenido:

ESTRÉS LABORAL	3
NOVEDADES LEGISLATIVAS: MUTUAS	6
ACUICULTURA: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS	7
LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL EN PRL	9
RIESGOS DE LOS FOSOS DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	11
SINIESTRALIDAD LABORAL	13
ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL DEPARTAMENTO	14

Una vez más UGT Andalucía pone a vuestra disposición esta Revista especializada en Prevención de Riesgos Laborales con la finalidad de seguir difundiendo la Cultura Preventiva y de hacerlos llegar las últimas novedades en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Actualmente el mundo laboral está sufriendo uno de sus peores momentos, el desempleo ha crecido a cotas inimaginables hace unos pocos años y con la última reforma laboral la temporalidad de los contratos ha aumentado lo que ha conllevado el aumento de la precariedad y la siniestralidad. En este contexto los trabajadores se han visto afectados por grandes niveles de excitación y de angustia con la sensación de no poder hacer frente a las situaciones provocando reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos. Y esto lo define la Comisión Europea como Estrés Laboral, a ello dedicamos nuestro reportaje principal, para detectarlo, identificarlo conociendo sus causas y sus consecuencias y ponemos a vuestra disposición las medidas preventivas y correctoras para que exijáis su cumplimiento en vuestras empresas.

También os presentamos otros temas de interés como la Coordinación Empresarial en Prevención de Riesgos Laborales, lo que mejoraría sustancialmente las condiciones laborales. Igualmente nos gusta ofrecer aspectos de la Prevención en Sectores concretos y en esta ocasión nos hemos adentrado en el Sector de la Acuicultura y la Pesca.

Junto a esto tenemos nuestras Secciones habituales de Novedades Legislativas con la última información en materia de Prevención y la Sección de Ruegos y Preguntas donde destacamos aquellas consultas que nos han llegado a nuestro Departamento bien a través de la línea 900 como a través de las visitas que nuestros Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales llevan a cabo a miles de Empresas.

Hemos querido dejar para el final el tema de la Siniestralidad Laboral que tras más de diez años de descenso paulatino se ha visto incrementado de forma notable destacando un aumento del 23% en accidentes mortales durante el año 2014 en nuestra comunidad, lo que tenemos sea el principio de un cambio de tendencia en la siniestralidad laboral provocado fundamentalmente por la precariedad en el empleo con una alta temporalidad y una deficiente formación en esta materia así como una menor inversión en Prevención de Riesgos Laborales.

Todos debemos luchar para que la Cultura Preventiva se instaure en todas las empresas para con ello mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras y evitar más accidentes. Si entre todos y todas logramos evitar una sola muerte, todo nuestro trabajo en prevención estará recompensado.

Juan Carlos Naranjo Páez
Secretaría de Relaciones Laborales de UGT Andalucía



Andalucía



Con la financiación de:

**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Acción: AT-0047/2014
Edita: UGT Andalucía
Depósito Legal: SE 4068-2012
ISSN: 2255-0607



ESTRÉS LABORAL

Los factores Psicosociales, pueden producir: estrés, fatiga, desmotivación, insatisfacción...

La Comisión Europea, **definió el estrés** en el trabajo como *“el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o novicios del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”*

El estrés provoca una sensación de incapacidad para lograr los resultados esperados. El afectado se ve impotente para conseguir los objetivos, materializándose en problemas físicos y psicológicos: dolores musculares, depresión, angustia....

Si lo que se exige laboralmente es tan elevado que el trabajador, no puede hacerle frente, esto va a desembocar en estrés y en desgaste humano pudiendo ser el desencadenante de una enfermedad o incluso la muerte. Pero, si las exigencias laborales son igual de elevadas pero la organización empresarial es adecuada y se permite un control al trabajador, el resultado será muy distinto.

No todas las personas responden igual frente a una misma situación. Una buena organización empresarial es una buena medida preventiva. El apoyo de los amigos, familiares y superiores es una buena medida paliativa.

El estrés laboral es producido por la **discordancia entre las condiciones laborales**, la **inadecuada organización empresarial** y la propia **tarea** a realizar por el trabajador.

