

**Boletines para
la prevención de
riesgos laborales**

2005



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

EDITORIAL

El pasado 30 de enero el consejo de Ministros llevó a cabo la aprobación de un Real Decreto, sobre las obligaciones empresariales de coordinación de actividades preventivas, en aquellas empresas que comparten centro de trabajo. Es una buena noticia para los trabajadores, especialmente para los de las contratas y subcontratas, que son los que más desprotegidos están en las instalaciones compartidas. El Real Decreto desarrolla el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a partir de una serie de puntos clave que fueron abordados por sindicatos y empresarios en un proceso de diálogo social desarrollado durante los primeros meses de 2003.

El Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya establece obligaciones genéricas de coordinación, pero las empresas vienen ignorando tales obligaciones, lo que está causando, que los accidentes graves y mortales se estén concentrando en los trabajadores subcontratados.

La nueva normativa concreta tales obligaciones y clarifica los procedimientos de coordinación, facilitando así su aplicación por parte de las empresas, lo que es positivo tanto para los empresarios como para los trabajadores. Por ello, es tan importante y saludable que el nuevo reglamento haya sido el fruto de un acuerdo básico entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

El Real Decreto favorece la negociación colectiva y los acuerdos en las empresas y centros de trabajo interempresas, para poner en marcha los medios de coordinación empresarial y de representación sindical más apropiados a cada realidad. En este sentido, la UGT y CC.OO. impulsarán la aplicación de estas normas en el seno de la empresa, para poner en marcha los nuevos instrumentos de coordinación y cooperación, a partir de experiencias como el acuerdo alcanzado en Repsol Puertollano, que pone en pie un Comité Interempresas con representación de todas las empresas, incluida la principal, y seis representantes sindicales con competencias en el conjunto de la planta, este es un camino que el nuevo Decreto permite desarrollar.

Así pues, el reglamento favorece también la participación de los trabajadores y su adecuada representación, permitiendo el acceso de los representantes de los trabajadores a cualquier trabajador o trabajadora del centro con independencia de la empresa a la que pertenezca.



Sumario

Nº 34 / Enero 2005

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



VIGILANCIA DE LA SALUD

La LPRL se centra de forma específica en la vigilancia del estado de salud de los trabajadores aunque lo hace de forma ambivalente: por una parte, considera que se trata de un deber del empresario y, en consecuencia de un **derecho del trabajador**, pero un derecho opcional, cuyo ejercicio está como norma general sometido a la voluntad del trabajador, salvo en determinados supuestos en que puede resultar obligatoria su realización; por otra, contempla la vigilancia de la salud desde una perspectiva individual aunque se adoptan distintas previsiones en relación con sus dimensión colectiva, mediante el establecimiento de determinados mecanismos de colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se venía llevando a cabo en los últimos años, incluso con posterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, bajo las modalidades siguientes:

- Reconocimientos médicos, regulados en el artículo 196 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que habían de ser realizados con carácter previo a la admisión de los trabajadores que hubieran de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Además habrían de realizarse los reconocimientos médicos periódicos que se establecieran para cada tipo de enfermedad.

Esta obligación se extiende a los puestos de trabajo con riesgo de las enfermedades profesionales que figuran en el Cuadro de Enfermedades Profesionales del RD 1995/1978, y en particular a las prescripciones contenidas en la normativa específica que regulan algunas de ellas, como trabajos expuestos a ambiente con existencia de amianto, trabajos con riesgo de presencia de cloruro de vinilo monómero, trabajadores expuestos a radiacio-



nes ionizantes, trabajos con riesgo de presencia de agente químico peligroso (plomo y sus derivados iónicos) y trabajadores expuestos a niveles de ruido diario superiores a 80dBA. Por lo tanto anteriores a la LPRL.

- Reconocimientos médicos realizados de forma voluntaria y gratuita por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, dentro de su función de fomento de la prevención y mejora de las condiciones de trabajo, de aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en las empresas asociadas. Se trataba de reconocimientos médicos inespecíficos, denominados “reconocimientos médicos de carácter social”, y se asimilaban a un chequeo general, orientados a evaluar el estado general del trabajador. En la actualidad esta práctica está prohibida.
- Reconocimientos médicos que llevan a cabo los servicios de prevención, propios o concertados para la especialidad de la vigilancia de la salud, establecidos en la LPRL y cuya exigencia resulta en estos momentos exigible, estando tipificada como infracción grave: *“No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados”*.

En consecuencia, en la actualidad la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, bien se realice en aplicación de la normativa de seguridad social o de la normativa de prevención, se dirige a los mismos objetivos:

- verificar que el trabajador es apto para el desarrollo del trabajo encomendado.
- comprobar que la realización de su actividad no se traduce en daño para su salud.
- adoptar las medidas para evitar que el trabaja-





por continúe expuesto a condiciones de trabajo que dañan o han dañado a su salud.

La vigilancia de salud es un derecho del trabajador

El enfoque de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales enfatiza que su orientación es estrictamente laboral, así el artículo 21 de la LPRL dispone: “**el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo**”.

De esta formulación se desprenden los aspectos siguientes:

- El empresario ha de contar con medios para llevarla a cabo;
- Se extiende a todos los trabajadores a su servicio, sin que se establezcan excepciones en función de la naturaleza de la relación laboral o su duración;
- Ha de realizar en función de los riesgos inherentes al trabajo, lo cual supone descartar tanto la realización de reconocimientos genéricos como la realización del mismo tipo de pruebas para todos los trabajadores de la empresa.

La vigilancia del estado de salud constituye una actividad preventiva específica, complementaria a la evaluación de riesgos, podríamos decir, que es

la evaluación de los riesgos con incidencia en la salud de los trabajadores, por lo que tanto su realización como la adopción de las medidas derivadas de la misma deben formar parte de la planificación de la actividad preventiva.

La configuración del derecho a la vigilancia de la salud, establecido en la LPRL, se caracteriza por los rasgos siguientes:

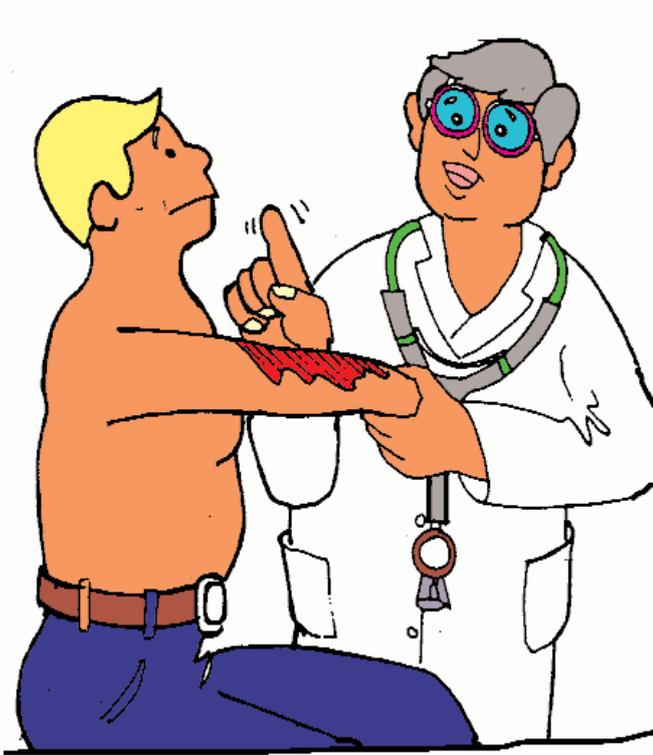
Voluntariedad limitada para el trabajador: el empresario está obligado a “garantizar” al trabajador la vigilancia de su salud, pero para llevarla a cabo es necesario que el trabajador preste su consentimiento. De forma que si lo niega, el empresario queda exonerado del cumplimiento de su obligación. Dicha negativa no se supone, sino que ha de estar documentada de forma individual.

Limitaciones: el régimen de voluntariedad está sujeto a las siguientes excepciones:

- que sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores;
- verificar si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para el propio trabajador, para otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa;
- cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Además de las actividades susceptibles de provocar enfermedades profesionales, ya mencionadas antes, podemos incluir aquellas actividades, como la construcción, en cuyo convenio se establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos; en estos casos habrá de solicitarse informe con carácter previo a los representantes de los trabajadores.



Periodicidad: el artículo 22 de la LPRL califica la vigi-



lancia de la salud de los trabajadores como “periódica”, en el sentido de que ha de realizarse de forma sucesiva en determinados supuestos o a intervalos regulares.

Cuando debe llevarse a cabo

El artículo 37.3.b) del Reglamento desarrolla los supuestos en que la vigilancia ha de llevarse a cabo:

Inicial

Después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. A diferencia de la Ley General de la Seguridad Social para los puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional o algunos convenios colectivos como el de la construcción, la LPRL no indica que el reconocimiento médico haya de realizarse con carácter previo a la incorporación o reincorporación del trabajador sino una vez producida la incorporación. Aunque no hay indicaciones respecto al plazo para su rea-

lización, éste dependerá de la naturaleza de los riesgos a los que el trabajador esté expuesto, lo que conecta la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos, y puesto que el objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desarrollar las tareas del puesto de trabajo deberá realizarse en todo caso dentro del periodo de prueba, cuya finalidad consiste precisamente en verificar si la relación laboral se ajusta a las previsiones y pretensiones de las partes;

Tras ausencias prolongadas por motivos de salud

Con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores; se trata de reconocimientos médicos destinados a verificar la incidencia que las bajas laborales producen en la condiciones del trabajador con vistas a determinar si es preciso adoptar medida preventivas específicas para eliminar o atenuar la influencia de los agentes que originaron la situación de baja.

A intervalos periódicos

En los que la frecuencia vendrá determinada bien por la naturaleza de los riesgos a los que el trabajador se halle expuesto, bien porque exista una norma reglamentaria o convencional que la establezca o, finalmente, de acuerdo con los criterios técnicos que determine el servicio de prevención en consonancia con los protocolos que resulten de aplicación;

Diferida

En aquellos casos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá prolongarse más allá de la finalización de la relación laboral, si bien, en este caso, se realizará por el Sistema Nacional de Salud.

Esta modalidad está prevista en relación con los trabajadores expuestos a ambiente con amianto, y, con carácter opcional, de los trabajadores expuesto a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, biológicos y agentes químicos peligrosos.



Fichas prácticas

- Puestos en conocimiento del trabajador afectado,
- Con respeto al derecho a su intimidad y dignidad, que la propia LPRL traduce en las manifestaciones siguientes:
 - Exclusión del acceso del empleador al contenido del reconocimiento médico, que en su calidad de información de carácter personal queda restringido al propio trabajador, al personal médico, a las autoridades sanitarias y a quienes el trabajador autorice expresamente.
 - Prohibición de utilizar los datos relativos a la salud del trabajador con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La vulneración de estas normas tiene la calificación de infracción muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

- Limitación al empresario y los responsables de la prevención de la información relativa a:
 - la aptitud del trabajador para el puesto,
 - la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Esta función hace que la vigilancia de la salud, no tanto en lo que se refiere a la realización de los reconocimientos médicos, que en mi opinión constituye una modalidad de la evaluación de riesgos, sino en cuanto de ellos pueden derivarse actividades preventivas, forme parte de la planificación de la actividad preventiva.
- Procedimiento: la Ley y Reglamento establecen las prescripciones siguientes:
 - Que sean proporcionales al riesgo;
 - Que causen las menores molestias al trabajador;
 - Que sean llevadas a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada;
 - Que se lleve a cabo de acuerdo con protocolos específicos u otros medios relacionados con los factores de riesgo a los que el

trabajador esté expuesto;

- Que incluya una historia clínico-laboral, en la que se incluyan no solamente los datos médicos obtenidos del examen sino una descripción de los resultados de la evaluación del puesto de trabajo así como de los antecedentes laborales.
 - Gratuidad: aunque la LPRL no lo indica de forma explícita, al contrario de lo que sucede en la Ley General de Seguridad Social, que señala que serán a cargo de la empresa no sólo los costes de su realización sino que no supondrán minoración alguna en las percepciones del trabajador como consecuencia del tiempo empleado para su realización o los desplazamientos necesarios.
 - Documentación: Entre la documentación que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral figura la siguiente relativa a la vigilancia de la salud:
 - Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores;
 - Conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos efectuados o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención;
 - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una baja de más de un día de duración.
- Al cesar la empresa en su actividad esta documentación habrá de ser remitida a la autoridad laboral.
- Participación de los representantes de los trabajadores:
 - Acceder los Delegados de Prevención, con las limitaciones señaladas más arriba, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
 - Los miembros del Comité de Seguridad y Salud conocer y analizar los daños producidos en la salud y proponer las medidas preventivas oportunas.

Junto a la dimensión laboral, la vigilancia de la salud tiene una consideración estrictamente sanitaria, de la que se derivan las obligaciones siguientes para el personal sanitario del servicio de prevención:

- conocer las enfermedades y las ausencias de los trabajadores por motivos de salud al objeto de poder determinar la relación entre sus causas y los riesgos para la salud que puedan existir en los lugares de trabajo.
- analizar los resultados de los reconocimientos médicos y de la evaluación de riesgos con criterios epidemiológicos con vistas a determinar las causas de los daños para la salud y proponer medidas de mejora del medio ambiente de trabajo;
- estudiar y valorar especialmente los riesgos que puedan afectar a determinados colectivos: trabajadoras embarazadas o de parto reciente, menores y trabajadores especialmente sensibles, proponiendo las medidas adecuadas;
- proporcionar, si se halla en el centro de trabajo, los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores accidentados.

Dimensión colectiva de la vigilancia de la salud

Junto a la dimensión individual la vigilancia del estado de salud de los trabajadores tienen una dimensión colectiva, por sus repercusiones en la salud de otros trabajadores, de terceras personas que se relacionen con el trabajador o de la población en general. Son los aspectos relativos a la

sanidad pública, cuya actuación esta contemplada en la LPRL y en el Reglamento en la forma siguiente:

- las autoridades sanitarias:
 - Establecerán los medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de los servicios de prevención en materia sanitaria, fijando las pautas y protocolos de obligado seguimiento;
 - Implantación de sistemas de información para la elaboración de mapas de riesgos laborales así como la realización de estudios epidemiológicos;
 - Supervisión de la formación que ha de recibir el personal sanitario de los servicios de prevención;
 - Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.
- los servicios de prevención:
 - Colaborarán con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo;
 - Colaborarán con las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas;
 - Suministrará al Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral el conjunto de datos mínimos necesarios;
 - Realizará la vigilancia epidemiológica.

Legislación

- **Ley 31/1995, de 8 d noviembre Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 10-11-95).
- **Real Decreto 39/1997, 17 de enero** (BOE 31-01-97), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- **Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo** (BOE 25-08-78), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.



VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 14.1 el derecho de los trabajadores a la vigilancia del estado de su salud en función de los riesgos a que se encuentre expuesto. Por lo tanto el empresario deberá poner a disposición del trabajador que quiera ejercer ese derecho. (art.22.1 de la LPRL).

Aunque ya el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales decía claramente que "la vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento" la inclusión en el citado artículo de una excepción a esta norma de la voluntariedad "De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores..." había supuesto que en la práctica, los empresarios, considerarían que tenían un derecho sobre los trabajadores, que podían obligarlos a someterse a la vigilancia a la salud, solamente con alegar que había peligro para ellos o para sus compañeros.

Con la publicación de la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional número 196/2004 de 15 de noviembre se han venido a clarificar algunas dudas:

- 1.- Los reconocimientos médicos son voluntarios.
- 2.- Todo trabajador que se someta a un reconocimiento médico, debe ser informado del mismo, en su contenido y en la necesidad de realizárselo, es decir, qué le van hacer y para qué se lo van hacer.

3.- La obligatoriedad de los reconocimientos debe justificarse por parte de la empresa suficientemente y esta justificación ha de notificarse a los representantes de los trabajadores para que hagan todas las alegaciones que consideren oportunas.

4.- La justificación solo puede ser que el trabajador ponga en riesgo la vida o la salud de sus compañeros, no la vida o la salud propia del trabajador.

Todo esto qué viene a significar para los trabajadores, pues en líneas generales, que cuando un empresario les dice que tienen que hacerse un reconocimiento médico, ellos están en su derecho de no someterse al mismo a no ser, que se hayan cumplido todos los requisitos anteriormente citados, que se justifique la razón de hacer tal vigilancia a la salud en un riesgo real contra la salud o la vida de los compañeros, que se haya informado a los representantes de los trabajadores para que estos comprueben que dicha justificación es real, que todo esto se le explique al trabajador para que preste o no su consentimiento.

Lo anteriormente explicado, ya venía recogido en la Ley de Prevención de Riesgo Laborales aprobada hace ya 10 años, pero que el Tribunal Constitucional haya fallado a favor de una trabajadora, despedida por unos resultados en un reconocimiento médico, hace que cobren fuerza los argumentos que venimos defendiendo los sindicatos desde hace tiempo y se refuerce la posición de los trabajadores que tienen el derecho a la vigilancia de la salud, pero no la obligación de la misma, salvo supuestos especiales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

REAL DECRETO 2097/2004, de 22 de octubre, por el que se aplaza, para determinados equipos, la fecha de aplicación del Real Decreto 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE del Consejo, de 29 de abril de 1999, relativa a los equipos a presión transportables.

BOE Núm. 270 de 9 noviembre de 2004

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

BOE n.º. 274 de 13 de noviembre de 2004

MINISTERIO DEL INTERIOR

ORDEN INT/3716/2004, de 28 de octubre, por la que se publican las fichas de intervención para la actuación de los servicios operativos en situaciones de emergencia provocadas por accidentes en el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril.

BOE n.º. 276 de 16 de noviembre de 2004

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril del 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.

BOE n.º. 314 de 30 de Diciembre de 2004

Pregunta: Desearía información sobre el CO2 en Oficinas de la Administración. Elementos que lo pueden producir y medidas correctoras. Soy Delegado de Prevención de UGT y en la últimas mediciones que hizo la Fraternidad algunas zonas rebasaban y otras andaban cerca de los 1000.

Respuesta: Según los valores límites de exposición profesional para agentes químicos en España para el 2004, en el caso de monóxido de carbono son 25 partes por millón o 29 miligramos por metro cúbico de aire.

Qué produce el CO₂, pues fundamentalmente la respiración de los seres humanos, en menor medida la degradación del material orgánico de la oficina.

Como medidas correctoras es fundamental una correcta ventilación a través de ventanas, aparatos de aire acondicionado, extractores de aire...

Te recomiendo que compruebes bien la medición a la que nos haces mención ya que es imposible un nivel de 1000 ¿? partes de CO₂, fijate bien en el límite que yo te he dado.

Pregunta: Hola, soy docente y estoy de baja laboral por una lumbociática crónica. He solicitado una comisión por salud y el inspector me ha comunicado que los docentes no tenemos ningún tipo de derecho laboral, que si no servimos tenemos que jubilarnos ¿Es verdad? Por favor, ayúdeme.

Respuesta: En primer lugar comunicarte que los docentes, como cualquier otro trabajador tenéis todos los derechos laborales que os concede el Estatuto y la LPRL con las peculiaridades propias de la Función Pública, que en ningún caso significa que no tengáis derechos.

En segundo lugar las peculiaridades están recogidas en el REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. B.O.E. núm. 170 del viernes 17 de julio de 1998.

Por tanto la contestación del inspector no es procedente, te recomiendo que te dirijas a la asesoría jurídica de FETE-Ugt para que te informen de los pasos a seguir según sea tu estado de salud, tu edad...

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en <http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente.

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

En la mesa de Prevención de Riesgos Laborales del pasado día 22 de febrero de 2005, el Gobierno entregó a los agentes Sociales un borrador de Real Decreto que modifica el actual Reglamento de los servicios de Prevención, dando cumplimiento a la necesidad de desarrollo Reglamentario establecido en la ley 54/2003 por la que se modifica el marco normativo en Prevención de Riesgos Laborales respecto a la integración de la planificación preventiva y los Planes de Prevención, determinación de actividades peligrosas y presencia de recursos preventivos. El compromiso asumido en la Mesa, fue que los interlocutores sociales, antes del 30 de abril de 2005, enviaríamos al Gobierno las observaciones a este Borrador.

La UGT, considera respecto al texto enviado que no se definen claramente las herramientas que se disponen en el presente borrador para que la empresa pueda cumplir el objetivo de prevenir y controlar los riesgos laborales. Creemos que este borrador lejos de desarrollar con mayor claridad el contenido, alcance e incluso el procedimiento del plan de prevención, se limita a modificar el apartado 1 del artículo 2 incorporando poco más que la definición del plan de prevención que establece la LPRL. La ambigüedad o inconcreción con que se regula el Plan de Prevención en este borrador, creará importantes dificultades a la inspección de Trabajo a la hora de determinar el incumplimiento de una empresa, habida cuenta de la redacción que la LISOS establece en este sentido (art.12): "incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la aplicación e implantación de un plan de prevención en la empresa, con el alcance y contenidos establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales" se considerará infracción grave.

