

**Boletines para
la prevención de
riesgos laborales**

2006



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

EDITORIAL

Después de diez años desde su entrada en vigor, los mecanismos que prevé la Ley respecto a las obligaciones no se han cumplido. La organización preventiva en las empresas deja mucho que desear tal y como muestran las estadísticas de accidentes de trabajo. En el año 2004 en el 8,4% de los accidentes con baja en jornada laboral, no existía ninguna modalidad preventiva y el 15% se produjeron en empresas con la organización preventiva totalmente externalizada. En el 57% de los accidentes registrados no se había realizado ninguna evaluación de riesgos (el 59% en los mortales). El 21% de los accidentes mortales se produjeron en empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal.

Ante esta situación el Diálogo Social se centrará en los contenidos que hagan posible el cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales impulsando cualquier medida incluso las coercitivas y de orden penal para los incumplidores.

Las pérdidas económicas y fundamentalmente la pérdida de salud de los trabajadores deben mantenernos alerta en torno a este gravísimo problema. Para el sindicato es fundamental que azota actualmente la realidad social española, la siniestralidad laboral y seguir punto por punto la estrategia española en materia de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por la Mesa de Diálogo Social.

En dicha estrategia es preciso abundar en medidas tendentes al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando la cultura de prevención a través del impulso de actuaciones específicas dirigidas a las PYMES y a colectivos sensibles, así como, la elaboración de programas formativos específicos dentro del sistema educativo, fundamentalmente en los primeros ciclos, y de la formación profesional. Hay que desarrollar actuaciones concretas para clarificar los sistemas de información y la investigación a través de un programa específico, de prevención de riesgos laborales, de Investigación más Desarrollo más Innovación (I+D+I).

Dentro de la estrategia, el sindicato defenderá la instauración y el reforzamiento de los mecanismos legales de participación y representación, fundamentalmente en los ámbitos sectoriales y territoriales dirigidos a las PYMES y el reforzamiento de las instituciones del Estado, impulsando los instrumentos técnicos con que cuentan las administraciones públicas, fundamentalmente promoviendo la creación de una Agencia Estatal de Salud y Seguridad en el Trabajo en donde se agrupen las competencias de las diferentes instituciones existentes.

Desde UGT, queremos impulsar de una manera decidida el establecimiento de unos criterios legales que definan un modelo preventivo con criterios de calidad, eficacia y eficiencia de las actuaciones en materia preventiva y donde se regulen los criterios mínimos exigibles para poder acreditar los Servicios de Prevención Ajeno. Todo ello, debe redundar en un definitivo cambio de la situación de siniestralidad en nuestro país.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Derechos de información, consulta y participación

(Criterio técnico de la inspección)



Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace ya 10 años y su posterior reforma en diciembre del 2003 que no varió en lo que respecta a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, se les dio a estos, un papel destacado en la planificación de la actividad preventiva en las empresas, como no podía ser de otra forma al ser los principales beneficiarios de la misma y encontrarse en un plano privilegiado a la hora de conocer los riesgos laborales y las posibles medidas para evitarlos. Son ellos con su trabajo diario los que sufren las condiciones del ambiente de trabajo, los que perciben los riesgos, los que habrán de utilizar los equipos de trabajo y de protección individual y los que sufrirán las consecuencias fatales si todos éstos fallan, y por tanto, son ellos los primeros interesados en conocer de la actividad preventiva en la empresa y quienes mejor podrán aportar mejoras a la misma.

La Ley de Prevención incluye el derecho de los trabajadores a la participación entre aquellos que integran el contenido de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El sistema preventivo establecido en la norma se apoya en la convicción de que la misión del empresario como sujeto obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores no implica una posición pasiva de éstos, sino que por el contrario para que pueda llevarse a cabo de forma eficaz, es necesaria la cooperación y colaboración de los trabajadores, a los que se les exige como obligación.

Existen dos sujetos diferenciados de estos derechos, por un lado,

los trabajadores en forma individual, que como indica la norma, han de ser informados de los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas tomadas para evitarlos y que pueden hacer su aportación en cuanto a mejoras de la prevención en la empresa.

Y por otro, los representantes de los trabajadores, que han de ser informados y consultados en todo aquello que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determine como procederemos a detallar a continuación.

Derechos de información de los trabajadores de forma individual

Tienen el derecho, y por tanto el empresario tiene la obligación correlativa de informar a los trabajadores, de manera individual, de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas que se hayan adoptado para evitarlos.

Igualmente y a título personal, los trabajadores puede efectuar propuestas al empresario dirigidas a mejorar los niveles de prevención.

En las empresas donde haya representación de los trabajadores, también estos deberán ser informados de dichos riesgos, es decir, el empresario debe informar al trabajador individualmente de los riesgos y medidas de su propio puesto de trabajo y a los representantes de los trabajadores, de los riesgos y medidas de todos los puestos de trabajo de la empresa.



Consulta de los trabajadores (artículo 33 Iprl)

El empresario tiene la obligación de consultar a los trabajadores, previa a su puesta en marcha, a cerca de la actividad preventiva en general. Habiendo una diferencia entre empresas sin representación de los trabajadores, donde serán éstos a título individual los consultados, y empresas con órganos de representación donde se articulará la consulta por medio de los mismos.

Esta obligación general, tanto individual, como colectiva, se concreta en distintos artículos a lo largo de la Ley, haciendo hincapié en todos aquellos puntos donde el empresario tiene el deber inexcusable de informar o consultar con los representantes de los trabajadores.

Derechos de participación y representación (artículo 34 Iprl)

Reafirma el derecho de los trabajadores a participar en la actividad preventiva de la empresa, y lo canaliza a través de sus representantes cuando hay más de 6 trabajadores en la empresa.

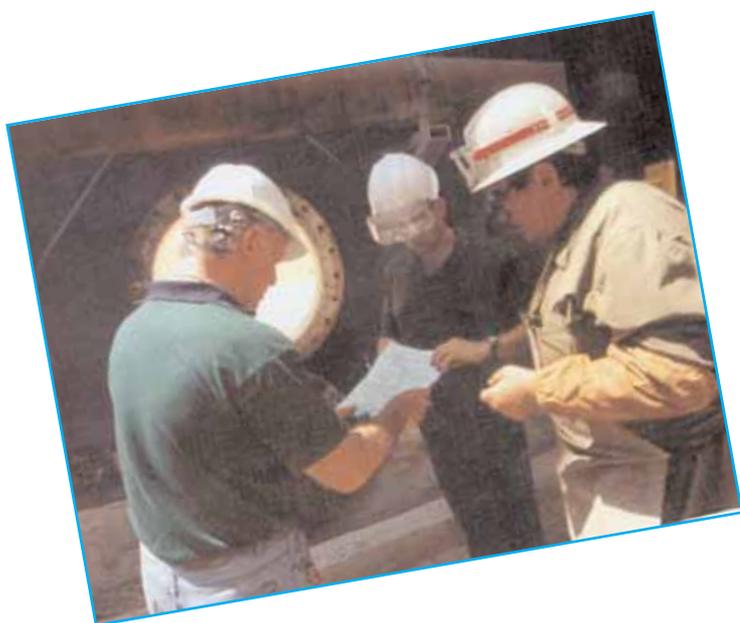
Para el ámbito de la Administración Pública este derecho se ejercerá con las adaptaciones que procedan como viene previsto en la **Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos**, pero nunca podrá la citada adaptación afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en la Ley de Prevención a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.



¿Pero cómo se articula, en la práctica este derecho?

En la norma no se hace referencia a ningún procedimiento específico ni de información, ni de consulta a los trabajadores. Del espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la práctica jurídica y el sentido común, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Al ser una obligación que la Ley impone al empresario, éste puede ser requerido para su cumplimiento, y por tanto tiene que poder acreditar de alguna forma que ha informado a los trabajadores de los riesgos y que ha consultado con los representantes de los trabajadores. La manera lógica de poder probar el cumplimiento es plasmarlo por escrito. Tanto que se ha informado de los riesgos concretos, como que se ha abierto un proceso de consulta. **Una primera característica es pues la forma escrita...**
- Para no mantener en suspenso toda la actividad preventiva en espera de la contestación de los trabajadores, está admitido tácitamente el plazo de 15 días para que el empresario entienda que los representantes de los trabajadores o bien están de acuerdo con su modelo organizativo de la prevención, o bien no tienen nada que aportar. Luego ya tenemos dos características tangibles: **de forma escrita, con un plazo de 15 días para contestar...**
- Lo que la Ley si deja muy claro es que las propuestas de los trabajadores, no son de obligada aceptación para el empresario, pero si es necesario que se motive su negativa a aceptarlas, de manera que tenemos un tercer elemento **de forma escrita, en el plazo de 15 días y con motivación de la negativa...**



Artículo 36 LPRL

En el artículo 36.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dice:

- a. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

La remisión al artículo 18 dice:

1. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Del marco legal establecido anteriormente, queda claro el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por el



empresario de cuantas cuestiones afecten a la salud de los trabajadores y en concreto la evaluación de riesgos.

La controversia surge cuando el empresario interpreta que informar consiste simplemente en el hecho de mostrar dicha documentación, mientras que la representación de los trabajadores entiende que este derecho a ser informados debe materializarse en recibir copia de la documentación pertinente.

Desde UGT se elevó consulta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a este respecto, obteniendo un dictamen de la misma favorable a los intereses de los trabajadores en los siguientes términos:

Respecto a la extensión que se puede dar al concepto "tener acceso a la información y documentación" que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 b) entre los derechos y competencias atribuidos a los delegados de prevención, no cabe una interpretación restrictiva en el sentido de que se cumpla con tal obligación por las empresas simplemente con la mera exhibición de la documentación sin hacer su entrega efectiva.

Ello es así porque los delegados de prevención forman parte de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano a quien compete, entre otras cuestiones la elaboración y puesta en práctica de la planificación de la actividad preventiva, que incluye la organización y desarrollo de la actividad de prevención, el análisis de los proyectos y la organización en materia preventiva, etc.

Difícilmente los delegados de prevención podrán realizar aportaciones en esta materia, estableciendo las prioridades y los plazos en materia de planificación preventiva, que como miembros natos de los Comités de Seguridad y Salud les corresponden, sin poder disponer materialmente de documentación tan importante como es la evaluación de riesgos previamente realizada; por ello consideramos que una mera exhibición de tal documentación sólo daría lugar a un mero cumplimiento aparente y formal de las obligaciones empresariales, sin permitir la participación real de los delegados de prevención y el ejercicio de sus competencias efectivas.

La postura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social coincide en los planteamientos de UGT, al tener en cuenta que el derecho a ser informados sobre los riesgos no es una mera obligación formal, sino un instrumento necesario para que la labor de los delegados de prevención sea útil en el sentido de mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros. El echar un vistazo a la evaluación de riesgos, por ejemplo, no serviría en la práctica para que los delegados de prevención puedan desarrollar el importante papel que les otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que se requiere un estudio detallado de la misma, que permita hacer correcciones y aportaciones útiles para el empresario y para los trabajadores.





¿Qué hacer ante la actitud de los empresarios incumplidores?

- a) Solicitar por escrito la entrega de copia detallada de toda la documentación concerniente a la prevención de riesgos laborales que consideremos oportuna, procediendo a presentarla con copia en el departamento que corresponda dentro del área de recursos humanos. Es muy importante que nos den entrada a la solicitud con sello de la fecha y que nos quedemos con copia sellada de la misma.
- b) En el escrito debe constar un plazo razonable para la entrega de la documentación por parte de la empresa, que acostumbra a ser de 15 días, y advertir de las consecuencias de la no entrega.
- c) Si pasado este plazo de cortesía no se ha recibido respuesta por parte del empresario, o esta respuesta es negativa, deberemos dirigirnos con la copia sellada del escrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde expondremos la situación y adjuntaremos copia de nuestra solicitud al empresario.
- d) Tanto si no tenemos respuesta de la Inspección, como si ésta no es favorable, deberéis dirigirnos con toda la documentación presentada a vuestra Federación de UGT para que os pongan en contacto con la Asesoría Jurídica donde os indicarán como continuar con el procedimiento en los Juzgados de lo Social.

No debe desmoralizarnos la negativa del empresario, ya que nos asiste la Ley, nos apoya la Inspección y nos debe mover la seguridad de que lo que hacemos será muy útil para prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de nuestros compañeros en las empresas.

Lo que no debemos olvidar es el deber de sigilo que nos impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su punto 3 que dice:

3. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al

sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Luego la documentación habrá de tenerse con especial cuidado, no se puede fotocopiar, publicar en los tablones de anuncio, repartir entre los compañeros..., lo que sí se puede y es conveniente es consultar con los Técnicos de UGT, cualquier duda que surja a la vista de la misma, para luego realizar aportaciones al empresario.

Pese a tenerlo claro en nuestra organización, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una reivindicación constante por parte de la Unión General de Trabajadores que se determine con carácter general y de manera oficial el alcance de la expresión “**tener acceso**” a la información que recoge el artículo 36 punto 2 apartado b) de la LPRL, ya que las empresas hacen lo indecible para que nuestros delegados no reciban la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que son tan necesarias para el ejercicio de sus funciones fijadas por los artículos 18 (información, consulta y participación de los trabajadores) y 23 (documentación que debe elaborar el empresario en materia preventiva), al no existir doctrina jurisprudencial consolidada.

Por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciéndose eco de esta reivindicación, recientemente se ha elaborado un **Criterio Técnico sobre el Derecho de los Delegados de Prevención al Acceso a la Documentación Preventiva**, lo que valoramos muy positivamente desde UGT.

En resumen lo que la Inspección ha determinado es:

- a) La LPRL otorga un tratamiento idéntico a los trabajadores designados, los integrantes de los servicios de prevención y los delegados de prevención, en lo referente a la documentación preventiva, como medio que garantiza el ejercicio de las funciones que la normativa les atribuye.



La LPRL considera que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones de los delegados de prevención.

- b) No sólo es espíritu y finalidad de la LPRL sino que también en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo se recoge esta facultad de examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con el trabajo. Se considera que un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.
- c) El deber de sigilo que deben guardar los delegados de prevención como garantía del uso adecuado de la documentación debe ir acompañado de buena fe por parte de empresarios y delegados de prevención, por tanto no es suficiente que un empresario califique como confidencial una información sino que es necesario que objetivamente lo sea.
- d) En cuanto a la reserva por razón de la materia, tan solo excepcionalmente se permitirá que determinados datos de la documentación entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma bien por no tener trascendencia en el tema de la prevención bien por entrar en colisión con derechos fundamentales de terceros. Supuestos:
 - a. Datos médicos
 - b. Secreto comercial o industrial
 - c. Seguridad de personas e instalaciones
 - d. Seguridad patrimonial

En conclusión el artículo 36.2.b) de la LPRL tiene que interpretarse en el sentido de que es exigible la entrega de la copia de la mencionada documentación con las únicas excepciones de los datos relativos a la vigilancia de la salud, los relativos a sustancias y productos de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual y de aquellos datos que puedan poner en peligro la vida, integridad física de las personas, el interés público o la seguridad de determinadas instalaciones de la Administración Pública.

Las excepciones deberán ser motivadas y comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo con el fin de que la Inspección de Trabajo o la Autoridad Laboral e incluso los Jueces puedan valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa.

Desde la Unión General de Trabajadores instaremos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que cuelgue en la parte pública de su página web el citado criterio técnico por considerarlo de interés general tanto para trabajadores como para los propios empresarios. La citada página que os puede resultar de utilidad por sus contenidos es: <http://www.mtas.es/itss>.



Nuestros delegados, así como el resto de los representantes de los trabajadores, han de saber que pueden exigir que les sea entregada la documentación relativa a la prevención de riesgos en su empresa y que si el empresario se niega deben denunciar a la Inspección amparándose en este Criterio Técnico de la forma que hemos indicado anteriormente.

La **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**, en su artículo 12, califica estas conductas restrictivas del derecho de información de los representantes de los trabajadores, de **Infracción Grave en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, lo que puede acarrear una Sanción que va desde 1.500 euros en su grado mínimo a 30.000 euros en su grado máximo.

Por otra parte el **Real Decreto 171/2004 de coordinación de actividades empresariales** refuerza los derechos de información y consulta de los trabajadores en el mismo sentido que ya indica la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando indica que los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, información sobre las previsiones de contratación como sobre las empresas contratistas o subcontratistas, las cuales, a su vez, deberán informar a sus representantes legales de los trabajadores del objeto y duración de la contrata así como de los medios de coordinación de las actividades preventivas.

Obliga al empresario titular del centro, cuando tenga trabajadores desarrollando su labor en él, a consultar con los delegados de prevención o en su defecto con los representantes de los trabajadores sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigirse a la persona encargada de la coordinación de actividades preventivas para que proponga adopción de medidas para la prevención de riesgos.

En el ámbito de la Construcción, permanece en vigor el **Real Decreto 1627/1997** con algunas modificaciones, donde se reconocen los derechos de información, consulta y participación recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la excepción de que cuando el nivel de riesgo y la importancia de la obra lo hagan necesario, la consulta y participación de los trabajadores deberá desarrollarse de manera coordinada.

Por otra parte obliga al empresario contratista a la entrega de una copia del **plan de seguridad y salud** y de sus posibles modificaciones a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo. Éste Plan se asimila en la práctica a la evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva en relación con los puestos de trabajo de la obra.



JEFATURA DEL ESTADO

LEY 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

BOE Núm. 309 de 27 Diciembre de 2004

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Resolución de 28 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones en relación con la aplicación, en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos dependientes o vinculados, de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

BOE Núm. 311 de 29 Diciembre de 2005

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/3/2006, de 12 de enero, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero

BOE Núm. 11 de 13 de enero de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Orden TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al 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 Núm. 310 de 28 de Diciembre de 2005

Pregunta: Soy representante sindical por nuestro sindicato en la Cooperativa de Crédito Cajamar. y he leído un número anterior de vuestro boletín (en fichas prácticas "Garantías del Delegado de Prevención") en el que establecéis las protecciones de un representante sindical con la del delegado de prevención y para ello además hay unas horas sindicales, la pregunta es si recae en la misma persona el cargo de representante sindical y de delegado de prevención esas horas sindicales son acumulativas, siendo mas concreto al ser representante sindical en Cajamar tengo 35 horas mes y si además soy delegado de prevención tengo 35 horas mas? por que yo ahora mismo no acumulo esas horas sólo dispongo de 35 horas y a lo mejor podría usar 35 horas más y no lo estoy haciendo.

Respuesta: La designación del delegado de prevención debe recaer de entre los representantes genéricos del personal (miembro de comité empresa, o representante de personal), salvo que en pacto o convenio se establezca otro sistema de designación de los delegados de prevención y se haga recaer en otra persona que no sea miembro electo. Lo mismo ocurre con las horas disponibles para el ejercicio de su función que según la legislación actual serán las que tenga como representante de los trabajadores. Si como delegado de personal tienes 35 horas y eres designado delegado de prevención, no podrás sumar horas ya que la Ley no da horario adicional para los delegados de prevención. Por pacto con la empresa o por convenio colectivo, se podrán fijar créditos horarios adicionales a los delegados de prevención. No obstante la ley de prevención de riesgos laborales prevé una serie de facultades para los delegados de prevención que no pueden ser computadas con cargo al crédito horario.

Pregunta: ¿Existe alguna norma general que regule las temperaturas del local de trabajo. Si por debajo de una mínima temperatura o por encima de una máxima, los trabajadores se pueden negar a realizar su trabajo?

Respuesta: La temperatura en los locales viene regulada por el Real Decreto de Lugares de Trabajo 486/1997 de 14 de abril, que dice textualmente en su anexo III:

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

- 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.
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 por 100.
- Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente a corrientes de aire cuya velocidad...

Estas condiciones son exigibles al empresario, bien a través de vuestros representantes si los tenéis, delegados o comité de empresa, bien a través de la Inspección de Trabajo. Ahora bien para negaros a realizar vuestro trabajo, la LPRL exige un riesgo grave e inminente para vuestra salud o vuestra vida, y me temo que la temperatura no entra en estos supuestos.

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 14 de marzo el Fiscal General de Estado Cándido Conde-Pumpido, designó un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral.

Desde UGT valoramos muy positivamente que la Fiscalía General del Estado haya atendido una de las principales reivindicaciones del sindicato en materia de prevención de riesgos laborales, con el nombramiento de un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral, cargo que ha recaído en Juan Manuel Oña Navarro, fiscal jefe de la Audiencia Provincial de Almería.

Este fiscal podrá impulsar políticas activas en la lucha contra la siniestralidad laboral, coordinar el funcionamiento de las distintas figuras similares creadas en algunas Comunidades Autónomas y dotar de medios necesarios para exigir el cumplimiento de la legislación ante las dramáticas cifras de accidente laborales que se registran en este país. Además tendrá un importante carácter disuasorio ante los incumplimientos de la legislación por parte de los empresarios.

España que tiene una alta tasa de precariedad y además se está produciendo una importante traslación de riesgos hacia empresas pequeñas por el aumento de la subcontratación, esta situación conlleva un aumento importante de la siniestralidad laboral. Más del 20% de los accidentes mortales se producen en empresas subcontratadas y de trabajo temporal (Ett's) y más del 55% se producen entre trabajadores con contrato temporal, de estos un tercio es menor de 24 años. Además es inadmisibles el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras diez años de entrada en vigor el 60% de los accidentes mortales y más del 52% de accidentes se siguen produciendo en empresas que no han realizado ni tan siquiera la primera evaluación de riesgos, una exigencia legal desde hace una década.

Desde UGT consideramos que con la creación de la figura del Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral existirá un elemento más que tendrá un carácter disuasorio para los que no cumplan la legislación en materia de prevención, porque estamos hablando de verdadera prevención de los riesgos y no sólo de la mera reparación económica de los daños una vez producido el accidente de trabajo.

En UGT nos mostramos esperanzados con la constitución de la Fiscalía, como elemento importante en la lucha contra la siniestralidad laboral, pero queda mucho por hacer en el camino para evitar la muerte de los trabajadores en el desarrollo de su labor y para ello seguimos trabajando día a día.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Presencia de recursos preventivos dentro de la empresa

¿Cuándo es obligatorio?

En el año 1995, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecía que debía optarse por una de las modalidades de los servicios de prevención enumeradas en sus artículos 30 y 31 y desarrolladas por el Reglamento de los Servicios de Prevención. Todo ello, sin perjuicio de que se completasen mediante el recurso al concierto con un servicio de prevención ajeno la cobertura de aquellas especialidades o la realización de las actividades preventivas que el servicio de prevención existente en la empresa no estaba en condiciones de realizar.

En este planteamiento, no resulta lógica la coexistencia en una misma empresa de dos modalidades distintas: por ejemplo, la modalidad de trabajadores designados y al mismo tiempo el concierto de un servicio de prevención ajeno completo, o servicio de prevención propio en las cuatro especialidades y servicio de prevención ajeno.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el recurso generalizado a la externalización de los servicios de prevención, al haber optado de forma masiva las pequeñas y medianas empresas por la modalidad de servicio de prevención ajeno, junto a la acumulación en la realización de actividades preventivas -evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva- y la carencia de personal con la capacitación técnica adecuada -técnicos de nivel superior- para realizarla, daba como resultado que:

En las pequeñas y medianas empresas la cultura preventiva se tradujese en una aplicación de la normativa meramente formal, con una incidencia muy limitada en la actividad diaria, y cuyo reflejo más significativo era, en un gran número de casos, meramente documental: el concierto, la evaluación y una planificación de la actividad preventiva sin cumplimentar.



Por otra parte, los servicios de prevención ajenos, en particular las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que en virtud del reconocimiento "a priori"

que hace la LPRL de su capacidad para cumplir los requisitos que se establecerán posteriormente en el Reglamento de los Servicios de Prevención, pasaron a ocupar una posición dominante, carecían de posibilidad real de una actuación con los niveles de profundidad y continuidad exigibles en las fases iniciales de generalización del nuevo sistema.

La actuación se veía notablemente entorpecida cuando en la empresa se carecía de un interlocutor adecuado, una "antena", a la que el servicio de prevención ajeno pudiera dirigirse y obtener la información necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones preventivas previstas.

Otro supuesto en el que la actuación efectiva de los servicios de prevención ha brillado por su ausencia, está representado por aquella situación en la que los trabajadores llevaban a cabo su actividad fuera del centro de trabajo formal de la empresa. Situación no infrecuente, dado que en determinadas actividades como la construcción, el domicilio social de la empresa, que aparece formalmente registrado como centro de trabajo, constituye en realidad el domicilio familiar.

En estos casos, es inusual que los servicios de prevención ajeno evalúen las circunstancias concretas en que los trabajadores desarrollan su actividad: los servicios que actúan con diligencia lo suelen realizar a la firma del concierto y con ocasión de su renovación, es decir, con periodicidad anual. En estos casos, la eficacia de las medidas preventivas dependerá del sistema de prevención existente en el centro de trabajo y las actividades de coordinación y control que establezca el empresario titular o principal del centro de trabajo en el que se realiza la prestación.



Cambio normativo

Para hacer frente a esta situación fue necesario una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por la que se establece una nueva exigencia de presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo (*artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos*).

Bajo este título, la norma crea una figura -recursos preventivos- que constituye un híbrido entre los antiguos vigilantes de seguridad de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, ya derogadas, y una especialidad de los servicios de prevención.

Bajo este epígrafe legal, la norma crea una figura -recursos preventivos- que constituye la obligación de presencia permanente de estos recursos en el centro de trabajo ante determinadas situaciones. Tales "recursos preventivos", que, como se ve, se trata de personas, a quienes, destacándoles, "in situ", se les encomienda la misión de "vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas", y se les exige el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- ☒ Tener la capacidad suficiente: debe entenderse que se trata de **capacitación técnica** adecuada a la naturaleza, complejidad y dificultad de las tareas encomendadas.
- ☒ En el supuesto de que no formen parte del servicio de prevención, tanto en la modalidad de trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio o ajeno concertado, a quienes se les supone la capacitación técnica, habrán de reunir los requisitos de **competencia técnica**, experiencia en actividades y procesos y formación preventiva adecuada, que, como mínimo habrá de ser de nivel básico.
- ☒ Disponer de los **medios necesarios**: tanto de carácter técnico como de tiempo.
- ☒ Ser **suficientes en número** para la realización de la tarea encomendada.

☒ **Colaborar con los diferentes "recursos preventivos"** que coincidan en el mismo centro de trabajo o con los recursos preventivos del empresario, cuando no sean trabajadores designados ni formen parte del servicio de prevención propio de la empresa.

Cuando los "recursos preventivos" pertenezcan a los servicios de prevención; sean trabajadores designados, servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno concertado- se entiende que el ejercicio de su labor de "vigilancia in situ" ha de ajustarse a los requerimientos globales de su régimen: **dedicación, exclusividad**, en su caso.

La segunda característica, y la más llamativa de estos "recursos preventivos" es la **"necesaria presencia en el centro de trabajo"** en los casos siguientes:

- Cuando, ante la posible **agravación o modificación de los riesgos por la concurrencia de operaciones diversas** de desarrollo simultáneo o sucesivo, sea preciso controlar la correcta aplicación de los métodos de trabajo en el desarrollo del proceso o de la actividad.

- Cuando se realicen **actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos** o con riesgos especiales. Debe entenderse como actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos los relacionados en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en razón a las circunstancias concurrentes y a las condiciones de trabajo.

Ha de entenderse que se trata de una presencia constante, dado que se ha de "vigilar el cumplimiento", que debe mantenerse en tanto persistan las causas que determinaron su aparición.

Como complemento de la reforma, el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS) experimenta las modificaciones siguientes:

- Ampliar el contenido de la infracción grave referida al incumplimiento en cuanto a los servicios de prevención, con la cláusula siguiente: "no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean



necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas".

- Crear un nuevo tipo infractor, calificado también como grave, con el contenido siguiente: "La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia".

Ha de entenderse que el sujeto responsable de la infracción es el empresario cuando la designación corresponde a éste -trabajadores de la empresa, trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio- y a la entidad concertada como servicio de prevención ajeno cuando la dotación de los "recursos preventivos" corresponda a la misma.

No se estableció período transitorio para su aplicación por lo que su presencia y actuación resultan exigibles desde el pasado 13 de diciembre de 2003, fecha de entrada en vigor de la Ley 54/2003 que reforma la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para las obras de construcción se introdujo en la Ley la Disposición Adicional Decimocuarta que indicaba lo siguiente en lo referente a "los recursos preventivos":

- La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a **cada contratista**.
- En el supuesto de que los riesgos puedan verse agravados por la concurrencia de actividades, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
- La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

Todo esto, se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.



Requerimiento de la Inspección de Trabajo

Una vez explicado el marco legal tras su modificación, y atendiendo al último de los supuestos que exigen presencia de los "recursos preventivos", cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo requiera, la propia Inspección recientemente ha adoptado un **Criterio Técnico sobre la Presencia de Recursos Preventivos a Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que básicamente consiste en que practicada una **visita de Inspección** y a la vista de toda la información recabada sobre las medidas adoptadas en materia de organización de recursos para las actividades preventivas en el centro de trabajo, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso se considere que:

- bien las medidas adoptadas por el empresario no garantizan un grado suficiente de protección de la salud y seguridad de los trabajadores,
- bien no existen los medios adecuados para garantizar la eficacia de las medidas preventivas previstas;

A título indicativo se enumera una serie de trabajos, operaciones y procesos en los que podrá requerirse presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo durante la ejecución de los mismos, como por ejemplo:

- ⇒ Trabajos con ascensores y montacargas.
- ⇒ Aparatos de elevación distintos de los ascensores y montacargas.
- ⇒ Espacios confinados, construcción y mantenimiento de edificios en lo referente a trabajos con riesgo de caída de altura, montaje, desmontaje y transformación de andamios.
- ⇒ Trabajos subterráneos en pozos o galerías, en interior de túneles, de demolición o de buceo e inmersión bajo el agua.
- ⇒ Aparatos y maquinaria de obra como automotores.
- ⇒ Equipos de elevación de cargas, carretillas automotoras.
- ⇒ Circulación de ferrocarriles con trabajos simultáneos de mantenimiento o reparación de vías.
- ⇒ Electricidad en lo referente a instalaciones en tensión alta y media.
- ⇒ Trabajos en construcción naval, en instalaciones frigoríficas y trabajos en caliente.
- ⇒ Exposición a radiaciones ionizantes.
- ⇒ En medios hiperbáricos, en cajones con aire comprimido, en atmósferas explosivas.
- ⇒ También cuando haya productos peligrosos que se utilicen en el trabajo como agentes químicos, biológicos, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, trabajos con amianto y actividades peligrosas por trabajos aislados en altura o en montaña.