Además del factor organización empresarial, va a influir una misma circunstancia de manera distinta en **personas** que trabajen en un puesto similar. Es decir, unas personas son más vulnerables que otras ante una misma situación. A los que hay que añadir, **factores de riesgo adicionales**, como la convivencia con compañeros, familiares, amistades externas, el trato con clientes....

CAUSAS MAS COMUNES DEL ESTRÉS LABORAL:

- _ la **falta de control** sobre el trabajo que se realiza,
- _ la **monotonía**,
- _ los **plazos** ajustados,
- _ trabajar a alta **velocidad**,
- _ la exposición a la **violencia**,
- _ **condiciones de trabajo físicamente** peligrosas,
- _ la **carga** de trabajo excesiva,
- _ la falta de **formación**,
- _ la **violencia** en el centro de trabajo,
- _ la **falta de reconocimiento** profesional...



MEDIDAS PREVENTIVAS:

_ MEDIDAS ORGANIZATIVAS.

- ⇒ Adoptar medidas preventivas organizativas necesarias una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales.
- ⇒ **Informar** y **formar** al trabajador sobre los riesgos y medidas preventivas a las que puede estar expuesto el trabajador.
- ⇒ Realizar la **vigilancia** de la **salud** ...

_ MEDIDAS INDIVIDUALES.

Atajar desde el principio. Pedir ayuda, utilizar técnicas de relajación, hacer ejercicio físico...

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL:

Todo ello, va a ser el desencadenante de consecuencias nefastas que va a incidir en la **seguridad y salud** del trabajador, en **costes** para la empresa (al **disminuir los rendimientos** del trabajador, al crearse un **mal clima laboral**, al fomentar la **mala fama** de la empresa en torno al cliente) y en **gastos** para la sociedad. Por lo que se aprecia, afecta no sólo a la parcela individual, sino que dañará a la estructura familiar, empresarial y social.

Fuente: extraído de la Guía sobre el estrés ocupacional. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales. UGT

DIFERENCIAS CON OTRAS SITUACIONES:

ESTRÉS	BURNOUT
Implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Apagamiento emocional
El daño fisiológico	El daño emocional
Agotamiento, falta de energía	Agotamiento afecta a motivación y a energía psíquica
La depresión se entiende como reacción a preservar las energías físicas	La depresión es como una pérdida de ideales
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Sólo tiene efectos negativos

La ansiedad siempre acompaña al estrés, pero no constituye su causa. Asimismo, incluso desaparecido el factor que desencadena el estrés la ansiedad es posible que se mantenga como secuela. En todo caso, la ansiedad actúa como síntoma de un estado de estrés.

La depresión es una enfermedad y el estrés no. Es una respuesta "normal" (automática, natural, biológica) del ser humano.



ESTRÉS LABORAL (III)



El estrés, se exterioriza en trastornos **FÍSICOS** (INSHT)

- gastrointestinales (úlcera, colón irritable...)
- cardiovasculares,
- cáncer,
- ansiedad,
- depresión,
- respiratorios,
- endocrinos,
- sexuales,
- dermatológicos,
- músculo esqueléticos

COMO PREVENIR EL ESTRÉS SEGÚN EL INSHT

1.- EVALUAR LOS RIESGOS

2.- ANALIZAR EL IMPACTO DE ESTE RIESGO EN LOS TRABAJADORES

- ¿qué personas corren más riesgo de padecerlo?
- ¿qué medidas se toman?
- ¿son suficientes?

3.- SOLUCIONES

- ¿Se admiten las opiniones de los trabajadores y de sus representantes?
Si no se admiten, habrá que mejorar las comunicaciones.
- ¿Sabe el trabajador cuáles son sus funciones?
No debe dudar. Informarle.
- ¿El trabajador tiene un exceso o una deficiente carga de trabajo?
Dotarlo de los recursos necesarios.
- ¿Están capacitados para su actividad?
Formarlo en proporción a lo que se le exija.
- ¿El entorno de trabajo es saludable? (ruido, vibración, ventilación adecuada, sufren violencia?
- ¿Participan en la manera de ejecutar el trabajo los trabajadores?
Deben poder controlar la manera de ejecución, solucionar las incidencias que le afectan.
- ¿ Hay buena convivencia entre distintos departamentos y en el mismo?
Debe de crearse un buen clima de confianza de lo que hacen los demás en provecho de todos.
- ¿Están preocupados por la inestabilidad laboral?
Deben de ser informados con habitualidad.