Si dicha normativa no desarrolla estos aspectos (alcance y contenido), no podrá sancionarse la falta de integración, tan solo la inexistencia del Plan. Estas situaciones deberán ser corregidas en el articulado del borrador y nuestras propuestas irán en este sentido, al igual que debemos corregir la situación de exigencia de Auditorías legales tan solo a empresas con Servicio de Prevención Propio. Esto ha hecho que en la práctica se externalice la prevención y si bien el Borrador de Real Decreto, amplía la situación de exigencia de Auditoría a los Servicios de prevención propio y a las actividades que este subcontrate, desde UGT, consideramos necesario para acabar con la externalización indiscriminada la ampliación de la exigencia de Auditoría a todas las actividades preventivas, ya sean ejecutadas por Servicios de Prevención Propio o Externos, acompañado de las reformas necesarias que garanticen la eficiencia y eficacia de las actuaciones preventivas de los Servicios de Prevención Ajenos estableciendo unos criterios mínimos que garanticen que los Servicios de Prevención Ajenos tendrán la dimensión adecuada para las actividades preventivas que tengan que desarrollar en las empresas.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 35 / Febrero -Marzo 2005

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



LOCALES DE DESCANSO Y VESTUARIOS

En el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se recoge en su artículo 9 lo referente a Servicios higiénicos y locales de descanso, donde se remite al anexo V de dicho Real Decreto para concretar todas las condiciones. En el citado Real Decreto se considera lugar de trabajo las áreas del centro de trabajo edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos los servicios higiénicos y locales de descanso

Todo lo allí recogido es de obligado cumplimiento para el empresario, no estamos ante recomendaciones como serían las guías, sino en una auténtica norma imperativa, cuyo incumplimiento puede y debe ser denunciado, bien ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, bien ante la Autoridad Laboral competente, con una única excepción, aquellos lugares de trabajo anteriores al 97 y que no hayan sufrido ningún tipo de reforma posterior a esta fecha.

Condiciones de los servicios higiénicos y vestuarios

Los servicios higiénicos y vestuarios deberán disponer como mínimo:

- ◆ Es obligatorio disponer de agua potable en los lugares de trabajo.
- ◆ Existe obligación de disponer de vestuario cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo.
- ◆ Los vestuarios han de tener asientos y armarios o taquillas individuales con llave.
- ◆ Existe la obligación de disponer en los lugares de trabajo de locales de aseo con espejo, lavabo, jabón y toallas.
- ◆ Es obligatorio disponer de retretes, con descarga automática de agua y papel higiénico.
- ◆ Para las mujeres habrán de instalarse recipientes especiales y cerrados provistas de una puerta y perchas.
- ◆ Los locales de descanso serán obligatorios cuando la salud o la seguridad de los trabajadores lo requieran.
- ◆ Las trabajadoras embarazadas o madres lactantes debe poder descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
- ◆ Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como, de las dotaciones exigibles anteriormente, deberán permitir su utilización sin molestias y habrá que tener en cuenta el número de trabajadores que puedan usarlos simultáneamente.
- ◆ En locales provisionales y trabajos al aire libre rigen las normas anteriores tanto para el descanso, como para los comedores y dormitorios



Vista la normativa, vamos a realizar una serie de puntualizaciones para poder exigir su cumplimiento:

Se entenderá por **ropa especial de trabajo** aquella que se utilice exclusivamente para dicha actividad, tal como guardapolvos, batas, monos, trajes térmicos, trajes impermeables, o aquellos otros que tengan por objeto garantizar condiciones asépticas, como por ejemplo los utilizados en industrias farmacéuticas y de alimentación.

El número recomendable de **locales de aseo** es de uno por cada 10 trabajadores o fracción de éstos. Para los espejos se recomienda uno por cada 25 trabajadores o fracción, que finalicen su jornada simultáneamente. En cuanto al número de duchas se recomienda una ducha por cada diez trabajadores o fracción que finalicen su jornada simultáneamente.

Se tendrá en cuenta la presencia de **trabajadores minusválidos**, debiéndose adaptar alguno de los retretes a sus características especiales para que el uso de los mismos no sea impedido por barrera alguna.

Estarán en recintos individuales, y el número de inodoros recomendable será el de uno por cada 25 hombres y uno por cada 15 mujeres, o fracción, que trabajen en la misma jornada.

Cuando la suciedad de la ropa o su contaminación lo haga necesario, los trabajadores dispondrán de **dos taquillas independientes**, una para la ropa limpia y otra para la ropa de trabajo.

En los casos que la ley no obliga a disponer de vestuario, los trabajadores tendrán **colgadores o armarios** para dejar su ropa.

Para lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 486/1997 les será de aplicación lo dicho en relación a disponer de un lugar de descanso, pero se entiende



que vale como tal cualquier lugar de fácil acceso que tenga las condiciones apropiadas para el descanso, aunque no esté específicamente destinado a tal fin.

Con relación a todo lo anterior haremos una serie de consideraciones al respecto de los locales de descanso:

En ocasiones vemos convertidos estos espacios en improvisados almacenes, donde, aprovechando que hay espacio, acaba habiendo de todo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 379/2001 de 6 de abril por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias, los lugares destinados al almacenamiento de productos químicos, tanto líquidos inflamables y combustibles, como oxido de etileno, cloro, amoníaco anhídrido, botellas y botellones de gases comprimidos licuados y disueltos a presión, líquidos corrosivos y líquidos tóxicos, deberán cumplir estrictamente los requisitos previstos en las Instrucciones Técnicas Complementarias establecidas al respecto, sobre todo la inscripción de dichas instalaciones ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma, presentando el titular un proyecto firmado por un técnico competente y visado por el Colegio Oficial que corresponda.

Estas instalaciones se someterán a control cada cinco años a partir de la puesta en servicio de la misma.

Del mismo modo deberán someterse a las inspecciones que considere el órgano competente de la Comunidad Autónoma, tanto de oficio como a instancia de parte. De todo ello, se deduce que no se puede almacenar productos químicos en los lugares de descanso, ni de forma transitoria, ni mucho menos de forma definitiva, ya que este tipo de productos están sujetos a normativa por su peligrosidad.

La responsabilidad en caso de incumplimiento recae en el titular de la empresa y el incumplimiento de esta norma, a parte de las correspondientes sanciones administrativas recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones, puede dar lugar a que el órgano competente de la Comunidad Autónoma determine el cese de actividades.

Del mismo modo que no pueden ser utilizados como almacén, tampoco se pueden usar para guardar máquinas de trabajo conforme a lo dispuesto en el REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188 de 7 de agosto, donde se indican los requisitos que han de cumplir los equipos de trabajo en cuanto a evitar peligro de cortes, explosiones, contaminación por químicos, descargas eléctricas...

En el propio Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre disposi-

ciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se indica que lugar de trabajo se considerarán todas las áreas de trabajo, incluidos locales de descanso y los servicios higiénicos y establece como la primera obligación del empresario, adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y mantener las condiciones mínimas de orden y limpieza, no solo en las áreas de trabajo propiamente dichas, sino y con más razón también en los locales de descanso y vestuarios.

En cuanto a la limpieza, exige el Real Decreto que sean limpiados periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas, y con ese fin las paredes, suelos y techos han de reunir unas características que los hagan fácilmente limpiables.

Se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos y sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo. Las condiciones ambientales de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberán responder al uso específico de estos locales y ajustarse, en todo caso a la normativa, es decir, mantener una temperatura entre 17° y 27°, una humedad relativa del aire comprendida entre el 30% y el 70%, donde no existan corrientes de aire cuya velocidad exceda de unos límites fijados en el Real Decreto y con un adecuado sistema de ventilación con entradas de aire limpio y salidas de aire viciado.

En cualquier caso el aislamiento térmico de los locales cerrados, deberá adecuarse a las condiciones climáticas del lugar. La iluminación en los locales de descanso y vestuarios habrá de tener un nivel mínimo de 100 lux y no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión.

Legislación

- **REAL DECRETO 486/1997 de 14 de abril**, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio** por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **REAL DECRETO 379/2001 de 6 de abril** por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias.



RIESGOS Y FACTORES DE RIESGO

Caídas a distinto nivel

Se suelen producir al efectuar los trabajos sin la debida planificación, al no utilizar equipos de protección individual o usarlos inadecuadamente, por el mal

estado de los materiales auxiliares, por la mala distribución de anclajes o por su insuficiencia y por la falta de formación o por ser ésta insuficiente.

Caída de materiales sobre personas o bienes

Suele suceder al llevar las herramientas sueltas o sin el equipo auxiliar de transporte en operaciones de subida o bajada, mientras se realizan los trabajos y por encontrarse personas situadas en las proximidades o bajo la vertical de la zona de trabajo.

- ◆ Cortes o heridas en la utilización de herramientas auxiliares o portátiles.

- ◆ Quemaduras al utilizar herramientas portátiles generadoras de calor.
- ◆ Contactos eléctricos directos o indirectos por proximidad a líneas eléctricas de alta o baja tensión, ya sean aéreas o en fachada.
- ◆ Fatiga por discomfort, prolongación excesiva de trabajos o condiciones de trabajo no ergonómicas.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

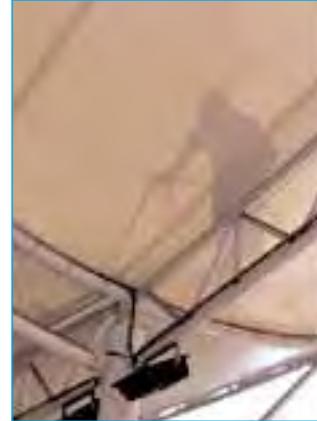
Equipo de trabajo o de acceso

- Utilizar cuerdas debidamente certificadas.
- Se debe limitar la utilización de una cuerda a un tiempo determinado, teniendo en cuenta que a partir de la fecha de fabricación la resistencia de las cuerdas disminuye progresivamente en función del uso que se le da.
- Hay que evitar el contacto de las cuerdas con el agua, ya que reduce su resistencia hasta un 10% y se debe evitar, en lo posible, su exposición a los rayos solares.
- Mantener las cuerdas limpias y, si hay que usar algún tipo de detergente, utilizarlo neutro.
- Señalizar cualquier anomalía detectada en el equipo debiendo, en todos los casos, desechar un equipo que haya soportado una caída.
- Evitar desgastes en el equipo, en particular por contactos y frotamientos con aristas o superficies rugosas, superficies calientes, corrosivas o susceptibles de engrasar los mecanismos.
- Utilizar cuerdas de 10 mm. de diámetro como mínimo.
- El material más adecuado para los conectores (mosquetones y maillones) es el acero.
- Los conectores deben estar libres de bordes afilados o rugosos que puedan cortar, desgastar por fricción, dañar las cuerdas o producir heridas al operario.
- Los arneses anti caídas deben estar diseñados de forma que no corten la circulación sanguínea, sujeten la región lumbar y no ejerzan fuertes presiones sobre el hueso ilíaco. Antes de cada utilización es conveniente realizar una prueba visual asegurándose de que el arnés está en óptimo estado.
- Es recomendable utilizar la silla en trabajos de duración prolongada.
- El operario debe utilizar casco, ropa de trabajo, guantes y calzado de seguridad, que se adaptarán al tipo de trabajo realizado y se usarán permanentemente durante todo el tiempo que dure la labor. Después de su utilización, el equipo debe secarse, si está mojado, y guardarse en un lugar al abrigo de las inclemencias atmosféricas, luz u otros posibles agentes agresivos.
- El equipo de protección contra caídas de altura debe llevar la marca "CE", la declaración de conformidad y un folleto informativo, redactado como mínimo en castellano, donde se indiquen las condiciones de almacenamiento, uso, limpieza y mantenimiento del mismo.
- Todos los elementos que componen el equipo de protección anti caídas deberán comprobarse y verificarse diariamente por cada operario antes de iniciar los trabajos, debiendo desecharse cualquier equipo o elemento que presente algún tipo de daño.



Protección de la vertical de la zona de trabajo

- ☞ La zona perimetral de la vertical de donde se vayan a realizar los trabajos debe delimitarse convenientemente mediante un vallado de malla metálica sobre soportes prefabricados, unidos entre sí, de al menos dos metros de altura o instalando un andamio de protección a nivel de primera planta y una lona protectora complementada por una red suspendida verticalmente cubriendo toda la fachada. Se utilizará una u otra forma dependiendo de la envergadura del trabajo y del lugar donde se realice el mismo.
- ☞ Debe señalizarse la zona convenientemente sobre la prohibición de acceso. Si se invaden zonas de tránsito público, ha de habilitarse un paso seguro para peatones.



Protección frente a riesgos específicos

- ☞ Las herramientas u otros elementos de trabajo se deben llevar en bolsas sujetas a cinturones que sean adecuadas al tipo de herramientas que se vayan a utilizar.

En caso de no poder llevarlas sujetas al cuerpo, se deben utilizar bolsas auxiliares sujetas a otra línea independiente de las cuerdas de sujeción o seguridad.

- ☞ Para prevenir el riesgo de electrocución en instalaciones eléctricas, se deben efectuar los trabajos sin tensión.
- ☞ Regular los descansos periódicos y las condiciones ergonómicas del trabajo.



Prevención sobre el trabajador

- ☞ Sólo las personas autorizadas y formadas específicamente sobre trabajos verticales pueden realizar estas tareas.
- ☞ Los operarios que realizan este tipo de trabajo deben tener una serie de conocimientos específicos sobre las técnicas de uso del equipo de acceso, con dos cuerdas, una de suspensión y otra de seguridad para cada operario, deben estar formados sobre técnicas de instalación, que incluyan los elementos de fijación naturales o instalados y sobre técnicas de progresión una vez instalado el equipo.
- ☞ Los trabajadores deberán pasar un examen médico que descarte problemas de tipo físico o psicológico y deberán realizarse reconocimientos médicos anuales.



Legislación

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 10-11-95).
- **Real Decreto 39/1997, 17 de enero** (BOE 31-01-97), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- **Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo** (BOE 25-08-78), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 119/2005, de 4 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

BOE Núm. 36 de 11 de febrero de 2005

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

REAL DECRETO 57/2005, de 21 de enero, por el que se establecen prescripciones para el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.

BOE n.º 30 de 4 de febrero de 2005

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2005, del Instituto de Salud Carlos III, por la que se convocan cursos regulares para la formación de enfermeras y enfermeros de empresa.

BOE n.º 39 de 15 de febrero de 2005

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACION

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2005, de la Secretaría General Técnica, relativa al Acuerdo Multilateral M-163 en virtud de la sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 18, de 21 de enero de 2005), relativo al tipo de recipientes vacíos sin limpiar de la clase 2, hecho en Madrid el 7 de septiembre de 2004.

BOE n.º 48 de 25 de febrero de 2005

Pregunta: Hola, soy técnico de un servicio de prevención propio y además sindicado UGT. Últimamente estoy teniendo problemas con la dirección de mi empresa por el contenido de los informes higiénicos que realizo. Veréis cada vez que realizo un informe técnico higiénico, mi jefe el D. RR.HH., dice que se lo he de comentar antes de comunicarlo a los delegados de prevención, sobre todo si es desfavorable para la empresa. Anteriormente la comunicación del informe era simultánea tanto a Delegados como a la dirección actuando independientemente el S. prevención como asesor de ambos (como debe de ser), aunque la dependencia de recursos humanos siga siendo la misma. Ahora lo que se trata es de presionar y cuestionar los resultados obtenidos, incluso me han llegado a desautorizar una evaluación de agentes químicos una vez enviada a los delegados de prevención por superar los valores límites.

En mi opinión están vulnerando el art 30 de la ley de prevención, así mismo incumpliendo el punto c del artículo 68 de garantías profesionales del estatuto de los trabajadores, pues me siento discriminado profesionalmente y económicamente por ejercer mis funciones de forma imparcial.

Si tenéis alguna indicación que hacerme de como proceder, ya que es una situación extremadamente comprometida.

Respuesta: Ante todo felicitarte por tu profesionalidad y por tu valentía, te aseguro que no vemos muchos técnicos como tu, comprometidos con su trabajo y velando por la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa. Ahora bien, te reconozco también lo delicado de tu situación, ya que como bien dices, la dependencia económica de la empresa la tienes. Aquí se impone por un lado mucha mano izquierda para hacerle ver a tu empresario que todo fallo que tu detectes y él subsane, redundará en beneficio de los trabajadores, reduciendo el absentismo laboral y por tanto reduciendo costes al empresario.

Por otra parte te comunico que no tienes la obligación de comunicar a los trabajadores tu, sino, que tu obligación termina con el informe al empresario, que es el obligado por la norma a facilitar los informes a la representación de los trabajadores y caso de no hacerlo es el que llevará la sanción. Otra cosa es que el informe te lo pidan los trabajadores, entonces si, es a ellos a quienes debes informar, pero si te lo pide el empresario, tu obligación termina informándole a él.

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

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente.

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

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

Por un trabajo sano y seguro, es tu derecho

El 28 de Abril se celebró, el décimo Día Internacional de la Seguridad y Salud de los trabajadoras y trabajadores. para exigir un “**Trabajo sano y seguro es tu derecho**” y una obligación de los empresarios. El ejercicio de este derecho y el cumplimiento de sus obligaciones por parte del empresario está más que justificado, teniendo en cuenta las cifras de siniestralidad que se registran.

Una vez más, el escenario que se nos presenta en nuestro país ante la conmemoración del 28 de Abril es muy preocupante. Los datos estadísticos del año 2004 así lo reflejan, en el que se produjeron 876.167 accidentes con baja. En estos accidentes perdieron la vida 955 trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, y 488 in itinere. A esto se añade el aumento de las enfermedades profesionales y su falta de reconocimiento.

La falta de aplicación de las normas por parte de los empresarios, la degradación del mercado laboral, el mantenimiento de una tasa de temporalidad que triplica a la media de la Unión Europea, el uso abusivo de la subcontratación, el insuficiente compromiso político de las administraciones, hacen que, en nuestro país, sigamos manteniendo las tasas de siniestralidad más altas de la Unión Europea incidiendo de manera especial en los trabajadores jóvenes y mujeres, que son los colectivos que más sufren la precariedad. Ante esta situación debemos mantener una actitud beligerante. Aunque en 2004 hemos logrado reducir los accidentes estamos todavía muy lejos de los índices europeos, objetivo inmediato de reducción que deberíamos alcanzar a más tardar en esta legislatura

La reapertura de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales debe ser el instrumento imprescindible para acometer una reducción real de los accidentes de trabajo. Esta debe impulsar una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo que esté en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las Comunidades Autónomas, la estrategia debe elaborarse a partir de un enfoque global e integrado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y orientarse a la consecución de resultados, y además, debe ser capaz de generar el máximo consenso político e institucional. La elaboración de esta estrategia debe contar con la máxima implicación de las Comunidades Autónomas. La Mesa tiene que abordar las reformas pendientes para alcanzar los objetivos planteados, en especial el adecuado reconocimiento de todas las enfermedades profesionales, la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, la reforma del INSHT, convirtiéndolo en un instrumento ágil y eficaz al servicio del Estado y de los interlocutores sociales. Es urgente acometer la reforma de las Mutuas para que de verdad sean un instrumento eficaz de prevención y protección de la salud en el trabajo.

Por ello, con ocasión del 28 de Abril de 2005, UGT y CCOO hemos:

- Intensificado la acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo esforzándonos en realizar a lo largo de la semana y el propio 28 de abril **acciones unitarias, asambleas en los centros de trabajo, manifestaciones y concentraciones**.
- Dirigido de manera prioritaria nuestras movilizaciones a **exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas**. Denunciar la incidencia de la precariedad en la seguridad y salud de los trabajadores y exigir del Gobierno las reformas pendientes.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 36 / Abril -Mayo 2005

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



TRABAJO SANO y SEGURO es tu DERECHO

28 DE ABRIL DE 2005: DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

El 28 de abril se celebra, a iniciativa de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL), el 10.º Día Internacional de la Salud y Seguridad de los trabajadores y trabajadoras y de recuerdo a las víctimas.

Exigir un "Trabajo sano y seguro, es tu derecho" y una obligación de los empresarios. El ejercicio de este derecho y el cumplimiento de sus obligaciones por parte del empresario está más que justificado, teniendo en cuenta las cifras de siniestralidad que se registran a nivel mundial: 1,1 millones de trabajadores mueren cada año (alrededor de 3.300 trabajadores cada día) y más de 160 millones de nuevos accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo.

Una vez más, el escenario que se nos presenta en nuestro país ante la conmemoración del 28 de abril es muy preocupante. Los datos estadísticos del año 2004 así lo reflejan: se produjeron 876.167 accidentes de baja. En estos accidentes perdieron la vida 955 trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, y 488 "in itinere". A esto se añade el aumento de las enfermedades profesionales y su falta de reconocimiento.