Fichas prácticas

- o bien estas medidas no son las adecuadas para llevar a cabo una aplicación coherente y responsable de los principios de la actividad preventiva.

Para determinar la necesidad de dicha presencia la Inspección examinará todos aquellos procesos, actividades, operaciones o trabajos con equipos o productos que puedan originar riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores, bien por su naturaleza peligrosa, su especial complejidad o por las interacciones de diferentes actividades desarrolladas de forma concurrente.

También podrá requerirse la presencia de recursos preventivos en el caso de trabajos realizados **por menores de 18 años, o por trabajadores especialmente sensibles, o por trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento.**

En casos excepcionales y cuando la presencia directa de los recursos preventivos sea inviable, bien por razones de procedimiento, bien por la peligrosidad de la presencia directa, se podrá requerir que la misma sea ejercida por medios indirectos durante todo el tiempo de la ejecución de los trabajos. Esto supondrá que se deberá estar en contacto con los puestos de trabajo para los que se requirió su presencia utilizando alguno de estos métodos: sistema de rondas obligatorias o mediante medios de telecomunicación adecuados para asegurar su enlace con la persona designada o con un puesto de urgencia habilitado a este efecto.

Coordinación Actividades Preventivas

El requerimiento sobre la presencia de recursos preventivos es compatible con el nombramiento de personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas a que se refiere el Real Decreto 171/2004, pudiendo recaer su designación sobre la misma persona.

Cuando concurran en el centro de trabajo más de una persona designada como recurso

preventivo, éstas deberán colaborar entre sí, para mantener la eficacia de su actuación en relación con los riesgos que se pretenden reducir o eliminar.

La obligación de designación de personas que deban ejercer la presencia de recursos preventivos corresponderá al titular del centro de trabajo. Si existen empresarios concurrentes, podrá exigirse a todas aquellas que ejecuten los trabajos peligrosos y deberán colaborar los distintos recursos preventivos entre sí.

En el caso de **las obras de construcción** le será de aplicación todo lo anterior con las siguientes peculiaridades:

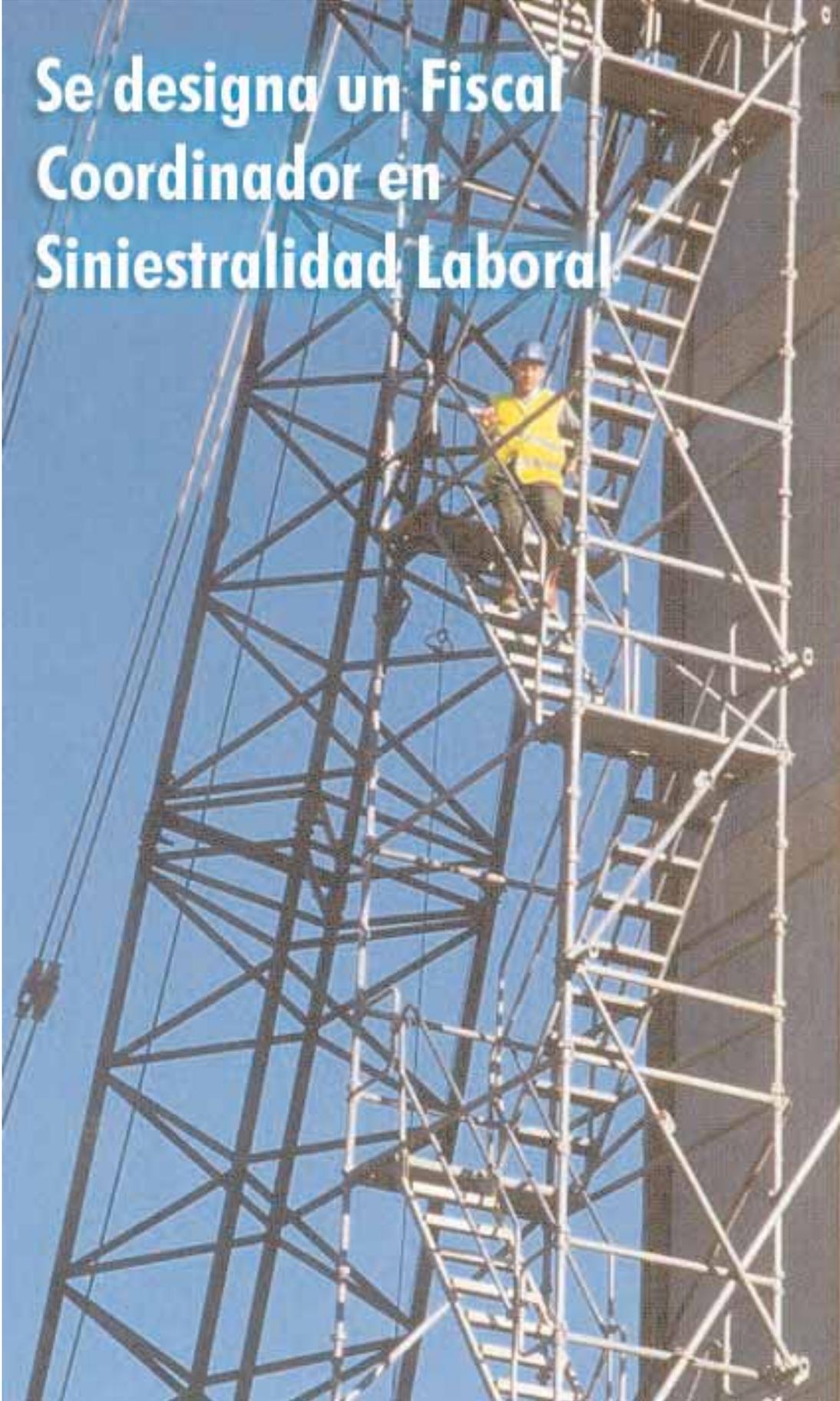
- ⇒ La exigencia de la presencia de recursos preventivos en las obras se aplicará a **cada contratista**. En todo caso el requerimiento de dicha presencia es compatible con la exigencia, tanto a los contratistas como a los subcontratados, del cumplimiento de las **obligaciones de coordinación** previstas en el artículo 24 de la LPRL.
- ⇒ El objeto de esta presencia será **vigilar el cumplimiento** de las medidas incluidas en el **Plan de seguridad y salud en el trabajo** y comprobar la eficacia de las mismas.
- ⇒ Cuando se realicen trabajos con riesgos especiales de los previstos en el Anexo II del Real Decreto 1627/97 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente, la presencia de recursos preventivos será obligatoria.

Lo dispuesto en el Criterio Técnico tiene carácter transitorio hasta el desarrollo reglamentario de las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que se hará mediante la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención que ya están en proceso. Por tanto en su momento habrán de realizarse las adaptaciones necesarias.



Legislación

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y su posterior modificación por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social



Se designa un Fiscal Coordinador en Siniestralidad Laboral

La Fiscalía General del Estado ha nombrado un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral, Don Juan Manuel de Oña Navarro, Fiscal Jefe de la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Almería. Esta figura dependerá directamente del Fiscal General del Estado y tendrá rango de Fiscal de Sala del Tribunal Supremo.

Desde UGT valoramos muy positivamente que se haya atendido una de nuestras principales reivindicaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ya que podrá impulsar políticas activas en la lucha contra la siniestralidad laboral, coordinar el funcionamiento de las distintas figuras similares creadas por las Comunidades Autónomas y la dotación de medios para la realización de las tareas encomendadas.

España tiene una alta tasa de precariedad laboral (10 de cada 11 contratos son temporales), pero además se está produciendo una importante traslación de riesgos hacia empresas pequeñas por el incesante aumento de la subcontratación.



Esta situación está provocando que sólo durante el mes de enero ya se hayan registrado 122 muertes en accidente de trabajo 87 de ellos en su puesto de trabajo y un total de 70.490 accidentes con baja.

La situación está alcanzando cotas insostenibles fundamentalmente por los constantes incumplimientos empresariales tras diez años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Las estadísticas desagregadas de siniestralidad laboral así lo demuestran en el año 2004.

El 54% de los accidentes de trabajo con baja y en su lugar de trabajo ocurrieron entre trabajadores temporales (el 82% en el sector de la construcción), y de estos el 29% tenían menos de 24 años.

El 21% de los accidentes mortales ocurrieron en empresas subcontratadas y ETT's. Además en el 60% de los accidentes mortales las empresas no habían realizado ninguna evaluación de riesgos y el 20% de los accidentes con baja en jornada laboral ocurrieron entre trabajadores con menos de 24 años. El 72% de los accidentes ocurrieron en empresas con menos de 100 trabajadores y el 46% en empresas de menos de 49 trabajadores.

Por todo ello, la actuación de la Fiscalía debe ser determinante y decidida en la lucha por acabar con esta situación y para ello, el Fiscal designado, tendrá ahora que impulsar la coordinación entre las figuras similares que se han creado en algunas Comunidades Autónomas e impulsar la creación de otros fiscales especializados en donde no los haya, con el fin de concentrar esfuerzos para reducir el alto índice de accidentes laborales que se registran en España.

El artículo 124 de la Constitución Española encomienda al Ministerio Fiscal la tarea de promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad y los derechos de los ciudadanos, lo que le coloca en un papel destacado en la lucha contra la siniestralidad laboral. Asimismo, su propio Estatuto Orgánico y la Ley de Enjuiciamiento Criminal le atribuye importantes facultades y medios para el desarrollo de su función.

Con la aparición de los llamados delitos de riesgo de los artículos 316 y 317 del Código Penal, se protegía a los trabajadores de las conductas atentatorias a su seguridad en el desarrollo de su actividad laboral sin necesidad de que se produjera un resultado lesivo para su salud o su vida y el sujeto activo de estos delitos es la persona legalmente obligada a facilitar los medios necesarios. Por tanto, es aún más necesaria la participación activa de la Fiscalía para seguir este tipo de causas.

El propio Ministerio Fiscal, en el año 2001, se hizo eco de las peticiones del sindicato y elaboró una instrucción sobre su actuación en torno a la siniestralidad laboral en la que se ponía de manifies-

to que cuando se producía un accidente laboral con resultado de muerte o lesiones graves, esto mismo constituía un indicio de la existencia de riesgo, que es en si mismo un delito autónomo a parte del anterior. Por ello recomendaba a los Fiscales que todas las imprudencias de orden laboral con resultado de muerte o lesiones deberían dar lugar a la incoación de diligencias previas, para la correcta investigación y tipificación de los hechos acaecidos con posible aplicación del artículo 317 del Código Penal.

Los Fiscales de Siniestralidad Laboral adquieren su máxima relevancia en este entorno ya que pueden perseguir los delitos de riesgo que podrían desembocar en condenas en el orden penal para empresarios que no cumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, sin necesidad de esperar a que haya un trabajador muerto o herido grave.

UGT considera además que esta figura tendrá también un carácter disuasorio para los que no cumplan la legislación en materia de prevención porque estamos hablando de verdadera prevención de los riesgos y no sólo de la mera reparación económica de los daños una vez producido el accidente de trabajo, de cultura preventiva.

El sindicato se muestra esperanzado con la constitución de la Fiscalía, importante en la lucha contra la siniestralidad laboral, pero queda mucho por hacer en el camino para evitar la muerte de los trabajadores en el desarrollo de su labor y para ello seguimos trabajando día a día.



MINISTERIO DEL INTERIOR

Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

BOE núm. 14 de 17 enero de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido.

BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/266/2006, de 6 de febrero, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 280/1994, de 18 de febrero y 569/1990, de 27 de abril, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen vegetal y animal, para trasponer diversas directivas de la Comisión Europea.

BOE núm. 35 de 10 de febrero de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/252/2006, de 6 de febrero de 2006, por la que se actualiza la Instrucción Técnica Complementaria nº 10, sobre prevención de accidentes graves, del Reglamento de Explosivos.

BOE núm. 34 de 9 de febrero de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN DE 18 de Enero de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se convocan subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE núm. 34 de 9 de febrero de 2006

Pregunta: Necesito hacerme unas gafas por motivo de mi trabajo durante ocho horas en un ordenador como administrativo, mi empresa pertenece al sector del comercio y estamos con una mutua. ¿Hay posibilidad de conseguir alguna ayuda para comprarme las gafas?

Respuesta: Existe la obligación del empresario de velar por la salud de sus trabajadores, incluyendo su salud visual, lo que tu necesitas, es lo que los preventivistas llamamos gafas ocupacionales, que sólo las necesitas con motivo de tu trabajo y para evitar un daño derivado del mismo, por lo tanto, la empresa debería facilitártelas.

El procedimiento a seguir sería que te realizaran un reconocimiento específico en la mutua para determinar el tipo de trabajo que realizas, el daño que puedes sufrir en la vista por el mismo y que tipo de protección necesitas (gafas) y que se haga cargo la empresa de las mismas.

Solicítalo por escrito, pero ya te adelanto que no te va ser fácil conseguirlo porque las empresas aun no comprende qué es la prevención total.

Pregunta: Trabajo en una empresa de instalaciones eléctricas. Ésta tiene dos trabajadores contratados por ETT realizando este trabajo.

Pienso que los trabajadores contratados por ETT no pueden trabajar dentro de la construcción pero mi duda es, ¿instalaciones eléctricas pertenece a construcción?. Necesito saber ese dato porque han tenido una inspección.

Respuesta: Voy a contestarte por separado a cada una de tus preguntas, la primera, ¿un trabajador contratado por una Empresa de Trabajo Temporal, puede trabajar en el sector de la construcción? **No**; las ETT no pueden operar en sectores como la construcción, la minería o los astilleros. Ningún sector de los considerados peligrosos por el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La segunda, ¿la actividad “instalaciones eléctricas” pertenece al sector de la construcción? **No**, pertenece al metal. La Ley de ETT remite al anexo I de actividades peligrosas del Reglamento de los Servicios de Prevención, y éste sólo hace referencia a trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión por lo tanto si la actividad es trabajos eléctricos con baja tensión si podrá utilizarse trabajadores contratados por una Empresa de Trabajo Temporal.

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

28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El 28 de abril conmemoramos el décimo primer Día Internacional de la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras y de recuerdo a las víctimas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo. Queremos recordar en esta fecha que cada día se producen más de 800.000 accidentes de trabajo y mueren más de 5.480 trabajadores/as cada día en el mundo como consecuencia de trabajar y casi medio millón de trabajadores cada día, enferman debido a un trabajo y a lugares de trabajo, inseguros, insalubres y peligrosos.

En España conmemoramos esta jornada coincidiendo con el décimo aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, durante estos diez años se ha producido una gran transformación en nuestro país en todo lo referente a la salud laboral, sin embargo la situación de siniestralidad laboral es insostenible. Hoy, todavía siguen muriendo 5 personas diariamente en España; en 2005 se produjo casi un millón de accidentes, 906.836 de ellos en el puesto de trabajo; 1.369 mortales (379 de ellos in itinere), alrededor de un 3% más que en el año 2004. Accidentes, a los que se deben añadir otros muchos que ni tan siquiera aparecen en las estadísticas, como ocurre con los falsos autónomos en los sectores de la construcción y el transporte fundamentalmente, o inmigrantes sin papeles en la agricultura y los servicios.

Todavía hoy, existe un déficit manifiesto de implicación de los empresarios en la prevención de riesgos laborales, más preocupados por la transferencia de responsabilidad, que por asumir la prevención como un elemento fundamental de la organización productiva. Igualmente es necesario fortalecer los mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, fundamentalmente en las empresas más pequeñas. Para corregir estas y otras deficiencias del sistema preventivo español se está ahora debatiendo en el seno del Diálogo Social lo que ha de ser la primera **Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo**, que deberá ser la piedra angular de todas las políticas en salud laboral de los próximos años al igual que lo fue el **Plan Nacional de Acción contra la Siniestralidad Laboral** de 1998.

La actual situación, nos lleva a demandar un cambio de actitud de las organizaciones empresariales y un avance de 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.

Por ello, con ocasión del 28 de abril de 2006, CCOO y UGT nos proponemos por un lado, 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** y por otro lado, **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 necesarias que garanticen la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras**.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



!!! Alerta !!!

Sobre la comercialización de mascarillas de protección personal homologadas por la norma europea EN-143:2000

¿De qué alerta estamos hablando?

El 16 de marzo de 2006, la Comisión decidió que el estándar EN 143:2000 falla en asegurar el cumplimiento por la salud básica y las exigencias de seguridad de la Directiva 89/686/CEE en lo que concierne a filtros electrostáticos.

La situación en juego es muy seria. Los filtros electrostáticos se usan frecuentemente en sectores diferentes (construcción, la industria de alimentos, la industria química, etc..., incluyendo a las pymes como panaderías o garajes). Esta mascarilla se usan como equipo de protección entre otras activida-

des, para protegerse del polvo de asbesto y otros tipos de elementos en suspensión peligrosos. Este tipo de filtros electrostáticos no garantizan una protección adecuada, si se usan para más que un rato.

Después de las pruebas de uso y ensayos practicados, la mayoría de los equipos o mascarillas con filtros electrostáticos habían perdido su capacidad de filtración inicial según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad de Francia.

¿Cuáles son las consideraciones de la Comisión?

La Decisión de la Comisión de las Comunidades Europeas ha considerado lo siguiente:

Cuando un Estado miembro compruebe que los EPI provistos de la marca "CE" y utilizados de acuerdo con su finalidad pueden comprometer la seguridad de las personas, de los animales domésticos o de los bienes, tomará todas las medidas pertinentes para retirar tales EPI del mercado y prohibir su comercialización o su libre circulación

Los equipos de protección respiratoria EN-143:2000 no cumplen íntegramente las exigencias esenciales de salud y seguridad mencionadas en el artículo 3 de la Directiva 89/686/CEE con respecto a los filtros de partículas cuya eficacia filtrante se logra exclusiva o parcialmente mediante el empleo de materiales a base de fibras sin tejer cargadas eléctricamente, denominados por ello, filtros electrostáticos. Los resultados

**Se ha observado
que la eficacia filtrante
puede deteriorarse
rápidamente con el uso**

!!! En tan sólo 3 minutos!!!

de los ensayos de la eficacia filtrante no cumple las exigencias esenciales de salud y seguridad establecidas en el anexo II:

Protección respiratoria

Los EPI que vayan a proteger las vías respiratorias deberán permitir que el usuario disponga de aire respirable cuando este último esté expuesto a una atmósfera contaminada y/o cuya concentración de oxígeno sea insuficiente.

El aire respirable que proporcione este EPI al usuario se obtendrá por los medios adecuados, por ejemplo: filtrando el aire contaminado a través del dispositivo o medio protector o canalizando el aporte procedente de una fuente no contaminada.

Los materiales constitutivos y demás componentes de estos tipos de EPI se elegirán o diseñarán y dispondrán de tal manera que se garantice la función y la higiene respiratoria del usuario de forma adecuada durante el tiempo que se lleve puesto en las condiciones normales de empleo.

El grado de estanqueidad de la pieza facial, las pérdidas de carga en la inspiración y, en los aparatos filtrantes, la capacidad depurativa serán tales que en una atmósfera contaminada, la penetración de los contaminantes sea lo suficientemente débil como para no dañar la salud o la higiene del trabajo.

Se ha observado que la eficacia filtrante puede deteriorarse rápidamente con el uso. **En tan sólo 3 minutos!!!**

La disminución de la eficacia filtrante puede ser enorme, comprometiendo la clase de eficacia que se le ha atribuido a un filtro electrostático y la información relativa al mismo. Cuando la asignación a una clase de eficacia se considera incorrecta durante la utilización, la posible exposición a partículas peligrosas puede comprometer la **salud** y la **seguridad** del usuario.

Tampoco cumple las exigencias esenciales siguientes:

Ergonomía

Los EPI estarán concebidos y fabricados de tal manera que, en las condiciones normales de uso previsibles a que estén destinados, el usuario pueda realizar normalmente la actividad que le exponga a riesgos y tener una protección apropiada y de nivel tan elevado como sea posible.

Grados de protección tan elevados como sea posible

El grado de protección óptimo que se deberá tener en cuenta en el diseño será aquel por encima del cual las

molestias resultantes del uso del EPI se opongan a su utilización efectiva mientras dure la exposición al peligro o al desarrollo normal de la actividad.

Clases de protección adecuadas a distintos niveles de riesgo

Cuando las condiciones de empleo previsibles permitan distinguir diversos niveles de un mismo riesgo, se deberán tomar en cuenta clases de protección adecuadas en el diseño del EPI.

En consecuencia, otras normas armonizadas afines con la norma EN-143:2000 incumplen las mencionadas exigencias esenciales de Seguridad y Salud de la Directiva 89/686/CEE por lo que respecta a los filtros electrostáticos.

El Comité Europeo de Normalización ha comenzado la revisión de la norma EN-143:2000 para subsanar las carencias descritas y en aras de la protección y de la seguridad jurídica, las referencias a esta norma que se publiquen deben ir acompañadas de un aviso adecuado, que debe tenerse en cuenta por lo que respecta a las normas armonizadas afines.

¿Cuál es la decisión adoptada por la Comisión?

Artículo 1:

Las referencias a la norma armonizada EN-143:2000 se sustituyen por el texto del anexo de la decisión:

OEN	Referencia y título de la norma armonizada (y documento de referencia)	Fecha de la primera publicación en el DO	Referencia a la norma sustituida	Fecha de cese de la presunción de conformidad de la norma sustituida
CEN	EN 143:2000 Equipos de protección respiratoria. Filtros contra partículas. Requisitos, ensayos, marcado	24.1.2001	EN 143:1990	Fecha de vencimiento (31.8.2000)

Artículo 2

Cuando de conformidad con el artículo 5, apartado 4, de la Directiva 89/686/CEE, los Estados miembros publiquen las referencias de las normas nacionales que transpongan la norma armonizada mencionada en el artículo 1, añadirán a dicha publicación un aviso idéntico al que figura en el anexo de la decisión.

Artículo 3

Los destinatarios de la decisión serán los Estados miembros.

¿Qué se puede hacer desde el Sindicato?

Trasmitir a los centros de trabajo, en cooperación con la Inspección de Trabajo, para imponer una selección correcta de dispositivos respiratorios que tengan en cuenta un verdadero nivel de funcionamiento.

Ponerse en contacto con los centros de certificación nacionales, para evitar la certificación de los dispositivos que no

garanticen el cumplimiento de las exigencias legales de protección de la salud de los trabajadores ni con las de seguridad.

Recoger más datos sobre el empleo de dispositivos respiratorios para hacer la presión sobre el Centro Europeo de Normalización (CEN), para la adopción de un nuevo estándar técnico.

El ruido en el lugar de trabajo

El pasado 10 de marzo el Gobierno aprobó el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido. Este Real Decreto es el resultado de la transposición de la directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y que deroga el Real Decreto 1316/1989 de 27 de octubre

Este Real Decreto establece una serie de disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición al ruido, en particular los riesgos para la audición. Determina los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción preventiva, prevé diversas especificaciones relativas a la evaluación de riesgos, estableciendo, en primer lugar la obligación de que el empresario efectúe una evaluación y, en caso necesario, una medición de los niveles de ruido, e incluyendo una relación de aquellos aspectos a los que el empresario deberá prestar especial atención al evaluar los riesgos.

Regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición al ruido se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible, e incluye la obligación empresarial de establecer y ejecutar un programa de medidas técnicas y/o organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido, cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción; incluye disposiciones específicas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a ruido.

Si bien es cierto que el nuevo Real Decreto establece unos valores de exposición al ruido más bajos que el **Decreto 1316/1989** hasta entonces en vigor, pues baja el valor límite de exposición diaria de 90 dbA a 87 dbA no pudiéndose superar este nivel de exposición, el nuevo Real Decreto establece que cuando la exposición es superior a 85 dbA pero inferior a 87 dbA o un nivel pico superior a 137 dbA e inferior a 140 dbA, dará lugar a una acción, en la que el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización, que deberán integrarse en la planificación de la actividad de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido, teniendo en cuenta los principios de eliminación de la fuente de ruido, aislamiento de la fuente de ruido, medidas de protección colectiva y por último la utilización de equipos de protección individual. Esta última medi-

da lo será en el orden indicado y con un carácter temporal tal y como establece el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Igualmente, se establece una serie de acciones cuando los niveles de exposición son superiores a 80 dbA e inferiores a 85 dbA.

Ahora bien, este nuevo Real Decreto establece en su artículo 5.2 que al aplicar los valores límite de exposición, en la determinación de la exposición real del trabajador al ruido se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores. Esto ha hecho que UGT y CCOO nos posicionáramos en contra de esta disposición.

Esta previsión normativa desvirtúa todos los demás avances de la nueva disposición: el valor límite ambiental de exposición pasa, en la práctica, de los 90 dbA actuales a incluso 117 dbA, 9 veces superior al anterior, puesto que los protectores auditivos pueden procurar una atenuación del ruido de hasta 30 dbA. Si con anterioridad los puestos con niveles de ruido ambiental superior a 90 dbA estaban en una situación ilegal que los hacía claros candidatos a la implementación de medidas incluso costosas de reducción del ruido, por el hecho de



que se estaba rebasando un valor límite, la nueva regulación facilita que en dichos puestos se advierta ahora menor presión legal hacia el cambio, porque no se rebasa ya ningún valor límite.

Además, con esta previsión se retrocede en la promoción de la prevención en origen, de las medidas colectivas de protección frente a los riesgos y de los principios inspiradores de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que por mandato legal se consiente (y se fomenta) que el uso habitual de un equipo de

protección personal muy penoso sea la solución a un riesgo detectado, etiqueta como legalmente admisibles situaciones de evidente riesgo para la salud.

Finalmente, hay que señalar que los protectores auditivos no brindan ninguna protección frente a los daños a la salud no auditivos de la exposición a ruido, por lo que la normativa actual prevé un nivel de protección objetivamente inferior frente a este tipo de daños a la salud (por ejemplo enfermedades cardiovasculares, estrés, etc...).

Responsabilidades de los empresarios

Los empresarios tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores contra todos los riesgos laborales relacionados con el ruido. Los empresarios deben:

- Realizar una evaluación de riesgos, lo que puede suponer la realización de mediciones de ruido, si bien deben tenerse en cuenta todos los riesgos potenciales (por ejemplo, tanto los accidentes como la pérdida de audición).
- Adoptar, sobre la base de la evaluación de riesgos, un programa de medidas destinado a:
 - Eliminar en la medida de lo posible las fuentes de ruido.
 - Controlar el ruido en su origen.
 - Reducir la exposición de los trabajadores al ruido a través de medidas de organización del trabajo y de diseño del lugar de trabajo, incluidos la señalización y la limitación del acceso a las zonas de trabajo en las que los trabajadores pueden estar expuestos a niveles de ruido superiores a 85 dB(A).
 - Poner equipos de protección personal a la disposición de los trabajadores como último recurso.
- Informar, consultar y formar a los trabajadores en relación con los riesgos que corren, las medidas para trabajar con poco ruido y la forma de utilizar los dispositivos de protección acústica.
- Controlar los riesgos y revisar las medidas preventivas, lo que puede incluir una vigilancia sanitaria.

¿Qué problemas puede provocar el ruido?

La exposición al ruido puede plantear diversos riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- **Pérdida de audición:** el ruido excesivo daña las células ciliadas de la cóclea, parte del oído interno, lo que produce pérdida de audición. "En numerosos países, la pérdida auditiva provocada por el ruido es la enfermedad profesional irreversible más prevalente". Se calcula que el número de personas que padecen problemas de audición en Europa es superior a la población de Francia.
- **Efectos psicológicos:** existen pruebas de que la exposición al sonido tiene efectos sobre el sistema cardiovascular que tienen por resultado la liberación de catecolaminas y un aumento de la

presión sanguínea. Los niveles de catecolaminas en la sangre incluyendo la epinefrina (adrenalina) están relacionados con el estrés.

- **Estrés relacionado con el trabajo:** el estrés relacionado con el trabajo rara vez tiene una sola causa y generalmente se produce por la interacción de varios factores de riesgo. El ruido en el entorno de trabajo puede provocar estrés, incluso a niveles muy bajos.
- **Aumento del riesgo de accidente:** los altos niveles de ruido dificultan que el personal escuche y se comunique, lo que incrementa la probabilidad de que ocurran accidentes. Este problema puede verse agravado por el estrés relacionado con el trabajo (del cual el ruido puede ser un factor).

¿Quién corre este riesgo?