4 .- REGISTRAR LOS PRINCIPALES RESULTADOS de la evaluación y compartir la información con los empleados y sus representantes.

5.- REPETIR LA EVALUACIÓN EN LOS INTERVALOS APROPIADOS

- Revisarla cada vez que haya cambios.
- Consultar nuevamente a los trabajadores.
- Comprobar la repercusión de las medidas adoptadas.

La **Ley 35/2014, de 26 de diciembre** ha alterado el contenido de varias legislaciones. Entre ellas:

A).- El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) reformando el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Uno de sus objetivos es mejorar el funcionamiento de colaboración que llevan a cabo las Mutuas.

A partir de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se denominan **MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**.

NOVEDADES:

.- El cambio de **denominación**.

.- **Queda aumentada la actividad de las Mutuas, en la gestión control de la prestación de I.T por contingencias comunes.**

Las Mutuas, desde el día siguiente a la baja, podrán realizar un seguimiento de la I.T.

.-Las Mutuas, pueden realizar **propuestas de alta médica** (motivadas) a la **Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud** (deben de contestarse en 5 días. En el caso, de no responder o que se deniegue, **puede la Mutua, solicitar el alta del INSS o del Instituto Social de la Marina**)

.- Podrán requerir al trabajador enfermo, que **comparezca en el plazo de 5 días para su revisión médica**. Si no compareciera, se suspenderá la prestación. Y se reanuda si el motivo de la inasistencia es justificado.

B).- La Ley 35/2014, de 26 de diciembre también modifica el **artículo 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** puesto que las Mutuas, no podrán ejercer funciones de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA)

Se **prohíbe** expresamente a las Mutuas, que puedan desarrollar S.P.A.

Antes del 31 de marzo del 2015, deben hacer las propuestas de desinversión en las sociedades de prevención.

Deben vender las participaciones antes del 30 de junio del 2015.

También **se les prohíbe, que participen** con su capital social en sociedades que ejerzan esa actividad.

C).- Así como **la Ley 32/2010, de 5 de agosto** en relación al régimen jurídico del sistema de protección de los trabajadores autónomos frente al cese de actividad.



LA ACUICULTURA: RIESGOS Y MEDIDAS

La acuicultura es aquella actividad dirigida a producir y engordar organismos acuáticos (animales y vegetales) en su medio. Así como la cría de especies que se desarrollan en el medio acuático y que son útiles para el hombre. Los riesgos que pueden generar esta actividad, va en función de la zona a trabajar. Hay que diferenciar, la zona húmeda (Sala de reproductores, sala de puesta e incubación, sala de larvas y postlarvas, sala de cultivo de fitoplancton, sala de cultivo de zooplancton) de la zona seca (Dirección y oficinas, sala de máquinas, instalaciones auxiliares, taller, servicios y vestuarios, laboratorio)

Son riesgos frecuentes: el sobreesfuerzo, los cortes, golpes y quemaduras en las manos y en los pies, las lesiones dorsolumbares por cargas elevadas o repetidas, las caídas, la exposición a condiciones termohigrométricas desfavorables, la hipotermia, la hipoacusia, los ataques del mundo animal, la descomposición entre otros.

ACUICULTURA:

- LOS MOLUSCOS
- LOS CRUSTÁCEOS
- LOS PECES
- LAS ALGAS

MEDIDAS PREVENTIVAS, PARA EVITAR RIESGOS DE SOBRESFUERZO Y MANIPULACIÓN DE CARGAS

- o Antes de levantar la carga, se debe de posicionar frente a la misma, con los pies abiertos, garantizando la estabilidad lateral y frontal, según afirma la **NTP 623**.
- o Flexionar las rodillas y no el tronco.
- o Coger la carga y levantarla manteniendo la espalda recta.
- o Utilizar guantes.
- o Sujetar y agarrar correctamente con las manos la carga.
- o Manipular las cargas con un peso inferior a 25 kg en condiciones ideales.
- o Señalizar las cargas suspendidas.
- o Utilizar medios mecánicos en la MMC, siempre que sea posible.
- o Almacenar correctamente. Evitar las caídas.
- o No dejar objetos salientes.
- o No sobrecargas estanterías.
- o Establecer pausas de reposos fisiológico suficientemente reparadoras.
- o Aptitud física adecuada.