La falta de aplicación de las normas por parte de los empresarios, la degradación del mercado laboral, el mantenimiento de una tasa de temporalidad que triplica a la media de la Unión Europea (UE), el uso abusivo de la subcontratación, el insuficiente compromiso político de las administraciones, hacen que en nuestro país sigamos manteniendo las tasas de siniestralidad más altas de la UE, incidiendo de manera especial en los trabajadores jóvenes y mujeres, que son los colectivos que más sufren la precariedad. Ante esta situación debemos mantener una actitud beligerante. Aunque en 2004 hemos logrado reducir los accidentes estamos todavía muy lejos de los índices europeos, objetivo inmediato de reducción que deberíamos alcanzar a más tardar en esta legislatura.

La acción de UGT y CCOO ha logrado colocar en primer plano de la opinión pública la lacra personal, social y económica de la siniestralidad laboral; una situación insostenible para la sociedad e insufrible por más tiempo para los trabajadores y trabajadoras, este reconocimiento en la sociedad de los costes de la siniestralidad laboral no se trasluce en mayores esfuerzos y compromisos de quienes tienen la responsabilidad de cumplir con las normas, los empresarios, y los que tienen la responsabilidad de velar y hacer cumplir las mismas, las administraciones. Pero

además, si la situación de siniestralidad en España resulta grave en su volumen, podemos decir que es dramáticamente desigual en su distribución. Los principales exponentes de la siniestralidad no son otros que los colectivos de trabajadores cuya situación laboral resulta más precaria. Esta situación nos lleva a demandar un cambio de actitud de las organizaciones empresariales y a las autoridades laborales, una actuación eficaz como garante en el cumplimiento de las leyes; pues es la vida y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras lo que está en juego.

La reapertura de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales debe ser el instrumento imprescindible para acometer una reducción real de los accidentes de trabajo. Esta debe impulsar una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo que esté en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las Comunidades Autónomas, la estrategia debe elaborarse a partir de un enfoque global e integrado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y orientarse a la consecución de resultados y, además, debe ser capaz de generar el máximo consenso político e institucional. La elaboración de esta estrategia debe contar con la máxima implicación de las Comunidades Autónomas. La Mesa tiene que abordar las reformas pendientes para alcanzar los objetivos planteados, en especial el adecuado reconocimiento de todas las enfermedades profesionales, la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, la reforma del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), convirtiéndolo en un instrumento ágil y eficaz al servicio del Estado y de los interlocutores sociales. Es urgente acometer la reforma de las Mutuas de Accidentes de Trabajo para que de verdad sean un instrumento eficaz de prevención y protección de la salud en el trabajo.

Por ello, con ocasión del 28 de abril de 2005, CCOO y UGT nos proponemos:

- Intensificar la acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo esforzándonos en realizar a lo largo de la semana y el propio 28 de abril acciones unitarias, asambleas en los centros de trabajo, manifestaciones y concentraciones.
- Dirigir de manera prioritaria nuestras movilizaciones a exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas. Denunciar la incidencia de la precariedad en la seguridad y salud de los trabajadores y exigir del Gobierno las reformas pendientes.



ACCIDENTE DE TRABAJO, DEFINICION Y SUPUESTOS DE HECHO

Ante las reiteradas consultas sobre la consideración de accidentes de trabajo y a pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja muy claro lo que debe considerarse accidente de trabajo, hemos considerado conveniente la necesidad de difundir a través de este medio, lo que consideramos y en que circunstancias la consideración de accidente de trabajo, tomando como base la legislación vigente y a la jurisprudencia asentada a través de diferentes sentencias.

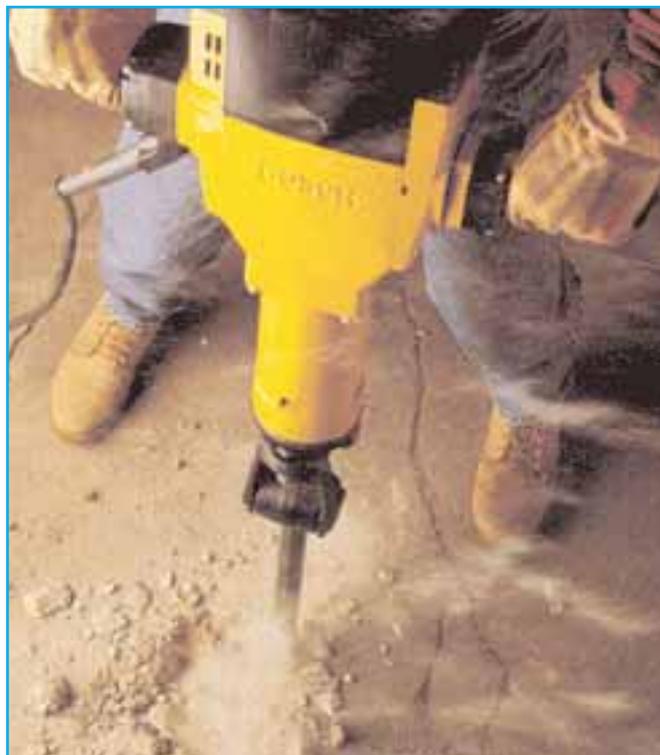
Concepto de accidente de trabajo

SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DE TRABAJO **TODA LESIÓN CORPORAL** QUE EL TRABAJADOR SUFRE CON OCASIÓN O POR CONSECUENCIA DEL TRABAJO QUE EJECUTA POR CUENTA AJENA Y, DE UNA FORMA AMPLI, SE ENTIENDE **POR DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO** LAS ENFERMEDADES, PATOLOGÍAS O LESIONES SUFRIDAS CON MOTIVO U OCASIÓN DEL TRABAJO.

De esta definición legal se deduce que hay 4 elementos esenciales que han de concurrir para que se de un accidente de trabajo:

- 1.- La existencia de una **lesión corporal**, entendiéndose por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a lesión corporal las secuelas por enfermedades **psíquicas o patológicas**.
- 2.- La condición de trabajador por **cuenta ajena** del que sufre el accidente.
- 3.- La **relación de causalidad** entre el trabajo y la lesión. La lesión no constituye accidente de trabajo si no es sufrida con ocasión o como consecuencia del trabajo desarrollado por cuenta ajena.
- 4.- La jurisprudencia añade un cuarto requisito al interpretar que el accidente laboral precisa una **doble relación de causalidad**: por una parte la relación señalada entre trabajo y lesión, y por otra entre lesión y situación invalidante o protegida, es decir que la lesión sufrida por el trabajador en el accidente, sea la que provoca la invalidez.

EXISTEN UNA SERIE DE **PRESUNCIONES DE ACCIDENTE DE TRABAJO**, ES DECIR DE SITUACIONES QUE SE CONSIDERAN DIRECTAMENTE ASÍ, SIN NECESIDAD DE NINGUNA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR, QUE HAN HECHO QUE EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO SE HAYA IDO AMPLIANDO, A TRAVÉS DE LA JURISPRUDENCIA. ESTOS HECHOS SON: LAS LESIONES QUE EL TRABAJADOR SUFRA DURANTE EL TIEMPO Y EL LUGAR DE TRABAJO, Y LA MUERTE DEL TRABAJADOR PRECEDIDA DE UNA SITUACIÓN INVALIDANTE DERIVADA DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES.



Accidentes sufridos en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo tienen la consideración de considerarse accidentes de trabajo salvo prueba en contrario, esto quiere decir que el trabajador nada tiene que alegar, y si el empresario quiere romper la presunción de accidente de trabajo, tendrá que probar circunstancias en contra. Es muy importante para el trabajador porque esto supone que no ha de probar la relación causa efecto entre el trabajo realizado y la lesión sufrida.

En cuanto al momento:

Si la muerte se produce durante el trabajo, aunque sea por **causas desconocidas** también se presupone el accidente de trabajo.

Cuando el trabajador tiene un accidente durante la comida que se efectúa en el lugar de trabajo, así como si se produce **durante el tiempo de descanso o bocadillo**, se aplica la presunción.

Esta presunción se aplica con un criterio muy amplio, llegando incluso a abarcar supuestos como el que el trabajador estuviera autorizado a **pernoctar** en el centro de trabajo o hubiera pernoctado en él debido a la hora tardía de finalización de su trabajo.

También para los casos en que un médico sufre un infarto durante una **guardia localizada**, ya que es tiempo de trabajo retribuido. Por supuesto esta presunción se aplica, aun cuando el accidente ocurra el primer día de trabajo.



En cuanto al lugar:

Se considera accidente de trabajo el sufrido en el lugar de trabajo cuando se está obligado a permanecer en el centro laboral (por ejemplo **un buque**), fuera del trabajo efectivo.

Cuando **los síntomas** aparecen visiblemente en el lugar de trabajo también se considera laboral aunque, posteriormente, el infarto lo sufriera en el centro hospitalario, circunstancia que no es suficiente para destruir la presunción de laboralidad.

No influye el hecho de que el trabajador no estuviera realizando en ese momento esfuerzos o el hecho de tener **predisposición** a la dolencia, porque si trabajaba normalmente antes del accidente hay que entender que todos los resultados derivan de este, y a este deben ser imputados.

La presunción también se extiende a los sucesos ocurridos en lugares próximos al trabajo: como el que ocurre dentro del **recinto** de trabajo, aunque antes de llegar al tajo concreto que tenía asignado; en el **aparcamiento** de la fábrica; o en el porche de la misma esperando al autobús de la empresa (no así cuando han transcurrido más de dos horas desde la finalización de la jornada y el trabajador sufre el accidente al acudir al parking de la fábrica a recoger su vehículo).

La presunción, no juega cuando se rompe de manera evidente la conexión con el lugar y el tiempo de trabajo, como el sucedido en el lugar de trabajo pero cuando se hallaba en él **por motivos personales**.

No podemos olvidar, que pese a que se aplica de manera generalizada por la jurisprudencia esta presunción, puede destruirse mediante **prueba en contrario**, eso si, tendrá que ser cierta y convincente y no a cargo del accidentado.

INCAPACIDAD-FALLECIMIENTO. LA MUERTE DEL TRABAJADOR QUE PUEDE ESTAR PRECEDIDA DE SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL, INVALIDEZ PROVISIONAL, ETC, CONSTITUYE ACCIDENTE DE TRABAJO SIEMPRE Y CUANDO ENTRE AQUÉLLA Y ÉSTE EXISTA LA NECESARIA RELACION DE CAUSALIDAD.

La relación de causalidad en estos supuestos tiene las siguientes peculiaridades:

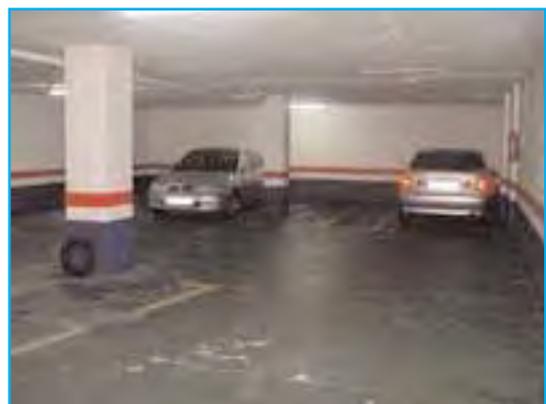
- 1.- Se aplica la presunción "iuris et de iure" (que no admite prueba en contrario), de que la enfermedad o el accidente laboral es causa de la muerte cuando se tenga reconocida **una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez** derivada de contingencias profesionales.
- 2.- Si no media la citada incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez, la presunción de la relación causal desaparece; pero cuando entre el accidente y la muerte no han transcurrido **más de 5 años**, puede **probarse** que la muerte se debe al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.
- 3.- Si el fallecimiento es consecuencia de una **enfermedad profesional**, se admite la prueba, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, de la existencia de relación de causalidad.

Supuestos de accidente de trabajo

TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO, SIEMPRE QUE NO MEDIE UNA CAUSA QUE LOS EXCLUYA, LOS SUPUESTOS QUE A CONTINUACIÓN SE EXAMINAN:

Accidentes "in itinere", el que sufre el trabajador al **ir** al lugar de trabajo o al **volver** de éste.

La calificación de accidente in itinere como de trabajo, se basa en el supuesto de que, de no haber tenido que ir el accidentado a su tarea desde su casa, o a la inversa, no se hubiera producido la lesión.



Pero la **presunción de laboral** del accidente o dolencia del trabajo sólo es aplicable a los acaecidos en el tiempo y lugar de trabajo. Y no a los ocurridos en el trayecto de ida o vuelta al mismo, y la asimilación a accidente de trabajo del accidente in itinere se limita a los **accidentes en sentido estricto** (lesiones subitas y violentas producidas por agentes externos) y no a otras dolencias.

Deben concurrir los siguientes requisitos específicos:

- 1.- **Tecnológico:** motivo o causa del desplazamiento: iniciar o finalizar el servicio y regreso al domicilio, sin que exista interrupción por motivos personales.
- 2.- **Cronológico:** el accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o razonablemente próximo a la hora de entrada o salida del trabajo.
- 3.- **Topográfico:** utilización del trayecto adecuado, es decir el normal, usual o habitualmente utilizado.
- 4.- **Modal o mecánico:** el medio de transporte utilizado debe ser racional y adecuado.

El primer requisito, motivo o causa del desplazamiento, 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 desvío **para cobrar la nómina** en el banco durante el cual se produce un accidente, al ocurrido tiempo después de termina la jornada al haber salido el trabajador más tarde de la empresa por haberse celebrado una **fiesta de despedida** de un compañero.

Igualmente se consideran accidentes de trabajo los acaecidos en **actos sociales** con alguna conexión con el trabajo, como el sufrido al ir o volver de almuerzos o cenas de trabajo.

El precepto no especifica que el lugar de ida y venida tenga que ser el domicilio del trabajador, por tanto se han considerado accidentes del trabajo los sucedidos al ir desde el trabajo al **lugar de fin de semana habitual**.

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. Ahora bien, en estos casos la presunción de laboralidad admite prueba en contrario, demostrando que no existe el nexo causal trabajo-accidente, como por ejemplo ocurre cuando el trabajador se desvía por su exclusivo **interés particular**.

No se considera accidente de trabajo el sufrido por el trabajador que abandona el centro de trabajo **antes de finalizar su jornada** sin permiso de la empresa, pero si, cuando se acude a visita médica con permiso de la empleadora.

El requisito topográfico que 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.

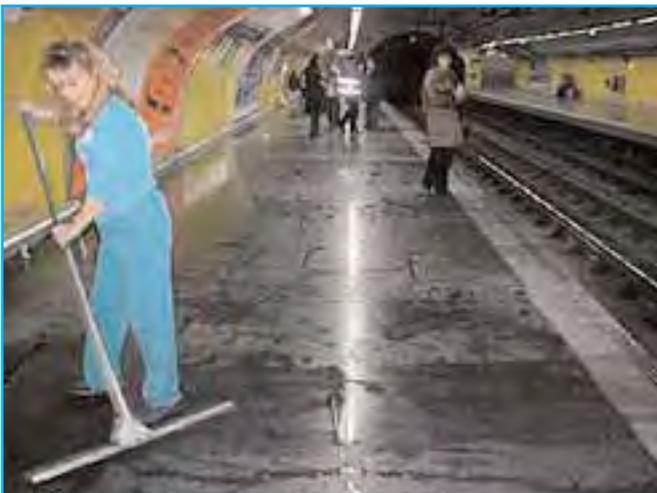
Finalmente, el requisito modal, respecto al medio de transporte que ha de ser considerado normal o habitual, por ejemplo no se consideró medio idoneo el ir a pie por la carretera nacional durante más de 20 kms.

Supuesto distinto es aquel en que los accidentes sobrevienen **en el domicilio** del trabajador una vez finalizado el trayecto de recorrido al volver de trabajo o en la preparación de la ida al trabajo, como si se sufre una lesión en la rampa del **garaje**, no tendrá consideración de accidente laboral.

ACCIDENTES EN MISIÓN, TIENEN CONSIDERACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, AUNQUE NO ENTRAN DENTRO DE ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE, 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.

La denominación que dan los tribunales de estos accidentes, es que 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 traba-





jo, por lo que se considera centro de trabajo aquel en que el trabajador desarrolla sus tareas y con amplitud de horario, incluyendo alojamiento, medios de transportes...; también se considera en misión el **infarto** acaecido en finca ajena en la que se encontraba **por orden del empresario**, en el domicilio y durante el finde semana pero mientras se realizaba unas **tareas encomendadas por la empresa...**

Son también los accidentes en **viajes de servicio** y en el desplazamiento y ruta seguida para poder efectuar la reparación en caso de ser enviado por la empresa para solucionar una avería...

ACCIDENTE PRODUCIDO CON OCASIÓN O POR CONSECUENCIA DE LAS TAREAS DESARROLLADAS, SE CALIFICA COMO TAL AL ACAECIDO DURANTE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS QUE, AUN SIENDO DISTINTAS ADE SU CATEGORÍA PROFESIONAL, EJECUTE EL TRABAJADOR EN CUMPLIMIENTO DE LAS **ÓRDENES DEL EMPRESARIO**, O REALIZADAS DE FORMA ESPONTANEA POR EL TRABAJADOR EN INTERÉS DEL **BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA**, POR EJEMPLO UN TRABAJADOR QUE SUFRE UN ACCIDENTE EN EL DOMICILIO DEL GENERENTE A DONDE SE HA DESPLAZADO POR ORDEN DE ESTE A DEJAR UNOS PRODUCTOS.

Enfermedades comunes que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tienen consideración de accidentes de trabajo. Para ello, hay que demostrar la efectiva influencia del trabajo en la aparición de la patología. Únicamente tienen esa calificación cuando se demuestre que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del citado trabajo.

Sí se considera accidente de trabajo, directamente la enfermedad osteoarticular provocada por elementos mecánico, el contagio de la hepatitis c virica en un centro de salud y la epilepsia cuya crisis se sufre durante el trabajo.

También se incluyen dentro de esta consideración las enfermedades anímicas, se considera accidente de trabajo la depresión producida por una modificación de las condiciones de trabajo, o una crisis nerviosa debida al estrés profesional..



Fichas prácticas

En el caso de las lesiones cardíacas, se presuponen accidente de trabajo, salvo que se pruebe en contrario que se dieron circunstancias ajenas al mismo que lo provocaron, se exige la presencia de unos hechos que a todas luces evidencien la carencia de relación entre el trabajo y la lesión, se invierte la carga de la prueba en detrimento de los empresarios.

A efectos de la consideración de accidente de trabajo se contemplan las siguientes situaciones:

- 1.- **Prestaciones personales obligatorias**, los accidentes sufridos con ocasión de la realización de tales prestaciones se consideran accidentes de trabajo. El Ayuntamiento o, en su caso, la Junta vecinal de Entidad Local Menor ha de formalizar la protección, corriendo a su cargo exclusivo la cotización, de quienes hayan de ejecutar la prestación.
- 2.- **Presidentes, vocales y suplentes de mesa electorales**, se consideran durante el ejercicio de su función asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Regimen General de la Seguridad Social para la contingencia de accidente de trabajo. El Ministerio del Interior debe formalizar su protección mientras dure el proceso electoral. La base de cotización está constituida por la base mínima de cotización para los trabajadores mayores de 18 años, vigente en ese momento.
- 3.- Realización de **actividades no profesionales**, son casos atípicos que la jurisprudencia ha asimilado al accidente de trabajo, como por ejemplo los sufridos en la práctica del **deporte en el buque**, en cancha habilitada para ello, pero no si lo organizan los trabajadores en su tiempo de ocio. Incluso los **alumnos de formación profesional** tienen cubierto el riesgo de accidente de trabajo, cuando este se produzca en relación con dichos cursos. Pero no es aplicable a los desempleados que realizan pruebas de calificación profesional.

No constituyen **accidentes de trabajo** los que son consecuencia de una fuerza mayor extraña al trabajo, ésta se produce cuando no guarda relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

BOE núm. 49 de 26 de febrero de 2005

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

CORRECCIÓN de errores y erratas del Real Decreto 2267/2004, 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales..

BOE núm. 55 de 5 de marzo de 2005

JEFATURA DEL ESTADO

INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio Internacional sobre Salvamento Marítimo, 1989, hecho en Londres el 28 de abril de 1989

BOE n.º. 57 de 8 de marzo de 2005

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

Corrección y erratas de la Resolución de 7 de febrero de 2005, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se da publicidad a las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultarán de aplicar durante 2005 el sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación

BOE n.º. 57 de 8 de marzo de 2005

PRINCIPADO DE ASTURIAS

RESOLUCION de 26 de enero de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del acuerdo para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo

BOPA n.º. 50 de 2 de marzo de 2005

Pregunta: Podrían informarme de las obligaciones de los autónomos en materia de prevención de riesgos laborales, que organización de la seguridad han de tener para cumplir con la prl, si tienen p.e. asalariada a una persona.

Respuesta: Con la reforma de la LPRL se han introducido algunas obligaciones para los autónomos, en función de mejorar la salud laboral tanto de ellos mismos como de los que trabajan con ellos.

En el artículo 24 de la LPRL Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

En el artículo 9 de la reforma del artículo 24 (REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004) Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos. Espero que la lectura de estas dos normas te haya sido de utilidad, un saludo fraternal

Pregunta: Llevo algún tiempo oyendo hablar de los Comités Interempresas sobre todo al hilo la problemática planteada en repsol puertollano y del nuevo real decreto sobre coordinación de actividades. sin embargo, no termino de entender en que consisten, que funciones tienen y. además me ha resultado sumamente complicado encontrar información al respecto por lo que os agradecería cualquier ayuda en este sentido. muchas gracias por adelantado.

