

# Boletines para la prevención de riesgos laborales

# 2011



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



## EDITORIAL

Durante el pasado año 2010, se celebraron (dentro de los trabajos propios de la Secretaría de Salud Laboral) sendas jornadas dirigidas a dos temas que para nosotros son de máximo interés "Mutuas" y "Riesgos Psicosociales".

Se eligieron estos temas por la repercusión que tienen sobre los trabajadores, en el caso de las Mutuas. La jornada fue especialmente dirigida a nuestros representantes en las Comisiones de Control y Seguimiento, Prestaciones Especiales y en las Juntas Directivas de las MATEPS, ya que son los encargados de velar por los intereses de los trabajadores en el seno de las Mutuas.

En cuanto a la jornada de riesgos psicosociales, se eligió este tema por la relevancia que están adquiriendo cada día. Nuestras reivindicaciones se han visto reforzadas desde que la OIT publicase en marzo de 2010 la "Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales 2010 (Revisión de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002)" a la que podéis acceder a través de los informes de EEPP que cada mes publicamos en la web: <http://www.ugt.es/saludlaboral/>

Ambas jornadas tuvieron una gran aceptación entre los asistentes y atendiendo a las solicitudes recogidas por parte de estos, se repetirá durante el año 2011 la celebración de las mismas en aproximadamente el mismo periodo.

En este número del Boletín para la PRL, se trata un tema preventivo que ha suscitado mucha controversia dentro de las empresas, "El Recurso Preventivo". La discusión deriva de las diversas interpretaciones que desde los ámbitos implicados en la prevención se vienen haciendo del concepto.

Otro de los planteamientos que vienen siendo sometidos a variadas discusiones es el que cuestiona quién debe poner el "recurso" y hasta dónde llegan las obligaciones y la potestad del mismo, sobre todo en el caso de contratas y subcontratas que trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal.

Para resolver estas dudas y tomando en consideración el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad social hemos decidido desarrollar y profundizar en el conocimiento de esta "figura" de la prevención de riesgos laborales, con el fin de que nuestros delegados y delegadas puedan llevar a cabo de forma eficaz sus competencias y facultadas en el seno de los Comités de Seguridad y Salud.

En este año en el que se producirá la reforma de la negociación colectiva debemos incidir en la consecución de la mejora de las condiciones de trabajo a través de cláusulas tendentes a la mejora de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETT, contratos temporales); mejora de la capacidad de representación y actuación (crédito horario, creación de órganos o comisiones paritarias, delegados sectoriales y territoriales, representación de los trabajadores de empresas subcontratas, formación delegados de prevención, servicios de prevención mancomunados); vigilancia de la salud (potenciar el complemento de la IT al 100%, informe vinculante del CSS para la elección de mutuas, identificación de riesgos por ocupaciones); riesgos psicosociales (realizar la evaluación de riesgos psicosociales, establecer protocolos de actuación con la participación de los trabajadores, trasladar los acuerdos marco europeos sobre estrés y violencia).

El próximo ocho de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que este año continúa denunciando las discriminaciones existentes y reivindicando más empleo y de mayor calidad para crear una sociedad más justa e igualitaria.

Como sabéis la UGT conmemora este día desde hace años con diferentes actos, (premios 8 de marzo, concentraciones, etc.....) desde las uniones de los diferentes territorios, en los que es importante vuestra participación.

Seguimos luchando por un trabajo sano, seguro, digno y de calidad.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>9</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

**Febrero** 2011  
número  
**82**

## Recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo

### OBJETIVOS DEL RECURSO PREVENTIVO

- Combatir la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura preventiva para que asegure el cumplimiento de las obligaciones.
- Integrar la prevención en la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa.

## Introducción

Desde que entró en vigor la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el objetivo principal fue que las empresas integraran la prevención de riesgos laborales como un sistema de gestión en todos los niveles de la empresa.