TIPO DE INSTALACIÓN	POSIBLES RIESGOS
VIVEROS	Sobreesfuerzos posturales y de carga Caídas al mismo o distinto nivel Embarcaciones de transporte
JAULAS	Embarcaciones de transporte Buceo Sobreesfuerzos en el despegue

TIPO DE INSTALACIÓN	POSIBLES RIESGOS
ESTEROS	Atrapamiento en fango Exposición a condiciones termohigrométricas
TANQUES (semillero, engorde)	Resbalones , en operaciones de limpieza

LA ACUICULTURA: RIESGOS Y MEDIDAS II

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LAS CAIDAS

- Mantener las dependencias y zonas de trabajo, libres de obstáculos.
- Evitar los desniveles en la superficie de trabajo.
- Colocar las señales adecuadas.
- Extremar la precaución en las cámaras de frío y zonas húmedas donde pueda resbalarse.
- Usar calzado antideslizante.

MEDIDAS PREVENTIVAS POR LAS CONDICIONES TERMOHIGROMÉTRICAS

- Utilizar ropa y calzado adecuado y suficiente para protegerle del frío de las cámaras.
- El tiempo de descanso será el necesario para recuperarse.
- Alimentación adecuada y equilibrada para contrastar el frío y el alto consumo energético.

MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL BUCEO

- Utilizar buenos trajes de protección contra la hipotermia.
- Proporcionar trajes de flotación de activación manual en caso de emergencia.
- Revisiones médicas periódicas.
- Profilaxis medica contra la otitis externa y enfriamiento.
- Ascender respetando los tiempos de permanencia y duración correcta de las paradas predeterminadas durante el ascenso.
- Respetar mínimo 24 horas antes de volar.
- Buen entrenamiento.
- Formación en primeros auxilios submarinos.
- Nunca bucear sólo.
- Terminar antes de agotarse.
- Conocimientos técnicos sobre los riesgos del buceo.
- Respetar la digestión después de comer.
- Observar las tablas de descompresión.

MEDIDAS PREVENTIVAS EN LAS EMBARCACIONES

- Mantener en buen estado las embarcaciones utilizadas para acceder a las jaulas para la alimentación, control y captura de animales.
- Llevar chalecos salvavidas para cada uno de los tripulantes.
- Llevar señalización de emergencia.
- Precaución en las operaciones.
- Llevar botiquín de primeros auxilios.

MEDIDAS PREVENTIVAS HIGIÉNICAS

- Adoptar buenas condiciones de iluminación.
- Suelos y paredes impermeables y fáciles de limpiar.
- Utilizar sistemas de drenaje.
- Proporcionar sanitarios y lavabos en número suficiente y con los elementos necesarios para permitir unas buenas condiciones de higiene.
- Utilizar contenedores apropiados para los desechos.



LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL EN PRL. RESPONSABILIDADES I

La coordinación, es una obligación de cada una de las empresas concurrentes así como la manera de cumplir de manera correcta y adecuada, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Si hay concurrencia de las empresas eso implica, que hay un centro de trabajo y un **TITULAR DE ESE CENTRO** (persona física o jurídica que tiene capacidad de poner a disposición o gestionar el centro de trabajo)

Además del titular del centro de trabajo, existen riesgos inherentes al centro, lo que significa que el titular debe de informar de todos ellos para la prevención de riesgos laborales.

Al concurrir varias empresas, una de ellas, realiza actividades en un centro de trabajo que no es el suyo, por ello, es el titular del centro el que se ve en la obligación de **INFORMARLE DE LOS RIESGOS INHERENTES DEL MISMO**.