Respuesta: Los Comités de Seguridad y Salud Intercentros están recogidos en la LPRL en su artículo 38 cuando habla del Comité de Seguridad y Salud, en su apartado final recoge la posibilidad de que las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Esto qué quiere decir, que es voluntario para empresarios constituirlo, que se hace mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, y que su forma es libre y se pacta por las partes. Desde la UGT hemos diseñado reglamentos para los Comités de Seguridad y Salud y animamos a que en aquellas empresas en las que se cumplen los requisitos se creen comités intercentros ya que los consideramos una herramienta útil para una gestión de la prevención global e integrada en la empresa.

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

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente.

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

Desde el 1 al 4 de junio pasado, se celebró en Madrid el 39º Congreso Confederal de UGT, en el que ha sido reelegida para un mandato de cuatro años como responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT la compañera Dolors Hernández Navarro. Este nuevo mandato tiene el reto de acometer las reformas legales comprometidas en el Diálogo Social y reforzar nuestra posición en la negociación colectiva en los temas relacionados con la salud laboral.

En el 39º Congreso Confederal de UGT, se han establecido una serie de actuaciones en el campo de la salud laboral y dentro del Programa de Acción y que a modo de resumen se centran en:

Por un lado reformar la normativa en vigor, adaptándola a las nuevas situaciones que se están configurando en el mercado laboral, como el incremento de las actividades que se contratan o subcontratan, reforzando al mismo tiempo la representación de los trabajadores en este tipo de empresas y ofreciéndoles la asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Para ello, impulsaremos la creación e implantación de la figura del Delegado de Prevención Sectorial y Territorial, para una mayor eficacia de estos instrumentos de representación de los trabajadores y fomentaremos la creación de órganos judiciales específicos en materia de prevención de riesgos laborales y la coordinación de la labor de la Fiscalía, Inspección de Trabajo y Judicatura para agilizar la persecución de los delitos contra la salud de los trabajadores. La Fiscalía debe seguir los delitos contra la salud de los trabajadores, al igual que debería fomentarse la especialización de los jueces en este tipo de delitos.

En los últimos años, se ha comprobado como riesgos emergentes los psicosociales dentro de nuestra sociedad trabajadora; por lo que, desde el Sindicato debemos asegurar el desarrollo de políticas administrativas que conduzcan al diagnóstico, seguimiento y control de los mismos en el ámbito laboral, así como, el reconocimiento de las causas de los riesgos psicosociales en la actualización del cuadro de enfermedades profesionales y tipificar como riesgo laboral el acoso moral, para tomar medidas preventivas en las empresas.

Para llevar a cabo estos cometidos tiene que dotarse de medios técnicos y coordinar e integrar en los planes de acción sindical a las Oficinas Técnicas, los Delegados Sectoriales de Prevención y otras figuras similares de la estructura sindical, buscando los mecanismos de colaboración y participación necesarios en los programas relacionados con la salud laboral y desarrollados por los organismos de las Administraciones Públicas (planes contra la mayor siniestralidad, inspección de trabajo, participación institucional, diálogo social, etc).

En definitiva, en UGT nos hemos marcado como objetivo conseguir la plena aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el establecimiento de unos lugares de trabajo sanos, seguros y de calidad y la reducción de la siniestralidad laboral de manera muy significativa.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales: derechos de participación

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fija como principal objetivo de la política a desarrollar, la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Se establece también, la participación de los empresarios y los trabajadores en la elaboración de esa política preventiva, como algo imprescindible, así como el compromiso ineludible de la empresa para definir los principios de actuación en materia de prevención. Se defiende como un pilar fundamental en la prevención, la participación de los interlocutores sociales

La normativa establece que para la defensa de su salud y seguridad los trabajadores/as, al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, tienen una serie de derechos que se corresponde con el deber u obligación del empresario de eliminar o minimizar los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

El empresario debe garantizar la participación y consulta de los trabajadores sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (*art.33, LPRL*)

La **CONSULTA** es considerada en la LPRL como obligación empresarial preceptiva pero no vinculante a la hora de tomar las decisiones. Es preciso que sea contemplada como la vía para consensuar todas las acciones preventivas y garantizar la eficacia de las mismas.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores la consulta deberá llevarse a cabo con dichos representantes.

En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores, la consulta se efectuará a través de asamblea de trabajadores, siendo aplicable el derecho a reunión de los trabajadores contenido en los art. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Derecho de información
- Derecho de consulta y participación
- Derecho de formación en materia preventiva
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley
- Derecho a la documentación

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Para el desarrollo y ejercicio de estos derechos de los trabajadores y sus representantes, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la creación de una figura especializada de los representantes de los trabajadores, el **Delegado de Prevención**. Hemos considerado necesario abundar en esta figura de representación de los trabajadores, al objeto de difundir cuáles son sus derechos y facultades.

Nº de Trabajadores de la Empresa o Centro de Trabajo	Nº de Delegados de Prevención
De 6 a 30 trabajadores	1
De 31 a 49 trabajadores	1
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4000 en adelante	8

Podrán ser Delegados de Prevención:

- Los Delegados de Personal.
- Los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal que legalmente sean elegidos.

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales



Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención están establecidas en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



Competencias del Delegado de Prevención



- Colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoverán y fomentarán la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa.
- Deberán ser consultados por el empresario.
- Ejercerán una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley.
- Consultarán al empresario sobre las medidas preventivas que vaya a adoptar.
- Emitirán informes referentes a las medidas en el plazo de quince días.
- El empresario deberá motivar por escrito, la no aceptación de las propuestas del Delegado de Prevención, si así fuese.
- Deberán acompañar a los Técnicos en las evaluaciones ambientales y a los Inspectores de Trabajo en las visitas.
- Deberán tener acceso a la documentación e información.
- Deberán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Deberán recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud en la misma.
- Propondrá a los órganos de representación de los trabajadores la paralización de la actividad si hubiese motivo para ello.

Materias objeto de consulta

- *La planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*
- *La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales de la empresa incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.*
- *La designación de los trabajadores, encargados de las medidas de emergencia.*
- *Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.*
- *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo en la determinación de puestos de trabajo exentos de riesgo para las mujeres embarazadas (art. 26 LPRL)...*



Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días o en el tiempo imprescindible si se trata de prevenir un riesgo inminente. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

En aquellas empresas, que no alcancen el mínimo de 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud, serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Facultades del Delegado de Prevención



- a) Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular entre ellos, las observaciones que estimen oportunas (ej. en la investigación de accidentes).
- b) Tener acceso, con las limitaciones del art. 22 LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Por ejemplo:
- El contratista facilitará a los representantes de los trabajadores, una copia del Plan de Seguridad y Salud y de sus posibles modificaciones.
 - Tener acceso al Libro de Incidencias y ser notificados por el coordinador en materia de seguridad y salud o por la dirección facultativa en su caso de las anotaciones efectuadas en el mismo.
- Ser notificados por el coordinador o cualquier otra persona de la Dirección facultativa del supuesto de paralización.
- c) Ser informado por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquel hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas de órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud, para su discusión en el mismo (ej. presentar por escrito y de forma razonada, sugerencias y alternativas que estimen oportunas, para modificar el Plan de Seguridad y Salud). La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades según el art. 21.3.
- h) Emitir informes sobre las consultas que ha de efectuar el empresario con carácter preventivo a la adopción de decisiones en materia preventiva.
- i) Requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas necesarias para poner fin a una situación en la que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por infracción normativa.

Hay dos aspectos en la relación de los Delegados de Prevención con los representantes de la empresa que suelen resultar conflictivos. En primer lugar la forma en que ha de interpretarse la expresión “tener acceso” a la información y documentación preventiva. Son frecuentes las situaciones en las que, por temor a la difusión de aspectos reservados, la representación de la empresa adopta medidas que dificultan o imposibilitan el acceso a la documentación preventiva, tales como:

- no entregar copia del documento de que se trate sino limitar el acceso a la posibilidad de mero examen de su contenido;
- no permitir tomar anotaciones, apuntes o fotocopias del mismo;
- no autorizar que personas distintas a los Delegados de Prevención, tales como otros trabajadores o técnicos asesores de los Delegados, con cautelas justificadas y garantías sobre el mantenimiento de sigilo, puedan acceder a los mismos.

Tales restricciones representan limitaciones injustificadas a las facultades de los Delegados de Prevención y suponen una infracción del derecho a participar en materia preventiva.

La otra cuestión, que, aunque con menor frecuencia, suele dar lugar a discrepancias consiste en la forma en que el empresario ha de cumplir la obligación de informar a los trabajadores. La modalidad preferible, que debe utilizarse de forma habitual, es la forma escrita, ya que facilita la verificación de que se ha realizado y además el contenido de la información transmitida. Esta preferencia, no significa que en determinados supuestos, por razones de urgencia u oportunidad, se realice de forma verbal, sin perjuicio de que posteriormente pueda completarse o ratificarse por escrito.



Garantías del Delegado de Prevención

La misión encomendada a los representantes de los trabajadores, tanto por el sentido de su actuación, que en ocasiones puede provocar tensiones o enfrentamientos con la dirección de la empresa, como por la naturaleza de la función –representan los intereses generales no los particulares– puede generarles problemas por lo que la normativa laboral ha adoptado tradicionalmente determinadas medidas para que el desempeño de la función representativa no se traduzca en perjuicio para los representantes.

Para posibilitar el ejercicio libre y eficaz de las competencias y funciones de los representantes de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores estableció una serie de garantías, algunas de cuyas manifestaciones. Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores tiene las garantías previstas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión. Siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata de comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 letra e) del Estatuto de los Trabajadores tal y como se recoge en la LPRL artículo 37 sobre garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

Podrá pactarse en Convenio Colectivo, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. El tiempo que utilicen los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario lo siguiente:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- Las visitas efectuadas acompañando a Técnicos y/o a los inspectores de trabajo en materia de prevención de riesgos.
- Desplazamientos o visitas dentro o fuera de la jornada laboral, para conocer las circunstancias de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Crédito horario Delegados de Prevención

Hasta 100 trabajadores	15 horas/mes
101 a 250 trabajadores	20 horas/mes
251 a 500 trabajadores	30 horas/mes
501 a 700 trabajadores	35 horas/mes
751 trabajadores en adelante	40 horas/mes



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, previo acuerdo de sus trabajadores, podrá crearse un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

La definición anterior contiene los elementos básicos de su configuración:

- **órgano colegiado:** es decir, que las reglas de funcionamiento y de adopción y formalización de acuerdos han de ser las propias de órganos de esta naturaleza;
- **bilateral:** es decir, formado por los Delegados de Prevención por una parte y por el empresario o sus representantes por otra;
- **paritario:** con una composición y reglas de funcionamiento en la que ninguna de las partes obtenga una posición de dominio sobre la otra;
- **de participación:** como la participación de los trabajadores se canaliza a través de los Delegados de Prevención, como representación especializada en materia preventiva, es lógico que la representación de los trabajadores esté integrada por dichos Delegados;
- **destinado a la consulta:** lo que define su naturaleza como órgano asesor y no ejecutivo, acorde de su naturaleza paritaria, y que parece sugerir que el Comité de Seguridad y Salud no es el ámbito para plantear reclamaciones o confrontación de intereses, sino de análisis, estudio y previsión de la situación preventiva, en cuyo perfeccionamiento y mejora coinciden tanto los intereses de los trabajadores como del empresario. Este aspecto queda acentuado por la posibilidad de participar en sus sesiones de trabajadores o técnicos ajenos al mismo, pero que pueden contribuir a potenciar esta función asesora;
- **regular y periódica:** se trata de un órgano permanente, cuyo modelo, en cuanto a funcionamiento, es el propio Comité de Empresa, con el que coincide en aspectos tales como la posibilidad de convocatorias extraordinarias.
- **de las actuaciones preventivas de la empresa:** limitando su ámbito de actuación a la dimensión preventiva, en consonancia con su composición.

La LPRL es muy parca en la regulación del régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, limitándose a establecer los rasgos siguientes:

- ha de constituirse en todas las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. Coincide, pues, con las empresas o centros de trabajo, cuyos trabajadores tienen derecho a elegir Comité de Empresa, siendo normalmente la formación de éste un paso previo a la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

En aquellas empresas o centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, en las que no exista Comité de Empresa y, en consecuencia, tampoco Comité de Seguridad y Salud, las competencias de éste serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Dado el paralelismo con los Comités de Empresa, nada impide que pueda constituirse un Comité de Seguridad y Salud conjunto de varios centros de trabajo de una empresa en la misma provincia o municipios limítrofes, cuando ninguno de ellos alcance el número de 50 trabajadores pero sumados los alcancen o superen. Asimismo cuando una empresa cuente con varios centros de trabajos, en los cuales se haya constituido el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordarse entre empresa y trabajadores la constitución de un Comité Intercentros, con las funciones establecidas en el acuerdo de creación.

- En cuanto al número de sus integrantes viene determinado por el número de Delegados de Prevención con que cuente la empresa o centro de trabajo, ya que la representación del empresario se acomodará al número de Delegados existentes.
- Se reunirá con periodicidad trimestral y siempre que lo solicite la representación empresarial o social.
- Establecerá sus propias reglas de funcionamiento.

Esta parquedad normativa ha sido frecuentemente fuente de conflictos para la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud. Los problemas planteados con mayor frecuencia son los siguientes:

- dificultad para aprobar el reglamento de funcionamiento;
- pretensión de una de las partes por desempeñar la presidencia, en ciertos casos, la secretaria, o ambas;
- determinación de la convocatoria y de la fecha de celebración de la reunión;
- discrepancia sobre los asuntos propuestos para su inclusión en el orden del día;
- diferencias a la hora de redactar y aprobar las actas, por discrepancias entre su contenido y las posiciones mantenidas durante la reunión o sobre los acuerdos adoptados.



El resultado de esta situación conduce a la ralentización en el funcionamiento del Comité y a su paulatina paralización. Si la parte responsable del mal funcionamiento, aunque no siempre resulta fácil dilucidar la responsabilidad, fuesen los Delegados de Prevención debería interpretarse como dejación o renuncia a un derecho reconocido, sin otro efecto que, en su caso, la exigencia de responsabilidades por incumplimiento del ejercicio de sus competencias en materia de colaboración con la dirección de la empresa para la mejora de la acción preventiva. Si la parte responsable fuese el empresario constituiría una vulneración del derecho de los trabajadores a la consulta y participación, pudiendo ser objeto de sanción.

Estas situaciones suelen ser reflejo de un clima laboral convulso, y en el que las discrepancias se trasladan al ámbito preventivo, aunque con frecuencia su origen sea otro, contaminando la actuación de un órgano al que la LPRL parece haber pretendido exonerar de las tensiones propias de los órganos puros de representación de los trabajadores –Comité de Empresa– o de la negociación colectiva –Comisión Negociadora o Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo.

En aquellas empresas que no alcancen 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud, se ejercerán por el Delegado de Prevención

En caso de desarrollo simultáneo de actividades por parte de varias empresas en un mismo centro de trabajo se podrá acordar realizar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su caso de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada

FORMACIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será impartida por los propios medios del empresario o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.



Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

SIGILO PROFESIONAL

Le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los trabajadores.

“...Observarán sigilo profesional aún después de dejar el cargo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado. **En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron la entrega**”.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 277/2005, de 11 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.

BOE Núm. 61 12 de marzo de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno

BOE n° 139 de 11 de junio de 2005

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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°. 79 de 2 de abril de 2005

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

LEY 3/2005, de 7 de marzo, de modificación de la Ley 3/2001, de 28 de mayo, reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes.

BOE n°. 93 de 19 de abril de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/1040/2005, de 18 de abril, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

BOE n°. 96 de 22 de abril de 2005

Pregunta: Soy una trabajadora de un Centro de la Administración de Sanidad y Consumo (Instituto de Salud Carlos III en Mahadahonda). Mi consulta es la siguiente me han diagnosticado una hernia discal pósteromedial en la L2-L3, signos de degeneración discal L4-L5 y L5-S1, mi puesto de trabajo es de limpiadora.

Mi pregunta es con esta patología puedo pedir un cambio de funciones, esperando vuestra respuesta un saludo.

Respuesta: El servicio de prevención de tu centro de trabajo, tiene que valorar si el alcance de tu lesión es tal que te impida limpiar y debe proponer el cambio de puesto, pero como en ocasiones los servicios de prevención no actúan con la suficiente diligencia puedes optar por dirigirte a un especialista en traumatología que determine el alcance de tu lesión y para qué te incapacita, o bien el equipo de valoración de incapacidades debe evaluar tu caso concreto y ver si es constitutivo o no de incapacidad, que aunque no sea suficiente para concederte una pensión, si es un documento oficial que te permitirá demostrar que necesitas un cambio de puesto.

Pregunta: Hola, soy una joven de 25 años, estoy embarazada y busco trabajo. En caso de que llamen para un trabajo tengo que decir que estoy embarazada? o cuando debo decirlo? Tengo miedo de que sea motivo para que no me acepten. ¿Que puedo hacer?

Respuesta: No es que tengas la obligación laboral de decirlo, pero resulta que en los trabajos hay riesgos específicos para las mujeres embarazadas, si tu no avisas al empresario, puedes ser colocada en un puesto donde tu hijo sufra algún daño y no podrías responsabilizar a la empresa porque ellos no lo sabían.

Claro que es verdad que al decir que estas embarazada reduces las posibilidades de que te contraten. Valora tu si el trabajo que buscas puede entrañar riesgos para tu embarazo, no es lo mismo que busques trabajo como oficinista que como soldadora...

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

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

El pasado 19 de julio se convocó la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de dar salida a la urgente reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En la citada reunión, todas las partes consideramos que es urgente e inaplazable la necesidad de reformar, reforzar y potenciar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dotándolo de una estructura organizativa y funcional y de recursos humanos y materiales acorde con la misión y funciones que, por mandato legal y desde el año 1995, tiene encomendadas el Instituto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y por las exigencias actuales que la sociedad demanda. Dado que el mantenimiento de una organización y estructura cuya regulación data de 1982, que no se adecua a los cambios sociales y legales producidos en nuestra sociedad, es una de las causas determinantes de la situación insostenible de deterioro en que se encuentra el Instituto y que le impide cumplir su actual misión.

Esta necesidad, ha sido reiteradamente planteada por los Sindicatos y las organizaciones Empresariales y asumida por el Gobierno, por lo que, se ha llegado al Acuerdo de reformar esta Institución, teniendo en cuenta los principios contenidos en el Acuerdo y que serán plasmados en un Real Decreto resultado del consenso con los interlocutores sociales en el ámbito del Dialogo Social.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales hemos considerado que las líneas de la reforma planteada en los documentos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo constituyen las bases esenciales para una primera fase de reforma que permita la adecuación del Instituto a la misión encomendada, resultando idóneas para abordar, en una segunda fase, “la redefinición del papel de esta Institución” con el modelo de organización más idóneo para garantizar la mayor eficacia en el cumplimiento de su misión y poder responder a los nuevos retos, en materia de prevención de riesgos, con el dinamismo que la sociedad demanda. A tal efecto cabrían diferentes fórmulas o marcos de transformación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, inclusive una Agencia Estatal con amplia estructura participativa de las administraciones públicas competentes en la materia, y con mecanismo de participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales. La configuración final del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo contemplará los siguientes ámbitos de actuación:

- De investigación y asistencia técnica en seguridad y salud en el trabajo como Órgano de referencia estatal en materia de prevención de riesgos laborales.
- De coordinación y cooperación con las Administraciones Públicas con competencia en la materia y específicamente con las Comunidades Autónomas.
- De asistencia y apoyo técnico a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos principios, manifiestan la iniciación y tramitación urgente del proyecto de Real Decreto de estructura y funciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre las líneas básicas analizadas por la Mesa del Diálogo Social, sin perjuicio de la formulación de las propuestas y observaciones que cada Organización en ella representada estime oportuno realizar respecto del articulado del citado proyecto normativo en la fase de consulta preceptiva.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



ESTRÉS TÉRMICO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, en concreto la temperatura del aire, la radiación, la humedad y la velocidad del aire, junto con la "intensidad" o nivel de actividad del trabajo y la ropa que se lleve, pueden originar situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, que se conocen como estrés térmico, bien por calor o por frío



Se puede producir **riesgo de estrés térmico por calor** en ambientes con temperatura del aire alta (zonas de clima caluroso, verano), radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillos y de cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, etc.), altos niveles de humedad (minas, lavanderías, fábricas de conservas, etc.), en lugares donde se realiza una actividad intensa o donde es necesario llevar prendas de protección que impiden la evaporación del sudor.

El **riesgo de estrés por frío** puede darse en mataderos, industrias agroalimentarias, industria farmacéutica, etc. En trabajos en el exterior también pueden darse las condiciones que favorezcan el estrés térmico por calor o por frío.