Hasta la aprobación de la ley 54/2003, muchas empresas decidieron externalizar su actividad preventiva. Debido a esto hubo una escasa presencia de los Técnicos de Prevención en los centros de trabajo, estando presentes únicamente cuando había que realizar la evaluación de riesgos y planificación preventiva. Ante esta situación se crea la figura del recurso preventivo ya que se añade el artículo 32 bis a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), además de la disposición adicional decimocuarta referida a la presencia de los recursos preventivos en las obras de construcción, reguladas por el RD 1627/1997. En este mismo real decreto se regula la presencia de los recursos preventivos en las obras de construcción en su disposición adicional única.

Más tarde se añade, por el real decreto 604/2006, el artículo 22 bis al real decreto 39/1997, en el que se establece la presencia de los recursos preventivos.

En el artículo 32 bis LPRL, establece tres condiciones para que sea necesaria la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo:

1. Existir riesgos que puedan verse agravados o modificados en el desarrollo de la actividad por operaciones que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
2. Realización de actividades o procesos que sean peligrosos o con riesgos especiales.
3. Que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requiera la presencia del recurso preventivo a causa de las condiciones de trabajo detectadas.

A causa de estas condiciones la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece el Criterio Técnico nº 83/2010 que determina una serie de pautas de actuación en lo referente a los recursos preventivos en las empresas.

El Criterio Técnico tiene la finalidad de garantizar la actuación inspectora en aquellas operaciones, actividades o secciones de la empresa que presenten un riesgo, así como para dar respuesta a determinadas cuestiones y consultas.

El citado Criterio Técnico aborda numerosas cuestiones. En él podemos encontrar los supuestos en los que es obligatoria la presencia de los recursos preventivos, las empresas que deben

designarlos, los requisitos para poder actuar como recurso preventivo, las funciones, facultades y garantías de los recursos preventivos, la capacitación y formación de los éstos y por último las infracciones en esta materia.

Uno de los puntos más importantes del Criterio Técnico es dejar claro que hay que identificar en la evaluación de riesgos los que pueden verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas que hagan necesaria la presencia de recursos preventivos.

El recurso preventivo no sustituye a la obligación de adoptar las medidas de protección a las que está obligado el empresario, sino que es una medida preventiva complementaria. Además corresponde el control preventivo del resto de actividades preventivas a las personas a las que se haya encomendado dicha función, por ejemplo: el empresario, trabajadores designados o el servicio de prevención.

La Inspección de Trabajo puede requerir la presencia de un recurso preventivo para una correcta aplicación de las medidas preventivas, en el caso de que el empresario no haya adoptado medidas preventivas suficientes o adecuadas, entre otros.

Cuando concurren varias empresas en un centro de trabajo, que no sean del sector de la construcción, la obligación de asignar al recurso preventivo recae sobre la empresa que motive su presencia. En el sector de la construcción la obligación recae sobre el contratista.

Los recursos preventivos pueden encargarse de la coordinación de actividades preventivas excepto en el sector de la construcción, donde será necesaria la figura del coordinador, así como su presencia en obra.

Por último destacar que es de gran importancia que los trabajadores conozcan quiénes son los recursos preventivos en su empresa para un riesgo concreto, así como el hecho de que deben seguir sus indicaciones y que el recurso preventivo no tiene la facultad de paralizar los trabajos, a menos que el empresario le otorgue esa facultad.

## Objetivos del recurso preventivo

- Combatir la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura preventiva para que asegure el cumplimiento de las obligaciones.
- Integrar la prevención en la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa.

## ¿Qué personas pueden ser designadas como recurso preventivo?

Las personas que pueden ser designadas como recurso preventivo se recogen en el art. 32 bis de la LPRL

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa, entendiéndose por tal la figura a la que se refiere el art. 30 de la LPRL, es decir la de aquella persona que, designada por el empresario, se ocupa de la actividad preventiva.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Una información relevante para nuestros delegados y que el Criterio Técnico cita textualmente: "Salvo situaciones muy excepcionales, no puede asignarse las funciones de recurso preventivo a los delegados de prevención."