Podemos diferenciar 3 **supuestos**:

I.- EMPRESAS QUE COMPARTEN EL MISMO CENTRO DE TRABAJO

Es el caso de un centro comercial y todas sus tiendas incluidas. El titular del centro de trabajo no tiene trabajadores ni actividad alguna. Son los empresarios de los negocios anexas, los que coinciden físicamente. Cada uno de ellos, debe de **informar** a los demás empresarios, para evitar que la actividad de uno pueda suponer un riesgo para los demás.

El empresario titular **INFORMARÁ**, de manera completa y actualizada sobre los riesgos del centro que puedan afectar a las actividades desarrolladas en él, de las medidas preventivas y de las de emergencias.

Toda esa información, será tenida en cuenta por todos los empresarios para su propia evaluación y planificación.

II.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS QUE NO REALIZAN LA MISMA ACTIVIDAD DEL TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO

Caso de concurrir **varias empresas** y el empresario titular tiene **trabajadores** en la misma.

El empresario titular tiene que **INFORMAR** de los riesgos de su actividad igual que el punto I. También tiene que dar las **INSTRUCCIONES** de *cómo prevenir* los riesgos del centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas así como, *que hacer en caso de emergencia*, siempre claro, después de recibir las informaciones de los empresarios concurrentes.



LA COORDINACIÓN EMPRESARIAL EN PRL. RESPONSABILIDADES II

III.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS QUE REALIZAN LA MISMA ACTIVIDAD QUE LA PRINCIPAL.

Hay **trabajadores propios y ajenos en el centro**, desempeñando la misma actividad.

El empresario principal debe de **CUMPLIR** las obligaciones de I y II. **VIGILAR** a sus empresas contratistas para que cumplan la normativa de PRL por ser corresponsable del cumplimiento de las obligaciones.

RESPONDER de la salud laboral de los trabajadores de las contratas y subcontratas como si fuesen suyos.

Es una responsabilidad **solidaria**:

.- exige a los contratistas antes del inicio de su actividad que le acredite por escrito que han realizado la **EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN** preventiva en relación a las obras o servicios contratados.

.- exige que se haya **FORMADO E INFORMADO** a sus trabajadores.

.- que se hayan establecido medidas de coordinación entre ellos.

Los trabajadores, serán informados por escrito de la identidad de la empresa principal.

Todo lo relativo a la coordinación, también compete a los **Delegados de Prevención**:

- ◆ Los mismos, serán informados de los contratos y subcontratos.
- ◆ Recibirán las informaciones e instrucciones del titular o concurrentes.
- ◆ Serán informados de los riesgos y medidas de coordinación.
- ◆ Accederán a los Delegados de Prevención y trabajadores de otras empresas.
- ◆ Emitirán propuestas de coordinación.

¿Quién responde en caso de sufrir un Accidente de Trabajo?

La seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores contratados o subcontratados, está contemplada en la LPRL, y protegida adicionalmente por el **RD 171/2004**, respecto a los subcontratados.

El empresario principal está obligado a proteger eficazmente la vida y salud del trabajador ya sea, contratista o subcontratista. En el caso de accidente, la empresa principal tiene un deber in vigilando por lo cual se convierte en responsable.

También el artículo **42 del Estatuto de los Trabajadores**, afirma que si el accidente de trabajo, se produce en el centro de trabajo y desempeñando la misma actividad que la desempeñada en el centro, la responsabilidad es solidaria.

Si no se dedica la empresa a desarrollar la misma actividad, la responsabilidad es subsidiaria. Artículo **127.1 de la LGSS**.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS...

¿QUÉ RIESGOS TIENE TRABAJAR EN UN FOSO DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS.....SE TRATA DE UN ESPACIO CONFINADO?

Una de las consultas realizadas en el Servicio del Departamento Técnico es la relativa a los riesgos del trabajador del foso de reparación de vehículos. Así como si se puede considerar el mismo como un espacio confinado.

Aunque actualmente, los fosos se suelen sustituir por los elevadores automáticos, no obstante es un medio muy utilizado en los centros de ITV.

Entre los **riesgos** más comunes de trabajar en un foso de un taller de automóviles podemos mencionar:

- Las caídas de los operarios (al mismo o distinto nivel)
- Las caídas de las herramientas.
- Los golpes.
- Los incendios.
- Las explosiones.
- Y las intoxicaciones.