Para la evaluación del riesgo de estrés térmico hay que tener en cuenta, además de las condiciones ambientales, la actividad realizada y la ropa que se lleve.

Con respecto al nivel de actividad del trabajo desarrollado y a la consiguiente **producción interna de calor**, puede entenderse por:

Trabajos sedentarios: Aquéllos en los que el calor metabólico generado o consumo metabólico sea bajo. *Ejemplo: escribir; trabajo en banco pequeño de herramientas, conducción de vehículos en condiciones normales, taladrar; trabajo con herramientas de baja potencia, trabajo con desplazamientos ocasionales con velocidad de hasta 3,5 km/h, etc.*

Trabajos ligeros: Aquéllos en los que el consumo metabólico sea moderado. *Ejemplo: martillear; conducir camiones, tractores o equipos de construcción, enyesar, manejo manual de material moderadamente pesado, cavar, escardar; empujar o tirar de carretillas cargadas con pesos ligeros, forjar, caminar a una velocidad de 3,5 a 5,5 Km/h.*

Trabajos medios y pesados: Aquéllos en los que el consumo metabólico sea alto. *Ejemplo: transporte de material pesado, manejo de pala, serrar, empujar o tirar de carretillas con cargas muy pesadas, vaciar moldes de gravilla, caminar a una velocidad de 5,5 a 7 Km/h; y muy alto, como en el caso del trabajo con hacha, cavar intensamente, subir escaleras, rampas, caminar a velocidad superior a 7 Km/h.*



¿Qué dice la legislación?

El **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril sobre lugares de trabajo, en el que se establecen las condiciones mínimas que deben reunir los lugares en que se realizan los trabajos y específicamente las condiciones ambientales en que se tienen que ejecutar las tareas, establece:

Artículo 7. Condiciones ambientales

1. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el Anexo III.

Anexo III: Condiciones ambientales en los lugares de trabajo

1. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

¿Cómo valorar las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, para determinar si constituyen o no un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores? A través de la Evaluación de Riesgos de cada puesto de trabajo, con una medición en tiempo real de trabajo de las condiciones ambientales.

2. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

¿Cómo determinar si las condiciones ambientales constituyen una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores? Preguntándoles, realizando encuestas en las que se valore su grado de satisfacción con su puesto de trabajo.

3. En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

a. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.

Si observamos este primer apartado con detenimiento, no cabe duda, que para una oficina, el margen de temperatura en el que nos movemos 10° C es lo suficientemente amplio como para que en realidad no contente a nadie, un ambiente a 17°, perfectamente ajustado a la norma, puede ser muy reconfortante para trabajadores calurosos, frío para trabajadores con una sensibilidad media y muy frío para personas muy sensibles a las bajas temperaturas, del mismo modo que 27° C, también ajustados a norma, constituye una temperatura insoportable para un gran número de trabajadores.

Llegados a este punto, son muy importantes las encuestas sobre percepciones de los trabajadores de sus puestos de trabajo que se realicen, porque permitirán pulsar el verdadero sentir de un departamento, oficina, nave... y ajustar a las necesidades de la mayoría las condiciones ambientales.

b. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

Volvemos a encontrarnos con un amplio espectro de nivel de humedad relativa consentido por la norma 40% de diferencia entre el mínimo y el máximo, eso quiere decir, que al igual que en el caso anterior, la mejor manera de ajustarse a las necesidades de confort de los trabajadores, es preguntárselas a ellos mismos, por ejemplo utilizando encuestas como la que aparece en la guía técnica sobre pantallas de visualización de datos sobre el entorno de trabajo.





c. Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor; ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.



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

El sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

En cualquier caso, es conveniente someter el aire exterior a filtración u otro tipo de tratamiento que garantice una calidad adecuada del aire de ventilación.

El aire de recirculación que, junto con el aire limpio preceptivo, constituye el aire de impulsión para la ventilación de los locales de trabajo no debe proceder del aire que se extrae de cocinas, servicios, fotocopiadoras y otros lugares donde haya una emisión importante de contaminantes. Es decir: el aire extraído de las localizaciones anteriores se deberá expulsar al exterior y no se recirculará.



4. A efectos de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior deberán tenerse en cuenta las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del propio lugar de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y del clima de la zona en la que esté ubicado. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

...

El método recomendado para la **evaluación de las condiciones termohigrométricas** de los lugares de trabajo es el que figura en la Guía Técnica sobre Lugares de Trabajo, que desarrolla la Disposición Final del Real Decreto 486/1997 de 14 de Abril por el que se establecen las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo. En esta Guía se desarrolla la estimación del estrés térmico del hombre en el trabajo basado en el índice WBGT (Wet Bulb Globe Temperature).



Al mismo tiempo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dispone de una aplicación informática denominada ATECAL para la aplicación de este método y existen otros muchos a disposición de los delegados de prevención como es el método Fanger que se puede consultar en la página web del Instituto http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_074.htm.





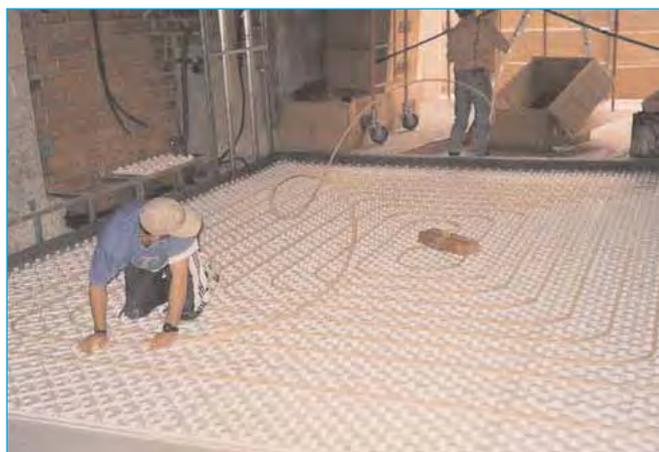
Aun respetando las anteriores tablas de máximos y mínimos, podemos encontrarnos con situaciones de discomfort o incomfort térmico cuando se den:

Corrientes de aire

Una corriente de aire se define como un enfriamiento localizado del cuerpo causado por el movimiento del aire. Constituyen uno de los factores ambientales más molestos en los lugares de trabajo en general y sobre todo en oficinas.

El flujo del aire en un local es normalmente turbulento y la velocidad fluctúa al azar. La percepción de una corriente de aire depende de la velocidad, el grado de turbulencia del aire, la temperatura, el área del cuerpo expuesta y el estado térmico de la persona (una persona calurosa percibirá la corriente como una agradable brisa, mientras que una persona friolera lo percibirá como una molesta corriente).

Para los trabajadores, es más molesto un flujo de aire con una turbulencia alta que ese mismo aire, con la misma temperatura y velocidad, pero con una turbulencia baja; del mismo modo los trabaja-



dores, perciben como más molestas las corrientes de aire que llegan por detrás en la zona de la cabeza, nuca, hombros y tobillos.

Asimetría de los planos radiantes

La distribución no uniforme de la transferencia de calor por radiación que puede estar causada por la existencia de grandes superficies frías, techos calientes y por la presencia de productos o maquinaria fría o caliente. En oficinas, las causas más frecuentes son la existencia de ventanas frías o techos calientes.

Diferencia vertical de temperaturas

En muchos espacios la temperatura del aire no es uniforme desde el suelo al techo, normalmente aumenta con la altura. Si ese gradiente es suficientemente grande, puede aparecer discomfort localizado, por ejemplo al tener los pies fríos y/o la cabeza caliente aunque se mantenga el confort para el resto del cuerpo.

Suelos calientes o fríos

Debido al contacto directo con el suelo, el incomfort local puede estar causado por suelos que se encuentran a temperaturas muy bajas o muy altas. La temperatura del suelo tiene una influencia significativa en la temperatura radiante media, y por tanto, en el confort térmico del resto del cuerpo y está influenciada por el tipo de construcción.

La temperatura óptima del suelo es de 25° C para trabajos sedentarios y 23° C para personas de pie o andando.

Hemos de tratar de buscar el **BIENESTAR GENERAL**, se considera como aceptable un ambiente térmico en el que el porcentaje estimado de trabajadores insatisfechos sea inferior al 10%.



Valores óptimos

Actividad ligera, esencialmente sedentaria

En condiciones invernales
(periodo con calefacción)

- La temperatura operativa debe mantenerse entre los 20°C y los 24°C.
- La diferencia vertical de temperatura del aire entre 1,1 m y 0,1 m sobre el suelo (nivel de la cabeza y nivel de los tobillos) debe ser inferior a 3°C.
- La temperatura superficial del suelo debe estar normalmente comprendida entre 19°C y 26°C, pero los sistemas de calefacción del suelo deben estar concebidos para mantenerlos a 29°C.
- La asimetría de la temperatura de radiación en ventanas y otras superficies verticales frías debe ser inferior a 5°C (relativa a un pequeño plano horizontal situado a 0,6 m sobre el suelo).
- La asimetría de la temperatura de radiación debida a un techo ligeramente caliente debe ser inferior a 10°C (relativa a un pequeño plano horizontal situado a 0,6 m sobre el suelo).
- La humedad relativa debe permanecer entre el 30% y el 70%.

En condiciones estivales
(periodo de refrigeración)

- La temperatura operativa debe mantenerse entre los 23°C y los 26°C ($24,5 \pm 1,5^\circ\text{C}$).
- La diferencia vertical de temperatura del aire entre 1,1 m y 0,1 m sobre el suelo (nivel de la cabeza y nivel de los tobillos) debe ser inferior a 3°C.
- La humedad relativa debe permanecer entre el 30% y el 70%.



Trabajos al aire libre

En los trabajos al aire libre, las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores de las inclemencias del tiempo deberían incluir, además de las destinadas a hacer frente al frío o al calor excesivos, viento, lluvia, nieve, granizo, etc., otras dirigidas a proteger a los trabajadores frente a las acciones perjudiciales de la radiación solar, especialmente la ultravioleta. Tales medidas pueden ser la habilitación de zonas cubiertas o de sombras, el uso de prendas de protección que protejan todo el cuerpo incluida la cabeza de la radiación solar excesiva, gafas y cremas protectoras, etc., así como la información sobre el riesgo de desarrollar cánceres de piel tras la exposición a una excesiva radiación ultravioleta.

Normativa

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril sobre lugares de trabajo.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre pantallas de visualización de datos.

Real Decreto 1751/1998, de 31 de julio reglamento de instalaciones térmicas en los edificios.

Instrucción Técnica Complementaria ITE 02.2.1 "Bienestar térmico".

Nota Técnica de Prevención 501 sobre ambiente térmico.

Nota Técnica de Prevención 74 Método de Fanger para evaluar el confort térmico.



ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES SUFRIDAS EN UN ESTADO MIEMBRO DE LA UNIÓN EUROPEA, EN UN ESTADO PARTE DEL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO O SUIZA DISTINTO AL COMPETENTE

Numerosos trabajadores, se desplazan a través de sus empresas para desarrollar su actividad laboral en otro país miembro de la Unión Europea, o que forme parte del Espacio Económico Europeo y Suiza, consecuencia de esta actividad pueden sufrir algún accidente de carácter laboral y necesitar de asistencia sanitaria. Para ello existe un procedimiento, en el que se contemplan determinados trámites que cumplir por parte del trabajador para tener el derecho a la prestación médica y facilitar la liquidación de los gastos entre los países de estancia o residencia que sirven las prestaciones y las instituciones competentes para la cobertura de las referidas contingencias en el lugar de origen.

Estos procedimientos se aplican tanto a trabajadores por **cuenta propia**, como trabajadores por **cuenta ajena**, que se **encuentren o residan** en un Estado miembro de la UE, en un Estado parte del Espacio Económico Europeo o Suiza y tienen derecho a las prestaciones en especie servidas con cargo a la institución aseguradora (país de origen), por la institución del lugar de estancia o residencia con arreglo a lo dispuesto en la legislación que ésta aplique como si el trabajador estuviera afiliado a ella (país de destino).

La duración de la prestación se regulará por la legislación del Estado competente en el supuesto de que el trabajador se encuentre **en estancia temporal** (país de origen).

El trabajador habrá de presentar en la institución del lugar de estancia o residencia el **formulario E 123** (que acredita que tiene derecho a las prestaciones en especie) (país de destino).

Esta institución de estancia o residencia en cuyo territorio haya ocurrido el accidente o diagnosticado la enfermedad profesional remitirá a la institución competente (país de origen), la declaración de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los certificados médicos emitidos o, en su caso, cualquier otro documento que permita tener constancia de aquellas contingencias.

Los “impresos E” sirven para obtener rápidamente el reconocimiento de los derechos a las prestaciones de la seguridad social con ocasión de la estancia en un país extranjero. El modelo es el mismo en toda la Unión y se pueden obtener en el organismo de seguridad social del país donde se esté asegurado.

El trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, tendrá derecho a las prestaciones en especie (asistencia sanitaria) servidas por la institución del lugar de estancia o residencia conforme a su legislación y con cargo a la institución aseguradora quien asimismo determinará su duración, (país de destino), cuando ya ha comenzado a recibir prestaciones en especie y es autorizado a regresar a su Estado de residencia o cuando es autorizado a desplazarse a otro Estado miembro para recibir asistencia.

Para la liquidación de gastos de asistencia sanitaria, la institución de estancia o residencia (país de destino) notificará a la institución competente (país de origen) mediante el formulario E 125, el importe efectivo de las prestaciones en especie que ha servido, consignando en base a qué formulario de derecho se han servido las prestaciones.

Sería recomendable que los trabajadores que sean desplazados por sus empresas en países de la Unión Europea, del ámbito económico de la Unión Europea o Suiza dispongan del formulario E 123, para el caso de sufrir un accidente.

Supuesto de hecho hipotético: Un trabajador español, cuyas contingencias están cubiertas por la MUTUA XXX es desplazado por su empresa YYY a Alemania, para trabajar un mes en dicho lugar. Estando en su lugar de trabajo sufre un accidente que necesita de hospitalización, será atendido en Alemania por parte de una institución médica y los gastos serán cobrados a la MUTUA XXX. Para ello es necesario que el trabajador rellene el formulario E123 y lo entregue en el hospital alemán donde le hayan atendido y estos remitirán a la MUTUA XXX el formulario E125 para cobrar estos gastos.



MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por la Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

BOE Núm.152 de 27 de junio de 2005

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2005, de la Secretaría General Técnica, relativa al Acuerdo Multilateral M-157 en virtud de la sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" número 18, de 21 de enero de 2005), relativo a una derogación de la instrucción de embalaje P802, hecho en Madrid el 23 de febrero de 2005

BOE n.º. 108 de 6 de mayo de 2005

MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE n.º. 149 de 23 de junio de 2005

Pregunta: Soy delegado de prevención por UGT en mi empresa y necesito saber las normas sobre luces de emergencia en naves mi empresa es del sector del automóvil (Renault España) y tengo mis dudas sobre la cantidad de lux mínimos que tenemos que tener puesto que yo creo son 5 lux y la empresa me dice que a cambiado la ley y ahora son 1 lux.

Respuesta: Según la NBE/CPI 96 que es la última norma que establece medidas para luces de emergencia, en su **artículo 21 Instalaciones de alumbrado de emergencia:**

La instalación cumplirá las condiciones de servicio que se indica a continuación durante, 1 hora, como mínimo, a partir del instante en que tenga lugar el fallo. Proporcionará una iluminancia de 1 lx, como mínimo, en el nivel del suelo en los recorridos de evacuación, medida en el eje en pasillos y escaleras, y en todo punto cuando dichos recorridos discurran por espacios distintos de los citados. La iluminancia será, como mínimo, de 5 lx en los puntos en los que estén situados los equipos de las instalaciones de protección contra incendios que exijan utilización manual y en los cuadros de distribución del alumbrado.

La uniformidad de la iluminación proporcionada en los distintos puntos de cada zona será tal que el cociente entre la iluminancia máxima y la mínima sea menor que 40. Los niveles de iluminación establecidos deben obtenerse considerando nulo el factor de reflexión sobre paredes y techos y contemplando un factor de mantenimiento que englobe la reducción del rendimiento luminoso debido a la suciedad de las luminarias y al envejecimiento de las lámparas.

Para cumplir las condiciones del articulado puede aplicarse la siguiente regla práctica para la distribución de las luminarias:

Dotación: 5 lúmenes/m².

Flujo luminoso de las luminarias: F³ 30 lúmenes.

Separación de las luminarias 4 h, siendo h la altura a la que estén instaladas las luminarias comprendida entre 2,00 m y 2,50 m.

SEGUN EL REGLAMENTO DE BAJA TENSION OBLIGATORIO DESDE SEPTIEMBRE DE 2003: (itc-bt-28, complementarias al reglamento RD842/2002 de 2 de agosto).

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

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

El Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales continúa su andadura. Durante este mes de septiembre el Gobierno ha presentado a los interlocutores sociales un Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

Esta modificación responde a la necesidad establecida en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales del desarrollo reglamentario necesario en relación con el contenido del plan de prevención de riesgos laborales, cuya implantación y aplicación real y efectiva se constituye en factor determinante para lograr la integración de la prevención. Otra necesidad, proviene de las medidas incluidas en la reforma, con la instauración de la presencia de recursos preventivos del empresario, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, como medida reservada a aquellos casos en los que la experiencia acumulada evidencia la concentración de mayor siniestralidad y que era necesario reglamentar.

En este sentido, se desarrolla la presencia de recursos preventivos que regula el nuevo artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la introducción de un nuevo artículo 22 bis en el Reglamento de los Servicios de Prevención, fundamentalmente para establecer las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, como uno de los supuestos que determinan dicha presencia, requiere de tal desarrollo, recogiendo-se una relación de actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad, y ello sin perjuicio de que se establezca la aplicabilidad propia de otras reglamentaciones específicas que contemplan disposiciones específicas para determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos que se relacionan de modo no exhaustivo en el apartado 8 del nuevo artículo 22 bis que se introduce en el Reglamento, y que han de regirse por dicha reglamentación que contiene niveles de garantía que hacen innecesario en tales casos el recurso a la presencia regulada en este artículo.

Al mismo tiempo se procede a una amplia reforma del Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a las Auditorías, debiendo destacar como novedad, la regulación de la auditoría externa en los supuestos de sistemas de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos, así como el desarrollo del concepto, el contenido, la metodología y los plazos de realización de la auditoría, precisándose a este respecto, también como novedad, el momento de realización de la primera auditoría, acortándose en un año el período para la repetición de la auditoría que pasa de 5 a 4 años, y aún reduciéndose a 2 años para las empresas con actividades del Anexo I del Reglamento, así como la consulta con los trabajadores y sus representantes en esta materia, y precisándose además el régimen de incompatibilidades.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



*Herramientas Portátiles a Motor***Sierras eléctricas**

Las herramientas portátiles a motor son utensilios de trabajo utilizados generalmente de forma individual en una infinidad de actividades laborales. Muchas de las lesiones que se producen en los lugares de trabajo, tienen como protagonistas las herramientas de trabajo utilizadas



Este tipo de accidentes se producen porque no se utiliza la herramienta adecuada, porque esta es de mala calidad, por falta de formación en la utilización de la misma por parte del operario o porque las herramientas no están en buenas condiciones de mantenimiento.

Se entiende como **herramientas portátiles a motor**, aquellas herramientas portátiles cuya fuerza motriz proviene de una fuente de energía externa, que puede ser eléctrica, de motor de combustión o neumática, y que están diseñadas para ser sostenidas de forma manual durante su uso, por eso deben ser lo más ligeras, cómodas y manejables posibles. Están diseñadas para ser utilizadas en cortos

periodos realizando frecuentes descansos o paradas intermitentes.

Estas herramientas van reemplazando paulatinamente a las herramientas manuales clásicas, dando lugar a nuevos riesgos para los trabajadores derivados de la fuente de energía que las alimenta, y de la mayor potencia y velocidad que desarrollan en comparación con aquellas.

Los principales tipos de máquinas a motor son, tanto aquellas cuyo útil efectúa un desplazamiento lineal alternativo (martillos neumáticos, **sierras de calar** ...), como aquellas otras cuyo útil efectúa una rotación (taladros, **sierras circulares**, amoladoras ...).

RIESGOS GENERALES

Los principales riesgos asociados a la utilización de herramientas manuales a motor son los siguientes:

- Riesgo de contactos eléctricos directos o indirectos por fallos del aislamiento en los elementos en tensión o entre éstos y la carcasa de la herramienta.
- Quemaduras, golpes y cortes en las manos u otras partes del cuerpo ocasionadas por la propia herramienta durante el trabajo habitual.
- Lesiones oculares producidas por el desprendimiento y la proyección de partículas procedentes de los objetos o materiales que se trabajan o de la propia herramienta.
- Golpes producidos por el despedido violento de la herramienta o del material con el que se está trabajando.

- Esguinces provocados por sobreesfuerzos o gestos violentos.