El nombramiento por parte del empresario del recurso preventivo, no le exime de realizar las diferentes acciones en materia preventiva, éstas son: la integración de la actividad preventiva en la empresa, la cual se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

## Necesidades en los recursos preventivos

Las figuras de los recursos preventivos de una empresa:

- Deberán tener la capacidad suficiente.
- Dispondrán de los recursos necesarios: local, mobiliario (Ordenadores, Impresora, etc.). Plan de Seguridad, medios humanos. Aparatos de medición.
- Deben ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.
- Permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo previsto en el Plan de Seguridad.

## Nombramiento del recurso preventivo

El nombramiento del recurso preventivo tiene que quedar registrado, e indicado dentro de la evaluación de riesgos de la empresa, en aquellos casos en los que es necesaria su presencia. El recurso preventivo debe permanecer en el centro de trabajo mientras dure la situación que determinó su presencia.

Si existe concurrencia de actividades preventivas en un mismo centro de trabajo, la obligación de designar recursos preventivos recae en cada empresa que realice operaciones concurrentes, actividades y procesos con riesgos especiales.

## Funciones, facultades y garantías

Las funciones de los recursos preventivos esta recogidas en el Apartado 1 del Art. 32 bis de la LPRL y en el apartado 4º del Art. 22 bis del RD 39/97.

Seguirá recayendo el control del resto de las actividades preventivas a las personas que tengan encomendada dicha función, sea el caso de los Servicios de Prevención, trabajadores designados o incluso el propio empresario.

## Funciones del recurso preventivo:

### a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas:

- Comprobar la eficacia de la actividad preventiva prevista en la planificación.
- La adecuación a los riesgos que pretenden prevenirse y a la aparición de riesgos no previstos derivados de la situación que determina la necesidad recurso preventivo.

### b) En el caso de observar deficiente cumplimiento de las actividades preventivas:

- Dar las indicaciones necesarias para el inmediato cumplimiento de dichas actividades.
- Dar a conocer al empresario estas circunstancias para que éste adopte las medidas necesarias, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.
- El empresario deberá proceder de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales o plan de seguridad y los procedimientos de trabajo.
- No se incluye entre las facultades, la de paralizar los trabajos, sin perjuicio o conveniencia incluso de que el empresario le pueda otorgar dicha facultad.

Es importante que la **designación o asignación de funciones sea específica y concreta** y el empresario identifique ante el resto de los trabajadores de la empresa quien es el trabajador

al que se ha asignado como recurso preventivo (apartado 5 del art. 22 bis del RD 39/97).

## Garantías:

Si los recursos preventivos son “trabajadores designados” o los “trabajadores del servicio de prevención propio” tienen las mismas garantías que los representantes de los trabajadores, recogidas en el estatuto de los trabajadores.

A los “trabajadores asignados” como recurso preventivo no les asisten las mismas garantías explicadas anteriormente si no que es un aspecto sobre el que debe pronunciarse la Jurisdicción Social con ocasión de los conflictos derivados de la reclamación de tales garantías de los trabajadores afectados.

## Capacitación y formación de los recursos preventivos

Los trabajadores designados o asignados, deberán tener la capacidad suficiente para desempeñar sus funciones, tener conocimientos y experiencias necesarias en las actividades o procesos en los que se vaya a desarrollar su actividad laboral, y disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número. Deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, las funciones del nivel básico. Todo esto se



# Fichas prácticas

tiene que reflejar en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad de las obras de construcción.

En trabajos peligrosos o con riesgos especiales (caída en altura, sepultamiento, ahogamiento, trabajo en espacios confinados, máquinas sin marcado CE), no parece suficiente con el nivel básico, sino con una formación a nivel intermedio o superior, según los riesgos de que se traten o bien con una formación complementaria y añadida a la de nivel básico.