Son **medidas preventivas**:

- ⇒ La colocación de **escaleras** con peldaños antideslizantes para garantizar el acceso y la salida al foso.
- ⇒ Insertar un **zócalo** para evitar que los objetos o herramientas puedan caer al foso.
- ⇒ Colocar una **protección alrededor del foso** cuando no esté en uso el mismo.
- ⇒ **Señalizar** la zona.
- ⇒ Proporcionar un **casco de seguridad** al operario del foso.
- ⇒ Usar un **sistema que capte los gases** del tubo de escape al exterior del taller. En caso contrario, colocar filtros.
- ⇒ **Limpieza, orden** y buen mantenimiento del local.
- ⇒ Mantener en buen estado las instalaciones con sus **revisiones** periódicas.
- ⇒ El **alumbrado** se protegerá con vidrio esmerilado.
- ⇒ Garantizar una **buena ventilación** contra los gases de los vehículos.
- ⇒ Colocar los equipos de extinción contra incendios en las proximidades, como son los **extintores**.
- ⇒ Colocar sistemas de **drenaje** para eliminar el estancamiento de los desechos en el caso de pérdidas de líquidos.
- ⇒ Colocar **recipientes** adecuados para eliminar los desechos. Almacenar los residuos de grasas, aceites, líquidos, trapos...en recipientes ignífugos.
- ⇒ Garantizar una buena **organización** para que los trabajadores de las proximidades no sean alcanzados por líquidos, herramientas, presión.

Por espacio confinado se entiende "cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajadores".



PREGUNTAS Y RESPUESTAS...

Existen dos tipos de espacios confinados (fuente: "GUIA Espacios Confinados del Mº del Trabajo y Asuntos Sociales")

- ⇒ **Abiertos por su parte superior** y de una profundidad tal que dificulta su ventilación natural: fosos de engrase de vehículos, cubas de desengrasado, pozos, depósitos abiertos, cubas.
- ⇒ Espacios confinados cerrados con una pequeña abertura de entrada y salida: reactores, tanques de almacenamiento, sedimentación, etc.; salas subterráneas de transformadores, gasómetros, túneles, alcantarillas, galerías de servicios, bodegas de barcos, arquetas subterráneas, cisternas de transporte.

Además de los riesgos ya expuestos, hay otros adicionales que hay que añadir, al tratarse de un espacio confinado.

En el Anexo I del **RD 486/1997**, sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo, se establece que **"Deberán tomarse las medidas adecuadas** para la protección de los *trabajadores autorizados* a acceder a las zonas de los lugares de trabajo donde la seguridad de los trabajadores pueda verse afectada por riesgos de caída, caída de objetos y contacto o exposición a elementos agresivos. Asimismo, *deberá disponerse*, en la medida de lo posible, **de un sistema que impida que los trabajadores no autorizados puedan acceder a dichas zonas"**.

La actividad desarrollada en el foso puede generar accidentes muy graves e incluso mortales, por lo que requiere realizar un procedimiento de trabajo en la que quede reflejada todas las fases sin que quede ninguna duda al respecto y de obligado cumplimiento, que incluirá la realización correcta de cualquier tarea tanto en el interior como en el exterior, así como la calificación requerida a las personas implicadas y los medios necesarios.



SINIESTRALIDAD LABORAL

En los últimos diez años transcurridos, la siniestralidad, se ha caracterizado por su descenso como lo demuestran los datos suministrados por del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Andalucía	150.920	100.951	91.113	83.452	65.469	66.844	71.749*
España	895.679	617.440	569.523	512.584	408.537	404.284	417.377*

*Dato provisional a fecha enero 2015.