Cualquier persona expuesta al ruido corre este riesgo. Cuanto más alto sea el nivel del ruido y la duración de la exposición, mayor es el riesgo de sufrir daños debido al ruido. En la industria manufacturera y la minería, un 40% de los trabajadores están expuestos a importantes niveles de ruido durante más de la mitad de su jornada de trabajo. En la construcción, este porcentaje es del 35%, y en muchos otros sectores, como la agricultura, el transporte y las comunicaciones, se sitúa en un 20%. El ruido no sólo es un problema en la industria manufacturera y otros sectores tradicionales, sino que también se reconoce como tal en sectores de servicios como, por ejemplo, la educación y la atención sanitaria, además de bares y restaurantes.

Participación de los trabajadores

La consulta de los trabajadores es una obligación legal y contribuye a garantizar que éstos aceptan los procedimientos y mejoras aplicados en materia de salud y seguridad. Aprovechar los conocimientos de los trabajadores ayuda a detectar correctamente los riesgos y a aplicar soluciones viables. Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel importante en este proceso. Los trabajadores deben ser consultados sobre las medidas de salud y seguridad antes de introducir nuevas tecnologías o productos.

Asimismo, los fabricantes de maquinaria y otros equipos tienen la responsabilidad de reducir los niveles de ruido. De conformidad con la Directiva 98/37/CE, la maquinaria "estará diseñada y fabricada para que los riesgos que resulten de la emisión del ruido aéreo producido se reduzcan al nivel más bajo posible".

¿Qué hacer ante el ruido?

El ruido puede ser un problema en muchos lugares de trabajo, no sólo en las obras de construcción y las fábricas, sino en cualquier lugar, desde las explotaciones agrícolas a los bares, desde las escuelas hasta las salas de conciertos.

Independientemente del lugar de trabajo, hay tres medidas fundamentales que permiten evitar que los trabajadores sufran daños:

- Evaluar los riesgos.
- Sobre la base de esta evaluación, adoptar medidas para prevenir o controlar los riesgos.
- Hacer un seguimiento periódico y revisar la eficacia de las medidas adoptadas.

Evaluación de los riesgos

El grado y tipo de evaluación dependerá del ámbito y magnitud del problema en el lugar de trabajo, pero deben tomarse en consideración todos los riesgos provocados por el ruido. Por ejemplo, deben tenerse en cuenta las formas en que el ruido puede aumentar el riesgo de sufrir un accidente en una fábrica, junto con el riesgo de la pérdida de audición como consecuencia del ruido.

Principales elementos de una evaluación de riesgos

Al realizar la evaluación

- Identificar los diferentes riesgos asociados al ruido en el trabajo.
- Considerar quién puede sufrir daños y de qué forma, incluyendo el personal temporal y a tiempo parcial, así como los trabajadores pertenecientes a determinados grupos de riesgo, como las trabajadoras embarazadas.
- Evaluar las medidas ya adoptadas para controlar los niveles de ruido y decidir qué otras medidas se deben adoptar.
- Registrar todos los resultados y comunicarlo a los trabajadores y a sus representantes.

Adopción de medidas para prevenir o controlar los riesgos

Existe una jerarquía en las medidas de control que puede seguirse para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores:

- Eliminación de las fuentes de ruido.
- Control del ruido en su origen.
- Medidas colectivas de control a través de la organización del trabajo y la distribución del lugar de trabajo.
- Equipos de protección individual.

El Delegado de Prevención (información, consulta y participación)

En el nuevo RD 286/2006 en su artículo 8 especifica que "en el caso de que a pesar de las medidas adoptadas, se comprobaran exposiciones por encima de los valores límite de exposición, el empresario deberá informar a los Delegados de Prevención de tales circunstancias". Para nosotros la figura del Delegado es primordial y por eso incidimos en su presencia expresa pues nos parece muy importante que el Delegado acompañe en las mediciones para asegurar las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud de los puestos de trabajo que se van a evaluar, realizando observaciones adicionales o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención es una reivindicación constante por parte de la UGT que se determine el alcance de la expresión "tener acceso" a la información que recoge el artículo 36 punto 2 apartado b) de la LPRL, ya que las empresas hacen lo indecible para que nuestros delegados no reciban la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que son tan necesarias para el ejercicio de sus funciones fijadas por los artículos 18 (información, consulta y participación de los trabajadores) y 23 (documentación que debe elaborar el empresario en materia preventiva), esta controversia ha sido aclarada por el criterio técnico 43/2005 de la Inspección de Trabajo (ver Boletín PRL nº 42 enero 2006).



Efecto en los seres humanos	Nivel sonoro en dB(A)	Fuente del sonido
Sumamente lesivo	140	Motor de aparato a reacción Remachadora
	130	LÍMITE DE EXPOSICIÓN
	120	Avión a hélice
Lesivo	110	Perforadora de rocas Sierra mecánica Taller de metalistería
	100	
Peligroso	90	Camión
	80	Calle con mucho tráfico
Impide hablar	70	Automóvil de turismo
	60	
Irritante	50	Conversación normal
	40	Conversación en voz baja
	30	Música emitida por radio a bajo volumen
	20	Susurros
	10	Piso tranquilo de una ciudad
	0	Susurro de hojas
		LÍMITE DE EXPOSICIÓN

¿Se puede ofrecer el cambio al puesto de Trabajo?

El Real Decreto 286/2006 no ha recogido nuestra observación ("El trabajador deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.



El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud del trabajador permita su reincorporación al anterior puesto"), aunque hubiese sido muy beneficioso, ya que la legislación sólo refleja este derecho, al cambio de puesto de trabajo, en las embarazadas en el artículo 26 LPRL.

Vigilancia de la Salud

UGT valora ante el nuevo RD 286/2006 sobre los protocolos médicos ("Su periodicidad será como mínimo, cada tres años en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, o cada cinco años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción") que los períodos debían ser anuales para aquellos puestos de trabajo en las que el nivel de exposición diario equivalente o el nivel de pico superen los 85 dB (A) ó 137 dB (C), respectivamente o cada tres años si no se sobrepasan dichos límites, dejando a criterio estrictamente médico la realización de controles y otras pruebas médicas en plazo menor al indicado, cuando las circunstancias personales del trabajador así lo aconsejen.

En este caso se ha introducido una mejora al fijar unos plazos, en nuestra opinión demasiado dilatados en el tiempo.

En el RD 286/2006 "La vigilancia de la salud incluirá la elaboración y actualización de la historia clínico-laboral de los trabajadores sujetos a la misma con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1. El acceso, confidencialidad y contenido de dichas historias se ajustará a lo establecido en el artículo 22, apartados 2, 3 y 4, de la Ley 31/1995 y en el artículo 37.3.c) del Real Decreto 39/1997. El trabajador tendrá acceso, previa solicitud, al historial que le afecte personalmente".

UGT ampliaba este punto, porque entendemos que NO SATISFACE NI CUBRE TOTALMENTE la protección que, sobre el derecho de información se encuentra amparada en el artículo 10 punto 5 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Por tanto proponíamos la siguiente redacción alternativa aunque finalmente no ha sido recogida:

"El trabajador tendrá derecho a pedir y obtener, en cualquier momento, una copia completa de su historial clínico-laboral, así como cualquier otra información detallada sobre diagnóstico, pronóstico y alternativas de tratamiento, en su caso".

Legislación

- ☒ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ☒ **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, sobre Servicios de Prevención.
- ☒ **Real Decreto 286/2006**, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- ☒ **Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- ☒ **Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

MINISTERIO DEL INTERIOR

ORDEN INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

BOE Núm. 64 de 16 marzo de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta salarial del Convenio Colectivo General, de ámbito estatal, para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

BOE Núm. 58 de 9 marzo de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

BOE Núm. 93 de 19 de abril de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

BOE Núm. 86 de 11 de abril de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Real Decreto 524/2006, de 28 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.

BOE Núm. 106 de 4 de mayo de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/1244/2006, de 20 de abril, por la que se modifican los anexos I y V del Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.

BOE Núm. 101 de 28 de abril de 2006

Pregunta: Tras leer la normativa sobre vestuarios y demás, me ha surgido la siguiente duda ya que nuestra empresa quiere que los trabajadores llevemos uniforme. ¿Qué cantidad de camisas ó camisetas nos tiene que facilitar la empresa y con que periodicidad ya que, por lo que nos han dicho, sólo nos darán una camiseta y un pantalón. Aunque es un trabajo de oficina pienso que una sola muda es insuficiente.

Por otro lado, ¿las taquillas tienen que estar en una habitación que no sea de paso?. Esta pregunta la hago, ya que el único lugar que tenemos en nuestra oficina para colocar las taquillas es un cuarto, al cual se tiene que acceder para poder ir al único servicio que existe, además en dicho cuarto esta la caja fuerte y el servidor (informática).

Respuesta: Voy a empezar por la última de tus preguntas, la norma dice claramente: *Los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias.* Esto quiere decir que si os obligan a llevar ropa de trabajo, uniforme, han de dotaros de un lugar para cambiaros. Existe jurisprudencia al respecto de la prohibición de que haya en los vestuarios, cámaras de vigilancia, cajas fuertes, etc...

Otra parte que deja clara la norma es cómo han de ser los vestuarios: *Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.* Puede perfectamente el vestuario ser zona de acceso a los servicios, porque de hecho la norma dice: *Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.* Luego que estén juntos es lo que busca la norma.

En cuanto a la otra pregunta que me realizas, sobre cantidad de ropa de trabajo que ha de facilitaros, el tema, que se escapa por completo del ámbito de la prevención de riesgos laborales, es más difícil de acotar, dependerá de lo que diga vuestro convenio ya que muchos convenios regulan la entrega de ropa de trabajo y sobre todo es algo que el empresario impone y que debe correr por completo de su cuenta. No hay norma legal ni reglamentaria que haga referencia a este punto.

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 14 de junio se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley donde se recogen los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo alcanzado en la mesa de diálogo social sobre Mercado de Trabajo.

A grandes rasgos, las medidas van encaminadas a limitar los encadenamientos de los contratos, el impulso de la contratación indefinida, el mantenimiento del empleo a través de un programa extraordinario de la conversión del empleo temporal en fijo, la mejora de la regulación de los supuestos en los que se puede incurrir en cesión ilegal de trabajadores, el establecimiento de mayores garantías para los trabajadores y sus representantes en las contrataciones y subcontratas.

Todas estas medidas se complementan con la creación de un órgano de participación de los agentes sociales en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma, con el objetivo de realizar mejores campañas de prevención, vigilancia y control en materia de empleo y relaciones laborales.

Sin restar importancia al hecho de que el objetivo fundamental del Decreto es mejorar el empleo, uno de los efectos colaterales y beneficiosos de esta reforma será una mayor seguridad y salud en el trabajo.

Esta afirmación se apoya en lo que desde hace tiempo llevamos denunciando desde la UGT: la relación directa entre precariedad y siniestralidad. No en vano las estadísticas avalan lo antedicho, son los jóvenes y los trabajadores temporales los que sufren la mayor cantidad de accidentes laborales en nuestro país y los más graves de entre éstos. La formación en materia de prevención es casi inexistente en estos colectivos. No se les informa de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo, de los procedimientos, de las medidas tomadas para evitarlos, son "carne de accidente".

Al transformar contratos temporales en fijos, no sólo mejoramos las condiciones del mercado laboral, sino que también garantizamos una mayor extensión de la prevención de riesgos laborales, trabajadores con más tiempo en las empresas, suficientemente formados, implicados en la estructura preventiva y, por tanto, con menor probabilidad de sufrir un accidente.



Sumario

Editorial	1	Noticias	11
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	7	Preguntas y Respuestas	12



Prohibición del amianto

¿Qué es el amianto?

El término amianto (castellano) o asbesto (inglés) procede del griego y significa indestructible o inextinguible, haciendo referencia a las propiedades de estas fibras minerales. Su uso ha sido enorme a lo largo del siglo XX debido a sus cualidades en multitud de aplicaciones (más de 3.600) en diferentes sectores de la industria y a su bajo precio. La importancia del amianto ha residido en un primer momento en sus múltiples cualidades para la industria en general y después por los efectos sobre la salud de los trabajadores expuestos al mismo.

Según Selikoff se pueden distinguir tres fases en la historia de la enfermedad por amianto: en la **primera fase** los trabajadores afectados se dedicaban a la extracción en las minas o a la manufactura en algunas fábricas, eran pocos y podían ser ubicados en lugares específicos. En la **segunda fase** eran productos el amianto (añadiéndose astilleros, construcción) y afectó a millones de personas cuyas condiciones de trabajo eran menos localizables, más cambiantes y dispersas, y una **tercera fase** en la que se descubrió que había enfermos no relacionados con el trabajo en sí, sino a través de sus familiares directos (esposas o hijos, convivientes en zonas con contaminación ambiental por industrias del amianto o minas cercanas). En estos casos las exposiciones eran cortas y de menor importancia pero capaces de producir enfermedad.

El amianto se empezó a utilizar de forma generalizada a finales del siglo XIX como consecuencia de la Revolución Industrial, sobre todo en Italia y el Reino Unido. Durante todo el siglo XX se generalizó su uso alcanzando las mayores cotas en la década de 1970, a partir de la cual ha disminuido drásticamente en los países desarrollados debido a sus efectos sobre la salud de los trabajadores.



Sin embargo, éstos ya se conocían desde el mismo siglo XIX, en que se descubrió el primer caso de asbestosis en un cardador de Barking. Además, hay que señalar que en los años 1930-40 se relacionó el cáncer de pulmón y el mesotelioma pleural maligno con el amianto, siendo declaradas enfermedades profesionales en 1943 en Alemania (en EEUU se demoró hasta 1963). Sin embargo no se admitieron del todo estos hechos hasta 1955 con los trabajos de Doll, que relacionaron el amianto con el cáncer de pulmón y 1960 con los de Wagner en los que demostraba la relación con el mesotelioma.

Como consecuencia de ello y debido al uso masivo durante las décadas de los 50-70 y el largo período de latencia de las enfermedades relacionadas con el amianto, se espera que el número de casos de cáncer de pulmón y mesotelioma sea máximo en toda Europa en torno a 2020, decreciendo después la epidemia.

Actualmente las legislaciones de los países desarrollados se han concatenado en su eliminación de cualquier uso. Lejos de esperar una pronta sustitución por otros materiales más seguros, parece que su utilización se desplaza a los países en desarrollo (África, Asia y Sudamérica), esto es, sin legislación ni factores sociales que lo contrarresten. Por eso es nuestro deber alertar, a todos aquellos que no están aún concienciados de sus peligros, sobre su prohibición de cualquier proceso industrial.

Hay dos tipos de fibras: las serpentinas cuyo exponente es el **crisotilo** (amianto blanco), de forma, como su nombre indica, ondulada y los anfíboles, fibras más rectas, que aglutinan a la **amosita** (amianto marrón), **crocidolita** (amianto azul), antofilita, actinolita y tremolita (contaminante del talco).

Las características principales de este grupo de minerales son:

- su fuerza tensil que les permite mezclarse con agua, cemento, asfalto y plásticos
- estabilidad a la fricción (frenos, embragues)



- resistencia al calor (aislamiento, ignífugo) por lo que se ha empleado en edificios, buques, trenes, hornos, etc.
- resistencia química (ácidos)
- resistencia biológica (no se degrada por virus, bacterias u hongos)
- absorción del sonido (por su gran volumen interno)

El amianto blanco o crisotilo supone el 90% de la producción mundial y consumo desde 1980. Es el tipo más blando y por tanto más útil para hacer fieltros y en la industria textil (hilado), que el azul o crocidolita que es más resistente al agua y se usó más en la industria marítima. Su dureza es intermedia entre el crisotilo y la amosita, que es la más dura y de fibras más largas y se usa en el aislamiento térmico. La actinolita y la tremolita se emplean para mezclarse con el talco comercial (no el cosmético).

Se definen como **fibras** a aquellas partículas de una longitud mayor de 5 micrómetros (μm) y diámetro menor de 3 μm , con una relación longitud/ diámetro mayor o igual a 3.

El amianto se ha usado desde la antigüedad en una gran variedad de productos. Por ejemplo los chinos y los egipcios tejían esterillas con él hace más de 3.000 años, en Finlandia se usaba para fabricar vasijas (2500 a. de C.), posteriormente en la fabricación de sarcófagos y lámparas de mecha trenzada (400-500 a. de C.), ropa de reyes para funerales (Plinio el Viejo 100 a. de C.). Carlomagno se hizo un mantel de amianto y Marco Polo se refiere a un tejido que no se quema en un viaje al Gran Khan.

Desde que comenzó a generalizarse su uso con la Revolución Industrial, como dijimos anteriormente, se alcanzó un pico máximo en 1978 con 5,7 millones de Tm.11 hasta los 1,79 millones de 1998.

En España, según la propia empresa Uralita, la fabricación de tubos de amianto-cemento corresponde a dos veces y media la circunferencia de la tierra en 1966.

En cuanto a los productos industriales: el *fibrocemento* utiliza placas planas, onduladas, paramentos, tuberías, moldeados y paneles de aislamiento; el sector *textil* hilos, embalajes, trajes ignífugos, juntas, revestimientos, etc.; *estanqueidad* con válvulas y cierres, el *papel-cartón* con aislamientos térmicos y eléctricos, el *material de fricción* lo usa en frenos, embragues, usos industriales y otros (filtros...).

No se tiene información de planchas de cocinas, tostadores, secadores de pelo etc; en *edificios* se usa en paramentos, bajantes, depósitos de agua, cubiertas, conductos de ventilación, etc. También se usó de *aislante* en España de 1950-80, aunque menos que en otros países.

En edificios se usó también en *fibras sueltas* para las cámaras de aire o en puertas cortafuegos (prohibido en 1993); *proyectado* en revestimientos y estructuras metálicas (prohibido en 1984); *morteros* para pilares, calorifugado de tuberías (1994); *mantas y fieltros* en revestimiento de tuberías (1993); *cartón-amianto* en la protección de estructuras metálicas (93); *trenzados* en tuberías

(94); *placas aislantes en cielos rasos* (93); *mastic* (relleno para juntas, 1993), etc.

Otros usos del amianto incluyen la perforación y producción de *petróleo y gas, fabricación de neumáticos y la industria del caucho* (talcos antiadherentes que contienen sílice y amianto), fundiciones de precisión, de hierro y acero (expuestos al amianto, sílice, cromo y níquel), *técnicos de medio ambiente aeroportuarios* (al trabajar en el mantenimiento de edificios), *los pilotos militares* (cabinas y zonas calientes próximas aisladas con amianto), en algunas *estaciones de servicio* se usa el aire comprimido para limpiar los frenos, lo cual debe evitarse porque muchos coches antiguos llevan forros de amianto. También los que reparan zapatas que lo contienen. El amianto está presente en muchas embarcaciones, sobre todo en las anteriores a 1970, por tanto en su reparación habrá exposición. En *instalaciones* para proteger oleoductos, gasoductos, buques mercantes, camiones cisterna y vagones cisterna para transportar petróleo crudo, hidrocarburos, etc. En *reparación y mantenimiento de buques, maquinaria industrial pesada, en la industria nuclear* para el aislamiento térmico de los circuitos con elevada exposición a radiación y en la *fabricación de hidrógeno* por electrolisis del agua se usa el amianto como papel del diafragma electrolítico.

En cuanto a los **usos futuros**, que será la mayor preocupación una vez prohibido el amianto en España, debemos centrarnos en las labores de *mantenimiento y reparación* de todos aquellos sitios donde se encuentre el amianto y en las labores de *desamiantado* cuando sea preciso (edificios públicos, escuelas, etc.). Para ello sería conveniente tener un registro completo de empresas y trabajadores autorizados al efecto.

Del total de 314 empresas según el informe del ISNHT de 1998, 75 se encontraban en la Comunidad de Cataluña, 54 en Euskadi, 30 en Andalucía, 28 en la Comunidad Valenciana, 21 en Asturias, 20 en Madrid, 17 en Castilla y León, 16 en Galicia, 15 en Castilla-La Mancha, 11 en Murcia, 8 en Aragón, 7 en Cantabria, 5 en Baleares, 3 en Navarra y otras 3 en La Rioja y 1 en Extremadura.

Según estos datos, habría una distribución geográfica por el litoral español en cuanto a la incidencia de enfermedades relaciona-





das con el amianto. De hecho algunas exposiciones no ocupacionales también se han visto asociadas a un patrón geográfico donde residen las empresas, caso de Catalunya (Prat del Llobregat y Cerdanyola).

Según el estudio CAREX (1990-93) había en España unos 56.600 trabajadores expuestos al amianto, con predominio del sector de la **construcción**, seguido del **transporte terrestre, talleres de coches y el sector de extracción** (petróleo y productos energéticos), dándose la circunstancia de que en muchos de estos sectores la exposición era baja o la evaluación estaba hecha con poca fiabilidad.

Además están implicados el sector **siderometalúrgico** (fricción, naval y ferroviario), **textil**, **minería** (no en España), **químicas**, **industria nuclear**, **militar** y **otros**. Hay un sector que engloba a las cohortes de profesiones que pueden estar en contacto con el amianto al hacer las labores de **mantenimiento y reparación** de muchos otros sectores: son los albañiles, electricistas, carpinteros, fontaneros y trabajadores de mantenimiento en general.

Para darnos cuenta del peligro de la fibra de amianto hay que tener en cuenta que se mantiene durante largos periodos de tiempo en el ambiente porque es muy fina (un pelo humano es 1.200 veces mas grueso, o una hoja de papel 50 veces mas) Por el mismo motivo puede permanecer durante años dentro del organismo y producir enfermedades.

Las medidas de protección para aquellos trabajadores que vayan a estar en contacto con el amianto se delimitan en la Orden de 21-7-1982 y desarrollan en la Orden de 30-9-82, donde se especifican las siguientes medidas preventivas (Orden 31-10-84 reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto y la Orden 7-01-87 normas complementarias al reglamento [todas ellas modificadas por el proyecto de Real Decreto]).

- **Eliminación de residuos:**

Se hará mediante sacos o bolsas de material resistente e impermeable, herméticamente cerrados. El transporte se realizará en volquetes cerrados mediante toldos o similares y los residuos serán enterrados por lo menos con 20 cm. de tierra y el vertedero deberá estar autorizado por la autoridad competente.

En cuanto a la *protección personal* deberán emplearse *mascarillas adecuadas provistas de filtro mecánico* o aun mejor, en situaciones de altos niveles de polvo, *con aporte de aire y presión positiva*. La ropa de trabajo incluirá todo el cuerpo, excepto la cara.

Tendrán dos equipos por persona y la ropa no tendrá pliegues, aberturas o bolsillos donde se pueda depositar el amianto. No se usará ropa de trabajo fuera del mismo (transporte, comedores, desplazamientos). No se permitirá llevarse la ropa del trabajo a casa y la reparación se hará después de su lavado.

- **Los vestuarios deberán incluir una zona limpia y otra contaminada:**

Una taquilla para la ropa de calle y otra para la ropa de trabajo, impidiendo así que se mezclen ropas con fibras de amianto y se lleven a casa por el trabajador. Zona de duchas para la salida del trabajo y zonas de desempolvado de la ropa sucia de trabajo.

Consideramos una medida de protección la formación e información a los trabajadores sobre los riesgos del manejo no seguro del amianto.

No obstante, no hay un nivel seguro de exposición conocida al amianto

Real Decreto por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto

La aprobación de la Directiva 2003/18/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de marzo de 2003, que una vez más modifica a la Directiva 83/477/CEE, obliga a adaptar la legislación española en esta materia. Se ha optado por la aprobación de una norma en la que, al tiempo que se efectúa esta adaptación de la normativa española a la comunitaria, se incorpore toda la dispersa regulación española sobre esta materia, evitando desarrollos o remisiones a regulaciones posteriores.



Fichas prácticas

Lo primero que hace el Real Decreto es definir el término amianto como los siguientes silicatos fibrosos: actinolita amianto, grunerita amianto, antofilita amianto, crisolito, crocidolita y tremolita amianto.

El ámbito de aplicación será las operaciones y actividades en los que los trabajadores estén expuestos a fibras de amianto o materiales que lo contengan. Quedan excluidas las actividades cortas y discontinuas cuando se trabaje con materiales no friables.

Fija el **límite de exposición** en una concentración de amianto en el aire no superior al valor límite ambiental de exposición diaria de 0.1 fibras por centímetro cúbico medidas como una media ponderada en el tiempo para un período de ocho horas.

Se **prohíben** las actividades que expongan a los trabajadores a las fibras del amianto, salvo el tratamiento y desecho de los productos resultantes de la demolición y de la retirada del amianto. Y es para estas actividades donde entra en juego el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que obliga a la Evaluación de Riesgos, a la toma de medias preventivas y a la realización de controles periódicos para garantizar la salud de los trabajadores.

El propio Reglamento, en su Anexo I, establece el procedimiento a seguir para la toma de muestras y análisis, entendiéndose por fibras de amianto o asbestos, aquellas partículas de esta materia en cualquiera de sus variedades, cuya longitud sea superior a 5 micrómetros, su diámetro inferior a 3 micrómetros y la relación longitud-diámetro superior a 3.

A continuación enumera una serie de **medidas tendentes a salvaguardar la integridad de los trabajadores que realicen tareas de desamiantado** como son que los procedimientos de trabajo no producirán fibras de amianto o en cualquier caso no se dispersarán en el aire; la fibras se eliminarán en el foco emisor mediante su captación por sistema de extracción y los locales y equipos utilizados deberán poderse limpiar y mantener eficazmente y con regularidad.

Igualmente incide en las **medidas organizativas** que habrá de tomar el empresario para que el número de trabajadores expuestos sea el mínimo indispensable, que éstos no realicen horas extraordinarias en ningún caso, no se trabaje bajo incentivo; caso de sobrepasarse el nivel fijado han de identificarse las causas y tomarse medidas, no pudiéndose proseguir los trabajos en la zona en tanto en cuanto se hayan tomado las anteriormente citadas medidas. Por otra parte, habrán de señalizarse claramente los lugares donde se realicen estas actividades tan peligrosas para la salud, delimitándose y controlando el acceso para que no entren personas no autorizadas. Por supuesto en estos lugares de trabajo con amianto no se podrá comer, beber o fumar bajo ningún concepto.

Una vez aplicadas todas las medidas de protección colectiva antes explicadas, cuando resulten insuficientes para garantizar que no se sobrepasa el valor límite establecido, deberán utilizarse **equipos de protección individual**, también se les facilitarán a los trabajadores que lo soliciten aunque no se sobrepasen los límites. El tiempo máximo de trabajo con equipo de protección individual de las vías respiratorias es 4 horas diarias.

Atendiendo al tipo de trabajo y al riesgo que conlleva, se fijan una serie de **medidas de higiene personal y de protección individual**, como son instalaciones sanitarias apropiadas, ropa de protección, lugares para guardar separadamente esta ropa de la de calle, almacenamiento adecuado de los equipos de protección. Los trabajadores dispondrán de 10 minutos antes de la comida y de abandonar el trabajo, para su aseo personal dentro de la jornada laboral.

Posteriormente se abunda en la necesidad de **formación e información** de los trabajadores, de la elaboración de planes de trabajo, los derechos de consulta y participación de los trabajadores o sus representantes y la necesaria vigilancia de la salud, que si bien todo ello ya estaba legislado en la LPRL, se concreta para el caso que nos ocupa.

En España existe una importante deficiencia en el sistema de declaración y registro de enfermedades profesionales en general, que afectan también al caso de enfermedades derivadas de la exposición al amianto. La CNSST ha puesto de manifiesto la disparidad entre los datos proporcionados por el registro de Enfermedades Profesionales y otros datos procedentes de registros sanitarios.

Nos encontramos con un importante problema de subregistro de enfermedades profesionales provocadas por el amianto; un escaso número de variables de



interés epidemiológico en el actual Parte de Declaración; de las enfermedades notificadas, errores en la clasificación de su gravedad; discrepancias entre datos contenidos en los diferentes registros y finalmente retrasos en la disponibilidad de la información.

Para mejorar esta situación, ya hace tiempo que venimos proponiendo la aprobación de un nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales que incluya las provocadas por el amianto; la actualización de los procedimientos de declaración y registro de las mismas, incluido un nuevo parte de enfermedad profesional, que permita recoger adecuadamente todos los datos necesarios para su estudio y análisis; la necesidad de conocer las prestaciones concedidas cada año por enfermedades derivadas del amianto, desglosadas por tipo de enfermedad, y armonizar la información contenida en todos los registros; desarrollar criterios para la clasificación de la gravedad de estas enfermedades; es vital impulsar la implantación de un Programa Nacional de Vigilancia de la Salud de los trabajadores que han estado expuestos a amianto en todas las Comunidades Autónomas, lo que permitirá favorecer el reconocimiento médico-legal de las enfermedades derivadas de la exposición al amianto; finalmente es capital fomentar la formación de los profesionales sanitarios, tanto del que forma parte de los Servicios de Prevención, como de los de la propia Red Sanitaria Pública.

Un punto importante del Decreto es la **obligación de inscripción en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto** que han de cumplir todas aquellas empresas que vayan a realizar actividades u operaciones incluidas en el ámbito de aplicación del mismo.

Establece un sistema de registro de datos y de archivo de la documentación que obliga a las empresas que trabajen con amianto a cumplimentar una ficha de inscripción y presentarla en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto, a tener los planes de trabajo a probados, disponer de fichas para el registro de datos de la evaluación de la exposición en los trabajos con amianto, y fichas para el registro de datos sobre la vigilancia sanitaria específica de los trabajadores.

Toda la información que se reciba por los distintos cauces que establece este Real Decreto deberá remitirse al **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** para que éste pueda desarrollar sus funciones de asesoramiento.

técnico en la elaboración de normativa legal y desarrollo de la normalización, para que promueva la realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación de material preventivo con relación al tema del amianto y sobre todo, colaborar con los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas y apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Del mismo modo, el Instituto elaborará y mantendrá actualizada una **Guía Técnica**, de carácter no vinculante, para la evaluación de los riesgos relacionados con la exposición a amianto durante el trabajo.