## ¿Cuándo es necesaria la presencia de los recursos preventivos?

Lo primero que tenemos que tener en cuenta que **la designación de un recurso preventivo es una medida complementaria, que no podrá ser utilizada con el fin de sustituir las medidas de protección** a que está obligado el empresario.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) **Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.**
- b) **Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales:**

- » Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura (riesgo superior a dos metros), por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- » Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- » Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada a pesar de haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- » Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- » Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

- c) **Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas:**

- » Cuando las medidas preventivas que ha adoptado el empresario para la actividad son insuficientes o inadecuadas para los principios de la acción preventiva.
- » En actividades esporádicas o excepcionales y no hay un control absoluto de todos los riesgos.
- » 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, tanto sean trabajadores propios de la empresa como trabajadores cedidos por ETT's, debido a las características de dichos trabajadores o por su falta de experiencia en el puesto de trabajo a desempeñar puedan verse agravados los riesgos específicos de la actividad desarrollada y poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores o de terceros.





## Normativa que regula la figura de recurso preventivo

- Art.32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Disposición Adicional Decimocuarta de la ley 31/1995, la Disposición Adicional Décima del Real Decreto 39/1997 y la Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de construcción (sólo para los obras de construcción).
- El CT 83/2010 deroga al CT 39/2004 sobre "Presencia de recursos preventivos a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

## Responsabilidad del recurso preventivo

No existe mucha jurisprudencia en la cual basarnos para definir exactamente el grado de responsabilidad del recurso preventivo.

No obstante, según la jurisprudencia existente, las personas que ocupan puestos de responsabilidad o relacionados con la seguridad y salud laboral, pueden ser denunciados en el caso de que durante la realización de los trabajos se produzca un accidente, de hecho, existen numerosas sentencias contra jefes de obra, coordinadores de seguridad y encargados. La responsabilidad en estos casos puede ser civil o penal.

## Infracciones en materia de recursos preventivos

- Falta de presencia del recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones.
- No dotar al recurso preventivo de los medios necesarios.
- No contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud.
- Cuando la planificación de la actividad preventiva no contemple la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos o trabajadores afectados, en cuyo caso estaremos ante la infracción tipificada en el Art.12.6 del TRLISOS.

## La visión de UGT

La norma que regula el recurso preventivo ha provocado en demasiadas ocasiones conflictos en el seno de los Comités de Seguridad y Salud y en las relaciones entre Delegados de Prevención y empresas, tal es así que de las consultas y denuncias que ha provocado esta "figura", se tuvo que desarrollar un criterio técnico por parte de la Inspección de Trabajo con el fin de homogeneizar sus actuaciones por un lado y por otro de clarifica algunas cuestiones acerca de la aplicación normativa relacionada con los recursos preventivos.

Nuestras demandas sobre los recursos preventivos, van encaminadas a conseguir que la presencia o ausencia de éstos dependa de que los riesgos detectados en la pertinente evaluación puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

Por ello hacemos hincapié en la necesidad de realizar una evaluación de riesgos exhaustiva y concienzuda, tanto inicial como sucesivas, sin obviar el hecho de que no contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia del recurso preventivo es una infracción que se recoge en TRLISOS.

Además, reforzamos esta posición, recordando a nuestros delegados que lo más idóneo es que la planificación de la actividad preventiva deberá indicar la forma de llevar a cabo la presencia del recurso preventivo.

No admitimos, que como algunas empresas pretenden, el recurso preventivo se convierta en sustituto de las medidas de protección que sean necesarias, ni del resto de los medios humanos que tengan que encargarse de la actividad preventiva en la empresa, siendo dicho recurso preventivo una medida más con la que cuenta el empresario.

Los delegados de prevención, bajo nuestro criterio, no pueden actuar como recurso preventivo. Esto no es obstáculo para que los delegados de prevención, habiendo recibido la formación específica necesaria y con conocimiento de las responsabilidades que conlleva, puedan realizar el papel de recurso preventivo en ocasiones de carácter excepcional, por lo que el empresario no podrá acudir a los delegados de prevención de forma habitual, si no que deberá recurrir a formar a los trabajadores para que desarrollen esta función o contratar a un servicio de prevención ajeno que cubra esta necesidad.

La misión del recurso preventivo no es controlar todas las medidas preventivas, si no, velar únicamente por aquellas que determine el plan de prevención.

El empresario no deja de ser el responsable de la prevención de la empresa en ningún caso y no puede trasladar su responsabilidad al recurso preventivo.