Las principales causas que originan los riesgos mencionados son las siguientes:

- Incumplimiento de la normativa y las recomendaciones básicas para los trabajos con riesgo eléctrico.
- Uso de herramientas para efectuar operaciones diferentes a las inicialmente previstas por el fabricante o no indicadas para el trabajo que se ha de efectuar.
- Utilización incorrecta de las herramientas.
- Utilización de herramientas defectuosas o mal conservadas.
- Transporte incorrecto de las herramientas o abandono de las mismas en lugares inapropiados, de donde pueden caer o producir accidentes.



MEDIDAS PREVENTIVAS

Las principales precauciones o normas para la utilización de las herramientas portátiles a motor son las siguientes:

Con carácter previo al uso de la herramienta:

- Lectura y comprensión del manual de instrucciones en relación con las operaciones de uso y mantenimiento del equipo.
- Selección de la herramienta portátil más adecuada al trabajo a realizar, teniendo en cuenta el espacio libre de que se dispone, así como la resistencia de los materiales utilizados en su fabricación.
- Comprobación del estado de la herramienta y del afilado de todos sus útiles.

Durante el uso de la herramienta:

- Observación del método establecido en el manual de instrucciones del fabricante y las recomendaciones propias de cada operación, incluidas las correspondientes al transporte del equipo.
- Conexión de la herramienta en puntos de la red próximos a la zona de utilización para evitar cables tendidos por las zonas de paso. Cuando esto no sea posible, los cables se conducirán y señalizarán debidamente para prevenir el riesgo de tropiezo o el corte del suministro de energía.
- Los resguardos y demás elementos de protección incorporados por el equipo no deberán ser alterados para evitar el contacto con sus órganos móviles.
- Cuando sea necesario proceder al cambio de cualquiera de sus útiles, deberá desconectarse la herramienta y esperar a su total detención. En ningún caso se parará la herramienta empleando las manos como freno.
- Es recomendable evitar el uso de prendas de vestir holgadas, puños desabrochados, pulseras, y cualquier otro elemento que pueda provocar el atrapamiento del trabajador.
- Utilización de los equipos de protección personal necesarios en función del tipo de tarea a realizar y de las características de la herramienta empleada, teniendo en cuenta el polvo, ruido, proyección de partículas, etc. generados en el uso de la misma.
- Cuando sea posible, las herramientas generadoras de polvo se utilizarán en vía húmeda o en zonas bien ventiladas para evitar su inhalación y la generación de atmósferas nocivas.
- Deberá evitarse el uso de herramientas de corte o abrasión en las proximidades de personas no protegidas.



- Mantenimiento de la zona de trabajo libre de obstáculos y de sustancias resbaladizas. Cuando las características del lugar lo requieran, deberá procederse a acotar y señalizar convenientemente dicha zona en previsión de accidentes derivados del acceso de personas no protegidas a la misma.

Después de cada uso de la herramienta:

- Almacenamiento en lugar adecuado (estanterías, paneles o cajones), procediendo a la desconexión de la herramienta y a la protección de sus elementos cortantes o punzantes después de cada uso. La utilización de estos equipos se llevará a cabo únicamente por personal autorizado.
- Mantenimiento y limpieza adecuados con la herramienta desconectada y totalmente detenida, debiendo eliminarse los rebordes y filamentos que puedan desprenderse de los accesorios durante su uso.
- La retirada de carteles con leyendas tales como "MÁQUINA AVERIADA" o "FUERA DE SERVICIO", únicamente deberá llevarse a cabo por la persona que los instaló cuando haya sido debidamente subsanada la deficiencia que dio lugar a su colocación.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS



Las herramientas a motor generan como media entre el 5 y el 8% del total de accidentes con baja en los centros de trabajo.

La seguridad en la utilización de las herramientas a motor, implica varias actuaciones:

- Medidas organizativas (art 15.1g LPRL) que dependerán de las condiciones físico-psíquicas del trabajador. Se trata de reducir el tiempo de exposición y frecuencia y de la adaptación del trabajador al puesto de trabajo desarrollando métodos de trabajo adecuados.
- Facilitar formación e información a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a la utilización de las herramientas a motor y especialmente sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. Se le dará la formación necesaria para que conozca los riesgos que presenta la herramienta de trabajo y las medidas preventivas para controlar esos riesgos, así mismo se le instruirá en el manejo adecuado de la herramienta.
- Las instrucciones de uso y mantenimiento de las Herramientas de Trabajo deberán estar a disposición del usuario. La información deberá ser comprensible para los trabajadores a los que va dirigida e incluir o presentarse en forma de folletos informativos cuando sea necesario por su volumen o complejidad o por la utilización poco frecuente del equipo. La documentación informativa facilitada por el fabricante estará a disposición de los trabajadores.
- La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere al uso de estos equipos de trabajo, se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS POR TIPO DE HERRAMIENTA

Recomendaciones derivadas del riesgo eléctrico:

- Antes de su puesta en funcionamiento, deberá comprobarse el buen estado de las conexiones eléctricas, con el fin de minimizar el riesgo de electrocución. En ningún caso deberá hacerse uso de herramientas desprovistas de enchufe.
- En la medida de lo posible se deberá evitar arrastrar y pisar los cables para evitar el deterioro de su aislamiento.
- La desconexión deberá llevarse a cabo haciendo uso de la clavija, evitando tirar bruscamente del cable.
- Cuando sea inevitable el trabajo en ambientes húmedos únicamente deberá hacerse uso de aparatos eléctricos portátiles con tensión de seguridad (24 V).
- Todo equipo eléctrico con tensión superior a la de seguridad (24 V) o que carezca de doble aislamiento estará unido o conectado a tierra y en todo caso tendrá protección con interruptor diferencial, debiendo comprobarse periódicamente el correcto funcionamiento de dichas protecciones.
- Durante la realización de los trabajos deberá procurarse que el cable eléctrico permanezca alejado de los elementos estructurales metálicos y de las zonas de paso de personas.

Es extraordinariamente eficaz, desde el punto de vista de la seguridad, la realización de inspecciones sistemáticas para reparar o sustituir las piezas deterioradas, gastadas o simplemente que han superado su período de vida útil, de acuerdo con el manual de instrucciones del fabricante. En definitiva, el mantenimiento es una operación básica e indispensable para garantizar no sólo la seguridad de la herramienta sino también para alargar su período de vida útil.



TIPOS DE SIERRAS

Sierra de Cinta

Identificación de la máquina

Reducida a sus órganos principales, una sierra de cinta se compone de un bastidor generalmente en forma de cuello de cisne soportando dos volantes equilibrados superpuestos en un mismo plano vertical y sobre los cuales se enrolla una hoja de sierra sin fin llamada cinta.

Datos de accidentabilidad

De un total de 630 accidentes graves y 11 accidentes mortales ocurridos en la provincia de Barcelona en la industria de la Madera entre los años 1972-1981, en la sierra de cinta se han contabilizado 36 accidentes graves y ninguno mortal, lo que representa el 5'71% del total de los accidentes graves del sector y el 8'37% de los accidentes graves ocurridos en máquinas del sector.

A estos datos de accidentabilidad es preciso añadir que se han contabilizado en el período de tiempo de la muestra 22 accidentes graves que no se han podido distribuir al no especificarse en el Impreso de notificación del Parte de Accidente el tipo de sierra en que había acontecido el accidente.

Este tipo de sierra también es muy utilizada en empresas de elaboración de productos congelados para el corte de los mismos.

Riesgos específicos

- ☛ Caída de la cinta
- ☛ Rotura violenta de la cinta con proyección de la misma
- ☛ Contacto con la cinta en la zona de operación
- ☛ Contacto con órganos móviles (cinta, volantes, radios de volantes) en zonas alejadas del punto de operación



Sierra Circular para Construcción

Descripción

La sierra circular utilizada comúnmente en la construcción es una máquina ligera y sencilla, compuesta de una mesa fija con una ranura en el tablero que permite el paso del disco de sierra, un motor y un eje porta-herramienta. La transmisión puede ser por correa, en cuyo caso la altura del disco sobre el tablero es regulable a voluntad, o directamente del motor al disco, siendo entonces éste fijo. Normalmente, esta máquina está dotada de otros dispositivos y accesorios, de los cuales trataremos más adelante, por estar demostrada su utilidad en la eliminación de riesgos.

La operación exclusiva es la de cortar o aserrar piezas de madera habitualmente empleadas en las obras de construcción, sobre todo para la formación de encofrados en la fase de estructura, como tableros, rollizos, tablonos, listones, etc.



La postura normal del trabajador es frontal a la herramienta, junto a la mesa, y empujando con ambas manos la pieza. Puesto que rara vez la máquina está dotada de guías u otros complementos, el corte se efectúa a pulso. Esta máquina destaca por su sencillez de manejo y precisión de trabajo relativo, lo que facilita su uso por personas no cualificadas que toman confianza hasta el extremo de despreciar su peligrosidad.

Por último, se debe hacer hincapié en que el uso de la máquina será exclusivo para trabajos asequibles a ella, no permitiéndose ejecutar trabajos que resultan más seguros hacerlos con herramientas manuales o con sierras circulares portátiles (dibujo ejemplo):

Riesgos específicos:

- ☛ Contacto con el dentado del disco en movimiento
- ☛ Retroceso y proyección de la madera
- ☛ Proyección del disco o parte de él
- ☛ Contacto con las correas de transmisión: atrapamientos.

Serrucho eléctrico

El serrucho eléctrico es la sierra universal ágil para trabajos en madera, plástico y metal.

Sierra Tándem

Con la gran potencia de su motor y la elevada fuerza de corte de sus hojas de sierra de marcha opuesta, el corte es siempre exacto, rápido y seguro en los trabajos en madera, plástico, hormigón y pladur.

Sierra eléctrica de Marquetería

La sierra eléctrica de marquetería es una máquina estacionaria en la que una hoja de sierra o pelo corta el material debido al movimiento alternativo que adquiere. Sustituye a la sierra manual de marquetería, pero en vez de la sierra, aquí lo que moveremos será la tabla que deseamos recortar, con el consiguiente ahorro en esfuerzo y la mayor precisión que conlleva.



Legislación

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (art.15)

Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, or el que se aprueba el reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.

Real Decreto 1215/1997 de 18 de Julio,. Utilización de los Equipos de Trabajo en el Lugar de Trabajo

Real Decreto 1495/1986 de 26 de Mayo, modificado por los

RRDD. 590/89 y 830/91 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria del Reglamento de Seguridad en las Máquinas

Nota Técnica de Prevención (NTP 96): Sierra circular para construcción. Dispositivos de protección

Nota Técnica de Prevención (NTP 92): Sierra de cinta.



DIRECCIONES DE LAS OFICINAS PARA EL ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL DE LAS UNIONES TERRITORIALES DE UGT

ANDALUCÍA

Antonio Salado, 12.
41002 SEVILLA
Telf: 954 506 341
Fax: 954 605 304
union@andalucia.ugt.org

ARAGÓN

Joaquín Costa, 1.
50002 ZARAGOZA
Telf: 976 700 113 - 976 700 131
Fax: 976 700 101
slaboral@aragon.ugt.org

ASTURIAS

Plaza General Ordoñez, 1.
33005 OVIEDO
Telf: 985 275 405
Fax: 985 257 564
saludlaboral@asturias.ugt.org

BALEARES

Gaspart Bennasar, 69 1º.
07004 PALMA DE MALLORCA
Telf: 971 764 488 (ext. 22)
Fax: 971 756 446

CANARIAS

Franchy y Roca, 5.
35007 LAS PALMAS DE G. CANARIA
Telf: 928 473 215
Fax: 928 490 106
ugt@canarias.ugt.org

CANTABRIA

Rualasal, 8.
39001 SANTANDER
Telf: 942 364 622
Fax: 942 364 768
jhernando@cantabria.ugt.org

CASTILLA Y LEÓN

Gamazo, 13.
47004 VALLADOLID
Telf: 983 329 090
Fax: 983 329 016 - 983 329 035
sasindical@castyleon.ugt.org

CASTILLA-LA MANCHA

Concepción, 4.
45001 TOLEDO
Telf: 925 252 518 - 900 314 255
sasindical@clmancha.ugt.org

CATALUÑA

Rambla Santa Mónica, 10.
08002 BARCELONA
Telf: 933 046 832 - 933 046 833
Fax: 933 046 847
otprl@catalunya.ugt.org

EUSKADI

Colón de Larreátegui, 46.
48011 BILBAO
Catalina de Erauso, 7.
20010 SAN SEBASTIÁN
San Antonio, 45.
01005 VITORIA
Telf: 944 255 252
Fax: 944 155 639
ilopez@euskadi.ugt.org

EXTREMADURA

Marquesa Pinares, 36.
06800 MÉRIDA
Telf: 924 318 212 - 924 318 716
Fax: 924 311 373
slaboral@extremadura.ugt.org

GALICIA

General Pardiñas, 26.
15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Telf: 981 577 171
Fax: 981 599 438
vfernandez@galicia.ugt.org

LA RIOJA

Milicias, 1 bis.
26003 LOGROÑO
Telf: 941 240 022
Fax: 941 255 860
slaboral@larioja.ugt.org

MADRID

Alcántara, 67-69 Bajo.
28006 MADRID
Telf: 913 092 411 - 900 363 637
Fax: 914 026 187
slaboral@madrid.ugt.org

MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n.
52003 MELILLA
Telf: 952 672 602
Fax: 952 671 683
slaboral@melilla.ugt.org

MURCIA

Santa Teresa, 10.
30005 MURCIA
Telf: 968 274 519
Fax: 968 281 666 - 968 274 373
slaboral@murcia.ugt.org

NAVARRA

Av. de Zaragoza, 12.
31003 PAMPLONA
Telf: 948 291 292 (Ext. 278,279,285)
Fax: 948 242 828
saludlaboral@navarra.ugt.org

PAÍS VALENCIANO

Arquitecto Mora, 7.
46010 VALENCIA
Telf: 963 884 108
Fax: 963 884 155
mponce@pv.ugt.org



MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2005, de la Secretaría General Técnica, relativa al Acuerdo Multilateral M-165 en virtud de la Sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 18, de 21 de enero de 2005), relativo a la capacidad de la cantidad limitada (LQ) aplicable al UN 1791 grupo de embalaje III, hecho en Madrid el 23 de febrero de 2005

BOE n.º 113 de 12 de mayo de 2005

MINISTERIO DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2005, de la Dirección General de Ferrocarriles, por la que se convocan exámenes para la obtención y renovación de los certificados de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril

BOE n.º 117 de 17 de mayo de 2005

MINISTERIO DE DEFENSA

ORDEN DEF/1450/2005, de 11 de mayo, sobre enfermedades de declaración obligatoria en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

BOE n.º 123 de 24 de mayo de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/1464/2005, de 20 de mayo, mediante la que se regula el procedimiento para la emisión y circulación de formularios de liquidación de gastos derivados de la aplicación de la reglamentación comunitaria de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en materia de prestaciones en especie de asistencia sanitaria

BOE n.º 124 de 25 de mayo de 2005

Pregunta: ¿Puede tener mi empresa un Comité Intercentros de Seguridad y Salud? Os doy más datos:

Pertenezco a una empresa de suministros industriales que tiene seis centros de trabajo repartidos por Cataluña, con la siguiente distribución de plantillas:

Sede Social (centro A, Barcelona): 90 trabajadores. Dispone de un Comité de Empresa. **Centros logísticos auxiliares** (centros B -Tarragona, Montblanc- y C -Tarragona, Alcanar-): en el centro B hay 28 trabajadores, y en el centro C hay 26 trabajadores. Dispone de un Comité de Empresa conjunto. **Fábrica principal** (centro D, Lleida): 600 trabajadores. Dispone de un Comité de Empresa.

Respuesta: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica al respecto del Comité de Seguridad y Salud Intercentros, en su artículo 38 que las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. ¿Esto qué quiere decir? Que crear o no un Comité Intercentros es fruto de la voluntad de las partes, que tendréis que ponerlo de acuerdo con la empresa a este respecto, tanto para crear el Comité, como para dotarlo de un Reglamento de Funcionamiento.

Pregunta: Me gustaría saber como argumentar para que quiten una cámara de seguridad de un vestuario, ya que en el mismo se encuentra la caja fuerte por lo que la empresa argumenta que por medidas de seguridad tiene que estar y no hay otro sitio para poner dicha caja fuerte. Yo entiendo que es un atentado contra la intimidad pero me gustaría saber si hay algún argumento dentro de salud laboral.

Respuesta: En el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril. "Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo", en el Anexo V que trata sobre Servicios higiénicos y locales de descanso, una vez indicados los requisitos mínimos que deben cumplir hace mención en su punto 10º a **Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberán preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.**

Amparándonos en lo anterior os recomiendo solicitéis por escrito, con copia sellada con fecha de entrada, a la empresa que saque la cámara de seguridad del vestuario, dándole un plazo de 15 días para que proceda y advirtiéndola que caso de no subsanar tomaréis las medidas legales oportunas.

Si la empresa se aviene y saca la cámara, perfecto, o bien si decide poner la caja fuerte en otro sitio que es lo que manda la ley, sino, podéis dirigiros con el escrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para ponerlo en conocimiento de la misma, denunciando el hecho de que se utilice el vestuario como caja fuerte y de que haya una cámara de seguridad en el mismo violando vuestro derecho a la intimidad. También podríais, con el escrito sellado y cumplido el plazo, denunciarlo en los Juzgados de lo Social.

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

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

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

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

El pasado día 27 de octubre tuvo lugar en la sede del Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la jornada de clausura de la Semana Europea de salud y Seguridad en el Trabajo, dentro de la campaña promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que cada año se centra en una temática.

Este año la Semana Europea se celebra bajo el lema ¡NO AL RUIDO! El ruido constituye uno de los riesgos laborales tradicionalmente más extendidos en el entorno laboral. Se han dedicado muchos esfuerzos, tanto tecnológicos como organizativos, para su reducción y control. Sin embargo, el ruido afecta, en distinto grado, a casi un 40% de los trabajadores españoles, y las estadísticas demuestran que el ruido sigue siendo una amenaza grave para millones de trabajadores europeos.

A fin de proteger a los trabajadores, en 2003 se aprobó la Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). Esta Directiva deberá incorporarse al Derecho de todos los Estados miembros antes del 15 de febrero de 2006.

Esta Directiva durante su transposición, deberá modificar aspectos del Real Decreto 1316 de exposición al ruido, ya que, modifica de manera sustancial algunos aspectos de este Real Decreto.

Se establece que hay que ejecutar un programa de medidas técnicas y/o organizativas, de señalización apropiada, de delimitación de dichos lugares y limitación de acceso a los mismos, así como el uso obligatorio de los protectores auditivos individuales, a partir de (L EX.8 h de 85 dBA y Ppico de 137 dB), Nuestra actual reglamentación establece (L EX.8 h de 90 dBA y Ppico de 140 dB).

En la Directiva aparecen nuevos conceptos como los valores límite que no deberá superar el trabajador en su exposición (L EX.8 h de 87 dBA y Ppico de 140 dB).

Además en el ámbito de aplicación habrá que incorporar a la nueva reglamentación a las tripulaciones de los medios de transporte aéreo y marítimo así como en los sectores de la música o del ocio.

Habrà que tener en cuenta en la necesaria adaptación las nuevas exigencias normativas para la modificación de otros criterios o instrumentos como el protocolo de vigilancia sanitaria específica a los trabajadores expuestos al ruido.

Para UGT, no solo el cambio normativo es importante, se deberá introducir otros elementos que inciden sobre la siniestralidad y exposición al ruido en el entorno de trabajo, como un cambio en la organización del trabajo, tendente a potenciar unos puestos de trabajo estables y la incorporación masiva de las medidas de protección colectiva, para que primen sobre las protecciones individuales.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



La habilitación de técnicos de las Comunidades Autónomas para labores de inspección

La reforma del artículo 9 de la LPRL para dotar a los técnicos funcionarios autonómicos de funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se concreta en la promulgación del RD 689/2005, de 10 de junio, que regula el procedimiento para el desempeño de estas nuevas tareas de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de actuaciones comprobatorias del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales

Principios a los que queda sometida la actuación inspectora y de control

La norma trata de dar respuesta a algunos de los problemas suscitados en torno al contenido y procedimiento para el ejercicio de las nuevas competencias de los técnicos autonómicos. Por eso se establece una serie de principios que garanticen:

- a) La coherencia y coordinación del sistema de inspección bajo la actuación de criterios comunes y trabajo programado.
- b) Que los funcionarios técnicos habilitados para ejercer esas labores comprobatorias lo sean en relación con su capacitación técnica y actúen conforme a un procedimiento reglado y común.

c) Que las actuaciones previas practicadas por dichos funcionarios, en las que se detecten irregularidades, tras un requerimiento inicial, puedan dar lugar directamente a un acta de infracción extendida por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, sin necesidad de que éstos realicen obligatoriamente una visita posterior de comprobación. A tal fin se arbitran los mecanismos necesarios en relación con los datos que deben ser incorporados a los informes de dichos técnicos habilitados, para su posterior integración en las correspondientes actas de infracción, así como en relación con la salvaguarda de la presunción de certeza respecto de los hechos comprobados por dichos técnicos.