El objetivo de dicha guía es establecer concretas orientaciones prácticas para la determinación de la exposición esporádica y de baja intensidad y criterios armonizados de actuación para la aprobación de los planes de trabajo.

En sus disposiciones transitorias, el Real Decreto regula las situaciones ya existentes, es decir, los datos ya archivados en cumplimiento de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 31 de octubre de 1984 que habrán de mantenerse, y las empresas que ya estén registradas en el RERA, no deberán volverse a inscribir en el nuevo registro.

Eso sí, como el nuevo registro es más completo que el anterior, aquellas empresas ya registradas deberán facilitar a las autoridades laborales y sanitarias todos aquellos datos que les sean requeridos con objeto de completar los antecedentes obrantes en los registros existentes.



Normativa

Ley 54/2004 de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 665/1997, sobre la protección de los trabajadores relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Real Decreto 374/2001, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Orden del MTAS de 31 de Octubre de 1984, Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto.

Real Decreto 396/2006, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.



El papel de la Inspección de Trabajo y la Fiscalía en prevención de riesgos laborales

El artículo 124 de la Constitución Española encomienda al **Ministerio Fiscal la tarea de promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad y los derechos de los ciudadanos**, lo que le coloca en un papel destacado en la lucha contra la siniestralidad laboral. Así mismo su propio Estatuto Orgánico y la Ley de Enjuiciamiento Criminal le atribuye importantes facultades y medios para el desarrollo de su función.

El propio Ministerio Fiscal, en el año 2001, haciéndose eco de nuestras peticiones elaboró una instrucción sobre su actuación en torno a la siniestralidad laboral en la que se ponía de manifiesto que cuando se producía un accidente laboral con resultado de muerte o lesiones graves, ésto mismo constituía un indicio de la existencia de riesgo, que constituiría en sí mismo un delito autónomo aparte del anterior, por ello recomendaba a los Fiscales que todas las imprudencias de orden laboral con resultado de muerte o lesiones deberían dar lugar a la incoación de diligencias previas, para la correcta investigación y tipificación de los hechos acaecidos con posible aplicación del artículo 317 del Código Penal.

Aunque en la jurisdicción penal deba regir el principio de intervención mínima y los delitos del 316 a 317 del Código Penal, sólo puedan ser perseguidos a instancia de parte, ésto no debe motivar su infrutilización y con ello la impunidad de los que los cometen. Con el fin de su propia ordenación interna, en su **Instrucción 1/2001**, el Fiscal General del Estado marcaba una serie de procedimientos a seguir en el entorno de estos delitos.

En primer lugar, la necesaria coordinación entre la Fiscalía y la Inspección de Trabajo y las Comunidades Autónomas, que se concreta con la orden de remitir al Ministerio Fiscal las actuaciones de la Inspección de Trabajo en que la omisión de medidas de seguridad laboral lleven aparejada una propuesta de sanción por infracción muy grave, para que los Fiscales puedan evaluar la posible existencia de responsabilidad penal. Igualmente necesaria

es que la Policía Judicial remita copia de las denuncias o atestados instruidos por estos hechos.

Coordinación e información como primer paso

En segundo lugar procede a clarificar el tipo penal, es decir, qué es lo que se puede o debe juzgar.

Cuando concurren varias normas, se aplica el llamado concurso de normas, por el que el precepto penal más amplio absorberá a los demás. Es decir, cuando se produce el daño para el trabajador, los delitos de riesgo quedarán absorbidos por los de resultado. Pero la excepción está cuando además del daño para un trabajador concreto, se han puesto en peligro otros trabajadores que no han resultado accidentados, pero que podrían haberlo sido.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha elaborado una tesis por la que cuando el resultado producido, la muerte de un trabajador, constituye solamente uno de los posibles resultados de la omisión de medidas preventivas, ya que hay otros trabajadores puestos en peligro, ya no sucederá que el delito mayor, la muerte, absorberá al menor, el peligro, sino que se producirá un "concurso ideal de delitos", respondiendo por ambas causas. Los Fiscales quedan obligados a investigar cualquier imprudencia en el orden laboral con resultado de muerte o lesiones, incoando diligencias previas con posible aplicación del artículo 317 del Código Penal.

Las condiciones de trabajo que originen situaciones graves para la salud del trabajador, aunque no se produzca un accidente con lesiones, serán perseguidas por los fiscales en aplicación del Código Penal



Clarificación del tipo penal para evitar soluciones distintas a casos iguales

Por último establece una serie de medidas organizativas para que el Ministerio Fiscal intervenga en materia de prevención de riesgos laborales, como son la creación de un servicio de siniestralidad laboral donde el volumen de trabajo aconseje la especialización, con la designación de un Fiscal responsable de la coordinación de las causas por siniestros laborales y uno o varios Fiscales que despachen asuntos relacionados con esta clase de infracciones.

La elaboración de una estadística completa sobre los delitos relacionados con la seguridad en el trabajo con elaboración de un informe semestral de valoración sobre el estado y tramitación de las causas seguidas.

Y la necesidad de cumplir con la reunión bimensual entre el Fiscal Jefe respectivo y el Fiscal encargado del servicio de siniestralidad laboral.

Especialización e información estadística para mejor saber y conocer de la materia que nos ocupa

La Ley de Prevención de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 9, establece que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de vigilancia y control de la normativa

sobre prevención de riesgos laborales y le atribuye una serie de funciones para cumplir esta misión. Del mismo modo en la Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se indica que es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento, y en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, igual que el Ministerio Fiscal, emitió la **Instrucción 104/2001** sobre relaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad laboral.

Las motivaciones de esta instrucción son similares a las anteriormente vistas: una reforma del marco legal con la aprobación de la LPRL y del nuevo Código Penal, un nuevo enfoque prevencionista emanado de la Ley de Prevención unido a la escasa aplicación de la figura del delito de riesgo de los artículos 316 a 318 del CP y la voluntad manifestada por el Congreso de los Diputados relativa a la búsqueda de una mayor coordinación entre la Fiscalía General del Estado y las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en orden a buscar una mayor eficacia en la aplicación y defensa de la normativa penal sobre delitos contra la seguridad y salud.

Remisión de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social al Ministerio Fiscal para buscar la información

Se observa la necesidad de la coordinación e información anteriormente explicitada por el Ministerio Fiscal, desde el otro lado del binomio. Obligación de remitir las actas de infracción extendidas y los expedientes administrativos que las infracciones que acarreen sanción muy grave y grave por inobservancia del empresario de la normativa de prevención de riesgos laborales

Tramitación de expedientes para unificar un procedimiento

Cuando se produzcan hechos que impliquen infracción de las normas de prevención de riesgos labora-



les, independientemente de que éstos puedan constituir un delito de peligro, el Inspector extenderá acta de infracción en la que recogerá los hechos, circunstancias y sujetos que pudieran resultar afectados. Si además se hubiera producido un accidente de trabajo consecuencia de esta falta de medidas, en el acta se hará constar expresamente no solo los datos del trabajador afectado, sino de aquellos otros trabajadores que estaban en el momento de ocurrir el siniestro en la misma situación de peligro que el accidentado para que el Ministerio Fiscal pueda valorar la eventual concurrencia de responsabilidades aplicando la concurrencia ideal de delitos.

Si el Jefe de la Inspección Provincial estima ajustada a derecho la propuesta, la elevará al Ministerio Fiscal y lo comunicará al Director Territorial y en su caso a la Autoridad Laboral competente para resolver el expediente administrativo.

Actuación del Ministerio Fiscal en relación a la inspección y la autoridad laboral para actuar de forma coordinada

Se pide de la Fiscalía que informe a los Jefes de la Inspección de si respecto de los expedientes remitidos se han incoado diligencias penales o se han archivado las actuaciones, porque en este caso se seguiría con el expediente sancionador de la Inspección.

Igualmente el Ministerio Fiscal puede remitir aquellos expedientes sancionadores en los que solicite colaboración de la Inspección.

Y por parte de los Jefes de las Inspecciones Provinciales se prestará su colaboración y apoyo técnico a la Fiscalía cuando ésta lo solicite para esclarecer el alcance de las conductas investigadas.

Medidas complementarias en materia de cooperación y colaboración con la fiscalía, mayor coordinación e información

Participación de los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los Jefes de las Inspecciones Provinciales en las reuniones bimensuales con los Fiscales Jefes y con los Fiscales encargados del servicio de siniestralidad laboral.

Medidas para el aseguramiento de las pruebas en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para aprovechar la inmediatez facilitando el trabajo posterior del Ministerio Fiscal

Teniendo en cuenta que la actuación de la Inspección es inmediata en el caso de producirse un accidente de trabajo de naturaleza grave, se velará porque las empresas cumplan con la notificación en el plazo de 24 horas de un accidente grave o muy grave a la Inspección (aquí hace una definición de lo que se considera grave a efectos de notificación, pérdida anatómica o funcional de carácter grave que previsiblemente vaya a dejar secuelas y motivará en su día la concesión de una prestación por incapacidad en cualquiera de sus grados); se potenciará la realización de guardias de inspección y colaboración con los servicios y centrales telefónicas de urgencias para que éstos comuniquen a la Inspección los accidentes de trabajo en los que intervengan y que hayan dado lugar a la evacuación de los accidentados a un centro hospitalario de urgencia, por gravedad de las lesiones.

Información a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para centralizar la información y poder valorarla

Cada Inspección Provincial remitirá trimestralmente a la Dirección General los procedimientos sancionadores enviados al Ministerio Fiscal y los que de entre éstos hubieran dado lugar a la incoación de diligencias en el orden penal junto a las sentencias que recaigan en cada caso.

En caso de accidente grave, la actuación inmediata de los Inspectores de Trabajo garantiza el aseguramiento de las pruebas para su investigación

La creación de la figura del Fiscal Coordinador de siniestralidad es fundamental para la actuación de los Fiscales Especializados en siniestralidad

Desde el año 2001, fecha en que se dictaron ambas instrucciones, se han producido algunos cambios que merece la pena traer a colación.

Por una parte, se produce en el año 2003 la Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales con la aprobación de la Ley 54/2003, que en lo referente a la Inspección de Trabajo, amplía el número de recursos humanos a su alcance con la habilitación de técnicos de las Comunidades Autónomas para realizar funciones de inspección bajo la supervisión y control de los Inspectores de Trabajo y con la necesaria coordinación entre Comunidades Autónomas e Inspecciones de Trabajo.

Por otra, el cambio de Gobierno en el año 2004, y por consiguiente de los responsables de los Ministerios Fiscales y Inspección de Trabajo, ha generado una dinámica de cooperación y mejora de los instrumentos al alcance de ambos que se traduce en: de una parte, el nombramiento por parte de la Fiscalía General del Estado de un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral, don Juan Manuel de Oña Navarro, Fiscal Jefe de la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Almería. Esta figura dependerá directamente del Fiscal General del Estado y tendrá rango de Fiscal de Sala del Tribunal Supremo. Y de otra, en el Proyecto Lince de modernización de la Inspección de Trabajo, que conllevará mayor agilidad y eficacia en los sistemas de información y control.

Destacar los Acuerdos realizados en Catalunya y en Andalucía.

Desde la UGT valoramos muy positivamente que se haya atendido una de nuestras principales reivindicaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales ya que consideramos que esta figura podrá impulsar políticas activas en la lucha contra la siniestralidad laboral, coordinar el funcionamiento de las distintas figuras similares creadas por las Comunidades Autónomas y la dotación de medios para la realización de las tareas encomendadas.

Teniendo en cuenta que vivimos en la España de las Autonomías, y que en algunas de ellas ya existen los Fiscales de Siniestralidad y algún Fiscal Coordinador de Siniestralidad, pero en otras no se ha avanzado en este sentido, una de las principales tareas de don Juan Manuel de Oña será impulsar la creación de estos fiscales especializados en donde no los haya y coordinar el trabajo de todos ellos en aras a que el esfuerzo común reduzca los altos índices de accidentabilidad que se dan en nuestro país actualmente.

La figura de los Fiscales de Siniestralidad Laboral adquiere su máxima relevancia, poniendo en práctica la anteriormente citada Instrucción, persiguiendo los delitos de riesgo que podrían desembocar en condenas en el orden penal para empresarios que no cumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, sin necesidad de esperar a que haya un trabajador muerto o herido grave.

No hace falta recalcar lo disuasorio de la pena privativa de libertad para los responsables de la prevención incumplidores, mucho más que la simple sanción administrativa que se solventa, en el mejor de los casos, con dinero. Estamos hablando de verdadera prevención de los riesgos y no sólo de la mera reparación económica de los daños una vez producido el accidente de trabajo, sino de una verdadera cultura preventiva.

Instrucción 1/2001

Actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad laboral.

Instrucción 104/2001

Relaciones de la Inspección con la Fiscalía en materia de ilícitos Penales contra la seguridad y la salud.



Modificación del RD de los Servicios de Prevención. Nuevas medidas para combatir de forma activa y eficaz la siniestralidad laboral

El Consejo de Ministros ha aprobado a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, un Real Decreto que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención de 1997.

RDecreto

Un empresario, condenado a 2 años de prisión y a pagar 785.000 euros por el accidente que dejó en coma a un empleado

El Juzgado de lo Penal Número Dos de Alcalá de Henares (Madrid) ha condenado al gerente y administrador de una empresa, a dos años de prisión y a pagar una indemnización de más de 785.000 euros, además de una pensión vitalicia de 1.666 euros mensuales, como responsable del accidente laboral que dejó en estado vegetativo a una trabajadora.

Leer más

Asturias. El TS confirma una indemnización de 168.800 euros para un gruista parapléjico por falta de seguridad en una obra

El Tribunal Supremo ha confirmado una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que desestimó la pretensión de dos empresas de dejar sin efecto el pago de una indemnización de 168.800 euros a un gruista que quedó parapléjico tras sufrir un accidente en la obra en la que trabajaba en Oviedo, que se debió a la ausencia de medidas de seguridad.

www.prevenición-world.com

Granada Hoy - (14/06/2006)

Granada. Un estudio advierte del riesgo de siniestralidad de los jóvenes en precario

La tasa de precariedad en el ámbito laboral en jóvenes de entre 16 y 19 años supera el 85 por ciento, lo que les hace más vulnerables a los accidentes, según los datos del Estudio de Mercado Laboral en la provincia, ofrecidos por el secretario provincial de UGT en Granada, Mariano Campos. Además, el 72 por ciento de los trabajadores de entre 20 y 24 años sufren precariedad laboral, relacionada principalmente con los altos índices de temporalidad, lo que genera la necesidad de informar a los jóvenes sobre los derechos y las condiciones laborales que deben exigir a una empresa.

Para ello, desde el sindicato, y en colaboración con el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), se repartirán en los centros educativos de todas las provincias andaluzas unas 5.000 guías de prevención de riesgos laborales, hasta final de año, aunque está prevista la elaboración de una segunda edición en diciembre.

Campos subrayó que la precariedad afecta a los jóvenes no sólo en el mundo laboral sino también en el social y, en este sentido, denunció que los contratos temporales, los bajos salarios, la alta siniestralidad, la discriminación y la dificultad en el acceso a la vivienda "lleva en muchos casos a la desesperación y la desidia y a una seria dificultad para insertarse en la sociedad como miembros de pleno derecho".

Al respecto aludió a la necesidad de incluir cláusulas en los contratos para la erradicación de la precariedad, "con topes máximos de trabajadores eventuales, acuerdos en materia de salud laboral y formación, igual trabajo mismo salario y rechazo a la discriminación por sexo u origen".

Por su parte, el coordinador provincial del IAJ, Higinio Almagro, señaló la necesidad de frenar las cifras de accidentes laborales, "que en muchas ocasiones se producen por imprudencias". Almagro lamentó que, según los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el incremento del riesgo de sufrir un accidente laboral es tres veces superior en los menores de 25 años, mientras que el índice de mortalidad es dos veces superior.

21/06/2006 Basefinanciera.com

Agencia Europea para la Seguridad en el Trabajo lanza una campaña para proteger a jóvenes trabajadores

El comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Pidla, la actual Presidencia austriaca de la UE y la próxima Presidencia finlandesa, junto con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, presentaron hoy la Campaña Crecer con seguridad, cuyo objetivo es la protección de los jóvenes trabajadores.

La iniciativa pretende mejorar la seguridad y la salud laboral de los cerca de 75 millones de jóvenes trabajadores de la Unión Europea de entre 18 y 24 años. Los estudios demuestran que el riesgo de que un joven sufra un accidente laboral en toda Europa es al menos un 50% más elevado que en el caso de los trabajadores más experimentados.

En España, el 11% de los trabajadores tienen entre 16 y 24 años.

Leer más

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

REAL DECRETO 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

BOE Núm. 74 de 28 marzo de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

BOE Núm. 127 de 29 mayo de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/848/2006, de 21 de marzo, por la que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria número 25 (ITC 25), sobre normas de seguridad para la carga y descarga en puertos, del Reglamento de Explosivos, aprobado por Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.

BOE Núm. 72 de 25 de marzo de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/1595/2006, de 24 de mayo, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 280/1994, de 18 de febrero y 569/1990, de 27 de abril, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen vegetal y animal

BOE Núm. 125 de 26 de Mayo de 2005

Pregunta: Buenas tardes, estoy muy interesada en buscar información legal acerca de los lugares donde los enfermos de sida no pueden trabajar debido a su enfermedad. Estoy buscando en internet y no encuentro páginas donde se hable de los sitios donde no pueden trabajar y necesitaría que me indicaran dónde puedo buscarlo ya que estoy realizando una prácticas con el fin de realizar un proyecto de reinserción social de este colectivo y necesito información.

Respuesta: Por un lado, te adjunto un documento de la Organización Internacional del Trabajo en el que se hace una serie de recomendaciones generales sobre sida y mundo laboral que te pueden ser de utilidad.

Por otro, indicarte que no he encontrado normativa que haga referencia a trabajos que no puedan realizar enfermos de sida por el hecho de serlo, y que existe La Declaración de Compromiso en la Lucha contra el VIH/SIDA de Naciones Unidas que te puede ser también de utilidad.

Pregunta: ¿Los operarios de una empresa de trabajo temporal no pueden trabajar en andamios de más de 2 metros de altura, aunque lleven los equipos de protección adecuados?

Respuesta: Existe una prohibición general para los trabajadores de E.T.T., recogida en la Ley 14/1994, en su artículo 8 para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

Ésta se ha desarrollado a través del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención en su apartado g) actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

Con todo lo anterior expuesto, manifestamos que **ESTÁ ROTUNDAMENTE PROHIBIDO** que trabajadores de ETT realicen trabajos en altura, da igual las medidas de protección que existan. Es más, se entiende de forma generalizada que no han de realizar trabajo alguno en obras de construcción, por su especial peligrosidad.

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 17 de julio, el Pleno de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, aprobó por unanimidad el proyecto de Real Decreto, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se regula el procedimiento para su calificación y comunicación y borrador de orden por la que se determinan las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social. Este proyecto, sustituirá al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo sobre Enfermedades Profesionales todavía en vigor.

El nuevo Real Decreto cuyo proyecto obtuvo el apoyo para su tramitación por unanimidad en el Pleno de la Comisión Nacional, introduce novedades importantes respecto al Real Decreto del año 1978. Se establece la inclusión automática de aquellas enfermedades profesionales que se incluyan en el anexo I del listado Europeo. Al mismo tiempo clarifica que ha efectos de prestaciones es la Entidad Gestora de la SS quien determine la calificación de la enfermedades profesionales y será esta entidad y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional.

Se establece que el Sistema Sanitario Público a través de la autoridad competente o de la Inspección Médica y los Servicios de prevención ante la evidencia del origen profesional de una enfermedad lo comunicará a la Entidad Gestora para que esta determine el carácter profesional de la patología y pueda ser incluida en el listado. Se establece en el ámbito de la Seguridad Social una unidad específica encargada del registro, análisis e investigación de las enfermedades profesionales que será llevada a cabo en colaboración con los órganos técnicos con el Ministerio de Sanidad y las autoridades Sanitarias de las Comunidades Autónomas.

En esta Disposición se establece la obligación de elaborar entre el Ministerio de Trabajo y Sanidad una Guía con criterios técnicos en la que se tengan en cuenta los síntomas y patologías relacionados con la exposición a un agente para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.

Respecto al nuevo listado, consideramos que se han incorporado todas las enfermedades profesionales del anexo I del listado Europeo y del R.D. 1995/1978 que deroga este R.D. a través de dos anexos. El anexo I es el listado oficial de las enfermedades profesionales reconocidas y un anexo II donde se incorpora una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha para su inclusión en el anexo I como enfermedades profesionales. Al listado se han incorporado nuevas enfermedades profesionales derivadas de su inclusión en normativas de cancerígenos y otras patologías que son específicas de sectores profesionales concretos.

Creemos que con este Real Decreto, se pone fin a una de las carencias normativas más importantes que teníamos en prevención de riesgos laborales y que no permitía la afloración de las enfermedades profesionales. Con este Decreto se establece un sistema ágil, que permitirá incorporar las enfermedades contraídas por exposición a agentes y riesgos específicos del trabajo, actualizando de manera continua el cuadro español.



Sumario

Editorial	1	Noticias	11
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	7	Preguntas y Respuestas	12





Modificado el reglamento de los servicios de prevención

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tras constatar el ingente esfuerzo realizado por los poderes públicos, Estado y Comunidades Autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales, desde la vigencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como que dicho esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención, vino a paliar los problemas e insuficiencias detectados en su aplicación práctica y que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados.

Entre otros problemas se detectó una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

La propia Exposición de Motivos de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales (54/2004), señalaba que con el cambio legal se permitiría un cumplimiento eficaz del conjunto de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales y se acabaría con el cumplimiento formal y burocrático de las obligaciones empresariales. El diagnóstico de la separación entre realidad y derecho era, pues, compartido por el Parlamento Español.

Las empresas no han cumplido con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así se puede comprobar en la V Encuesta sobre condiciones de trabajo, donde los aspectos clave del sistema preventivo no se aplican adecuadamente lo que es altamente preocupante, por ejemplo en referencia a la evaluación de riesgos, encontrándonos al final del 2003 con que en un 39% de los Centros de Trabajo no existe Evaluación de Riesgos, ni siquiera en fase de desarrollo; o en lo que atañe a la planificación de la actividad preventiva, como parte fundamental de esta planificación se



está hablando mucho de la Integración de la Prevención en la empresa, como pilar fundamental de la planificación.

Pues bien, la encuesta pone de manifiesto que en el 70% de los Centros de Trabajo no hay ningún nivel de Integración de la Prevención en la estructura organizativa de la empresa. Del mismo modo sucede en el tema de la formación específica en prevención, pese a que los datos, en formación aumentan con respecto a otros años, seguimos encontrándonos con que el 70% de los trabajadores no han recibido en el último año ningún tipo de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, lo que enlaza con lo anteriormente dicho, la empresa forma a los trabajadores en el momento de su incorporación a la misma, pero olvida su obligación de una formación continua de los mismos.

Todas estas circunstancias hacían necesario completar el ciclo de las reformas normativas en materia de prevención de riesgos laborales con un nuevo Reglamento de los Servicios de Prevención que viniera inspirado en los principios de integración de la prevención en las empresas, de cumplimiento real y no formal, de presencia de recursos preventivos del empresario para determinados supuestos de especial riesgo y peligrosidad, es decir, de cultura preventiva en una palabra.

Para paliar estas deficiencias, se vio la necesidad de acometer un conjunto de medidas destinadas a superar tales problemas e insuficiencias, sobre la base de las propuestas acordadas el 30 de diciembre de 2002 en el marco del diálogo social, que posteriormente fueron reafirmadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Entre las distintas medidas que incorpora la indicada Ley 54/2003, de 12 de diciembre, dentro del objetivo general de combatir de manera activa la siniestralidad laboral, se incluyen las dirigidas a reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, tales como la reforma de algunos artículos, en los que se subraya el carácter instrumental de dicha integración y su desarrollo a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, en su caso, con el asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención y contando con los adecuados instrumentos de participación de los trabajadores y sus representantes.

Analizando el texto legal que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención de 1977 y publicado en el BOE de 29 de mayo de 2006, se aprecian importantes mejoras con relación al anterior Reglamento, fundamentalmente en cuanto integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, a clarificación de criterios jurídicos indeterminados, mayor concreción que evita la libre interpretación por parte los empresarios y profesionales de la prevención que conlleva incumplimiento o cumplimiento meramente formal de las normas.

Se procede a la adaptación de la regulación contenida en el repetido Reglamento de los Servicios de Prevención sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el plan de prevención de riesgos laborales, en desarrollo de la nueva redacción de los artículos 14, apartado 2, y 16, apartados 1 y 2, ambos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, introducida por la Ley 54/2003, clarificando y destacando la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa debe integrarse en el sistema general de gestión de la misma, precisándose el ámbito al que se extiende dicha integración, y el instrumento que ha de servir para ello, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

Se procede al desarrollo de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la naturaleza y contenidos mínimos del plan de prevención de riesgos laborales y con el mismo objetivo de precisar y asegurar una auténtica integración de la actividad preventiva en el seno de la empresa, se aborda la modificación de algunos aspectos relacionados con las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención, dando una nueva redacción al artículo 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención y modificando parcialmente la redacción del artículo 20 del mismo Reglamento.

Se desarrolla la presencia de recursos preventivos, 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, recogiendo una relación de actividades o trabajos en los que se concentran los mayores índices de siniestralidad, lo que fundamenta en definitiva la obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza, y ello sin perjuicio de que se establezca





“ Es obligatoria la presencia permanente de recursos preventivos cuando se realicen tareas o actividades peligrosas mientras duren estas actividades ”



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.

En cuanto al ámbito de aplicación en la Disposición Final Segunda, que trata de la aplicación a las Administraciones Públicas de este nuevo texto se remite a qué habrá que esperar a otro Reglamento para adaptar este Real Decreto para las Administraciones Públicas. Por economía de la norma, se podría haber realizado como disposiciones adicionales o como anexo en este mismo y no dejaríamos a nuestros funcionarios desprotegidos otro largo período de tiempo.

Se procede a una reforma del Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a las auditorías, destacando 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.

Finalmente, se regulan por primera vez las auditorías voluntarias, aunque precisamente por el carácter de voluntariedad no aporta elementos que permitan conseguir los fines preventivos.

Queremos destacar la mayor participación de los trabajadores y fundamentalmente de sus representantes, tan importante por ser ellos los principales damnificados cuando la prevención de riesgos se convierte en un instrumento documental o en moneda de cambio para la negociación colectiva. Muy importante el papel que se le asigna a los Comités de Salud Laboral, por ser órganos colegiados donde el acuerdo de voluntades trae aparejada siempre la mejora. Aunque este papel tan destacado queda diluido por la Disposición Adicional Tercera, que dilata en tres meses la entrada en vigor de esta ampliación de derechos de los trabajadores, la participación de los trabajadores y sus representantes en la integración de la prevención. Las razones por las que un derecho fundamental para los trabajadores ha de entrar en vigor meses después que el resto del Real Decreto no admiten justificación alguna.

Se concretan las funciones y requisitos de las entidades especializadas que actúen como Servicio de Prevención Propio o Ajeno, importantísimo para evitar arbitrariedades.



Por otra parte, siguiendo con el tema de las actividades peligrosas y la presencia de recursos preventivos, dice la Ley 54/2003 textualmente que se requerirá la presencia de los mismos "Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales".

Ahora bien, una crítica que ya se realizó a primeros de año y que nuevamente se ha obviado es que se sigue sin aclarar en el tema de la presencia de las personas previstas en el artículo 32 bis apartados 2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (trabajadores designados o servicios de prevención, es decir, profesionales de la prevención de riesgos laborales (recursos de la organización preventiva) más favorables al cumplimiento de la norma y por tanto a los trabajadores, junto con otro tipo de trabajadores o profesionales "designados" (no recursos de la organización preventiva) por el empresario, ¿Qué ocurre en caso de aparecer una circunstancia que pone en grave riesgo a los trabajadores y que implicaría paralización de la actividad, si los primeros dicen dejar de trabajar y los segundos dicen que realmente no hay tanto peligro y que hay que seguir trabajando?...

No se pueden crear dos figuras con finalidades distintas, pero iguales prerrogativas, sin jerarquizar las mismas, ya que se coloca a los trabajadores en una posición difícil, no sabiendo qué instrucciones han de seguir. En nuestra propuesta estos recursos previstos en el artículo 32 bis apartados 4, debería ser además de los previstos en el punto dos del mismo artículo, por lo que siempre estaría supeditada sus actuaciones a la conformidad de los recursos preventivos obligatorios designados y previstos en el artículo 32 bis punto 2 de la LPRL.

Es un avance la situación prevista en el caso de que sean varias las empresas que concurren a realizar actividades peligrosas en un mismo centro de trabajo está bien especificar que la obligación es de todas ellas y que los recursos preventivos se han de coordinar, aunque se puede entrar en conflicto en caso de discrepancia de los mismos ya que no se ha establecido una jerarquía de los mismos.





En un tema tan importante como las actividades especialmente peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales, se insiste en hablar de "una especial complejidad" sin especificar qué se entiende por tal. Los criterios jurídicos indeterminados, que dejan paso libre a la interpretación son los principales enemigos del cumplimiento de las normas.

Algo que desentona con el carácter avanzado del texto es permitir que la presencia de recursos preventivos en el centro pueda ser empleada por el empresario para otras tareas que nada tenga que ver con la prevención, aunque luego quiera mitigarse con la coetilla de que estas nuevas tareas sean compatibles con el cumplimiento de sus funciones. Se sobrecarga de trabajo a una figura que debe estar ocupada en todo momento en prevenir daños irreversibles a los trabajadores con otras tareas que nada van aportar.