## El Congreso insta a incorporar a las empresas a la cultura de seguridad vial

**16/02/2011 - El Correo.** El Congreso ha aprobado por unanimidad una proposición no de ley que insta al Gobierno a adoptar medidas para implicar a las empresas en la prevención de los siniestros laborales de tráfico y fomentar los planes de movilidad en el ámbito empresarial con el fin de reducir los accidentes "in itinere".

La proposición consensuada por todos los grupos parlamentarios, que se ha aprobado en la Comisión sobre Seguridad Vial, pide que se incluyan los accidentes de tráfico en la Ley de Riesgos Laborales, ya sean "in itinere" -cuando ocurren en desplazamientos entre el domicilio y el puesto de trabajo- o "en misión" -los que se producen en horario laboral y por motivos de trabajo-.

También propone la creación de un registro de este tipo de accidentes, que facilite una interconexión entre los datos de la Dirección General de Tráfico y el Ministerio de Trabajo, y una mayor coordinación entre las distintas administraciones.

Otras reformas que solicita son la modificación del Estatuto de los Trabajadores para incorporar a la negociación colectiva aspectos específicos sobre seguridad vial laboral y un reglamento concreto dentro de la Ley General de la Seguridad Social que regule los requisitos de los accidentes "in itinere".

En relación con los empresarios, los grupos instan a realizar en el plazo de un año una campaña para concienciar a directivos y trabajadores de los riesgos en los desplazamientos al trabajo, y a promover planes de seguridad vial en las empresas para prevenir los siniestros laborales de tráfico.

"Se trata de convencer y no de imponer", ha dicho durante el debate el diputado socialista Juan Carlos Corcuera, que considera que hay que corregir una situación en la que el empresario se ha "desentendido de lo que les pasa a sus trabajadores en las calles y en las carreteras".

Para ello, los partidos piden que se promueva un "sello de calidad" en las

empresas y que se realicen programas "ejemplarizantes" en las administraciones públicas, en los que existan planes de gestión de los desplazamientos de los trabajadores y de la flota de vehículos.

Incorporar la educación vial a los planes de formación continua de los trabajadores que usan vehículos en su actividad profesional e incentivar los cursos de conducción segura "como buena práctica empresarial" son otras de las medidas que los grupos consideran necesarias.

El PP, a través del diputado Federico Souvión, ha mostrado su total acuerdo

con la iniciativa, aunque ha presentado una enmienda, que ha sido rechazada, en la que solicitaba reformar el reglamento de riesgos laborales de la Guardia Civil para reconocer el trabajo "especialmente penoso y peligroso" de los agentes de Tráfico.

Los portavoces de CiU, Jordi Jané; del PNV, Emilio Olabarria y de ERC-IU-ICV, Francesc Canet, han coincidido en destacar la importancia de abordar la problemática de los accidentes "in itinere", que hasta ahora eran contabilizados como siniestros de tráfico cuando realmente son accidentes laborales.

## El Gobierno registrará 300.000 procesos médicos vinculados a la actividad laboral

**15/02/2011 - Europa Press.** El secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, ha manifestado que este año se incorporarán al sistema de comunicación de enfermedades profesionales las que, sin estar en el catálogo de enfermedades profesionales, tienen su origen en la actividad laboral, lo que permitirá pasar de controlar unos 25.000 procesos al año con una aplicación informática llamada Pano-trats a registrar 300.000.

Esta detección permitirá que las comunidades autónomas, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los agentes sociales de prevención, los servicios preventivos de las empresas, los interlocutores sociales, la inspección de trabajo, el sistema sanitario y el propio Gobierno sepan por qué se producen dichas enfermedades y cuáles son los centros de trabajo en los que se producen con más incidencia con el fin de evitarlas y conseguir que cambien las condiciones de trabajo.

Además, destacó que el sistema de prevención de riesgos laborales español es, en algunos aspectos, "pionero" en el contexto europeo y explicó que es necesario invertir mucho más en prevención y mucho menos en intentar evitar las consecuencias de la enfermedad cuando ya se ha producido.