Fuentes Junta Andalucía y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Sin embargo, a partir del año 2.013 las cifras son muy distintas. En concreto, en Andalucía (siguiendo los Datos suministrados por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral Servicio de Gestión, Autorizaciones y Estadísticas de la Junta de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo a fecha 09/01/2015) la evolución de la accidentalidad con baja en jornada de trabajo en Andalucía, en la comparativa enero a diciembre 2.013 – 2.014, sufre un aumento de accidentalidad mortal, reflejando un porcentaje del **22%**. Se ha pasado de **63** mortales a **77**. Al citado dato **hay que añadirle los mortales in itinere** que han pasado de **9** en el 2.013 a **17** en el 2.014, lo que supone un incremento del **89%**

Por lo cual, solo en el ámbito de la Comunidad andaluza ha experimentado una fuerte subida pasando de 72 mortales (2.013) a 94 (2.014) lo que supone un porcentaje creciente del 30,55%

Desde un punto de vista *sectorial*, es el Sector **Construcción** el que más ha sufrido la mortalidad marcada en un **117%** (de 6 mortales del 2.013 se pasa a 13 en el 2.014)

Y desde un punto de vista *provincial*, hay que destacar la provincia de **Cádiz** con un **333%** de los 3 accidentes mortales del 2.013 se ha pasado a 13 (2.014)

Todos estos datos están demostrando que se sigue infringiendo:

- ⇒ **el deber constitucional** de velar por la seguridad y salud en el trabajo por parte de los poderes públicos (artículo 40.2)
- ⇒ **el deber de mejorar las condiciones de trabajo** de manera progresiva como establece la Unión Europea,
- ⇒ **el deber de seguimiento permanente y vigilancia** por parte del empresario,
- ⇒ en definitiva, se está atentando **el derecho a la protección eficaz de la seguridad y salud del trabajador** (artículo 14 L.P.R.L)

Lo que se traduce en una serie de costes personales, familiares, en definitiva, costes económicos perjudiciales para toda la sociedad. Es por ello, por lo que es de vital importancia seguir:

- * Fortaleciendo el papel de los **Delegados de Prevención** para que puedan seguir vigilando y controlando el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- * Implantar una adecuada **política de prevención** en las empresas.
- * Y concienciar a toda la sociedad en torno a una adecuada **cultura preventiva**.



ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL DEPARTAMENTO

Mejorar las condiciones de trabajo, fomentar las buenas prácticas en materia de prevención mediante la observación del cumplimiento de la normativa son objetivos del Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales de la Unión General de Trabajadores, en aras al logro de la reducción de la siniestralidad laboral. Para reducir la misma, hay que tener presente todos los factores que lo producen.

Los riesgos psicosociales y el **estrés laboral** son los que más problemas de seguridad y salud ocasionan, por el grado de afectación tanto a las organizaciones como a las personas trabajadoras. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Laboral en el Trabajo, el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuentemente denunciado en Europa.

Los costes en pérdidas que ocasionan a las empresas son cuantiosos. El estar sometido a largos periodos de estrés, pueden derivar en problemas graves de salud que va a llevar consigo en bajo rendimiento y bajas más prolongadas a lo que se le une un mayor índice de accidentes laborales. Los Delegados de Prevención contribuyen de manera determinante en la observación de las condiciones de trabajo que se ven deterioradas de forma continua. Es necesario, reforzar la labor de los mismos para actuar de manera efectiva en beneficio de todos los trabajadores/as.