Por otro lado, se introducen sistemas de control y valoración de la prevención, más concretamente del sistema integrado de prevención en la empresa lo que supone un avance importante de lo ya apuntado por la Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sentido de terminar con una evaluación de riesgos meramente documental y darle todo el protagonismo a la integración de la prevención.

Se especifica que se entiende por integración y como se pondera su grado en la empresa, lo que es muy positivo para determinar el cumplimiento.

Por último, se establece reglamentariamente la elaboración por parte del INSHT de una Guía Técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa que deberá proporcionar información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Legislación

Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.



Condena por delito contra los derechos de los trabajadores

El pasado 16 de mayo, se dictó Sentencia en primera instancia condenando a Manufacturas Plásticas el As y a su administrador único por un delito de lesiones imprudentes en concurso ideal con un delito contra la seguridad de los trabajadores por imprudencia, a la pena de dos años de prisión y al pago de una indemnización a la trabajadora accidentada de 785.000 euros y a la constitución a su favor de una renta vitalicia de 1.666 euros mensuales revisables según el IPC

CUESTIONES DE HECHO

Los hechos sucedieron cuando una trabajadora operaba con una máquina en la empresa Manufacturas Plásticas el As, SA. Sobre las 8 de la mañana del 1 de julio del 98 se produjo una alarma en la máquina, en la que trabajaba causada por el atrapamiento o bloqueo de una pieza, dirigiéndose ésta a abrir la puerta o reja para desatascarla, momento en el que sufrió una descarga eléctrica de baja intensidad, como consecuencia de encontrarse la máquina cargada de energía eléctrica por derivación y debido a la ausencia, puenteo, o incorrecto funcionamiento del diferencial que salvaguardaba el circuito eléctrico en el que operaba dicha máquina.

Debido a la descarga eléctrica, la trabajadora sufrió un síncope y cayó al suelo, fué trasladada al hospital tras practicarle resucitación cardio-pulmonar e ingresó en coma profundo, siéndole diagnosticada encefalopatía anóxica severa que evolucionó hacia un estado vegetativo persistente que se ha cronificado. El estado actual de la trabajadora requiere los cuidados permanentes de una tercera persona, formada especialmente para los cuidados de higiene, alimentación y movilización, la supervisión dos veces al día de una enfermera, y tratamiento de fisioterapia dos o tres veces por semana.

En la Sentencia se da por probado que la operaria carecía de la formación más elemental en relación con los riesgos eléctricos derivados de operar con máquinas de inyección de plástico. Igualmente carecía de dicha información el trabajador elegido por sus compañeros como delegado de prevención de riesgos laborales, así como, todos los trabajadores que han declarado en el acto del juicio.

En las instalaciones había entre doce y catorce máquinas inyectoras, con dos turnos de trabajo, sin que cada operario de mañana o tarde tuviera una máquina asignada, operando cada día en la que le señalaba el encargado.

En la Sentencia se considera probado la relación entre la descarga eléctrica y la ausencia, puenteo o incorrecto funcionamiento del



diferencial al que debía estar conectada la máquina inyectora. Del mismo modo, utilizando la doctrina jurisprudencia conocida como teoría de la equivalencia de las condiciones, que algún autor matizó denominándola doctrina de la consecuencia natural, "quien es causa de la causa es causa del mal causado", consideran que el actual estado vegetativo de la trabajadora, que trae causa en la falta de oxigenación del cerebro durante la parada cardio-respiratoria, tiene su origen en la descarga eléctrica que le provocó dicha parada.

Se da como probado, que dicha descarga se produjo cuando la trabajadora abrió la puerta o reja de la máquina para desatascar una pieza atrapada en su interior.

El atrapamiento de una de las piezas u objetos que la máquina produce, salta las alarmas de la misma, tanto visual como auditiva, dando lugar a una parada mecánica de la misma, pero no a una desconexión eléctrica.

Debe entonces el operario abrir la puerta de la máquina y retirar la pieza atascada con una varilla de latón, que se utiliza a tal efecto. La operaria no contaba con guantes o calzado aislante alguno,



aunque esto no la hubiera protegido de la descarga. La máquina se derivó, esto es la masa de la misma se cargó de electricidad. Dicha máquina carecía de un diferencial propio o insertado en la misma como uno de sus componentes, por lo que era obligatorio que cada máquina estuviera conectada a un diferencial. Existía uno por cada máquina, instalado en un cuadro eléctrico, junto con un automático.

El diferencial es un elemento de protección de las personas, que asegura que se desconectará la instalación eléctrica de forma rápida, cuando existe una fuga a tierra antes de que alguien toque el aparato averiado; en caso de que una persona llegue a tocar una parte activa del aparato -por mal funcionamiento o inexistencia de la toma de tierra-, el interruptor diferencial desconectará la instalación en un tiempo lo suficientemente corto -3 milisegundos-, como para no provocar daños graves en la persona. Dado que la descarga se produjo, cabe afirmar no solo que la máquina se derivó, sino que el diferencial no actuó. Cabe concluir que la causa de la descarga eléctrica padecida por la operaria fue la ausencia,

punteo o mal funcionamiento del diferencial al que estaba conectada la máquina inyectora.

Prueba de ello, es que el empresario ordenó cambiar todos los diferenciales esa misma tarde, lo que implica una cierta sospecha de que la causa de la descarga pudiera encontrarse en tales elementos interruptores y no en otros componentes del circuito eléctrico.

Los trabajadores que realizaron el cambio, afirman que la máquina 12 en la que operaba la accidentada, carecía de diferencial y que parte de los diferenciales estaban puenteados, que lo vieron y que recogieron cuatro de los que se cambiaron y varios cables utilizados para puentearlos, entregándoselos a la Guardia Civil. El propio encargado admite que se puenteaban, en el entendimiento que estaba estropeado porque saltaba mucho, en tanto se compraba uno nuevo, pudiendo transcurrir días, semanas y en alguna ocasión meses, hasta que se reponían.

Se llega así a la conclusión desoladora y difícil de entender, de que se trabajaba en contacto directo con máquinas que operan a baja tensión, con el único elemento de protección personal contra las descargas, el diferencial, puenteado, averiado o inexistente.

Ninguno de los trabajadores disponía, no ya de formación, sino de información útil, aunque fuera a nivel de usuario, sobre los riesgos de descarga eléctrica. Especialmente sangrante, es el hecho de que el propio delegado de prevención careciera de formación e información, obligación clara del empresario. Esta formación básica, venía exigida por la Evaluación de Riesgos Laborales que efectuó la Mutua Fremap y que indicaba como medidas correctoras o recomendaciones, y ante la existencia de un riesgo moderado, la necesidad de efectuar revisiones periódicas de la instalación eléctrica -no se realizó ninguna- y la formación específica de al menos un trabajador.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Los hechos declarados probados, son constitutivos de un delito de lesiones imprudente (art. 152.1 y 2 del Código Penal). Según la jurisprudencia se exige:

- × Una acción voluntaria no maliciosa. Acontece cuando el resultado se debe a la omisión de un acto que viene impuesto por reglas objetivas de cuidado y que, en virtud de ello, era exigible al sujeto.
- × Infracción del deber de cuidado propiamente dicho, porque le viene impuesto por una norma (Ley Prevención Riesgos Laborales), o bien una norma común o sabida experiencia general.
- × Creación de un riesgo previsible y evitable, esto es, posibilidad de conocer y evitar el evento dañoso.

- × Un resultado dañoso causal. Se requiere que se haya producido un resultado lesivo previsto por la norma y que entre la conducta negligente y dicho resultado lesivo haya un nexo causal. La conducta negligente puede ser por acción o por omisión. La doctrina y la jurisprudencia acuden a una causalidad hipotética, de modo que, la omisión será causal si el resultado producido, con una probabilidad rayana en la certeza, hubiera sido otro, de haber procedido quien estaba obligado a ello conforme el deber de cuidado que le era exigible. Es decir, comprobar si habiendo actuado se hubiera cambiado el resultado lesivo para el trabajador.

En este caso concreto, el acusado omitió voluntariamente la prohibición de que se puentearan los diferenciales o funcionaran las máquinas inyectoras sin conexión a los mismos, así como, la periódica revisión de la instalación eléctrica, al menos respecto a



dichos diferenciales; y por último la mínima, no ya formación, información a los trabajadores sobre el riesgo que suponía operar sin diferenciales. Dicha omisión incumple lo dispuesto en el art. 1 y 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece genéricamente los deberes del empresario de protección y prevención de riesgos respecto de sus empleados. Tal proceder antijurídico dio lugar a la creación de un riesgo de descarga eléctrica, previsible y evitable.

Por último existe un nexo causal entre la omisión antijurídica culpable y el resultado dañoso, pues de haber actuado el empresario conforme a la norma elemental de prudencia especificada y los deberes que la normativa laboral le atribuyen, hubiera debido prohibir, en cuanto tuvo conocimiento de ello, la práctica de puentear o trabajar sin diferenciales; y de haber informado a los trabajadores sobre la relevancia del diferencial para su seguridad en el proceso productivo, estos hubieran podido comprobar fácilmente el correcto funcionamiento de los mismos, advirtiendo de cualquier anomalía.

Para determinar si la imprudencia es **temeraria** o **grave** o si es **simple** o **leve** atenderemos a tres criterios de la jurisprudencia:

- ✗ La mayor o menor falta de diligencia en la actividad o acción que constituya la dinámica delictiva.
- ✗ La mayor o menor previsibilidad del evento, como acontecimiento o como resultado, medida de acuerdo con la clase de conducta que desarrolla el autor de la actividad y sin olvidar cuantas circunstancias intervienen en la misma.
- ✗ El mayor o menor grado de infracción que reporte el incumplimiento del deber que exige la norma socio cultural de la convivencia social y la específica que regula ciertas actividades.

En el presente supuesto, la imprudencia debe calificarse como grave y no como leve, dado que la falta de diligencia es extrema, al afectar al elemento fundamental de salvaguarda personal de todos los integrantes de un circuito eléctrico, como es el diferencial. La posibilidad de descargas eléctricas era un riesgo previsible. Así la propia Evaluación de Riesgos Laborales lo califica como moderado, y se recomienda la revisión periódica de la instalación y la formación de al menos un trabajador.

Por último la infracción del deber de cuidado es grave, pues el obrar imprudente, no sólo comporta la infracción de la normativa laboral citada sobre prevención de riesgos laborales, sino eludir el comportamiento que la mínima norma de prudencia aconseja.

Resta abordar si nos encontramos ante una imprudencia profesional o no. Las acusaciones populares solicitaron inhabilitación especial en el ejercicio de la profesión por considerar que sí lo es. Ahora bien, no basta que el acto culposo se realice por un profesional -culpa del profesional- sino que es necesario que, al margen del simple dato objetivo de la condición personal del profesional, la conducta imprudente, consista precisamente en la omisión grave de aquellas normas técnicas que son exclusivas de la profesión, y no las que son comunes a todas las personas. En

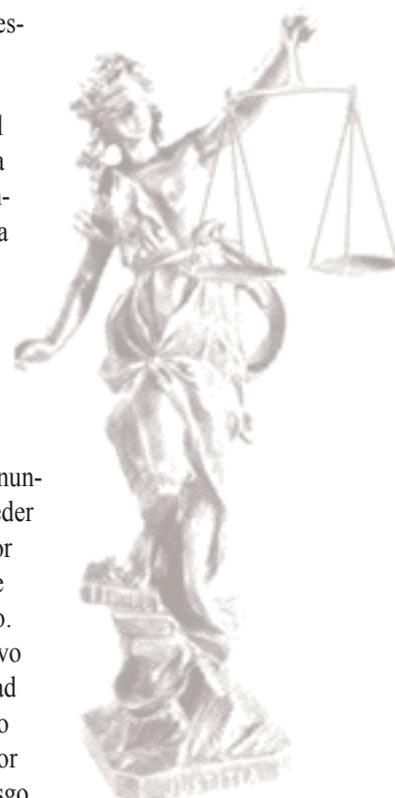
este caso, no existe una conexión entre la profesión ejercitada -administración de sociedades mercantiles-, y la negligencia cometida por lo que la imprudencia debe calificarse como común.

Los hechos declarados probados son constitutivos de un delito contra la salud de los trabajadores, tipificado en los artículos 316 y 317 del CP, los cuales se diferencian tan sólo respecto del elemento subjetivo, doloso en el primer caso y culposo en el segundo. Nos encontramos ante un **delito de riesgo o peligro concreto**, no de resultado. Es sujeto activo (el que incurre en el delito) cualquier persona que venga legalmente obligado a facilitar los medios de seguridad a los trabajadores.

La acción es omisiva, consistente en no exigir o no facilitar los medios o procurar las condiciones para que los trabajadores desempeñen su actividad con la seguridad mínima adecuada. Debe incurrir un elemento normativo que es la infracción de las normas reglamentarias de prevención de riesgos laborales. Por último y respecto al elemento subjetivo, el dolo, consistirá en la conciencia de la infracción de la norma de seguridad y de la situación de peligro que de aquella deriva para la vida o la integridad física de los trabajadores y en la decisión del acusado de no evitar ese peligro, manifestada a su vez, en la no aplicación de la medida de seguridad que, exigida por la norma, neutralizaría el mismo.

Bastará a tales efectos una situación de peligro y de la existencia de una norma de seguridad, a pesar de lo cual, se mantiene la decisión de no adoptar la medida de seguridad. Pero si el tipo objetivo, se comete por imprudencia grave, sin estos elementos anteriores de conciencia, se incurre en el delito tipificado en el art. 317 con la rebaja de un grado con respecto al tipo doloso.

En este caso concreto, el acusado actuó con culpa y no con dolo. Nos encontramos ante una mediana empresa, de origen familiar y con un proceso productivo viciado por antiguas prácticas, con trabajadores de gran antigüedad y sin que conste queja o denuncia alguna contra el proceder del acusado. Actuaban por desconocimiento, no de un modo intencionado. Por último, el sujeto pasivo (la víctima), es la totalidad de los trabajadores, y no el afectado o lesionado por la materialización del riesgo



creado. Si solo la trabajadora accidentada hubiera resultado afectada por la falta de medidas, una vez producido el accidente, el delito de riesgo se consumiría en el de resultado en aplicación de la regla de consunción y no podría condenarse al empresario por la comisión de un delito de riesgo, pues ya se le condenaría por la imprudencia y esto conculcaría el principio de non bis in ídem (no juzgar dos veces por el mismo hecho).

En cuanto a la relación entre ambos delitos (contra la salud de los trabajadores por el riesgo de todos y la imprudencia por el accidente de la trabajadora), nos encontramos ante un concurso ideal y no real, pues un solo hecho -la omisión de la orden prohibitiva de trabajar sin diferenciales o con diferenciales puenteados- es constitutivo de dos infracciones, la de riesgo para la totalidad de los trabajadores y la lesiva respecto a un trabajador concreto.

Así la jurisprudencia indica que "si el quebranto físico sufrido por el trabajador supone la materialización de un riesgo que afectaba exclusivamente a dicho trabajador, resulta de aplicación la regla consuntiva del concurso de leyes que compete a castigar tan sólo el delito de lesión. Por el contrario si el riesgo laboral antecedente a la lesión ha afectado además a otros trabajadores, será de aplicación el concurso ideal entre ambos delitos".

De los expresados delitos es responsable en concepto de autor el acusado L.J.F.M., por ser el administrador de la mercantil y gerente de la misma, pudiendo haber adoptado medidas para evitar la creación del riesgo.

La ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados y la determinación de quienes vienen obligados a indemnizar el mismo. En primer lugar el acusado. **En cuanto a la responsabilidad civil de la empresa, se discute si debería ser subsidiaria o directa.** No puede ser subsidiaria porque se iría contra el principio jurídico "societas delinquere non potest" en virtud del cual las personas jurídicas no delinquen. Pero el Código Penal vigente, hace caer la responsabilidad penal sobre el administrador de hecho o de derecho, o sobre los administradores o encargados del servicio. Por tanto, cuando procede la condena penal del administrador de derecho de la sociedad mercantil que representa y que es la firmante del contrato laboral, y en beneficio de la cual la trabajadora prestaba sus servicios, la responsabilidad civil de ésta no es subsidiaria, sino directa. Igualmente debe responder la Compañía Aseguradora Plus Ultra, siendo su responsabilidad civil directa.

Para afrontar la valoración del daño causado, se atenderá con carácter básico al baremo establecido en el anexo al Real Decreto Legislativo de 29/10/04, pues aunque no resulte de aplicación obligatoria al presente caso -al no derivarse los daños causados de accidente de circulación-, resulta aconsejable en atención a los principios de igualdad y de seguridad jurídica, en cuanto establece unas pautas objetivas que evitan la disparidad de valoraciones.



CONCLUSIONES

Aunque esta Sentencia no es firme, cabe Recurso de Apelación por las partes, resulta avanzada y ejemplarizante.

Es avanzada, porque acomete los llamados delitos de riesgo del 316 al 318 del Código Penal con las ideas claras, con fundamentación en doctrina y jurisprudencia, atendiendo al espíritu de la norma, proteger el bien más débil, en este caso los trabajadores y sin ensañamiento, con moderación en la argumentación, no duda en condenar a prisión al responsable de los delitos cometidos.

Y es ejemplarizante, porque el daño al bien superior, la vida o integridad de los trabajadores, no se solventa con dinero,

sino que conduce a una pena privativa de libertad del responsable.

Con Sentencias de este tipo, el mensaje a los empresarios es claro, el dinero, el resarcimiento del daño a posteriori, indemnizar a los familiares, no es suficiente. Delinquir conlleva penas que pueden conducir a la cárcel a sus responsables. La prevención de riesgos laborales es algo muy serio, que debe integrarse en las organizaciones empresariales como parte fundamental de las mismas, que se debe gestionar globalmente y que no hacerlo tiene gravísimas consecuencias para los incumplidores. No se puede cambiar prevención por dinero.



Reconocimientos médicos e ineptitud sobrevenida. Doctrina del Tribunal Supremo.

Sentencia de 22 de julio, Sala de lo Social, Sección 1ª.

Enjuiciando un caso de lesiones invalidantes para su trabajo de un Vigilante de Seguridad, el Tribunal Supremo se pronuncia sobre algunas cuestiones que es de interés traer a colación en esta sección, ya que aclara algunos puntos controvertidos en el tema de los reconocimientos médicos y su obligatoriedad o no, de la comunicación de los resultados a la empresa y causa suficiente de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

En concreto en su Fundamento de Derecho CUARTO dice que el artículo 22 de la LPRL impone al empresario la obligación de vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, excluyéndose la necesidad de que el trabajador afectado preste su consentimiento cuando, entre otros supuestos y previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización del reconocimiento sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales, que incluyen la vigilancia de la salud de los trabajadores, deben de ser concertados con entidades especializadas cuando la empresa no disponga de medios suficientes, pudiendo actuar como tales entidades las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según los artículos 31 y 32 de la citada Ley, desarrollada en esta concreta materia por el Real Decreto 39/1997 y específicamente por el artículo 20 del mismo a los efectos de que aquí se trata.

La obligación empresarial consiste en cumplir las normas expuestas sobre reconocimientos de salud de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales.

Los apartados 2 al 4 del citado artículo 22 de la LPRL establecen que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando el derecho a la intimidad del trabajador y "la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud", a la que sólo tienen acceso el personal médico y las autoridades sanitarias competentes, debiendo ser comunicados al trabajador los "resultados" de los reconocimientos, pero no así al empresario, que únicamente será informado "de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo..."



Europa y Latinoamérica cooperarán en materia de salud laboral

07/07/2006 - *Consumer*

Según un acuerdo firmado en Madrid, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) cooperarán para intercambiar información sobre la salud de los trabajadores de sus respectivas áreas de influencia.

El director de la Oficina de Representación en España de la Comisión Europea, José Luis González, indicó que este acuerdo permitirá difundir el modelo social europeo en Latinoamérica. Ello hará posible "llevar los estándares europeos de salud laboral" al otro lado del Atlántico.

Esta alianza es un "paso importante" en el desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales en todo el mundo, según señaló el director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Hans-Horst Konkolewsky, que explicó que un sitio web conjunto ofrecerá información detallada sobre seguridad y salud. Así, la OPS funcionará como centro de referencia virtual para todos los temas relacionados con la salud en los 36 países de Latinoamérica miembros de ese organismo.

Los índices de incidencia de los accidentes laborales descienden casi un 3% en un año

El índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, durante el periodo abril 2005-marzo 2006, fue de 6.223, por cada 100.000 trabajadores, sobre una población afiliada de 15.010.323, que supone una reducción de 2,8% frente a los datos del mismo periodo del año anterior, según el avance

de siniestralidad laboral elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta publicación, de carácter trimestral, analiza la evolución de la siniestralidad durante un periodo de doce meses. Analizar periodos temporales largos per-

mite compensar posible fluctuaciones de los procedimientos administrativos que afectan al número de declaraciones de accidentes de trabajo, al tiempo que se siguen teniendo en cuenta las variaciones estacionales del ciclo económico.

Leer mas....

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/1980/2006, de 19 de junio, por la que se incluyen las sustancias activas warfarina, tolilfluanida, forclorfenu-rón, indoxacarb, oxamilo y 1-metilcicloprope-no en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autoriza-ción para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

BOE Núm. 149 de 23 Junio de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

BOE Núm. 147 de 21 junio de 2006

TRIBUNAL SUPREMO

PROVIDENCIA de 16 de junio de 2006, dictada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se admite a trámite la cuestión de ilegalidad planteada por el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 2 de Almería sobre el artículo 2 párrafo 2.º del 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. 163 de 10 de julio de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la informa-ción, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente (incor-pora las Directivas 2003/4/CE y 2003/35/CE).

BOE Núm. 171 de 19 de julio 2006

Pregunta: Trabajo en una oficina de empleo de nueva apertura en la Comunidad de Madrid donde constantemente estamos teniendo problemas con el sistema de climatización. Como he podido leer en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril (BOE nº 97 de 23 de abril) la temperatura en un lugar de trabajo sedentario (creo que este es nuestro caso) debe de estar entre 17 y 27 grados. Pero, ¿qué hacer cuando no es así? ¿podemos abandonar el puesto de trabajo? ¿está regulada de alguna manera cómo hay que actuar?

Durante el pasado invierno hemos pasado bastante frío, aunque parece que se lleva mejor, ahora cuando llegue el verano creo que, al menos yo, no podré soportar el calor ya que hemos tenido días de trabajar con 27 grados y estamos en primavera.

Respuesta: Como bien indicas el Real Decreto de lugares de trabajo indica la temperatura mínima y máxima a la que se debe trabajar en una oficina, como es vuestro caso. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales faculta a los delegados de prevención a paralizar la actividad laboral cuando hay un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores pero claro considerar un riesgo grave la elevada temperatura no parece muy coherente. Lo mejor es que os dirijáis por escrito al Servicio de Prevención que tenga la Comunidad de Madrid, solicitando que se acondicione el lugar para evitar ese disconfort térmico que no es bueno para vuestra salud. Si ya disponéis de un sistema de climatización es tan sencillo como que lo mantengan en condiciones de utilización. Si aun así no os hacen caso os recomiendo que os dirijáis a la Federación de Servicios Públicos de UGT que tiene sede en la calle Marcelino Álvarez, 21 para que os apoyen en vuestra justa reivindicación.

Pregunta: Actualmente estoy realizando un estudio sobre la prevención de riesgos laborales.

Me pongo en contacto con usted, para ver si me podía asesorar sobre la normativa en prevención de riesgos laborales en industrias de pintura y en oficinas y despachos.

Respuesta: Adjunto te remito información sobre el real decreto 487/1997 de lugares de trabajo y el real decreto 488/1997 de pantallas de visualización de datos que son los que se aplican en oficinas y despachos. Para las industrias de pintura, además del 487/1997 de lugares de trabajo, le son de aplicación el real decreto 1215/1997 de utilización de equipos de trabajo, el real decreto 773/1997 de utilización de equipos de protección individual, real decreto 374/2001 de agentes químicos y en concreto todo lo que encontrarás en el apartado de riesgos químicos de nuestra página web

http://www.ugt.es/slaboral/index.php?option=com_content&task=category§ionid=9&id=65&Itemid=31

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

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

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

Una vez acabe el ciclo de Diálogo Social sobre la adaptación y modificación normativa sobre prevención de riesgos laborales, previsiblemente en el mes de octubre se impulsará la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales.

En este proceso pretendemos desarrollar instrumentos y establecer los mecanismos necesarios que permitan una eficaz y eficiente aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Para ello, el Gobierno elaboró las líneas básicas de una Estrategia Española de Salud y Seguridad, que nos permita en el Diálogo Social desarrollar criterios para fijar la acción del Gobierno en conjunción con las Comunidades Autónomas y con los interlocutores sociales las acciones a desarrollar por el conjunto de las partes implicadas.

En este sentido, para la Unión General de Trabajadores es prioritario el desarrollo de acciones dirigidas a las PYMES y la clarificación del mercado que regula la organización preventiva en las empresas. En ese sentido, tres ejes prioritarios configuran nuestras propuestas en el nuevo proceso y que creemos preciso establecer para conseguir los objetivos marcados en la Estrategia.

Es prioritario para nosotros el reforzamiento legal de la representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales en la pequeña y fundamentalmente en la microempresa. Con ello, queremos garantizar que los trabajadores de estas empresas puedan ejercer con eficacia los derechos que la normativa establece.

En segundo lugar, es imprescindible la regulación del mercado de la prevención y concretamente la actuación de los Servicios de Prevención donde se debe regular la actuación de estos servicios y los criterios mínimos que deben fijarse para la autorización de estas empresas.

En tercer lugar, consideramos necesario el reforzamiento de los instrumentos con que cuenta el Estado para impulsar y llevar a cabo de manera coordinada las políticas central y autonómica. Para ello, impulsaremos el fortalecimiento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como instrumento aglutinador del desarrollo de las políticas preventivas y elemento de referencia necesaria para la aplicación de medidas preventivas por todas las Administraciones Públicas. Este proceso de reforzamiento de las Instituciones debe culminar con la creación de una Agencia Estatal de Salud y Seguridad en el Trabajo en donde converjan todas las competencias de la Administración General del Estado, ahora dispersas en diferentes organismos y departamentos.



Sumario

Editorial	1	Noticias	11
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	7	Preguntas y Respuestas	12



Vibraciones en el lugar de trabajo y sus efectos

Las vibraciones del cuerpo completo ocurren cuando el cuerpo está apoyado en una superficie vibrante (por ejemplo, cuando se está sentado en un asiento que vibra, de pie sobre un suelo vibrante o recostado sobre una superficie vibrante). Las vibraciones de cuerpo completo se presentan en todas las formas de transporte, algunas actividades de construcción y cuando se trabaja cerca de maquinaria industrial.

Las vibraciones transmitidas a las manos son las vibraciones que entran en el cuerpo a través de las manos. Están causadas por distintos procesos de la industria, la agricultura, la minería y la construcción, en los que se agarran o empujan herramientas o piezas vibrantes con las manos o los dedos. La exposición a las vibraciones a las manos puede provocar diversos trastornos.



La vibración
es un
movimiento
oscilatorio



La respuesta humana a las vibraciones depende de la duración total de la exposición a las vibraciones. Si las características de la vibración no varían en el tiempo, el valor eficaz de la vibración proporciona una medada adecuada de su magnitud promedio. En tal caso un cronómetro puede ser suficiente para evaluar la duración de la exposición. La intensidad de la magnitud promedio y la duración total pueden evaluarse según normas que explicaremos posteriormente.

Muchas exposiciones profesionales son intermitentes, tienen una magnitud variable en cada momento o contienen choques esporádicos. La intensidad de tales movimientos complejos pueden acumularse de manera que dé un peso apropiado a, por ejemplo, períodos cortos de vibración de alta magnitud y períodos largos de vibración de baja magnitud.

Vibraciones sobre cuerpo completo

Las exposiciones profesionales a las vibraciones del cuerpo completo se dan, principalmente, en el transporte y en algunas actividades de construcción, pero también en algunos procesos industriales. El transporte terrestre, marítimo y aéreo puede producir vibraciones que pueden causar malestar, interferir con las actividades u ocasionar lesiones.

La exposición más común a vibraciones y choques fuertes suele darse en vehículos todo terreno, incluyendo maquinaria de movimiento de tierras, martillos neumáticos y percutores, camiones industriales y tractores agrícolas.

Como todas las estructuras mecánicas, el cuerpo humano tiene frecuencias de resonancia a las que presenta una respuesta mecánica máxima. La explicación de las respuestas humanas a las vibraciones, no puede basarse exclusivamente en la sola frecuencia de resonancia. Hay muchas resonancias en el cuerpo, y las frecuencias de resonancia varían de unas personas a otras y en función de la postura. Para describir el modo en que la vibración produce movimiento en el cuerpo suelen utilizarse dos respuestas mecánicas: transmisibilidad e impedancia.

La transmisibilidad indica qué fracción de la vibración se transmite, por ejemplo, desde el asiento a la cabeza. La transmisibilidad del cuerpo depende en gran medida de la frecuencia de la vibración, el eje de vibración y la postura del cuerpo. La vibración vertical de un asiento causa vibraciones en varios ejes en la cabeza; en el caso del movimiento vertical de la cabeza, la transmisibilidad suele alcanzar su máximo valor en el intervalo de 3 a 10 Hz.

La impedancia mecánica del cuerpo indica la fuerza que se requiere para que el cuerpo se mueva a cada frecuencia. Aunque la impedancia depende de la masa corporal, la impedancia vertical del cuerpo humano suele presentar resonancia en torno a los 5 Hz. La impedancia mecánica del cuerpo, incluyendo la resonancia, incide considerablemente en la forma que se transmite la vibración a través de los asientos.