Habilitación de los funcionarios autonómicos: Requisitos y procedimiento

Las condiciones o requisitos que han de cumplir los funcionarios autonómicos que puedan ejercer las tareas de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son :

- a) Contar con la habilitación correspondiente extendida por la Comunidad Autónoma para realizar tareas de colaboración pericial (es decir, realización de pruebas técnicas como mediciones) y asesoramiento técnico (cuando algún procedimiento resulte complejo para que lo realice el Inspector o no sean los resultados fácilmente interpretables sin unos conocimientos específicos)
- b) Habrán de ser obligatoriamente, funcionarios adscritos a los grupos A y B.
- c) Titulación universitaria y la formación mínima del artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (600 horas como mínimo conforme al Anexo VI, o haber sido convalidado para el ejercicio de tales funciones de nivel superior).

La competencia para habilitar técnicos las tienen las propias Comunidades Autónomas y se llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones

establecidos en su propia normativa. Pero cuando las funciones se realicen en las ciudades de Ceuta y Melilla, su habilitación corresponde a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del INSHT.

Cada una de las Comunidades Autónomas expedirá un documento oficial que acredite su habilitación y que necesariamente deberá contener la expresión “**técnico habilitado art. 9. 2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre(LPRL)**” y que podrá ser exigida la exhibición de su acreditación en el momento en que realice sus funciones.

Esto es, que cuando un técnico habilitado de una Comunidad Autónoma esté realizando una visita a una empresa, deberá llevar su habilitación para mostrarla a requerimiento del empresario.

Las normas de acreditación se rigen por el régimen de incompatibilidades propio de los funcionarios de las administraciones públicas y éstas podrán revocar las mismas cuando lo consideren oportunos o porque las circunstancias hayan cambiado.



Ámbito funcional de los técnicos habilitados y facultades para la eficacia de su tarea

El ámbito funcional de las actuaciones de los técnicos habilitados *es la comprobación y control en las empresas* y los centros de trabajo de las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, como viene recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 9.3, y serán las siguientes:

- a) Las características de los locales e instalaciones, equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones y niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes antes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
- d) Las características y utilización de los equipos de protección tanto individuales como colectivos.
- e) La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud, establecidos en el artículo 37.3c) del Reglamento de los servicios de prevención (RD 39/1997 de 17 de enero).
- f) La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

Para la realización de este trabajo, la norma, dota a los técnicos habilitados (colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad social) de una serie de facultades como son:

- a) Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a comprobación y control;
- b) Hacerse acompañar en las visitas por peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente, que estime necesarios;
- c) Practicar cualquier comprobación o examen, medición o prueba que consideren necesarios;
- d) Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación;
- e) Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas;
- f) Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación en la oficina sede del organismo público al que está adscrito el técnico habilitado;
- g) Examinar en el centro de trabajo, o la oficina pública correspondiente, la documentación, memoria e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, la organización preventiva;
- h) Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabaciones, etc. siempre que se notifique al empresario.

No corresponde al técnico la paralización de la actividad productiva en caso de riesgo grave e inminente. Sí deberá poner esta circunstancia en conocimiento urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Deberes de los técnicos habilitados. La relación con los representantes de los trabajadores, en especial con el delegado de prevención

En contrapartida a estas facultades que se otorgan a los técnicos habilitados, se les atribuyen una serie de deberes que son:

- a) Requerirán al empresario la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas;
- b) Si en el curso de la visita, detectan situaciones de riesgo grave o inminente, ponerlo en conocimiento del empresario para que tome medidas inmediatas y en caso de no ser así ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que esta adopte medidas de paralización o cautelares correspondientes.

Los técnicos habilitados, en el ejercicio de sus funciones, deberán observar la máxima corrección en

sus actuaciones y procurar perturbar lo menos posible en las actividades de la empresa. Deberán comunicar su presencia al empresario, a sus representantes, a los trabajadores designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados de prevención, para que puedan acompañarle en su visita y formular las observaciones que consideren necesarias.

Asimismo, deberán informar a los delegados de prevención y al empresario de los resultados de sus visitas. En todo caso, deberán guardar secreto respecto a los asuntos que conozca como consecuencia de su actuación, así como los datos, informes, de los que tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones.

Coordinación entre la inspección de trabajo y los técnicos habilitados en materia de requerimientos y actas de infracción

Cuando de las actuaciones de comprobación desarrolladas por los técnicos habilitados se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento del previo requerimiento hecho por los técnicos, éstos redactarán un informe para la Inspección (ITSS) en el que se recogerán los hechos comprobados a efectos de que se levante el correspondiente Acta de Infracción, si así procediera a juicio del Inspector. Si éste aprecia que no son constitutivos de infracción o es insuficiente a los efectos sancionadores, en 20 días a partir de la recepción del informe, requerirá al técnico habilitado para la subsanación o ampliación de los hechos, con el informe definitivo, el Inspector de Trabajo, bien redactará acta de infracción, bien procederá al archivo del expediente.

Aunque en estos casos el Acta de Infracción responde por lo general al régimen común, contiene algunas peculiaridades, debiendo en todo caso dejar constancia de que procede de la actuación de un técnico habilitado.

Todos los informes y requerimientos de los técnicos habilitados, habrán de ser por escrito. Si de la visita del técnico, no resultara requerimiento alguno, esta podrá registrarse en el Libro de Visita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se determina que se realizarán una serie de cursos específicos destinados a los técnicos habilitados, con especial incidencia en los aspectos jurídicos relacionados con la normativa aplicable, el régimen de responsabilidades y las obligaciones de los empresarios sometidos a las actuaciones de control y sobre el procedimiento sancionador.

Finalmente, esta nueva norma reglamentaria, permite poner en práctica un valioso instrumento de apoyo a las funciones de Inspección en materia preventiva, en su lucha contra la reducción de la alta siniestralidad laboral en nuestro país.



Incendios y planes de emergencias en hostería

El sector de la hostelería cuenta en nuestro país con un gran número de trabajadores distribuidos en bares, cafeterías, restaurantes, hoteles, empresas de catering, colectividades que gestionan el servicio de comedor en instalaciones de colegios, empresas, hospitales, etc. la limitada duración del trabajo (a veces, sólo una estación al año), las actividades compartidas, la complejidad de los procesos de mantenimiento de las instalaciones y la complejidad en la prestación de los servicios al cliente son características del sector que pueden contribuir al aumento

En hostelería, los factores determinantes para que se produzca un incendio son: instalaciones eléctricas deterioradas o en mal estado, almacenamiento incorrecto de productos inflamables, llamas vivas en contacto con productos inflamables por ejemplo en la cocina, el fuego y el aceite, la acción de fumar de los clientes y la presencia de materiales inflamables, moquetas, cortinas.

Debido a estos factores, a la presencia de numerosas personas -clientes y trabajadores- en los centros de trabajo y a la gravedad de las posibles consecuencias de un incendio ha hecho que exista una estricta normativa específica en hostelería.

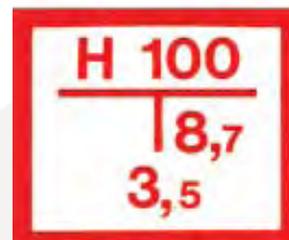
Incendios

- Mantener el orden y la limpieza en los locales donde existan focos de calor, como cocinas y cuarto de calderas, evitando la acumulación de materiales, como las grasas en las campanas extractoras de las cocinas.
- Mantener un sistema de limpieza de papeleras, ceniceros y otros recipientes.
- Disponer en los lugares de trabajo de las cantidades estrictamente necesarias de productos químicos que contengan sustancias inflamables.
- Si se compran productos químicos inflamables en cantidades importantes, se dispondrá de un recinto independiente y con la adecuada resistencia al fuego para almacenarlos y se establecerá la prohibición de fumar y el control de cualquier foco de ignición en esas zonas.
- Los extintores deben ser adecuados al tipo de fuego previsible, serán suficientes en número para que el recorrido real en cada planta desde cualquier origen de evacuación hasta un extintor no supere los 15 m, estarán bien ubicados, se revisarán periódicamente y se formará a los trabajadores en su correcto uso. Cada extintor tendrá una eficacia como mínimo 21 A-113 B.

La aparición de una situación de emergencia causada por un incendio en un hotel puede tener consecuencias graves o incluso catastróficas si previamente no se ha previsto tal evento ni se han diseñado medidas de prevención para evitar la aparición de siniestros o medidas de protección complementarias encaminadas a minimizar las consecuencias humanas y materiales que éstos pudieran provocar.

A continuación enumeramos las principales medidas preventivas relacionadas con el riesgo de incendio, así como las normas básicas para implantar un plan de emergencia en un establecimiento hotelero.

- Si la instalación hotelera es de gran tamaño (superficie superior a 1.000 m² o prevista para alojar a más de 50 personas) deberá disponer de bocas de incendio equipadas.
- Si la superficie del hotel es superior a 500 m², se dispondrán detectores de humo en las habitaciones y en los pasillos. Cuando la altura de evacuación sea mayor de 28 m, se instalarán pulsadores manuales en los pasillos y los equipos de control y señalización contarán con un dispositivo que permita la activación manual y automática de los sistemas de alarma. La activación automática de los sistemas de alarma deberá poder graduarse de forma tal que tenga lugar, como máximo, cinco minutos después de la activación de un detector o de un pulsador.
- Estarán dotados de una instalación de rociadores automáticos de agua los hoteles cuya altura de evacuación exceda de 28 m.
- Los materiales utilizados como revestimiento o acabado superficial en las habitaciones destinadas a alojamiento tendrán una clasificación igual o más favorable que M3, en el caso de suelos, y que M2 en paredes y techos. Los cortinajes y otros elementos suspendidos de decoración tendrán una clase M1, siendo M1 combustible pero no inflamable y M2 y M3 de inflamabilidad moderada y media, respectivamente.



- Los hoteles con superficies entre 2.000m² y 10.000m² deben contar con la instalación de, al menos, un hidrante.
- Se consideran locales y zonas de riesgo alto las lavanderías, cuando tengan una superficie mayor de 200 m², y las cocinas, almacenes anejos, roperos y custodia de equipajes, cuando la superficie sea mayor de 100 m².

Los locales y zonas de riesgo medio son las lavanderías y los vestuarios del personal de servicio, cuando su superficie sea mayor

Planes de emergencia

Para su redacción e implantación se recomienda seguir las directrices de la Orden del 29/11/84, citada en el apartado de Legislación. En su redacción e implantación se tendrán especialmente en cuenta aquellos aspectos relacionados con la evacuación del hotel. Destacamos los siguientes puntos:

- Se deberá garantizar una rápida detección humana o automática.
- La transmisión de la alarma deberá ser rápida y fiable. Debe llegar a todas las dependencias y se verificará que no haya zonas "sordas" y, preferiblemente, la alarma se transmitirá a través de la megafonía.
- Las vías de evacuación deben ser suficientes, estar correctamente dimensionadas, adecuadamente distribuidas, libres de obs-

de 100 m² y los roperos y custodia de equipajes, cuando su superficie sea mayor de 20 m². Serán locales y zonas de riesgo bajo las lavanderías y los vestuarios del personal de servicio, cuando la superficie sea mayor de 20 m².

- La instalación eléctrica debe estar correctamente dimensionada y se debe disponer en los cuadros de acometida (general, por planta, etc.) de elementos de corte (magnetotérmico, fusibles calibrados, etc.).

táculos y fácilmente localizables (paneles de señalización, además de alumbrados especiales).

- En zonas de alojamiento, la longitud de evacuación desde todo origen de evacuación hasta alguna salida será inferior a 35 m.
- En zonas de alojamiento, la longitud del recorrido de evacuación desde todo origen de evacuación hasta algún punto, desde el que partan al menos dos recorridos alternativos hacia sendas salidas, no será mayor de 15 m.
- Deberán existir planos de localización en habitaciones y en áreas comunes del hotel.
- Los equipos de alarma y evacuación deben verificar la total evacuación de la planta o zona que tengan asignada.

Medidas de Prevención y Protección

- Revisiones periódicas de las instalaciones eléctricas
- Almacenamiento adecuado de productos inflamables
- Orden y limpieza en las cocinas, por ejemplo eliminar grasas en campanas extractoras, freidoras etc.
- Cumplir estrictamente la normativa vigente: instalación de medidas de detección y alarma, luces de seguridad, señalización de evacuación

y salidas de emergencia, instalación de medidas de extinción adecuadas y suficientes (mangueras, extintores, bocas de incendio equipadas..) etc..

- Contar con planes de autoprotección contra incendios actualizados con designación de trabajadores formados y capacitados para ejecutarlos.
- Revisión constante de los equipos de extinción (retimbrado de extintores, revisión de mangueras..).

Cómo actuar...

- 👉 Exige que el mobiliario del centro de trabajo sea del más resistente al fuego (moquetas ignífugas por ejemplo).
- 👉 Exige formación e información para todos los trabajadores sobre las medidas y pautas de actuación en caso de incendio.

- 👉 Solicita información, si aún no te la han facilitado, sobre quienes son los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y primeros auxilios (que deberán ser suficientes en número, estar formados y cubrir todo el tiempo en que la empresa cuente con trabajadores).



Derechos de los trabajadores y sus representantes

Los trabajadores y sus representantes (delegados de Prevención) tienen derecho a ser **informados** sobre:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto...
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos
- Las medidas que se adoptarían en caso de emergencia y primeros auxilios

Deberá **Consultar** con carácter previo y con la debida antelación- acerca de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa, la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores...
- La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención... y quien se encargará de ellas
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- Los procedimientos de información y documentación...
- El proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Deberá **Participar** significa tener o tomar parte, es decir, tu opinión cuenta y además puedes efectuar propuestas al empresario dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

Legislación

- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**. Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10.11.95, nº 269).
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE de 23.4.97).
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31.1.1997).
- **Real Decreto 2177/1996**, de 4.10 (BOE 29.10, rect.13.11.1996). Norma básica de la edificación NBE-CPI/96: Condiciones de Protección contra incendios en los edificios.
- **Orden de 29.11.1984** (BOE 26.2, rect. 14.6.1985). Manual de Autoprotección para el desarrollo del plan de emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios.
- **Orden del Mº Comercio y Turismo de 25.9.79** (BOE 20.10.79). Modificada por Orden de 31.3.80 (BOE 10.4.80). Circular aclaratoria de 10.4.80 (BOE 6.5.80).
- **Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril. (BOE nº 97, de 23 de abril).

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACION

ACUERDO Multilateral RID 1/2004, en virtud de la Sección 1.5.1 del Reglamento de Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Ferrocarril (RID) (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" número 42, de 18 de febrero de 2003), relativo a una derogación de la instrucción de embalaje P802, hecho en Madrid el 30 de diciembre de 2004

BOE Núm. 125 de 26 de MAYO de 2005

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

ORDEN SCO/1526/2005, de 5 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo

BOE n.º. 127 de 28 de mayo de 2005

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 590/2005, de 20 de mayo, por el que se modifica el Estatuto del Instituto de Salud "Carlos III", aprobado por el Real Decreto 375/2001, de 6 de abril

BOE n.º. 128 de 30 de mayo de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005).

BOE n.º 64 de 16 de MARZO de 2005

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2005, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 29 de abril de 2005, por el que se establecen actuaciones conjuntas entre el Ministerio de Fomento, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para mejorar la seguridad de los buques pesqueros

BOE n.º. 136 de 8 de JUNIO de 2.005

Pregunta: Soy Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y, a la vez, miembro de Comité de Empresa.

Recientemente me ha llegado información de que por parte de nuestro Sindicato se ha denunciado el "Acuerdo sobre derechos de Participación en materia de PRL en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía", por el que se establecían, entre otros aspectos, el número de CSS así como el de Delegados y Delgadas de Prevención que los conforman.

Asimismo, en la nueva propuesta pretenden crear Comités de Seguridad y Salud que aglutinen al Personal Laboral y Funcionario; que los Delegados y Delegadas de Prevención no tengan porqué pertenecer a los Órganos de Representación para poder ser designados; y que la designación de los mismos pueda ser por las propias OO.SS. presentes en la Mesa General de Negociación. Todo ello basándose en lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Y ahí va mi pregunta: ¿sería esto posible?.

Respuesta: Al amparo del último párrafo del artículo 35, siempre que se cumplan los requisitos de representatividad que establece la Ley 7/1990, se pueden articular sistemas de designación e los Delegados de Prevención, con las competencias que atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por tanto a la pregunta que nos envías solo hay una respuesta, si, se puede.

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



Oficinas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales de UGT

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

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

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



Unión General de Trabajadores

Correo electrónico de Salud Laboral: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

El pasado 23 de septiembre el juzgado de lo penal nº 20 de los de Madrid en una causa seguida por **delito contra la salud y la seguridad en el trabajo** y otro de homicidio imprudente, dictó una sentencia favorable a los familiares de un trabajador desgraciadamente fallecido en un accidente de trabajo en una obra de construcción.

Lo significativo de esta Sentencia es que condena a los acusados por **un delito contra los trabajadores** de los tipificados en el 316 del Código Penal y aclara qué elementos deben concurrir para poder aplicarse. Estos delitos llamados de riesgo supusieron una novedad en la última reforma del CP porque no es necesario que se produzca el daño, en este caso el accidente de trabajo para poder denunciar, sino que basta con la simple falta de medidas de seguridad que pongan en riesgo la salud de los trabajadores.

Para que se de este delito han de concurrir una serie de puntos:

La **conducta de omisión**, no facilitar a los trabajadores los medios necesarios para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad adecuadas. Que la omisión ponga **en peligro grave** la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores, porque el tipo es de peligro concreto y no requiere de un resultado. La **falta de provisión de medios** ha de infringir normas de prevención de riesgos laborales, que lo remite a la Ley 35/1995 (ahora 54/2004). El aspecto subjetivo requiere la **conciencia del peligro** por parte de los responsables y que a pesar de ello se omitan las medidas adecuadas para prevenir la seguridad de los trabajadores.

En este caso un trabajador subcontratado para realizar trabajos de pintura en una obra de construcción, cayó por el hueco de un ascensor y el Juez determina que la causa de la caída es que no se habían tomado las medidas necesarias, barandillas, rodapiés, arneses de seguridad, señalización, formación e información, no estaban recogidos los trabajos en el plan de seguridad... Estas carencias eran perfectamente conocidas tanto por el coordinador de la obra, que se encontraba de vacaciones como por el empresario principal y el encargado de obra.

Otro punto importante es a quiénes considera **autores**, todos los acusados porque estaban legalmente obligados a facilitar los medios para que los albañiles realizaran un trabajo seguro, no solo **el empresario**, sino todas las personas que desempeñen funciones de dirección o de mando en la empresa.

El propio artículo 318 del CP menciona a los administradores o encargados del servicio, en este caso **el coordinador de seguridad** por cuenta de la propiedad, **el jefe de obra** y el encargado por parte de la constructora y a quienes conociendo los riesgos y pudiendo remediarlo no hubieran adoptado medidas para ello, es decir **el consejero delegado**.

De cara a nuestros delegados la importancia de los delitos del 318 y de esta sentencia radica en poder denunciar los incumplimientos graves de la Ley de Prevención que pongan en riesgo la salud o integridad de los trabajadores, sin tener que esperar a que se produzca el fatídico resultado de la muerte o invalidez de un trabajador.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8





Esta vez nos vamos a dedicar a los riesgos que rodean a trabajadores de las Estaciones de Servicio. Este es uno de los sectores de los tantos en nuestro país, que sufren unas condiciones laborales de segunda o tercera línea

Por ser estos centros de trabajo abiertos al público, este debemos convencernos que nuestra colaboración, es esencial para no provocar situaciones de peligro como son: uso de móvil, velocidad de acceso o salida inadecuadas, repostar con el motor ó luces encendidas ó estando descargando una cisterna materia prima inflamable, etc. Con ello podemos causar una gran tragedia.

En la inmensa mayoría de las estaciones de servicio (Gasolineras), se ofrecen cada vez una mayor oferta de productos a los usuarios, con-

virtiendo estas, en la práctica, en lugares de trabajo convertidos en pequeños centros comerciales donde se concentran los riesgos típicos de todas las actividades que se desarrollan de manera individual.

Pretendemos en este artículo, hacer una descripción lo más exhaustiva posible de los riesgos que pueden estar presentes en estos centros de trabajo y proporcionar, en base a la legislación en vigor, aquellas medidas preventivas que impidan o minimicen la materialización de los riesgos en accidentes de trabajo.

● Legislación relacionada con la prevención de riesgos en las estaciones de servicio ●

- **LEY 31/1995**, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- **REAL DECRETO 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **REAL DECRETO 485/1997**, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- **REAL DECRETO 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Existe Una legislación adicional de protección de todos los riesgos a los que se pueden estar expuestos en las estaciones de servicios y que podéis acceder en la siguiente dirección: http://www.mtas.es/insht/practice/gap_019.pdf.