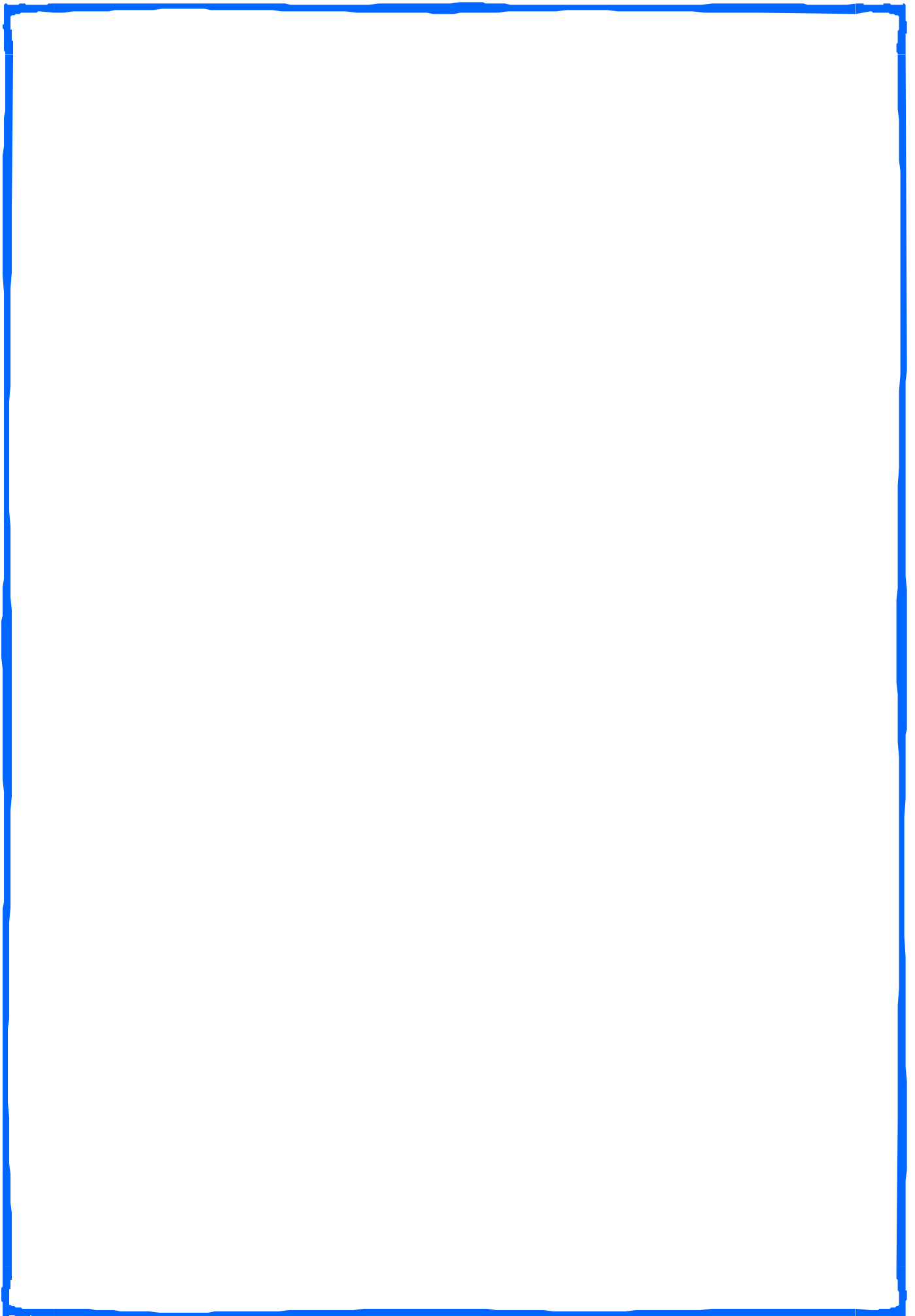
Es por ello, por lo que uno de los Programas desarrollado por UGT Andalucía es el relativo a la *"Incidencia del Estrés Laboral sobre los trabajadores/as"*

Con la finalidad de detectar las posibles incidencias en materia preventiva y de proponer medidas preventivas en las pequeñas y medianas empresas de los distintos sectores productivos, se realizan **Visitas** a las mismas. De esta manera, se proporciona una herramienta útil al delegado/a de prevención como representante de los trabajadores/as.

Así mismo, se presta **Asesoramiento y Apoyo técnico** a trabajadores/as en general y delegados/as de prevención en particular. De esta manera, se contribuye a la resolución de problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y se favorece la participación de todos en la gestión de la actividad preventiva en la empresa.

Seguimos apostando por el **Servicio Telefónico gratuito de Asesoramiento en materia Preventiva 900 506 827**, con horario de atención de lunes a viernes en horas de oficina. En el mismo, atendemos todas las consultas en materia de PRL, dando la respuesta en un plazo máximo de 48 horas en el caso de que ésta requiera la elaboración de un informe y envío de documentación complementaria. El resto de las consultas preventivas, tendrán una respuesta inmediata.





**CUADERNO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**

**Departamento de
Asistencia
Técnica para la
Prevención de
Riesgos
Laborales**



Con la financiación de:



**RECUERDA NUESTRO TELÉFONO GRATUITO DE
ATENCIÓN EN MATERIA
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

900 506 827