El malestar causado por la aceleración de la vibración depende de la frecuencia de la misma, la dirección, el punto de contacto con el cuerpo y la duración de la exposición a la vibración. En la vibración vertical de personas sentadas, el malestar causado



por la vibración vertical a cualquier frecuencia aumenta en proporción a la magnitud de la vibración: si se reduce ésta a la mitad, el malestar tenderá a reducirse a la mitad.

Los efectos de las vibraciones sobre la visión y el control manual están causados principalmente por el movimiento de la parte del cuerpo afectada (es decir, el ojo o la mano). Dichos efectos pueden aminorarse reduciendo la transmisión de vibraciones al ojo o a la mano, o haciendo que la tarea esté menos sujeta a alteraciones (p.ej., aumentando el tamaño de una pantalla o reduciendo la sensibilidad de un mando). Con frecuencia, los efectos de las vibraciones sobre la visión y el control manual pueden reducirse considerablemente diseñando de nuevo la tarea.

Las alteraciones en las funciones fisiológicas se producen cuando los sujetos están expuestos a un ambiente de vibraciones de cuerpo completo en condiciones de laboratorio. Las alteraciones típicas de una "respuesta de sobresalto" (p.ej., aumento de la frecuencia cardíaca) se normalizan rápidamente con la exposición continuada, mientras que otras reacciones continúan o se desarrollan de modo gradual. Con frecuencia no es posible relacionar directamente las alteraciones de las funciones fisiológicas en condiciones de campo con las vibraciones, dado que ésta suele actuar conjuntamente con otros factores significativos, como la elevada tensión mental, el ruido y las sustancias tóxicas. Las alteraciones fisiológicas son frecuentemente menos sensibles que las reacciones psicológicas (por ejemplo, el malestar).

Alteraciones neuro-musculares. Las vibraciones de cuerpo completo producen un movimiento artificial pasivo del cuerpo humano, condición que difiere esencialmente de las vibraciones autoinducidas por la locomoción. La ausencia de control de información durante las vibraciones de cuerpo completo es la alteración más clara de la función fisiológica normal del sistema neuromuscular.

Alteraciones cardiovasculares, respiratorias, endocrinas y metabólicas. Se han comparado las alteraciones que persisten durante la exposición a las vibraciones con las que se producen durante el trabajo físico moderado (es decir, aumentos de la fre-

cuencia cardíaca, presión arterial y consumo de oxígeno), incluso a una magnitud de vibración cercana al límite de tolerancia voluntaria. El aumento de ventilación obedece en parte a oscilaciones del aire en el sistema respiratorio. Las alteraciones respiratorias y metabólicas pueden no corresponderse, lo que posiblemente sugiere una perturbación de los mecanismos de control de la respiración.

Alteraciones sensoriales y del sistema nervioso central. Se ha sostenido la existencia de alteraciones de la función vestibular debidas a las vibraciones de cuerpo completo sobre la base de una afectación de la regulación de la postura, a pesar de que ésta es controlada por un sistema muy complejo donde la perturbación de la función vestibular puede ser compensada ampliamente por otros mecanismos. Las alteraciones de la función vestibular parecen revestir mayor entidad en las exposiciones a frecuencias muy bajas o próximas a la resonancia de cuerpo completo. Se supone que una discordancia sensorial entre la información vestibular, visual y propioceptiva (estímulos recibidos en el interior de los tejidos) es un mecanismo importante que explica las respuestas fisiológicas a algunos entornos de movimiento artificion.

Efectos a largo plazo. Riesgos para la salud de la columna vertebral. Los estudios epidemiológicos indican con frecuencia que existe un riesgo elevado para la salud en la columna vertebral de los trabajadores expuestos durante muchos años a intensas vibraciones de cuerpo completo. En estas revisiones se llega a la conclusión de que intensas vibraciones de cuerpo completo de larga duración puede afectar negativamente a la columna e incrementar el riesgo de molestias lumbares. Tales molestias pueden ser consecuencia secundaria de una alteración degenerativa primaria de las vértebras y discos intervertebrales. Se descubrió que la parte afectada con más frecuencia es la región lumbar de la columna vertebral, seguida de la región torácica.

Otros riesgos para la salud. Las vibraciones de cuerpo completo intensas a frecuencias superiores a 40 Hz puede causar daños y alteraciones del sistema nervioso central. En algunos estudios se ha encontrado un aumento de molestias inespecíficas, tales como dolor de cabeza y aumento de la irritabilidad.





Vibraciones transmitidas a las manos

Exposición de origen profesional. Las vibraciones mecánicas producidas por procesos o herramientas a motor y que penetran en el cuerpo por los dedos o la palma de las manos se denominan vibraciones transmitidas a las manos. Como sinónimos de vibraciones transmitidas a las manos se utilizan con frecuencia las expresiones vibraciones mano-brazo y vibraciones locales o segmentarias.

La expresión síndrome de vibraciones mano-brazo (HAV) se utiliza comúnmente en referencia a los síntomas asociados con exposiciones a vibraciones transmitidas a las manos:

- trastornos vasculares;
- trastornos neurológicos periféricos;
- trastornos de los huesos y articulaciones;
- trastornos musculares,
- otros trastornos (todo el cuerpo, sistema nervioso central).

Transmisibilidad e impedancia. Los resultados indican que el comportamiento mecánico de la extremidad superior humana es complejo, dado que la impedancia del sistema de la mano y el brazo -es decir, la resistencia a vibrar- presenta marcadas variaciones en función de los cambios de amplitud de vibración, frecuencia y dirección, fuerzas aplicadas y orientación de la mano y el brazo con respecto al eje del estímulo.

Influye también la constitución corporal y las diferencias estructurales de las diversas partes de la extremidad superior (p.ej., la impedancia mecánica de los dedos es muy inferior a la de la palma de la mano). En general, a mayores niveles de vibración y a mayores presiones de agarre de la mano, mayor impedancia.

Medidas de la transmisión de vibraciones a través del brazo



humano han mostrado que las vibraciones de baja frecuencia (<50Hz) se transmiten con poca atenuación a lo largo de la mano y el antebrazo. La atenuación en el codo depende de la postura del brazo, dado que la transmisión de vibraciones tiende a disminuir a medida que aumenta el ángulo de flexión en la articulación del codo. A frecuencias altas (>50Hz), la transmisión de vibraciones disminuye progresivamente a medida que aumenta la frecuencia, y por encima de 150 a 200 Hz la mayor parte de la energía de vibración se disipa en los tejidos de la mano y los dedos. De las medidas de transmisibilidad se infiere que en la región de alta frecuencia, las vibraciones pueden ser responsables de daños a las estructuras blandas de los dedos y manos, mientras que las vibraciones de baja frecuencia y gran amplitud (por ejemplo, producida por herramientas de percusión) podría estar relacionada con lesiones de muñeca, codo y hombro.

Efectos sobre la salud

Efectos agudos. Malestar subjetivo. La vibración es detectada por diversos mecanorreceptores de la piel, situados en los tejidos epidérmicos y subcutáneos de la piel lisa y desnuda de los dedos y manos. Tales receptores se clasifican en dos categorías -de adaptación lenta y rápida- según sus propiedades de adaptación y su campo receptor.

Los resultados experimentales indican que la sensibilidad humana a la vibración disminuye a medida que aumenta la frecuencia, tanto en lo que se refiere a los niveles de vibración confortables como molestos.

La vibración vertical parece causar mayor malestar que la vibración en otras direcciones. Se ha observado también que el malestar subjetivo está en función de la composición espectral de la vibración y de la fuerza de agarre ejercida sobre la empuñadura que vibra.

Perturbación de la actividad. La exposición aguda a vibraciones transmitidas a las manos puede causar un aumento temporal de los umbrales vibrotáctiles debido a una depresión de la excitabilidad de los receptores de la piel. La exposición al frío agrava la depresión táctil inducida por las vibraciones, debido a que la baja temperatura tiene un efecto vasoconstrictor en la circulación digital y reduce la temperatura de la piel de los dedos.

En trabajadores expuestos a vibraciones que trabajan habitualmente en ambientes fríos, puede conducir a una reducción permanente de la percepción sensorial y a la pérdida de destreza de manipulación lo que, a su vez, puede interferir en la actividad laboral y elevar el riesgo de lesiones graves por accidentes.

Efectos no vasculares. Esqueléticos. Las lesiones óseas y articulares inducidas por las vibraciones se ha comunicado una prevalencia elevada de osteoartritis de muñeca y artrosis y os-

teofitosis de codo en mineros del carbón, trabajadores de la construcción de carreteras y trabajadores del metal expuestos a choques y a vibración de baja frecuencia y gran amplitud producida por herramientas neumáticas de percusión.

Neurológicos. Los trabajadores que manejan herramientas vibrantes pueden sufrir hormigueo y adormecimiento de dedos y manos. Si la exposición a las vibraciones continúa, estos síntomas tienden a empeorar y pueden interferir con la capacidad de trabajo y las actividades de su vida diaria.

Los trabajadores expuestos a vibraciones pueden presentar umbrales vibratorios, térmicos y táctiles más elevados en los reconocimientos clínicos.

Musculares. Los trabajadores expuestos pueden quejarse de debilidad muscular y dolor en las manos y brazos. En algunos individuos la fatiga muscular puede causar discapacidad. También se han comunicado trastornos relacionados con el trabajo en trabajadores expuestos a vibraciones, como tendinitis y tenosinovitis en las extremidades superiores.

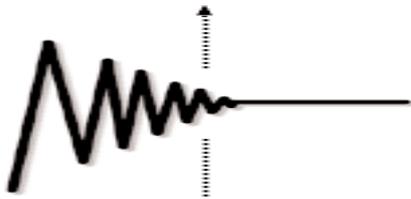
Trastornos vasculares. Fenómeno de Raynaud. Se caracteriza por episodios de dedos blancos o pálidos causados por oclusión espástica de las arterias digitales. Los ataques suelen desencadenarse por el frío y duran de 5 a 30 o 40 minutos. Durante el ataque puede experimentarse pérdida completa de sensibilidad táctil. En la fase de recuperación, normalmente acelerada por el calor o masaje local, puede aparecer enrojecimiento de los dedos afectados a causa de un aumento reactivo del flujo sanguíneo en los vasos cutáneos. En los pocos casos avanzados, los ataques vasospásticos digitales graves y repetidos pueden conducir a alteraciones tróficas (ulceración o gangrena) en la piel de las puntas de los dedos.



Fenómeno de Raynaud

Para vibración transmitida al sistema mano-brazo:

- El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8h se fija en 5m/s^2 .
- El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8h que da lugar a una acción se fija en $2,5\text{m/s}^2$.



Para vibración transmitida al cuerpo entero:

- El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8h se fija en $1,15\text{m/s}^2$.
- El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8h que da lugar a una acción se fija en $0,5\text{m/s}^2$.

Otros trastornos. Algunos estudios indican que en los trabajadores afectados de dedo blanco inducido por vibración, la pérdida de audición es mayor de lo esperado en función del envejecimiento y de la exposición al ruido por el uso de herramientas vibrantes.

El cuadro clínico denominado "enfermedad de las vibraciones" incluye signos y síntomas relacionados con la disfunción de los centros autónomos del cerebro (p.ej., fatiga persistente, dolor de cabeza, irritabilidad, perturbaciones del sueño, impotencia, anomalías electroencefalográficas).

Mareo inducido por el movimiento

La característica esencial de los estímulos que producen mareo inducido por el movimiento es que éstos general información discordante en los sistemas sensoriales que suministran al cerebro información acerca de la orientación espacial y el movimiento del cuerpo. El aspecto principal de la discordancia es una desadaptación entre las señales suministradas, principalmente, por los ojos y el oído interno, y las que el sistema nervioso central "espera" recibir y que estén correlacionadas.

Síntomas. Ante la exposición al movimiento provocador, los signos y síntomas de mareo evolucionan en una secuencia determinada, en la que la escala temporal depende de la intensidad de los estímulos de movimiento y de la susceptibilidad del individuo. Normalmente, el primer síntoma es malestar epigástrico, seguido de náuseas, palidez y transpiración, y suele ir acompañado de una sensación de calor corporal, aumento de la secreción de saliva y eructos. Si continúa la exposición al movimiento se produce un rápido deterioro del bienestar y aumenta la intensidad de las náuseas, que finalmente desembocan en vómito o arcadas.

Adaptación. Con la exposición continuada o repetida a un determinado movimiento provocador de mareo, la mayoría de los individuos experimentan una reducción de la severidad de los síntomas. Normalmente después de tres o cuatro días de exposición continua se han adaptado al movimiento y pueden realizar sus tareas habituales sin discapacidad. Ahora bien al regresar al entorno familiar puede que se repitan los síntomas de mareo (mareo del desembarque) hasta que se produzca la readaptación.

Incidencia. La incidencia al mareo en un determinado entorno de movimiento depende de varios factores, en particular:

- las características físicas del movimiento (su intensidad, frecuencia y dirección de actuación)
- la duración de la exposición
- la susceptibilidad intrínseca del individuo
- la tarea que se realiza
- otros factores ambientales (por ejemplo, el olor).

Bibliografía: "Enciclopedia de la salud y seguridad en el trabajo" y "Vibración mano-brazo: prevención técnica y médica (INSHT)"

Legislación

- Convenio OIT 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).
- Directiva 2002/44/CEE sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).
- Real Decreto 1311/2005, 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.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales introducida por la ley 54/2003.
- Real Decreto 39/1997 reglamento de los servicios de prevención.



Normativa

Real Decreto 1311/2005, de 14 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

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

Según el artículo 6 de la Ley, son las normas reglamentarias las que debe ir concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas y establecer las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre tales medidas se encuentran las destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a las vibraciones mecánicas.

En el ámbito de la Unión Europea se ha adoptado la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de junio de 2002, específica contra los riesgos relacionados con la exposición a vibraciones mecánicas. Mediante este Real Decreto 1311/2005, se procede a la trasposición al derecho español del contenido de esta directiva.

Se define vibración transmitida al sistema mano-brazo como la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares.

Y vibración transmitida al cuerpo entero como la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particu-

lar, lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

A continuación se procede a determinar unos valores límites de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción, tanto para una como para la otra, fijándose como métodos de medición lo dispuesto en su Anexo, apartado A1. Si la exposición está por debajo de los valores de exposición, pero varíe sustancialmente de un período de trabajo al siguiente y puede ocasionalmente sobrepasar el límite se deberá calcular el valor medio de exposición sobre una jornada de referencia de 40 horas, en lugar de 8, si puede justificarse que los riesgos resultantes del régimen de exposición al que está sometido el trabajador son inferiores a los que resultarían de la exposición al valor límite de exposición diaria.

Dicha circunstancia deberá ser razonada por el empresario, ser previamente consultada con los trabajadores y/o sus representantes, constar de forma fehaciente en la evaluación de riesgos y comunicarse a la autoridad laboral.

El empresario viene obligado a realizar una evaluación y, en caso necesario, la medición de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el apartado A2 o B2 del Anexo del Real Decreto.

La evaluación y la medición se programarán y efectuarán a intervalos establecidos de conformidad con el artículo 6.2 del Reglamento de los servicios de prevención (*que habla de la revisión de la evaluación inicial, determinando que deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo*). Y serán realizadas por personal que cuente con la titulación superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de higiene industrial.

La evaluación de los riesgos deberá mantenerse actualizada y se revisará de acuerdo con lo indicado en el artículo 6.1 del Reglamento de los servicios de prevención (*En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes*).



Vibración transmitida al sistema mano-brazo es la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares



Vibración transmitida al cuerpo entero es la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, lumbalgias y lesiones de la columna vertebral



El empresario, al evaluar los riesgos, concederá particular atención a los siguientes aspectos:

- a) El nivel, el tipo y la duración de la exposición, incluida toda exposición a vibraciones intermitentes o a sacudidas repetidas.
- b) Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción previstos en el artículo 3.
- c) Todos los efectos que guarden relación con la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles expuestos al riesgo, incluidas las trabajadoras embarazadas.
- d) Todos los efectos indirectos para la seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre las vibraciones mecánicas y el lugar de trabajo u otro equipo de trabajo.
- e) La información facilitada por los fabricantes del equipo de trabajo con arreglo a lo dispuesto en la normativa que regula la seguridad en la comercialización de dichos equipos.
- f) La existencia de quipos sustitutivos concebidos para reducir los niveles de exposición a las vibraciones mecánicas.
- g) La prolongación de la exposición a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero después del horario de trabajo, bajo responsabilidad del empresario.
- h) Condiciones de trabajo específicas, tales como trabajar a bajas temperaturas.
- i) La información apropiada derivada de la vigilancia de la salud de los trabajadores incluida la información científico-técnica publicada, en la medida que sea posible.

Obliga a que teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen, los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible.

Prohíbe que los trabajadores sean expuestos a valores superiores al límite de exposición. Si a pesar de las medidas adoptadas por el empresario en la aplicación de este Real Decreto se superase el valor límite de exposición, éste deberá de inmediato tomar medidas para reducir la exposición a niveles inferiores a dicho valor límite. Asimismo, determinará las causas por las que se ha superado el valor límite de exposición y modificará, en consecuencia, las medidas de protección y prevención, para evitar que se vuelva a sobrepasar.

Lo anterior no será de aplicación en los sectores de la navegación marítima y aérea en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero, cuando, teniendo en cuenta el estado actual de la técnica y las características específicas del lugar de trabajo, no sea posible respetar el valor límite de exposición pese a la puesta en práctica de medidas técnicas y/o de organización.

El uso de esta excepción sólo podrá hacerse en circunstancias debidamente justificadas y respetando los principios generales de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores ofreciendo a los trabajadores el refuerzo de la vigilancia de su salud.

La utilización de esta excepción deberá razonarse por el empresario, ser previamente consultada con los trabajadores y/o sus representantes, constar de forma explícita en la evaluación de riesgos laborales y comunicarse a la autoridad laboral.

En cuanto a los **derechos de información y formación de los trabajadores**, el empresario velará porque los trabajadores expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas y sus representantes sean informados y reciban formación relativa al resultado de la evaluación de los riesgos y en particular sobre:

- a) Las medidas tomadas en aplicación de este Real Decreto para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados de la vibración mecánica.



- b) Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción.
- c) Los resultados de las evaluaciones y mediciones de la vibración mecánica efectuadas en aplicación del artículo 4 y los daños para la salud que podría acarrear el equipo de trabajo utilizado.
- d) La conveniencia y el modo de detectar e informar sobre signos de daño para la salud.
- e) Las circunstancias en las que los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de su salud.
- f) Las prácticas de trabajo seguras, para reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores serán los dispuestos en el artículo 18.2 y en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, **en lo relativo a la vigilancia de la salud**, obliga al empresario, cuando exista en la evaluación de riesgos un riesgo para la salud de los trabajadores, a llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores.

Esta vigilancia de la salud, cuyos resultados se tendrán en cuenta al aplicar medidas preventivas en un lugar de trabajo concreto, tendrá como objetivo la prevención y el diagnóstico precoz de cualquier daño para la salud como consecuencia de la exposición a vibraciones mecánicas.

Será apropiada cuando:

- a) La exposición del trabajador a las vibraciones sea tal que pueda establecerse una relación entre dicha exposición y una enfermedad determinada o un efecto nocivo para la salud.
- b) Haya probabilidades de contraer dicha enfermedad o padecer el efecto nocivo en las condiciones laborales concretas del trabajador.
- c) Existan técnicas probadas para detectar la enfermedad o el efecto nocivo para la salud.

En cualquier caso tendrá derecho a la vigilancia de la salud, todo aquel trabajador expuesto a niveles de vibraciones mecánicas superiores a los valores del artículo 3.

(Cáceres - Hoy Digital 05/09/2006)

Los tribunales condenan a dos empresas por sendos accidentes laborales

La Audiencia Provincial de Cáceres y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, han decidido sobre dos accidentes laborales en la construcción que han provocado la incapacidad de los trabajadores heridos. La Audiencia Provincial ha emitido sentencia sobre la responsabilidad de un accidente laboral que tuvo lugar en Cáceres el 12 de abril de 1999. En la obra se estaban retirando los andamios con ayuda de una grúa. Los operarios tenían que enganchar los andamios al cable de la grúa, y cuando ésta iba a levantarlos tenían que estar los trabajadores fuera del radio de acción. La grúa inició el ascenso del andamio y parte del mismo se cayó sobre un trabajador. Tres años después se decidió su incapacidad permanente absoluta.

La Audiencia Provincial condena al hombre que estaba manejando la grúa, al encargado de la obra y a la empresa constructora. Durante el juicio se intentó culpabilizar en parte al trabajador herido, indicando que él había enganchado el andamio al cable de la grúa, y no se quitó de debajo del andamio, por lo que por lo menos tenía un 50% de culpa en el accidente.

La Audiencia reitera en la sentencia que el encargado de la grúa no debió iniciar el izado de la carga mientras permaneciera debajo de la misma algún trabajador, y que el encargado de la obra tenía que estar atento a este peligro. El tribunal señala que el obrero tiene que ser indemnizado con 73.095 euros.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, también indica la culpabilidad de una constructora en un accidente laboral que tuvo lugar en esta provincia el 24 de septiembre de 2003. Un trabajador cayó desde un tercer forjado de altura (de nueve metros) en una obra en construcción. Las redes de seguridad, tipo horca, no cubrían el hueco del perímetro del forjado del saliente del balcón, al no haberse atado adecuadamente los cabos que permitían el cierre completo de la protección.

En este caso también se intentó culpar al trabajador herido. Se dijo que la causa de que cayera al suelo sin que lo impidieran las redes colocadas fue una omisión del propio trabajador, "que no las ató en su totalidad". La sentencia señala que las redes de seguridad no cumplieron la finalidad para las que se pusieron: evitar que un trabajador que se cae llegue a impactar contra el suelo.

La sentencia dice textualmente: "si las redes hubieran sido colocadas de forma segura, habrían impedido que el trabajador llegara al suelo y sufriera el impacto que le ocasionó las lesiones que determinaron su declaración en situación de incapacidad permanente y, en fin, esa omisión fue debida a culpa del empresario que debió, por sí, o por otros en quien delegara, comprobar que las medidas de seguridad estaban colocadas de forma que sirvieran a la finalidad perseguida". Reitera que no ha quedado probado que la caída se debiera a culpa del trabajador.

El Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Continuando con el incesante trabajo que viene realizando la actual Dirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en aras de un mejor funcionamiento, más eficaz, integrado y accesible para trabajadores y empresarios, se elaboró la Resolución de 11 de abril, en la que se contienen importantes modificaciones en relación con los Libros de Visitas que deben existir en cada centro de trabajo a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La función del Libro de Visitas es recoger cada actuación inspectora. Es obligatorio disponer de uno, tanto las empresas, como los trabajadores por cuenta propia, aun cuando no empleen trabajadores por cuenta ajena. Es decir la obligación de disponer de Libro de Visitas alcanza a empresarios, titulares de centros de trabajo o establecimientos y trabajadores por cuenta propia.

Este Libro de Visitas, que deberá estar permanentemente a disposición de los Inspectores de Trabajo,

los Subinspectores de Empleo y recientemente como novedad, de los Técnicos Habilitados de las Comunidades Autónomas, podrá cambiarse por un Libro de Visitas Electrónico, previa autorización de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para los centros de trabajo con permanencia inferior a treinta días en los que empleen seis o menos trabajadores no será obligatorio disponer de Libro propio, pudiendo utilizarse el del centro en el que se encuentre domiciliada la empresa en la provincia de la que se trate.

Los Inspectores de Trabajo y los Subinspectores de Empleo, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia de sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación.

Así mismo los Técnicos Habilitados podrán extender diligencia en el Libro de Visitas, tanto para reflejar las actuaciones comprobatorias de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud, como para formular requerimientos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43.3 de la LPRL. Cuando la actuación tenga lugar mediante visita, el Libro quedará en el centro de trabajo y la copia de la diligencia efectuada, en poder del funcionario actuante.

Cuando las actuaciones se lleven a cabo mediante comprobación en las dependencias de la Inspección, el Libro de Visitas estará a disposición del funcionario



Legislación

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**
- **Ley 54/2003 de 12 de diciembre de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
- **Resolución de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

actuante por el tiempo necesario, devolviéndose después a su titular.

En las diligencias en el Libro, el funcionario actuante reseñará su identidad y Cuerpo al que pertenece, especialmente si es un Técnico Habilitado. Si son más de uno los funcionarios actuantes, se reseñará el nombre del Inspector que dirija las actuaciones.

Se extenderá una diligencia por cada visita o comprobación, reflejando las materias o aspectos examinados y demás incidencias concurrentes.

La diligencia reflejará las circunstancias de la colaboración de los representantes de los trabajadores en su desarrollo, cuando se hubiese producido. Si la diligencia formula requerimiento de subsanación de deficiencias, éste contendrá los datos adecuados a su finalidad y el plazo para llevarla a cabo.

Si mediante diligencia, el Inspector documentase la decisión de paralización o suspensión de trabajos prevista en el artículo 44 de la LPRL, aquella contendrá los datos suficientes para la determinación del alcance y condiciones de la paralización decretada, así como los necesarios para el ejercicio del derecho a su impugnación.

Los Libros de Visita agotados se conservarán a disposición de la Inspección de Trabajo durante un plazo de cinco años, contados a partir de la fecha de la última diligencia. En aquellas Comunidades Autónomas con dos lenguas oficiales, el Libro de Visitas de la Inspección se editará en versión bilingüe.

Según lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, con relación a los derechos de los representantes de los mismos, estos serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



Un arquitecto y tres jefes de una obra irán a la cárcel por la muerte de dos trabajadores

(El País/economía. 18/09/2006)

Los responsables de una obra irán a la cárcel por incumplir su obligación de velar por la seguridad de sus trabajadores. En una sentencia pionera, y que ya es firme, la Audiencia de Madrid condenó en julio a dos años y seis meses de prisión a un arquitecto, un jefe de obra y otros dos responsables de una construcción en la que murieron dos obreros. La sentencia, que será recurrida en amparo ante el Tribunal Constitucional, fija indemnizaciones para las familias. Con casi un millón de accidentes al año, España es el país europeo con mayor siniestralidad laboral.

El Senado incluye medidas de apoyo a los autónomo para la ley de subcontratación

(Terra España. 14/09/2006)

La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales en el Senado aprobó, con 21 votos a favor y dos abstenciones, el texto de la proposición de ley de subcontratación en el sector de la construcción, que incluirá tres enmiendas del PP en defensa de los autónomos y que pasará ahora para su debate al pleno.

Policías contra los accidentes en el tajo (El País. 07/09/2006)

Desde ayer, la Policía Municipal de Madrid, revestida de autoridad judicial, vigilará los tajos de la capital. Y comunicará al instante a la fiscalía y a la inspección de Trabajo los incumplimientos de la normativa laboral.

Muchos accidentes laborales no se investigaban hasta ahora porque ni al juez ni al fiscal les llegaban noticias de ellos a través del procedimiento habitual: el atestado policial. Los jueces no abrían diligencias porque el accidentado moría en la ambulancia o en el hospital y no siempre recibían información de ello. O simplemente estos datos pasaban inadvertidos porque, según la Fiscalía de Madrid, se trataba de un simple parte médico del hospital en el que no se especificaba al juez el origen de las heridas.

Ahora, será difícil que un siniestro laboral pase inadvertido para jueces y fiscales: se ha encomendado a la Policía Municipal de Madrid elaborar un minucioso atestado por cada siniestro que ocurra en la capital.

¿Cómo se enterarán los agentes del accidente? Los servicios sanitarios del Ayuntamiento de Madrid, los que acuden en primer lugar al tajo para retirar al herido o heridos, avisarán sobre la marcha a una brigada de Policía Municipal creada a propósito para este menester. Los agentes comunicarán el hecho al fiscal de guardia de Madrid y éste los comisionará, en calidad de policía judicial, para que se desplacen al instante a la obra y levanten el atestado. Los agentes irán provistos de cámaras de vídeo para grabar el lugar del accidente y recabarán pruebas con vistas al juicio.

La presencia en el tajo de los agentes será, pues, inmediata. Lo que tarden servicios como el 112 o el del SUMMA en avisarles. En los juzgados de la plaza de Castilla ya hay un destacamento de la Policía Municipal (junto con otro de la nacional) a disposición de los jueces y que desarrolla tareas de policía judicial. Se trata de 60 hombres al mando del inspector Pablo Enrique Rodríguez, a los que se sumará otro contingente de apoyo en temas de siniestralidad laboral.

Poner en marcha esta iniciativa, ideada por el teniente fiscal y coordinador de delitos laborales de Madrid, Pedro Martínez, no ha sido fácil. La fiscalía, el juez decano, José Luis González Armengol, la inspección de Trabajo y el Ayuntamiento de Madrid vienen trabajando en ella desde hace muchos meses. Ayer fue materializada mediante un convenio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Pusieron su firma en el convenio el alcalde, Alberto Ruiz-Gallardón; el fiscal jefe y el juez decano. Y se adhirieron a él las principales centrales sindicales, CCOO, UGT y CSI-CSIF y CTPM.

Tanto el fiscal jefe como el alcalde de Madrid coincidieron en definir el convenio como un instrumento eficaz para atajar la enorme tasa de siniestralidad que sufre Madrid, con accidentes mortales casi a diario. El alcalde se felicitó porque se cuenten con los efectivos de la Policía Municipal para este cometido y que se les revista al efecto de la condición de policía judicial. Ruiz-Gallardón agradeció "al Poder Judicial y a la fiscalía su determinación en la defensa de los intereses de los trabajadores de Madrid".