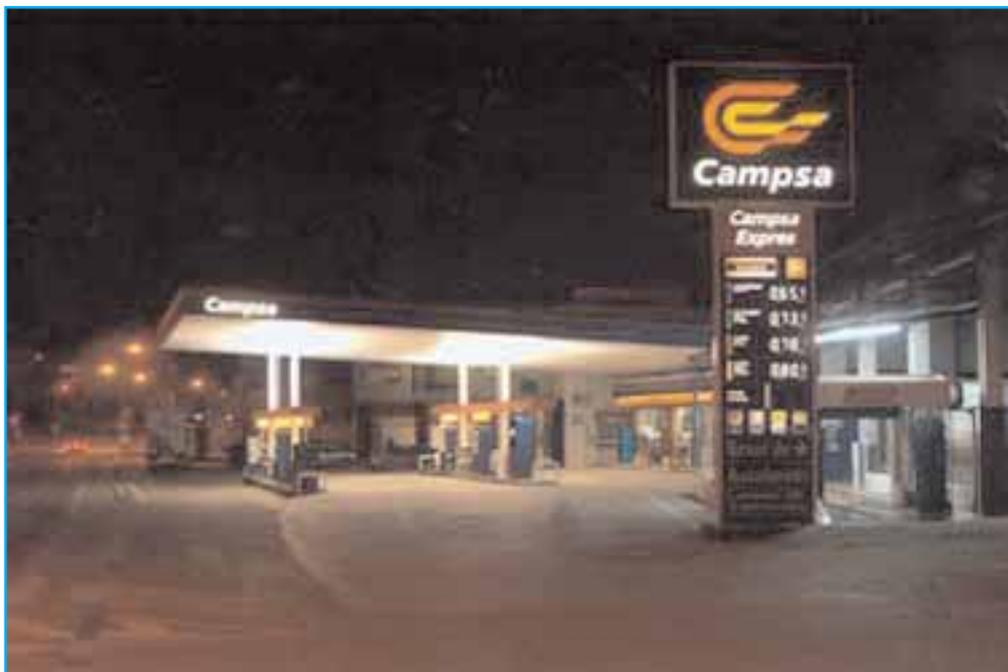


Riesgos del puesto de trabajo

- Estrés Laboral.
- Violencia (atracos, robos, etc).
- Trabajo a turnos rotativos.
- Caídas al mismo nivel (arquetas, bordillos, obstáculos, baches, líquidos en el suelo, etc).
- Caídas a distinto nivel (fosos de trabajo, escaleras, etc...)
- Incendios y explosiones.
- Sobreesfuerzos por posturas inadecuadas y carga de objetos (tienda).
- Atropellos o golpes con vehículos.
- Contactos térmicos (motores, lavadero, etc).
- Exposición a temperaturas y condiciones ambientales cambiantes y extremas, como los ruidos, viento, lluvia y frío.
- Exposiciones a inhalaciones de gases de la combustión como monóxido de carbono, óxidos de azufre y otros componentes de los hidrocarburos como el Benceno, que es cancerígeno.
- Dermatitis por contacto con los combustibles, lubricantes (sobre todo los usados) y otros agresivos.
- Contactos eléctricos. (enchufes, cables, instalaciones, maquinaria, equipos eléctricos, etc..).
- Golpes y/o caídas por objetos.
- Cortes producidos por herramientas o maquinaria.
- Exposición a agentes biológicos. (bacterias, virus, hongos, ácaros, etc., en los procesos de lavado y limpieza a mano como consecuencia de restos de insectos, heces y pelos de animales en las tapicerías.



Esta serie de riesgos (de todas las tareas y secciones de las Estaciones de Servicio), deben estar reflejados, para cada lugar de trabajo, en una pormenorizada EVALUACIÓN DE RIESGOS y como también siempre recordamos, no debemos conformarnos con que nos la hagan de oficio y sin nuestra participación, pues es muy probable que no se profundice y al final no va a servir para casi nada más, que ocupar una estantería en la oficina de la gasolinera, en el mejor de los casos, si es que no se encuentra en la del gestor o mutua, lo cual no es legal. Es conveniente recordar que la legislación en vigor obliga a las empresas a consultar a los representantes de los trabajadores el método de evaluación de riesgos más idóneo y a ser partícipes en la elaboración de la planificación preventiva y en la adopción del sistema de gestión preventiva más adecuado.



Medidas preventivas



- Reconocimientos médicos específicos, donde se incluya la medición de nuestros índices biológicos (incidencia en nuestro organismo de, por ejemplo, los aditivos de los combustibles medidos en la sangre u orina). El reconocimiento normal nos lo puede hacer la Seguridad Social, por lo que en laboral se debe basar y profundizar en la influencia del medio laboral en nuestro organismo.
- Apoyo psicosocial a los trabajadores/as, con estrés (carga de trabajo, incidencia de los turnos).
- Instalación de cabinas con cristales blindados, monitores de TV, alarma eléctrica, y sistema de autoservicio, para ser empleado especialmente en el turno nocturno y primeras horas del turno de la mañana. Los baños también habrán de estar en el exterior, con vistas a usados en estos horarios, por los clientes y evitar su acceso al interior del habitáculo del trabajador.
- Apoyo de seguridad (rondas y visitas periódicas sin horario fijo), en el turno nocturno y primeras horas de la mañana y cambios de turno, de la policía local y cuerpos de seguridad del estado.
- Distribuir de manera lógica, los turnos de trabajo, teniendo en cuenta la incidencia negativa sobre los ciclos biológicos de nuestro organismo, de los cambios de horarios de comidas, sueño, etc., que ellos provocan. Debe haber pausas en el trabajo y ciclos cortos de turnicidad. En el Sindicato tenemos modelos de calendarios.
- Formación específica en prevención de riesgos, (incendios, control de residuos, explosiones, etc). Señalizar la Estación de Servicio con los peligros, incluyendo los que afectan al comportamiento de los usuarios descritos en la introducción.
- Disponer de un sistema de recogida de agua y detergentes del lavadero para evitar resbalones y caídas. Se debe colocar suelo antideslizante en las zonas propensas a estar mojadas.
- Sustituir los escalones por rampas.
- Reparar los desperfectos del suelo (baches, baldosas sueltas) y proteger los surtidores con isletas.
- Proyectar el acceso para que evite el acceso o salidas a velocidades inadecuadas. Colocar espejos.
- Dotar de buena iluminación a todas las dependencias y zonas adyacentes. -Señalar los obstáculos que no se puedan eliminar.
- Señalar y vallar los huecos y fosos.
- Inspeccionar, de manera periódica, las mangueras, bocas, motores, etc. para evitar sorpresas.
- Conocer el sistema de emergencia y plan de evacuación y practicarlo con periodicidad por todos los empleados. Sincronizarlo con las administraciones, municipales y provinciales.
- Limpiar los posibles derrames con rapidez y cerrar el depósito de combustible con cierta rapidez.
- Usar ropa adecuada para cada tarea, por breve e infrecuente que sea la misma. Cambiarla cada vez que se degrade. Debe existir un lugar donde guardar un stock.
- Comprobar en adecuado aislamiento el sistema eléctrico (enchufes, conexiones, cables, líneas aéreas, cuadros eléctricos, etc.), sobre todo en el lavadero u zonas críticas. Su acceso ha de ser restringido.
- Evitar los cambios bruscos de temperatura.
- No tocar los lubricantes, anticongelante, líquido de frenos y baterías sin guantes (no sirven todos los guantes para todo). Debe haber fichas de seguridad de ellos y conocerlas todo el personal.
- Se debe mantener la instalación de aire comprimido, tomas de tierra y extracción de gases.
- Mantener en sitio aislado las botellas de gases a presión.
- Dejar de suministrar combustible cuando una cisterna descargando.
- Asegurarse que se descarga conforme a los procedimientos de buenas prácticas.

Vemos la serie de peligros que nos rondan en un lugar de trabajo como este, por lo que es muy conveniente la formación e información de TODOS LOS TRABAJADORES y el conocimiento de TODOS LOS RIESGOS.

Insistimos en la necesidad de que los usuarios colaboremos, con nuestros buenos hábitos, para evitar desagradables accidentes que pueden llegar a tener resultado de muerte, por explosión o incendio. LA SEGURIDAD Y SALUD LA DEBEMOS LOGRAR ENTRE TODOS.



Planes de emergencias y evacuación en centros educativos

El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a los empresarios y a las administraciones públicas a analizar las posibles situaciones de emergencia y a adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores y personas ajenas presentes en la empresa

Para ello, se elaborará un Plan de Emergencia, que es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos, con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas o económicas que pudieran

derivarse de la situación de emergencia. La parte del Plan de Emergencia que hace referencia a la evacuación del edificio, es decir, a la salida organizada de las personas de un edificio, es el Plan de Evacuación.

Organización de la evacuación

Partimos de la base de que el centro docente cumple las condiciones de protección contra incendios de la NBE-CPI correspondiente, en función del año en que fue construido, las cuales establecen condiciones particulares para edificios de uso docente. Por ejemplo, la NBE-CPI-96 establece que no podrán destinarse a permanencia habitual de alumnos de escuela infantil o de enseñanza primaria, las zonas de un edificio cuya evacuación hasta alguna salida del edificio precise subir una altura mayor de un metro o dos, respectivamente. Asimismo, estas aulas y las de enseñanza secundaria deberán disponer de más de una salida cuando su ocupación exceda de 50 alumnos y, en general, es recomendable para favorecer la evacuación que las aulas dispuestas a ambos lados de un pasillo no tengan sus puertas enfrentadas.

A continuación, exponemos los aspectos más importantes relacionados con un plan de evacuación.

La evacuación de un edificio docente siempre se tendrá que hacer cuando se considere que la causa que origina el peligro no ha desaparecido y puede provocar que el peligro se extienda a todo el edificio.

Es importante que el edificio disponga de un sistema de comunicación general con el cual se pueda transmitir la señal de eva-

cuación, que debe darse simultáneamente a todo el edificio. Los diferentes medios pueden ser: sirena o campana continua, sirena o campana con una secuencia determinada, mensaje pregrabado o megafonía.

Al oír la señal de evacuación, los ocupantes del centro escolar deben dirigirse por las vías previstas como salidas de emergencia a un espacio exterior seguro, previamente determinado (punto de encuentro o concentración) y esperar para hacer el recuento.

Este espacio exterior será un punto situado en un lugar cercano al edificio, como una plaza, una esquina entre dos calles cercanas o el patio del colegio, si es grande y tiene salida directa a la calle.

El orden de evacuación más adecuado en un centro docente es empezar por la planta afectada por el peligro y seguir por el resto de plantas de la más baja a la más alta. Dentro de cada planta, el orden de evacuación irá del aula más cercana a la salida a la más lejana; si hay dos salidas, se decidirá qué aulas salen por una y por otra escalera.

Se comprobará el funcionamiento eficaz del plan de evacuación mediante la realización de simulacros periódicos, tras los cuales se corregirán las posibles deficiencias.

Actuación del personal del centro

Para controlar adecuadamente una situación de riesgo y minimizar los efectos, las personas del centro deben dar una respuesta organizada a la emergencia. Para ello hay que asignar a las personas de la escuela unas funciones muy bien determinadas. Ha de quedar escrito con nombres y apellidos quién ocupa cada uno de los lugares críticos y ha de constar, además de quien tiene la responsabilidad, un sustituto.

Jefe de emergencia

Habitualmente, será el director o directora de la escuela o algún miembro del equipo directivo. Decidirá las medidas que se han de adoptar en cada situación; activará el plan de evacuación en caso necesario, será informado por el resto de jefes de planta y recibirá y mantendrá la comunicación con las ayudas externas.

Tiene la responsabilidad de enviar al área siniestrada cuantas ayudas internas estén disponibles, así como de conseguir cuantas ayudas externas sean necesarias para controlar las emergencias con las garantías necesarias para las personas y las cosas. Su actuación se produce desde el centro de comunicaciones establecido al efecto en el centro educativo y deberá de tener siempre en cuenta toda la información que le sea facilitada por el Jefe de Intervención respecto de la evolución de la emergencia.

El Jefe de Emergencia,

- a) Se sitúa en el punto de la emergencia.
- b) Es la máxima autoridad en el centro educativo durante las Emergencias.
- c) Será el responsable de decidir el momento en que debe de realizarse la evacuación del centro educativo.
- d) Es el responsable de ordenar la investigación del accidente.
- e) Debe estar permanentemente localizable.

Jefe de planta

Habitualmente, será el profesor o profesora que ocupe el aula más lejana de la salida de una planta concreta. Controlará que la evacuación se haga de manera ordenada; revisará todas las dependencias de la planta para comprobar que no quede ningún alumno; se asegurará de que todas las puertas queden cerradas y será el último en salir de la planta.

Profesorado

Cumplirán las instrucciones del jefe o jefa de planta; cerrarán puertas y ventanas del aula y comprobarán que se pueda realizar la evacuación; mantendrán al alumnado en orden y controlarán que sigan sus instrucciones; una vez en el punto de encuentro, se hará el recuento de alumnos e informarán al jefe de emergencia.

Clasificación de las Emergencias

Dependiendo de la gravedad las emergencias se clasificarán en función de las dificultades que entrañen para poder controlarlas y en función de sus posibles consecuencias:

- **Conato de Emergencia.** Se refiere a una emergencia que puede ser controlada de forma sencilla por las personas que se encuentren en ese momento en el local, dependencia, sector, aula, etc.
- **Emergencia Parcial.** Es esta una emergencia que requerirá

Alumnos

Si un alumno detecta un incendio, avisará rápidamente al profesor que esté más cerca y esperará sus instrucciones. El alumno que, cuando suene la alarma, esté fuera de su clase, se incorporará a la clase más cercana.

Dentro del aula no se cogerán objetos personales y se esperarán las instrucciones del profesor. Los alumnos saldrán del aula enfila, sin correr, ni volver para atrás; seguirán al profesor que hace de guía y se presentarán en el punto de encuentro.

Responsables de dar la alarma, llamar a los bomberos y desconectar las instalaciones

Se decidirá entre todos qué persona es la más adecuada para activar la alarma. Habitualmente, esta tarea la puede hacer una persona que no sea responsable directa de los alumnos en el momento de la emergencia. Se encargarán de activar la alarma y llamar a los bomberos en caso de incendio. Bloquearán los ascensores y los montacargas, comprobando previamente que estén vacíos. Cerrarán la llave general del gas y el suministro eléctrico.

Responsable de abrir y cerrar las puertas exteriores del edificio

Ha de ser una persona que no sea responsable directa de los alumnos en el momento de la emergencia. Abrirá las puertas y salidas del edificio.

Personal de cocina

Cerrará el gas y desconectará todos los aparatos e informará al jefe de emergencia de las posibles incidencias.

para su control la actuación de una serie de equipos especiales del sector. Normalmente este tipo de emergencia no afectará a sectores colindantes.

- **Emergencia General.** En este tipo de emergencia la optimización de su control necesitará de la actuación de todos los equipos y medios de protección propios y medios externos. Generalmente habrá que realizar evacuaciones totales o parciales.

ELEMENTOS DEL PLAN DE EMERGENCIA

Clasificación de las emergencias	Las acciones a realizar	Los equipos de emergencia	La secuencia de las acciones
▪ Conato de emergencia	▪ Alerta	▪ Jefe de emergencia	▪ Operaciones a realizar
▪ Emergencia parcial	▪ Alarma ▪ Intervención	▪ Jefe de intervención	▪ Esquema de operaciones
▪ Emergencia general	▪ Apoyo	▪ Equipo de primera Intervención ▪ Equipo de segunda Intervención ▪ Equipo de Alarma y Evacuación ▪ Equipo de Primeros Auxilios	

El tratamiento que le demos a una emergencia concreta, dependerá de los medios humanos disponibles con los que podamos contar y como consecuencia de esto, si un fuego producido durante una jornada normal de trabajo tendría el tratamiento de una emergencia parcial, ese mismo fuego producido durante una jornada nocturna tendría un tratamiento distinto



Las Acciones a Realizar

- **La Alerta.** Que contiene dos funciones fundamentales:
 - La puesta en acción de los equipos interiores de Primera Intervención.
 - La emisión de la información necesaria al resto de equipos de emergencia y a las ayudas y apoyos exteriores.
- **La Alarma.** Es este un elemento necesario para iniciar el proceso de evacuación de los ocupantes del centro educativo ante una situación de emergencia.
- **La Intervención.** Que viene a ser toda la operación a realizar para lograr el control de la emergencia.
- **El Apoyo.** Necesario para recibir e informar a los equipos de ayuda exteriores.

Equipo de Primera Intervención (EPI). Estará compuesto por personas con una formación adecuada que deberán acudir al lugar donde se produce la emergencia con el objetivo de intentar el control de la misma.

- a) El Equipo de Primera Intervención desarrolla una importantísima labor preventiva al tener la obligación de conocer las normas fundamentales sobre la Prevención de los Incendios.
- b) El Equipo de Primera Intervención debe combatir los conatos de incendios con el uso de extintores portátiles (Medio de utilización en primera intervención) en su zona de actuación, planta, sector, etc.
- c) El Equipo de Primera Intervención apoya a los componentes del equipo de segunda intervención cuando estos se lo requieran.
- d) El Equipo de Primera Intervención actuará siempre por parejas.

Equipo de Segunda Intervención (ESI). Los componentes del equipo de segunda intervención son personas con una formación adecuada que actúan cuando sea tal la gravedad de la emergencia que esta no pueda ser controlada por los equipos de primera intervención; también prestarán apoyo a los equipos exteriores cuando les sea requerida.

- a) El Equipo de Segunda Intervención representa la máxima capacidad extintora del centro educativo.
- b) El Equipo de Segunda Intervención tiene un ámbito de actuación en cualquier punto del centro educativo donde se produzca una emergencia.

Equipo de Alarma y Evacuación (EAE). Los componentes de este equipo tienen asignadas funciones dirigidas a asegurar un proceso de evacuación total y de forma ordenada dentro de su sector, así como asegurarse de que la alarma ha sido activada. Entre sus misiones, son fundamentales:

- a) Preparar la evacuación, comprobando que las vías de evacuación están expeditas.
- b) Dirigir el flujo:
 - Hacia las vías de evacuación.
 - Controlando la velocidad de la evacuación e impidiendo las aglomeraciones en las salidas y accesos a las escaleras.
 - Impidiendo la utilización de los ascensores en caso de incendio.
- c) Comprobar la total evacuación de sus zonas.

LEGISLACIÓN

- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales.** Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10.11.95, nº 269).
- **Real Decreto 2177/1996 de 4-10** (BOE 29.10, rect. 13.11.1996). Norma básica de la edificación NBE-CPI/96: Condiciones de protección contra incendios de los edificios.
- **Orden de 13.11.1984** (BOE 17-11-84), sobre evacuación de centros públicos que dependan del MEC.
- **Orden de 29.11.1984** (BOE 26.2, rect. 14.6.1985). Manual de auto protección para el desarrollo del plan de emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

ORDEN PRE/2922/2005, de 19 de septiembre, por la que se modifica la Orden de 8 de marzo de 1994, por la que se establece la normativa reguladora de la homologación de cursos de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas.

BOE Núm. 228 de 23 de septiembre de 2005

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACION

ENMIENDAS de 2001 al Código Internacional para la seguridad del transporte de combustible nuclear irradiado, plutonio y desechos de alta actividad en bultos a bordo de los buques (Código CNI), adoptadas el 6 de junio de 2001 mediante Resolución MSC 118(74).

BOE Núm. 230 de 26 de septiembre de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

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

BOE n.º 265 de 5 de noviembre de 2005

MINISTERIO INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2005, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se actualiza el anexo I de la Resolución de 14 de octubre de 2002, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se publican las normas armonizadas y se incluyen las normas nacionales que satisfacen las exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.

BOE n.º 269 de 10 de noviembre de 2005

Pregunta: En la empresa en la cual trabajo, yo soy delegado de personal y somos unos 180 trabajadores, por lo cual somos 3 delegados de prevención; de los cuales 2 hicieron el curso y actualmente la empresa me informó por si yo quería hacerlo, informándome al mismo tiempo de que la empresa no estaba obligada a ofrecérmelo, pues dice que solo es obligatorio ofrecérselo a 2 delegados de prevención, de ahí mi consulta, al igual que desearía saber, si aparte de las horas dedicadas al curso, en el caso que tenga que desplazarme, como es mi caso, el tiempo destinado al desplazamiento y el kilometraje ¿la Empresa esta obligada a abonármelo ?

Respuesta: Con relación a la formación de los delegados de prevención, la Ley dice lo siguiente: artículo 37 de la LPRL en su apartado 2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

De lo anterior se contestan tus preguntas, por supuesto la formación tiene que proporcionártela la empresa y en ningún apartado de la norma dice que sea limitada a dos delegados, sino que habla de los delegados, la empresa puede optar por darte la formación ella misma o concertarlo con una Mutua, ha de darte la formación en tiempo de trabajo y en ningún caso puede suponerte un coste a tí, por lo que si te hacen desplazarte habrán de pagarte los gastos.

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



Oficinas Técnicas de
Prevención de Riesgos Laborales de UGT

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

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

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



Unión General de Trabajadores

UGT es miembro fundador de la CCOO y de la CEE

Correo electrónico de Salud Laboral: slaboral@cec.ugt.org