Las enfermedades profesionales matan al año a casi dos millones de trabajadores (El Comercio Digital. 11/09/2006)

Cerca de dos millones de personas mueren cada año en el mundo a causa de enfermedades relacionadas con su puesto de trabajo. Estrés, depresión, trastornos psicósomáticos y cardiovasculares, úlcera de estómago, alergias, contracturas y dolor de espalda son dolencias provocadas, en su inmensa mayoría, por los riesgos psicosociales generados en la empresa. Esta lacra cada vez afecta a más personas y, con independencia de la tragedia humana que representa, supone pérdidas multimillonarias para Gobiernos y compañías. El coste de los tratamientos y las prestaciones generadas absorbe el 4% del Producto Interior Bruto (PIB) mundial.

Las alteraciones psicosociales son características de condiciones laborales que resultan nocivas para la salud. Los estudios identifican cuatro grandes grupos de trabajadores que sufren estas patologías.

El primero corresponde a personas sometidas a un exceso de exigencia psicológica en su puesto de trabajo. En segundo lugar se encuentran los trabajadores con falta de influencia y sin posibilidades de desarrollo. El tercer colectivo afectado está compuesto por los empleados que carecen de apoyo para la realización de su actividad. Por último, se encuentra el personal que recibe escasa compensación por su trabajo.

Además, existe un grupo especial de víctimas, constituido por mujeres. Se trata de las trabajadoras que sufren doble presencia. Por un lado, desempeñan su labor profesional y, por otro, se ven obligadas a afanarse en las tareas domésticas.

Prueba de la delicada situación que viven millones de trabajadores son los datos facilitados por la Organización Internacional del Trabajo. Este organismo desvela que aproximadamente un 30% de la población activa de los países desarrollados sufre estrés laboral. El porcentaje aumenta en los Estados recientemente industrializados o en vías de desarrollo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la 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 las 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.175 de 24 julio de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

INSTRUMENTO de Aceptación de España del Nuevo Texto revisado de la Convención internacional de protección fitosanitaria, hecha en Roma el 6 de diciembre de 1951 que entró en vigor el 3 de abril de 1952 y fue revisada en 1979, aprobado por la Conferencia de la FAO en su 29.º período de sesiones celebrado en Roma el 18 de noviembre de 1997.

BOE n.º. 200 de 22 de AGOSTO de 2006

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

CUESTIÓN de inconstitucionalidad n.º 4974-2001, en relación con el art. 59 c) de la Ley 5/1994, del Parlamento de Cataluña, de 4 de mayo, de regulación de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamentos.

BOE n.º. 182 de 1 de agosto de 2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/2744/2006, de 5 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (hidrocarburos aromáticos policíclicos en aceites diluyentes y en neumáticos).

BOE n.º. 214 de 7 de Septiembre de 2006

Pregunta: Hola escribo desde Tenerife y trabajo en un laboratorio de electrónica, en el cual utilizamos ALCOHOL ISOPROPÍLICO, la empresa nos ha facilitado todo el material de protección individual necesario, pero yo me dirijo a ustedes, para que me den información sobre el riesgo que corro por utilizar diariamente este producto y los riesgos para la salud.

También tenemos un compresor de aire comprimido, que cuando lo utilizamos hace bastante ruido. ¿Cuál es el límite de decibelios a partir del cual se considera el ruido perjudicial para los oídos?

Respuesta: Te adjunto enlace a la página web del Ministerio donde consta la ficha internacional de seguridad química del Propan-2-ol (alcohol isopropílico):

<http://www.mtas.es/Insht/ipcsnspn/nspn0554.htm> en ella aparecen los peligros, los síntomas, la prevención...

En cuanto al tema del ruido, recientemente se ha aprobado en España el Reglamento sobre el ruido, fruto de la transposición de una Directiva Europea que fija el número de decibelios a partir de los cuales hay que aplicar protectores auditivos en 85 db. Te adjunto el enlace con nuestra página web de salud laboral donde está alojado el texto del Real Decreto entero:

http://www.ugt.es/slaboral//index.php?option=com_content&task=view&id=621&Itemid=27. Te recomiendo que la visites si estás interesado en temas de prevención.

Pregunta: Soy hija de un enfermo de cáncer producido por amianto, MESOTELIOMA. Estoy buscando información y ayuda, para que mi padre tenga su poco tiempo de vida, calidad, apoyo y ayuda económica, y para que a mi madre le quede una pensión de viudedad digna. Ya que tenemos que sufrir su pérdida debida a la mala regularización de las leyes de salud laboral, quiero que todo el mundo sepa la INJUSTICIA, que estamos pagando los trabajadores.

Respuesta: En UGT llevamos luchando por la defensa de los trabajadores afectados por el amianto desde hace años, actualmente podrás leer en prensa diversas noticias que te darán una idea de nuestra reivindicación constante: En la mayoría de los edificios del mundo desarrollado, construidos antes de 1980, se empleó amianto. También automóviles de primera línea, fabricados entre 1960 y finales de los 80, contenían este mineral nocivo para la salud. Pero los grandes perjudicados por sus peligrosas consecuencias han sido cientos de miles de trabajadores de la industrial naval, ferroviaria o de reparación de vehículos en las que se utilizó como materia prima; por ello, **los sindicatos se han unido en 2006** para impulsar la lucha contra las consecuencias del amianto en el Día Mundial de la Salud y Seguridad Laboral.

El Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad una proposición no de ley por la que insta al Gobierno a estudiar la creación de un registro de tumores por exposición al amianto en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (del Instituto de Salud Carlos III) y coordinado con las Comunidades Autónomas.

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

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

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

Los derechos fundamentales implicados en la prevención de riesgos laborales, como son, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, deben determinar las actuaciones dirigidas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y constituir un objetivo político de primer orden.

En este sentido el gobierno ha presentado a los interlocutores sociales un documento donde se desgranán las líneas generales que configuran las actuaciones del Gobierno a través del establecimiento de una Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo durante los próximos seis años.

El documento presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la UGT nos parece un punto de partida válido y valioso por su estructura, principios y contenidos generales. El tiempo transcurrido desde su presentación ha permitido un buen conocimiento y debate del mismo y ya es el momento de que el mismo sea operativo.

Consideramos urgente la adopción por parte del Gobierno de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. La referida estrategia no constituye un conjunto de normas que puedan colisionar o ser contradictorias, sino unas directrices políticas que resultan muy convenientes para planificar y priorizar las acciones que en cada ámbito corresponden en función de sus competencias.

Tras el conocimiento y debate con los agentes sociales de las diferentes posiciones el Gobierno debería tomar una decisión sobre la Estrategia, buscando el mayor consenso posible pero sin paralizar por ello el desarrollo de las políticas públicas. Los asuntos sobre los que versa la Estrategia son suficientemente debatidos y es conocida la posición y los análisis generales de los diferentes actores y especialistas.

Creemos que por el tiempo transcurrido, por sus contenidos y por sus planteamientos el documento, no puede calificarse de sorpresivo o de giro copernicano respecto de lo que viene siendo los compromisos de diálogo social en la materia, reiteramos que a nuestro juicio es un conjunto de medidas, que aún cuando precisan de desarrollo y de matizaciones, como las que en este documento se proponen, encajan perfectamente en el proceso de diálogo social que ha acompañado la legislación y las políticas preventivas desde 1995.

Se trata a nuestro juicio, de un documento equilibrado y que pretende ofrecer instrumentos operativos que permitan dar un vuelco a la situación actual de siniestralidad laboral, haciendo frente de manera decidida a los malos procedimientos e incumplimientos en el hacer diario de la prevención de riesgos laborales en las empresas.



OCTUBRE
NOVIEMBRE
2006
número
48



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Editorial	1	Noticias	10
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	8	Preguntas y Respuestas	12

Actualización del listado de Enfermedades Profesionales



Desde la UGT siempre hemos defendido y desde el marco normativo en vigor así lo reconoce, que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Ésta obligación de carácter básico, supone que el empresario tiene que gestionar la prevención de los riesgos laborales de tal forma, que estos riesgos tienen que desaparecer o minimizarse hasta niveles seguros de protección.

En cumplimiento, por lo tanto, de esa obligación y en el marco de sus responsabilidades, el empresario debe realizar ésta prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias, para una eficaz protección de la salud y seguridad de sus trabajadores.

Para la realización de estas actividades preventivas, el empresario debe constituir una organización preventiva y disponer de los medios adecuados para ello.

Es necesario por lo tanto, e imprescindible seguir el procedimiento regulado en la Ley 31/95 y en el Real Decreto sobre los Servicios de Prevención. En este último, se regula de manera específica, los criterios para el establecimiento de una adecuada modalidad organizativa y de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa.

Ésta regulación normativa, establece además, que el empresario previamente a la toma de decisión y con la debida antelación, deberá consultar a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, ésta consulta previa, que resulta preceptiva, no existe. Y es frecuente que la decisión empresarial comunique a los representantes de los trabajadores ésta decisión una vez tomada.

Este tema, por si mismo, respecto a la elección de la modalidad organizativa de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, no es menor, ya que ésta elección condiciona mucho los procedimientos, la interlocución, la coordinación de las partes implicadas y en definitiva, la gestión de la prevención en la empresa.



Situación actual

El sistema de reconocimiento de las Enfermedades Profesionales sigue siendo una de las asignaturas pendientes en la UE y específicamente en España.

Pero hoy en día ésta Lista que se deroga, supone una interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud y no garantiza la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo. Nuestro actual catálogo de Enfermedades Profesionales del año 1978, no tiene en cuenta los cambios que se dan en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, así podemos destacar:

- Envejecimiento de la población trabajadora
- Incremento de la pequeña y mediana empresa
- Incremento del trabajo autónomo
- Terciarización del trabajo (servicios)
- La cohesión de la empresa como grupo social, en lo que se refiere a la estabilidad de la relación laboral se diluye a favor de unas relaciones más difuminadas consecuentes al crecimiento del trabajo temporal y a tiempo parcial.
- Los trabajadores con contratos temporales tienen peores condiciones de trabajo y el empleo precario afecta a un número creciente de trabajadores.
- El modelo de organización empresarial ha cambiado, ha pasado de ser suficiente en si misma para cerrar los ciclos productivos a dejar paso a organizaciones empresariales complementarias lo que hace habitual el trabajo con ETTs y las subcontratas.

Cambios en los patrones de enfermar

- Las alteraciones de la salud son cada vez más de tipo inespecífico.
- Actualmente se da una reducción de cuadros clínicos monofactoriales y un aumento progresivo de la patología de génesis multifactorial.
- La exposición a factores de riesgo de origen laboral tiene un significado más concausal que estrictamente causal.

Los trabajadores de la pequeña y mediana empresa suelen ir a los médicos de cabecera para que les resuelvan su problema de salud, con lo cual la posibilidad de relacionar dichas enfermedades con la ocupación de estos trabajadores suele perderse.

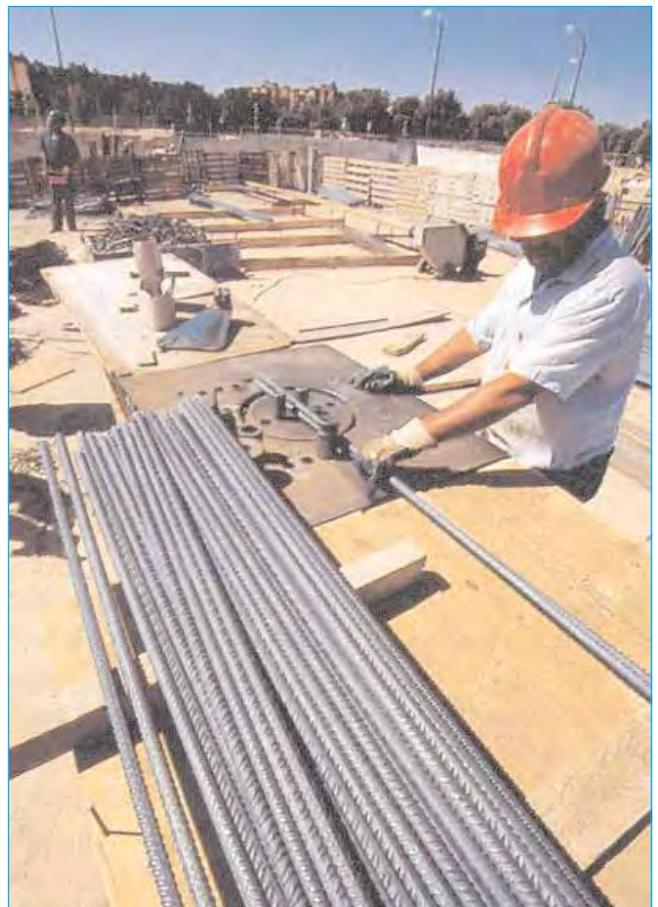
Teniendo en cuenta a los trabajadores autónomos, a los que están en el paro, los jubilados, las relaciones laborales de carácter tem-

poral y los cambios frecuentes de puestos de trabajo, hacen que tengan menos sentido las políticas centradas en los lugares de trabajo y más las que tutelan la salud de los trabajadores.

El actual sistema de Seguridad Social, considera solo parte del daño para la salud, el definido legalmente como Enfermedad Profesional, como hecho generador de la prestación económico-sanitaria y por lo tanto generador de un gasto sanitario. Es necesario actualizar la normativa vigente de Seguridad Social y adaptarla al concepto más amplio de daño derivado del trabajo establecido en la LPRL. La ampliación de la población trabajadora a cubrir según la LPRL, no es sólo la población cubierta por la seguridad social ni sólo la población activa.

El actual Sistema de notificación de Enfermedades Profesionales

El actual sistema de Notificación basado en el "Parte de Enfermedad Profesional" no garantiza la protección del derecho a la confidencialidad de los datos de salud, ya que requiere del empresario los datos relativos al diagnóstico, causas, síntomas y grado de enfermedad. Por ello, un adecuado sistema de información y vigilancia del daño laboral debe permitir cubrir las siguientes necesidades:





- Conocimiento de la magnitud del problema
- Capacidad de detección y adecuación a nuevos problemas
- Capacidad de adecuación a nuevos marcos legislativos

Este sistema debe suministrar información a los distintos sistemas implicados en la gestión global del daño laboral. (sistema de prestaciones económico/sanitarios y sistema de prevención de riesgo), garantizando la protección del trabajador como individuo y como colectivo y permitir al mismo tiempo el desarrollo de políticas preventivas de seguridad social.

Cuales deben ser las utilidades del Sistema de Información

Un nuevo sistema de información de la Enfermedad Profesional debe tener como mínimo una triple utilidad:

Por un lado, aportar datos descriptivos sobre la magnitud real de las enfermedades de origen profesional, que sirvan para la elaboración y seguimiento de las políticas de prevención de riesgos laborales.

En segundo estadio debe permitir llevar a cabo las actividades de vigilancia epidemiológica de las enfermedades derivadas del trabajo conocidas y la identificación de enfermedades nuevas o emergentes, de cara a la adopción de respuestas preventivas rápidas y eficaces.

Y por último, debe servir para la gestión de las prestaciones económicas y sanitarias del Sistema de Seguridad Social.

Es necesario implicar de manera determinante el Sistema Nacional de Salud, facilitando la vinculación de las enfermedades con las exposiciones laborales de los trabajadores atendidos y su correcta gestión administrativa, para ello, consideramos necesario adoptar las siguientes medidas:

- Crear Unidades de Salud Laboral en las áreas de salud del Sistema Nacional de Salud, en consonancia con lo establecido en el art. 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Establecer procedimientos de trabajo (historia clínica, protocolos específicos de actuación o programas sanitarios) en los niveles de Atención Primaria y Especializada que favorezcan la unión de enfermedades con la historia laboral del trabajador.
- Mejorar la capacitación del personal facultativo del Sistema Sanitario Público para la detección de la relación enfermedad/trabajo.
- Incorporar información laboral a los registros sanitarios, base proporcional de interés desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



El nuevo Real Decreto de Enfermedades Profesionales

Como hemos comentado, la lista actualmente en vigor, supone una interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud y no garantiza la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo, no tiene en cuenta los cambios que se dan en el mundo del trabajo y en la sociedad en general.

Por lo tanto, era urgente y necesaria una actualización de la normativa en vigor, ya que ésta data del año 1978 (R.D.1995/78), que se despacha con un contenido declarativo y en el que sólo figura la creación de un listado encorsetado de Enfermedades Profesionales y que no contiene ningún criterio para su calificación y notificación, declaración y registro.

En la Declaración para el Diálogo Social, suscrita en julio de 2004 por el Gobierno, y los interlocutores sociales, establecimos el marco general de prioridades en el ámbito sociolaboral, dentro de las cuales se prestó especial atención al Sistema de Seguridad Social

Tras un amplio proceso de diálogo, las partes firmantes de la Declaración indicada suscribimos el día 13 de julio de 2006 el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre las cuales se incluye la aprobación de una nueva lista de Enfermedades Profesionales, que, siguiendo la Recomendación Europea sobre Enfermedades Profesionales de 2003, adecua la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización; modificando asimismo el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar Enfermedades Profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

Como consecuencia de la negociación, el pasado 20 de febrero se alcanzó un acuerdo sobre los contenidos a incorporar en el texto de la reforma normativa en forma de Real Decreto, al que la Unión General de Trabajadores dio su conformidad y se alcanzó por tanto junto con los otros interlocutores sociales un consenso sobre su contenido.

La nueva regulación normativa que próximamente entrará en vigor, introduce por un lado, un nuevo listado de Enfermedades Profesionales abierto, en las que se han incorporado todas las enfermedades del anexo I del listado Europeo e incorpora e incorporará de manera automática las nuevas enfermedades que se incorporen al listado europeo y por otro lado establece la incorporación al listado de aquellas Enfermedades Profesionales que se declaren como tal por la Entidad Gestora.

El texto incorpora en un anexo II aquellas patologías o agentes en los que existe evidencia de su relación con el trabajo como prioritarias para su inclusión en el listado definitivo.

Una de las reclamaciones ampliamente demandada por UGT y no atendidas en el nuevo texto normativo, es la inclusión de las enfermedades derivadas de

los riesgos psicosociales y que la propia Recomendación Europea establece la necesidad de estudiar prioritariamente para su inclusión en los listados de los Estados Miembro.

Esta reivindicación, viene avalada por los resultados que se ponen de manifiesto en los estudios realizados por nuestro Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales en dife-

rentes sectores, donde los efectos negativos de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores estudiados, indican que la aparición de determinadas patologías tienen una relación directa con esas condiciones de trabajo.

Sin embargo el Acuerdo recoge lo que para la UGT ha sido prioritario y es el establecimiento de criterios para articular un sistema de declaración, notificación, reconocimiento y registro de las Enfermedades Profesionales e instrumentaliza los medios para llevarlo a cabo.

En éste sentido, se establece que el Sistema Sanitario Público a través de la autoridad competente o de la Inspección Médica y los Servicios de Prevención ante la evidencia del origen profesional de una enfermedad lo comunicará a la Entidad Gestora, para que



El empresario ya no será el encargado de comunicar una Enfermedad Profesional



ésta determine el carácter profesional de la patología y pueda ser incluida en el listado.

Se otorga a los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales que tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad que podría ser calificada como profesional, para que lo comuniquen, a través de la Unidad de Salud Laboral de la correspondiente Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma o de la Inspección Médica, a la entidad gestora de la Seguridad Social a los efectos de calificación previstos en la nueva normativa.

Igual comunicación deberán realizar los facultativos del Servicio de Prevención.

Para el registro y análisis de las Enfermedades Profesionales, se crea en el ámbito de la Seguridad Social una unidad específica en colaboración con los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo y los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas.

Se establece la obligación de que los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo elaboraren una guía de los síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la Enfermedad Profesional, que sirva como fuente de información y ayuda para el diagnóstico de la misma.

Creemos que con ésta actualización normativa, se clarifican, ordenan y sistematizan las actuaciones, para que las autoridades laborales y sanitarias de las diferentes AA.PP. en el desarrollo de sus competencias, investiguen las Enfermedades Profesionales con el fin de determinar sus causas, las medidas preventivas a adoptar y en su caso las responsabilidades legales a las que hubiera lugar.

La mejora del sistema de notificación e información sobre Enfermedades Profesionales debe contemplar la Vigilancia e Investigación de las situaciones epidémicas o brotes de naturaleza laboral, causados por enfermedades conocidas o emergentes, que puedan afectar a una empresa sector y para ello, demandamos la necesidad de establecer un Centro de Referencia Nacional sobre las Enfermedades Profesionales.

“ Los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Sanidad y Consumo, junto con los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas, elaborarán una guía de síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la Enfermedad Profesional, para la ayuda al diagnóstico de la misma, oscilatorio ”



Los derechos e intereses de los trabajadores en los procesos de reconocimiento, declaración, registro, tratamiento e indemnización de las Enfermedades Profesionales

El cambio legislativo dado por la LPRL ampliando el campo de aplicación de la legislación de seguridad y salud a todos los trabajadores, siguiendo en esta dinámica, un paso lógico sería ampliar también a todos los trabajadores la obligación de declarar accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.

Sin embargo es necesario garantizar los derechos de estos a la intimidad y confidencialidad del estado de su salud, ya que el conocimiento de estos datos por parte del empresario, pueden dar origen a tratos discriminatorios incluso previo a la contratación.

Esta protección debe compaginarse con la necesidad de disponer de información epidemiológica con fines de investigación y planificación sanitarias.

El trabajador tiene derecho a recibir toda la información sobre su estado de Salud.

Hay que asegurarse que al trabajador se le entrega una copia sin restricción de toda la documentación que se emite.

En éste tema se propone, tener en cuenta el reconocimiento al trabajador interesado o a sus allegados, de derechos como los siguientes:

- Derecho a recibir copia de todo documento emitido con relación a su enfermedad.
- Derecho a acceder sin restricciones a su historial médico completo derecho a disponer, previa petición y bajo su responsabilidad, de documentos de su historial durante un plazo determinado.
- Derecho al cambio del puesto de trabajo por causa de Enfermedad Profesional.

La legislación actual permite el cambio de puesto de trabajo a los trabajadores que padecen alguna enfermedad y que requerirán éste cambio.

Esta disposición plantea el problema de que hacer cuando no exista un puesto libre de riesgos para el trabajador enfermo. En este caso la empresa puede dar de baja al trabajador previa conformidad de la Inspección de Trabajo.

Desde nuestro punto de vista no es admisible que un trabajador, por padecer una Enfermedad Profesional pueda ser expulsado de su puesto de trabajo.

La Enfermedad Profesional es una evidencia del fracaso de la prevención.

Por lo tanto, lo primero es exigir al empresario que controle eficazmente la prevención que originó el mal.

La Ley exige que los trabajadores sean ocupados en puestos de trabajo compatibles con su estado de salud por lo que el objetivo, tras eliminar o controlar el riesgo, es adaptar dicho puesto a las capacidades del trabajador que enfermó. Hay que partir de la presunción de que siempre se puede adaptar el puesto de trabajo o encontrar alguno compatible.

Todas estas cuestiones, habrá que tenerlas en cuenta en el necesario desarrollo del nuevo Real Decreto, así como, otras cuestiones para el establecimiento de un sistema adecuado de información y notificación, que permita al Sistema Público identificar la posible exposición de un trabajador a una situación o condición de trabajo, que pueda derivar en una patología de origen profesional e intervenir de manera adecuada para prevenir la aparición de esa patología o una vez aparecida, establecer las prestaciones sanitarias y asistenciales a que se tuvieran derecho.

Como hemos visto, el Sistema de Información y Registro es pilar fundamental para la afloración de patologías relacionadas con la forma en que se desarrollan los trabajos.

En el próximo número de este boletín, desarrollaremos lo que a juicio de la Unión General de Trabajadores, entendemos que debe instrumentarse para arbitrar un sistema adecuado de información y los criterios mínimos que deben contenerse en el documento notificador de una Enfermedad Profesional.

Legislación

- 📎 **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 📎 **Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio**, sobre incapacidades laborales del Sistema de la Seguridad Social y normas de desarrollo.
- 📎 **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio**, que encomienda a las disposiciones de aplicación y desarrollo la aprobación del cuadro de Enfermedades Profesionales en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social.
- 📎 **Recomendación 2003/670/CE, de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 19 de septiembre de 2003**, relativa a la lista europea de Enfermedades Profesionales.



Una sentencia reconoce el derecho de un trabajador al disfrute de las vacaciones como derecho irrenunciable

Las vacaciones no pueden ser sustituidas por compensación económica



El pasado 15 de mayo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, vino a ratificar una sentencia de instancia, que reconocía el derecho de un trabajador a ser compensado económicamente por su empresa, por no haber podido disfrutar 25 de sus 31 días de vacaciones por caer enfermo en ese periodo. Una vez fue dado de alta pidió el disfrute de las citadas vacaciones y la empresa Iveco Pegaso, le dijo que no tenía derecho, motivo por el que acudió a los tribunales.

El trabajador estuvo de baja por enfermedad desde el 28 de junio hasta el 25 de agosto de 2004, mientras que el convenio colectivo para la totalidad de la plantilla fijaba el periodo de vacaciones desde el 1 al 31 de agosto. El empleado pidió disfrutar de las vacaciones tras el alta y la empresa se negó a concedérselas.

En la Sentencia, el Tribunal Superior de Justicia razona que la empresa venía concediendo un nuevo período vacacional a aquellos trabajadores que se encontraban en incapacidad temporal antes de comenzar las mismas, al reincorporarse al trabajo.

Por tanto considera esta condición más beneficiosa aún cuando en el Convenio Colectivo de la empresa firmado en el 2001 se regulaban las vacaciones para toda la plantilla, ya que en los años posteriores Iveco Pegaso seguía otorgando un nuevo periodo vacacional a aquellos trabajadores que se encontraban en incapacidad temporal antes del 1 de agosto y que, por su habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo se ha incorporado al nexo contractual de forma que no puede ser suprimida, ni reducida unilateralmente por el empresario, sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo sobre la cuestión o se haya producido su neutralización por virtud de una norma posterior, legal o pactada que altere la situación con algún beneficio o utilidad de análogo significado.

Esta Sentencia, siendo favorable para el trabajador, ya que le reconoce el derecho a una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados, entra en colisión con lo dictaminado por la Unión Europea en su Directiva LCEur 1993, 4042 (Directiva 93/104) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, que establece que las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todo trabajador disfrute de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, regula las pausas de descanso y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

Por lo que se refiere a las vacaciones anuales, la Directiva dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias

para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y prácticas nacionales.

Aquí es donde afirma "el período mínimo de vacaciones anuales no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral".

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en su Sentencia 2006/114, dictada en Luxemburgo el 6 de abril de este año, en un caso similar hace las siguientes consideraciones:

Se opone a que una disposición nacional permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.

La armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso y, en concreto, de vacaciones anuales retribuidas, así como de períodos de pausa adecuados.

El Derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por



Actualidad

parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva.

La Directiva, además establece la regla de que el trabajador de normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, permite que el derecho a las vacaciones anuales sea sustituido por una compensación.

Es cierto que el efecto positivo de estas vacaciones para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso. Sin embargo, este tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior.

Es necesario señalar que las vacaciones, en el sentido de la Directiva, que se dis-

fruten en años posteriores, dado que pueden contribuir también a la seguridad y a la salud del trabajador, se rigen por lo dispuesto en la propia Directiva.

En cualquier caso, la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones mínimas anuales transferidas podría producir el efecto, contrario a los objetivos perseguidos por la Directiva, de que el trabajador se planteara renunciar al tiempo de reposo o se viera incitado a ello.

Por tal motivo, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104 se opone a que las vacaciones mínimas anuales retribuidas puedan sustituirse por una indemnización económica en caso de transferencia a un año posterior.

Ateniéndonos a los criterios de la Unión Europea, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, debería haber condenado a Iveco Pegaso a que otorgara un período vacacional de 25 días al trabajador que compensara los no disfrutados en

el 2004 y no a que indemnizara económicamente los mismos.

Este es un cambio de mentalidad que debemos tratar de introducir no sólo en los Tribunales, sino en los propios trabajadores. La salud no se cambia por dinero.

El período mínimo de vacaciones anuales no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral



UGT-Navarra recibe 150 consultas sobre acoso psicológico en el trabajo durante 2006

La UGT de Navarra ha puesto en marcha una campaña para informar y asesorar a las empresas y trabajadores de la Comunidad foral sobre los riesgos psicosociales que existen en el puesto de trabajo. Durante este año, el sindicato ha recibido 150 consultas sobre acoso psicológico, un fenómeno que "se incrementa cada año alrededor de un 50%, ya que cada vez es más conocido".

El 23% de los profesores estará de baja por una enfermedad psicosocial este curso escolar



Las patologías de origen psiquiátrico son la causa directa del 12,2% de las bajas laborales de los profesionales de la enseñanza. A este índice, se han de sumar los casos con sintomatología asociada a este tipo de dolencias, lo que alza la cifra hasta el 23,4% de los docentes. A partir de estos datos, extraídos de una serie de estudios realizados por FETE-UGT, se concluye que durante el presente curso escolar, uno de cada cuatro profesores estará de baja por una enfermedad relacionada con los problemas de ansiedad.

Un juez condena al administrador de una empresa a seis meses de prisión por acoso laboral

El titular del Juzgado de lo Penal número uno de Jaén ha condenado a seis meses de prisión al administrador de una empresa que se vio obligado por orden judicial a readmitir a una trabajadora, pero que, cuando lo hizo, la destinó a una habitación sin ventilación y sucia y no le encargó tarea alguna durante la jornada laboral.

La sentencia, considera probado que el administrador de esta firma, dedicada a la fabricación y venta de muebles en Mancha Real (Jaén), despidió a una encargada del establecimiento, quien interpuso una demanda ante el juzgado de lo Social número uno de Jaén, que falló que el despido había sido nulo y obligó a la empresa a que reincorporara a la trabajadora.

Así, el 25 de octubre de 2004 esta mujer recuperó su puesto de trabajo en la fábrica de muebles, si bien el acusado le asignó una habitación sin ventilación, sucia y dotada de una mesa, una silla, un bolígrafo y un papel. Además, el empresario no le encomendó tarea alguna durante la jornada laboral y la mantuvo aislada del resto de sus compañeros.

Esta situación se prolongó hasta el 16 de noviembre de ese mismo año, lo que provocó en la víctima un trastorno depresivo y crisis de ansiedad por la presión laboral y motivó su baja laboral. En consecuencia, el magistrado condenó a B.L.M. por un delito contra la integridad moral a la pena de seis meses de prisión.

(Terra España 16/10/2006)

El fiscal de siniestros laborales pide cárcel para los terroristas de la construcción

Juan Manuel de Oña Navarro, fiscal especial de Sala coordinador de siniestralidad laboral del Tribunal Supremo, abogó en Oviedo por el endurecimiento de las penas condenatorias a prisión para los que incumplan la ley de prevención de riesgos laborales. En este sentido, añadió que una vez que entre en vigor la ley reguladora de la subcontratación se podrá dar una respuesta adecuada a los que denominó como "terroristas de la construcción".

De Oña anunció, además, que promoverá una ley integral similar a la de lucha contra la violencia de género y preconizó la necesidad de avanzar hacia la especialización de jueces en la materia "para que la respuesta frente a la siniestralidad sea más adecuada y más rápida que en la actualidad".

El fiscal especial del Tribunal Supremo participó ayer en Oviedo en la IV Jornada de prevención de riesgos laborales que organiza UGT Asturias, en la que también intervino la fiscal coordinadora de la lucha contra la siniestralidad laboral en Asturias, Esperanza González Avella. La inauguración corrió a cargo del Consejero de Justicia del Principado, Francisco Javier García Valledor, quien lamentó que en Asturias ya se haya superado el número de fallecidos en accidente laboral de 2005 y reclamó de los empresarios que vean la prevención de riesgos laborales no como un gasto, sino como un factor empresarial más. Justo Rodríguez Braga, secretario general de UGT-Asturias, pidió por su parte que se aplique severamente el delito de riesgo contra la salud de los trabajadores para evitar que se produzcan los accidentes.

(La Nueva España 19/10/2006)





Prisión y un millón de euros por un accidente laboral

Un empresario ha sido condenado a dos años de cárcel y a pagar 935.000 euros a una trabajadora que ha quedado en estado vegetativo irreversible tras sufrir una descarga eléctrica en una empresa de Arganda del Rey.

El juez, José Enrique Sánchez-Paulete, ha condenado al empresario por un delito de riesgo en concurso y otro contra los derechos de los trabajadores. En la sentencia, el magistrado describe las graves anomalías y negligencias que propiciaron el estado de Ana Belén H. H., que tenía 18 años cuando sufrió el accidente.

La sentencia es recurrible ante la Audiencia de Madrid. La Fiscalía de Delitos Laborales del Tribunal Superior de Madrid avanza que, en caso de que la Audiencia confirme el fallo, el acusado, Luis Fernández Muñoz, deberá "garantizar" el pago de toda la indemnización si quiere eludir la cárcel. Lo habitual es aplicar la suspensión de las condenas inferiores a dos años de cárcel si el acusado carece de antecedentes penales. Pero se trata de una decisión discrecional de los jueces. "Si el empresario no paga la indemnización o la chica deja de percibir un solo mes su asignación, pediremos que cumpla la pena", advierte el fiscal Pedro Martínez.

La víctima no habla, no anda y sólo es capaz de realizar leves movimientos. Es decir, necesita cuidados de por vida. El juez, de hecho, ha fijado una indemnización de 785.000 euros, por un lado, y el pago vitalicio de 1.666 euros mensuales, con un límite de 150.000 euros. Como responsable civil subsidiaria ha sido declarada la compañía aseguradora Plus Ultra. UGT actuó como acción popular.

(EL PAÍS 17/11/2006)

El estrés laboral afecta a más de 40 millones de europeos, según expertos reunidos en Reus

Una jornada dedicada al estrés laboral que tuvo lugar en Reus (Tarragona) puso de manifiesto que este trastorno afecta a más de 40 millones de europeos y supone entre un 50% y 60% de los casos de absentismo laboral, superado sólo por las patologías de la espalda. Además, implica un coste de 20.000 millones de euros.

El estrés "no discrimina" y lo puede padecer todo el mundo, aseguró el médico de la Mútua Reddis, Cori Pagés. No obstante, hay grupos más vulnerables, como son los trabajadores más jóvenes y los más mayores, las mujeres, los inmigrantes y los discapacitados, señaló. Sus efectos en la actividad laboral son una disminución de la calidad, eficacia y rendimiento; insatisfacción y deterioro del ambiente laboral; absentismo; y aumento de los errores en los trabajos y, consiguientemente, de los accidentes laborales.

El 28% de los trabajadores europeos padece estrés y un 20% más padece "burnout" (síndrome del trabajador quemado), según datos de 1999 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de

Vida y Trabajo. Los trabajadores estresados presentan todos cefalea, un 17% dolores musculares; un 20% enfermedades varias, un 13% fatiga y un 30% dolor de espalda.

Hay profesiones más estresantes que otras, según afirmó Pere Gomis, experto en medicina laboral. Por orden de mayor estrés a menor se situarían mineros, policía, construcción, pilotos aéreos, periodistas, dentistas, médicos, enfermeras, conductores de ambulancia, músicos, profesores y directores de personal.

(13/11/2006 Consumer)



El Gobierno actualiza la lista de enfermedades profesionales que estaba vigente desde hacía 28 años

El Consejo de Ministros aprobó hoy un Real Decreto que actualiza el cuadro de enfermedades profesionales que estaba vigente desde hacía 28 años, y modifica los criterios de notificación y registro a fin de aflorar enfermedades laborales "ocultas".

(El Economista 10/11/2006)

**MINISTERIO DE INDUSTRIA,
TURISMO Y COMERCIO**

Real Decreto 888/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con un contenido en nitrógeno igual o inferior al 28% en masa.

BOE nº 208 de 31 Agosto de 2006

**MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA**

Orden PRE/2743/2006, de 5 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (tolueno y triclorobenceno).

BOE nº 214 de 7 Septiembre de 2006

**MINISTERIO TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

Resolución de 19 de septiembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueba el diseño de registros y el formato técnico de los ficheros informáticos para la remisión de los datos por los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas a efectos del pago del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

BOE nº 232 de 28 de septiembre de 2006

MINISTERIO DE FOMENTO

Orden FOM/2924/2006, de 19 de septiembre, por la que se regula el contenido mínimo del informe anual para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.

BOE nº 230 de 26 de Septiembre de 2006

Pregunta: Hola trabajo en una empresa de unos 450 trabajadores. El Servicio de Prevención es propio.

El Técnico de Prevención aparte de esta función desarrolla otros trabajos en los cuales representa a la dirección de la empresa. Por esta causa se producen demoras en la realización de diversas actividades preventivas. ¿Debería dedicarse en exclusiva a la labor preventiva?

Respuesta: Lo que el Reglamento de los Servicios de Prevención dice al respecto es lo siguiente, el servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

A la vista de lo anterior, queda claro que la dedicación ha de ser exclusiva y por tanto en tú empresa están incumpliendo con lo impuesto en la normativa, podéis exigir por escrito que se atengan al Reglamento de los Servicios de Prevención y si no lo hace podéis comunicarlo bien a la Inspección de Trabajo, bien a los Juzgados de lo Social. Os recuerdo que disponéis de asesoramiento gratuito en vuestra federación de UGT por el hecho de ser afiliados, no dudéis en usarlo.

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

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

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



EDITORIAL

El balance que hacemos desde la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, respecto a la evolución de la siniestralidad del año que termina es de un moderado optimismo respecto a la tendencia de la siniestralidad laboral, sobre todo en lo que respecta a los accidentes de trabajo con consecuencias graves o fatales. Desde enero de 2006, si bien en términos absolutos los accidentes con baja en jornada laboral han aumentado, los accidentes mortales han tenido una leve disminución sostenida a lo largo del año. Creemos que es un dato positivo y que en el proceso de negociación de la Estrategia Española de Salud y Seguridad, deben fijarse las pautas para el establecimiento de una política en prevención de riesgos laborales, que permita crear instrumentos para afianzar de manera definitiva y drástica esta tendencia y no sólo, con los accidentes mortales.

Sin embargo, respecto a las enfermedades profesionales, creemos que hay mucho camino por recorrer y que el Gobierno junto con los Agentes Sociales y la Comunidades Autónomas debemos impulsar de una manera decidida acciones que permitan que los trabajadores/as no sufran ningún tipo de patología por el hecho de ejercer su trabajo en unas condiciones insanas.

Se ha iniciado el camino con la actualización de una normativa muy anticuada y obsoleta que hace frente a las situaciones y realidades de nuestro actual sistema productivo. Creemos que con esta actualización normativa, se clarifican, ordenan y sistematizan las actuaciones, para que las autoridades laborales y sanitarias de las diferentes AA.PP. en el desarrollo de sus competencias, investiguen las enfermedades profesionales con el fin de determinar sus causas, las medidas preventivas a adoptar y en su caso las responsabilidades legales a las que hubiera lugar.

La mejora del sistema de notificación e información sobre enfermedades profesionales contempla **la vigilancia e investigación de las situaciones epidémicas o brotes de naturaleza laboral**, causados por enfermedades conocidas o emergentes, que puedan afectar a una empresa o sector, y para ello, demandamos la necesidad de la puesta en marcha de manera inmediata de un Centro de Referencia Nacional sobre las Enfermedades Profesionales.

Hay que hacer un esfuerzo, por la puesta en marcha de manera simultánea a la entrada en vigor de esta norma, todas aquellas actuaciones que prevé la nueva normativa como la instauración de un sistema de formación preventiva para los profesionales sanitarios del Sistema Público de Salud, para que puedan cumplir de manera satisfactoria con lo que les encomienda esta nueva normativa.

A UGT, nos hubiera gustado que la nueva normativa contara con la inclusión en el Cuadro de Enfermedades Profesionales de las que tienen su origen por una exposición a riesgos psicosociales y en este sentido, seguiremos reivindicando su posibilidad de inclusión por la incidencia que estos riesgos tienen sobre la salud de los trabajadores/as de nuestro País.



Sumario

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



Incidencia de los riesgos psicosociales

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la protección a la salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las estadísticas muestran que, este derecho dista de estar garantizado; las cifras de accidentes de trabajo, las bajas por enfermedad y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones de trabajo en donde la seguridad en el trabajo y promoción de la salud es más una aspiración que una realidad. Por este motivo, a la hora de garantizar la salud e integridad personal en el trabajo hemos de considerar el concepto de salud como el conjunto de componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano.

De este modo debemos concebir que en los centros de trabajo existen factores que pueden afectar al ámbito "social" y "psicológico" de las personas. Son los llamados riesgos psicosociales, es decir, "los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores" y que en los últimos años se están convirtiendo en uno de los principales problemas de salud laboral.

La introducción de nuevas tecnologías, el uso de nuevas herramientas y sustancias, la exposición a nuevos factores, hace que se estén produciendo un aumento de trastornos músculo esqueléticos, enfermedades psicosomáticas y trastornos menores de salud mental relacionados con el trabajo; en los últimos años estamos asistiendo a la manifestación de factores psicosociales cuyo origen es la organización del trabajo y que son una de las principales causas de estrés convirtiéndose en la principal causa de muerte de los países industrializados: las enfermedades cardiovasculares.

Las repercusiones para la salud de los factores psicosociales son diferentes y representan un impacto negativo en la salud de los trabajadores que, al margen del elevado coste económico que tie-

nen, en costes directos y en pérdida de productividad, constituyen un auténtico drama personal y humano.

La legislación europea y la española reconocen la importancia de estos factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales y plantean la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo con el fin de prevenir los riesgos psicosociales nocivos para la salud mental.

Este problema ha llevado a diversos organismos internacionales como por ejemplo la OIT y la OMS a señalar la importancia del problema y a impulsar grupos de trabajo y estudios que permitan un conocimiento más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención; así, diversos países de la UE ya han comenzado a legislar de modo expreso y específico sobre algunos de los principales "riesgos psicosociales", del mismo modo que también el "Diálogo Social Comunitario" empieza a dar los primeros resultados en este ámbito.

El Observatorio Permanente sobre Riesgos Psicosociales se configuró como un "vigilante sindical" que pretende ofrecer una base para la comprensión de estos riesgos, y para una "medición" más objetiva y fiable de los mismos, proporcionar medios para garantizar que respecto de los riesgos psicosociales, se cumpla el objetivo legal de hacer de los lugares de trabajo espacios donde el bienestar, la salud y la dignidad de los trabajadores se protejan eficazmente.

El tejido empresarial español se caracteriza por estar constituido en su mayoría por empresas de producción y servicios cuya actividad principal son tareas de ejecución, a lo que se une una "tradicción" de gestión autoritaria generada por amenazas del marco contractual basado en la temporalidad y en la precariedad, todo esto lo convierte en un caldo de cultivo para la aparición de estos nuevos riesgos.



La indagación de riesgos psicosociales se ha centrado en diferentes sectores de actividad, tanto industrial como de servicios -como por ejemplo: sanidad, enseñanza, hostelería, seguridad privada, cárnicas, teleoperadores, azulejos-, con el objetivo principal de comprobar tanto el alcance concreto de los riesgos psicosociales cómo cuales, de entre todos ellos, son los más frecuentes en cada sector.

La investigación ha hecho visible el efecto que sobre la salud y el bienestar de los trabajadores tienen los factores psicosociales; estamos hablando de bajo control sobre el contenido de las tareas, de altas exigencias psicológicas o de bajo apoyo social de los compañeros y/o superiores lo que configura un ambiente de trabajo enrarecido y propenso a la inseguridad.

Los trabajadores realizan su actividad en un ambiente de trabajo donde los factores de carácter psicosocial son patentes:

- ❏ Desconocimiento por parte de los trabajadores y de sus delegados del concepto de Riesgos Psicosociales y de las situaciones en que se producen estos riesgos; lo que supone una falta de formación y de información.

- ❏ Presión a los trabajadores en la realización de su trabajo para la consecución de unos objetivos económicos de cantidad, que se articula a través de un incremento en el ritmo de trabajo, a través de sobrecarga laboral que implica hacer más horas.....

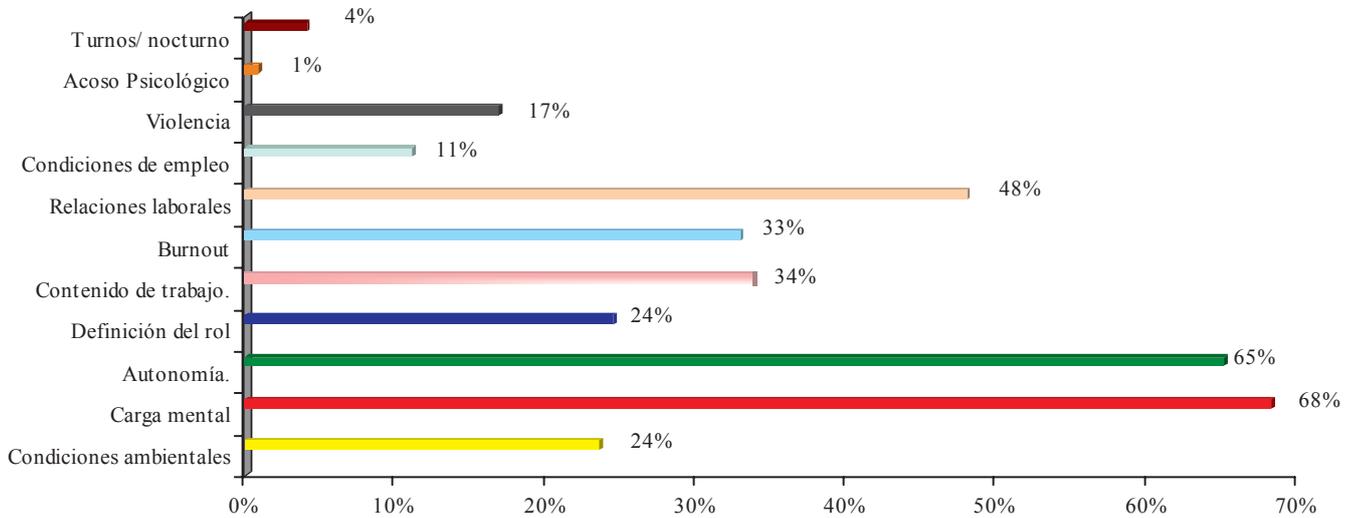
- ❏ El trabajo demanda cada vez más carga mental, debido a la acumulación de tareas, a la presión tanto por parte de los compañeros como de superiores -lo que implica un incremento de esfuerzos de atención-, cambios en las formas de decisión y en la planificación que explican parte del esfuerzo que deben realizar los trabajadores para realizar sus tareas correctamente.

- ❏ Falta de control sobre el propio trabajo. El control sobre el contenido del trabajo, tiene dos vertientes: oportunidad para desarrollar las habilidades propias y la autonomía, capacidad de decisión sobre las propias tareas así como el control sobre las pausas y ritmo de trabajo, la mayoría de los trabajadores no pueden decidir sobre su propio trabajo, no pueden tomar decisiones sobre cómo empezar o acabar una tarea, etc.



En los centros de trabajo existen factores que pueden afectar al ámbito "social" y "psicológico" de las personas, son los llamados riesgos psicosociales

Factores Psicosociales



X Definición de rol: relacionado con el papel que debemos desempeñar en la organización. La definición clara del papel a desempeñar en la empresa es fundamental para la salud mental. Si el rol no está bien definido puede resultar un factor muy estresante y se relaciona con fatiga. El conflicto de rol, es decir, el recibir órdenes contradictorias en el trabajo se relaciona con la aparición de síntomas de estrés como irritabilidad, falta de iniciativa, etc.

X Falta de apoyo, tanto por parte de los compañeros como por parte de los superiores debido a un deficiente clima laboral, de relaciones interpersonales deficitarias, de la presión del trabajo y de la falta de comunicación.

X Control excesivo, empresas donde predomina un estilo de mando autoritario, donde se ejerce una vigilancia y control sobre los trabajadores que impide y dificulta la participación de los mismos en la toma de decisiones.

X Cohesión y conflicto grupal, centros de trabajo donde predomina el "individualismo" en contra del trabajo en grupo y la puesta en común de problemas. La situación generada por la precarización del empleo y por las reducciones de personal propician un ambiente enrarecido lleno de desconfianza hacia los demás.

X Falta de respeto a la dignidad de los trabajadores.

X Trabajo sin contenido. El trabajo debe ser fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de habilidades para realizar la tarea asignada, de aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos.

El hecho de ver sentido al trabajo que se realiza significa poder relacionarlo con otros valores; las personas podemos afrontar de una manera más positiva las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si experimentamos el trabajo con sentido. La falta de sentido se considera como uno de los factores de estrés y fatiga.

X Ausencia de reconocimiento profesional, bien por falta de promoción o imposibilidad de carrera profesional. El reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir al apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo

X Conflictos con la jerarquía estructural, que se debe a la existencia de un liderazgo autoritario y a la falta de comunicación e información.

X Situaciones de violencia y conflicto materializadas en:

- Violencia verbal: a través de amenazas, insultos, dirigirse a voces a los trabajadores, etc...
- Acoso sexual, sobre todo en sectores excesivamente masculinizados.
- Acoso moral o psicológico, concebido como una estrategia de la organización para deshacerse de algún trabajador.
- Discriminación por razón de sexo, raza.

X Relaciones laborales: El hecho de relacionarnos socialmente es una característica humana por lo que no parece razonable que un trabajo pueda ser saludable si impide o dificulta la sociabilidad. Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana puede generar tensión.



Como podemos ver, todos estos elementos presentes en los centros de trabajo configuran un ambiente de trabajo deteriorado y pernicioso y que tiene como consecuencia la aparición de Estrés que conlleva una serie de patologías tanto físicas (ansiedad, trastornos alimentarios, insomnio...) como psicológicas (depresión) que van minando la salud de las personas.

Asimismo, hemos podido advertir que el "Síndrome del quemado" afecta con intensidad también a los trabajadores de todos los sectores. Este estado se expresa a través de falta de realización personal que se manifiesta en la mayoría de los casos en:



La falta de implicación en el trabajo: Un trabajo que anteriormente resultaba gratificante se ha convertido en algo absurdo, displacentero y sin significado para el trabajador.



El desgaste emocional en el trabajo. Los sentimientos iniciales de optimismo, entusiasmo, dedicación, y disfrute laboral pasan a ser de angustia, irritabilidad, ansiedad y depresión.



El desajuste creciente del trabajador ante las demandas del puesto y la capacidad del trabajador de realizar su trabajo.

La mayoría de los trabajadores parecen sentir una serie de síntomas como consecuencia de este Síndrome entre las que resaltan:

- Alteraciones emocionales
- Alteraciones conductuales
- Desarrollo de enfermedades psicosomáticas
- Problemas sociales
- Deterioro del desempeño y pérdida de la eficacia laboral
- Alteraciones de la vida familiar

Se producen entonces un alto nivel de absentismo laboral, tanto por los problemas de salud física como de salud psicológica, siendo frecuente en los trabajadores con estos sentimientos la aparición de situaciones depresivas, la automedicación, la ingesta de psicofármacos y el aumento del consumo de tóxicos, alcohol y otras drogas.

Por lo que concierne a las formas de violencia psicológica más extremas, como son el acoso moral en el trabajo -Mobbing- también hemos podido alcanzar algunos resultados de relieve; más abundantes parecen ser las situaciones de conflicto en las empresas exteriorizado a través de malas relaciones en el centro de trabajo, por la falta de comunicación tanto entre compañeros y/o



superiores como por falta de comunicación interna en la empresa.

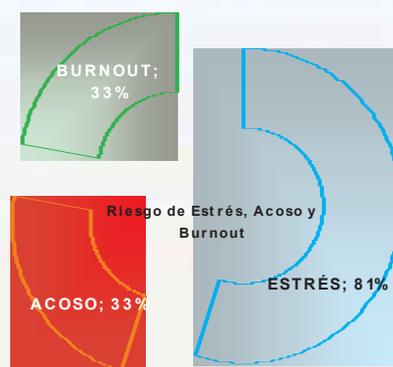
En refuerzo de esta preocupación preventiva en los Sectores analizados, hemos de citar la identificación o localización de otras situaciones de violencia, concretada a través de agresiones verbales, amenazas, insultos o malos modos para dirigirse a los trabajadores; la violencia está aumentando en más lugares de trabajo, hasta convertirse en uno de los principales problemas de salud laboral.

La violencia conoce una multiplicidad de modalidades, desde las tradicionales de carácter físico hasta las más modernas y sutiles, de carácter psicológico y/o moral -atentado a los derechos de la personalidad de los trabajadores-. Hemos podido comprobar que estas situaciones están presentes en un número significativo de nuestros lugares de trabajo, con desigual impacto en los sectores analizados pero en todos ellos de forma relevante.

Lo que sí es común es que en ninguno de ellos las organizaciones de trabajo están preparadas, para afrontar estas situaciones conflictivas y de violencia.

Aunque no se cuenta, a día de hoy, con un catálogo o mapa de factores y riesgos psicosociales completamente definido, sí se cuenta con una amplia aceptación de los siguientes y que son los que aparecen en los centros de trabajo:

- **El Estrés laboral**
- **El Burnout o Síndrome de Quemado**
- **La Violencia en todas sus manifestaciones (verbal, física, agresiones, amenazas, intimidación, etc.).**
- **El Acoso en sus tres manifestaciones: moral o mobbing; el acoso sexual y el acoso por razones discriminatorias.**



El Fiscal Especial reclama una Ley Integral de siniestralidad laboral

Los tribunales dictaron el año pasado 92 condenas penales

El fiscal coordinador de Siniestralidad Laboral, Juan Manuel de Oña, reclamó ayer una ley integral, como existe con la violencia de género, para atajar un problema que calificó de "interés social de primera magnitud". De Oña reveló que el pasado año hubo 92 sentencias condenatorias por la vía penal, frente a las 19 dictadas en 2000 y abogó por actuar con más decisión contra los riesgos de accidente que tengan carácter delictivo.

[[ver toda la noticia](#)]

25/11/2006

El fiscal pide tres años de cárcel para un empresario por explotar a un inmigrante

El acusado no dio de alta al trabajador ni le pagó el salario cuando estuvo hospitalizado

La fiscalía del Tribunal Superior de Madrid reclama una pena máxima -tres años de cárcel- para un empresario autónomo al que acusa de mantener durante tres años a un inmigrante en un régimen parecido a la esclavitud. La vida de Emil Raychev como peón de albañil en la empresa del acusado, Jesús Palacios Caselles, fue especialmente dura. "Trabajaba más de 10 horas diarias, nunca tuvo vacaciones y no estaba dado de alta en la Seguridad Social", según explica el ministerio fiscal en su escrito de acusación. Y cuando estuvo hospitalizado no cobraba sueldo alguno.

La pena que solicita la fiscalía de Madrid es de las más altas que se recuerdan por un delito contra los derechos de los trabajadores. El fiscal atribuye los siguientes hechos al acusado: Palacios Caselles, "sin antecedentes penales, ejercía la actividad de la construcción como autónomo en la localidad madrileña de Collado Mediano". Se dedicaba a reformar locales de negocios y viviendas... [[ver toda la noticia](#)]

José A. Hernández - Madrid - 30/11/2006

UGT celebró el Consejo Confederal de Salud Laboral en el que participó el Fiscal Coordinador contra la siniestralidad que dijo que los empresarios no están impunes.

Méndez denuncia que el 54% de las pymes no hace evaluación de riesgos laborales

Cándido Méndez, Secretario General de UGT, denunció en Bilbao, en el transcurso del Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, que más de la mitad de las pequeñas y medianas empresas que tuvieron accidentes de trabajo no han realizado la evaluación de riesgos. Juan Manuel de Oña, Fiscal Coordinador

contra la siniestralidad, reconoció que todavía hay pocas sentencias, que condenen a los empresarios por las muertes de los trabajadores, pero pidió algo más de tiempo, para llevar adelante actuaciones concertadas entre todos los fiscales. [[más](#)]

25/11/2006

Dos imputados por exponer a trabajadores a fibras de amianto sin advertirlos

El Servicio de Protección de la Naturaleza (Seprona) de la Guardia Civil ha imputado a dos personas de una empresa con sede en Morón de la Frontera por derribar una antigua fábrica de aceitunas, cuyo tejado estaba construido con uralita, sin cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.

El derribo se realizó con una retroexcavadora que derrumbó la estructura del edificio sin tener en cuenta la existencia de la uralita, provocando la rotura de las placas y el esparcimiento de microfibras al aire con la consiguiente exposición de los trabajadores.

Las placas de uralita fueron arrojadas posteriormente a un vertedero no autorizado, señaló la Guardia Civil.

La uralita está compuesta por fibrocemento con amianto, un material compuesto por fibras de minerales naturales que, al romperse, se esparcen en el aire y pueden producir enfermedades en el pulmón y la pleura, según destaca la Benemérita.

La empresa responsable, señaló la Guardia Civil, no cumplió la normativa de prevención de riesgos laborales al no informar a los trabajadores del tipo de trabajo que iban a realizar, no evaluar la concentración de amianto en el aire y carecer de los preceptivos equipos de protección individual con mascarillas auto-filtrantes, entre otras medidas.

De estos hechos han sido imputados J.M.G.M., administrador de la empresa que efectuó el derribo, y S.F.G., administrador de la empresa promotora de la obra.

Sevilla - 28/12/2006

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Real Decreto 1114/2006, de 29 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.

BOE n° 234 de 30 de Septiembre de 2006

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

BOE n° 250 de 19 octubre de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

BOE n° 285 de 29 de noviembre de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

BOE n° 302 de 19 de Diciembre de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/3869/2006, de 20 de diciembre, por la que se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

BOE n° 304 de 21 de Diciembre de 2006

Pregunta: Si un trabajador sanitario tiene un enfermedad e infecciosa transmisible como vih o hepatitis contraída por motivos no laborales, es decir, de forma externa, y trabaja en un centro sanitario: en la revision medica ¿es obligado realizar este tipo de pruebas?. ¿Y si el empresario descubre que dicho trabajador tiene alguna de estas enfermedades, le puede despedir o le tiene que derivar a otro puesto de trabajo con menos riesgo?

Respuesta: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al tratar de la vigilancia de la salud en su artículo 22 pone de manifiesto la voluntariedad de los reconocimientos médicos salvo 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Esta vigilancia ha de ser primero, informada a los representantes de los trabajadores. Del resultado deberá informarse al trabajador afectado, se respetará su intimidad y dignidad, la confidencialidad de toda la información y no podrá ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Ahora bien, el empresario será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Si el trabajador no es apto para un puesto de trabajo el empresario puede rescindir el contrato según la LPRL.

En el caso de los trabajadores sanitarios, les es de aplicación un protocolo médico específico, el de riesgos biológicos, editado por el Ministerio de Sanidad y Consumo, donde encontrarás a partir de la página 115 las normas que te serán de utilidad porque incluye algunas excepciones y modificaciones de la regla general.



Consulta y descarga el protocolo de vigilancia sanitaria específica, para agentes biológicos

Te recomiendo dirigirte a la Federación de Servicios Públicos de la UGT de tu localidad para que puedan asesorarte de los trámites a seguir en caso de que tengas algún problema.

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

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

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org