No obstante, explicó que siempre que se produce un accidente de trabajo es un hecho lamentable y, con frecuencia, todavía se buscan culpables ante estos casos. "Los responsables para que no se produzcan esas situaciones somos todos y todos tenemos que aceptar nuestra parte de responsabilidad y trabajar para evitar esas situaciones", enfatizó.

El secretario de Estado de la Seguridad Social se pronunció de este modo en León, durante la inauguración de la exposición itinerante Trabajo y Salud: desde la Protección a la Prevención, un acto que contó con la presencia del vicepresidente segundo y consejero de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, Tomás Villanueva; el presidente de la Fundación Francisco Largo Caballero, Jesús Pérez; el director general de Fraternidad-Muprespa, Carlos Aranda y la secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino.

En su intervención, Marisa Rufino solicitó a Octavio Granado que el listado aprobado el pasado mes de marzo en la Organización del Trabajo en el que se contemplan patologías derivadas de los riesgos psicosociales, el estrés posttraumático, cánceres profesionales y muchas enfermedades músculo-esqueléticas, se traslade a la normativa española para que "realmente" se registren como enfermedades profesionales.

## El TSJM ampara a una madre por el riesgo de amamantar a su hijo en el trabajo

**07/02/2011 - El Mundo.** La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha ordenado abonar a una madre la "prestación de riesgo por lactancia" ante los peligros que sus condiciones de trabajo en una cadena de montaje suponían para su salud y la de su hijo, al que estaba amamantando.

La citada prestación, según la Seguridad Social, cubre la pérdida de ingresos que se produce cuando una trabajadora debe cambiar de puesto de trabajo para poder atender a la alimentación de su bebé y ese cambio no es "técnica u objetivamente posible" o no puede "razonablemente exigirse por motivos justificados", situación en la que se suspende su contrato de trabajo.

En el caso al que se refiere la sentencia, la mujer -que ya había tenido un embarazo de riesgo- trabajaba en una cadena de montaje de una empresa, a la que antes de reincorporarse solicitó la reducción de jornada.

La empresa accedió y, durante el periodo de lactancia, fijó para su empleada un horario desde las 6:00 horas a las 9:30 horas, cuando le tocara turno de mañana; y desde las 14:00 horas a las 17:30 horas, cuando estuviera de tarde.

La mujer consideró entonces que no se daban las condiciones para seguir amamantando a su hijo mientras trabajaba y solicitó que se le reconociera la prestación de riesgo durante la lactancia natural - hasta que el niño cumpliera los nueve meses-, pero su petición fue desestimada.

Acudió entonces a los tribunales y el Juzgado de lo Social número 37 de Madrid, falló en su contra y absolvió a la empresa y la aseguradora, en una sentencia que la trabajadora recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia. Éste ha estimado ahora su demanda al considerar que en su caso se dan los requisitos necesarios para que se le hubiera concedido la prestación.

Así, el tribunal dice que el responsable de prevención de la empresa manifestó que las trabajadoras soportan temperaturas superiores a los 30 grados centígrados en verano y recuerda que la Unión Europea ha establecido que "la lactancia puede verse perjudicada a causa de la deshidratación provocada por el calor".

La sala también aprecia riesgo de infección por no poder utilizar los aseos cada vez que lo necesitara, ya que según el mismo responsable de prevención dijo, el trabajo realizado en turnos rotativos en la cadena de montaje "implica falta de libertad para ir al servicio fuera de las pausas establecidas".

Por último, los magistrados consideran probado que en la fecha de la demanda no existía en Electrolux "sala de embarazadas y lactantes" donde la mujer pudiera extraerse y almacenar la leche materna o amamantar a su hijo con las suficientes condiciones de intimidad e higiene.

"Por tanto, en las condiciones de trabajo propias de la actora como operaria de cadena de montaje, durante el periodo de lactancia, sufre tanto el riesgo de las consecuencias de las altas temperaturas, como del riesgo de infección (...) así como el riesgo por la inexistencia de salas de lactancia", dice la sentencia.

El TSJM añade que esos factores podían suponer la interrupción de la lactancia, "no sufriendo por ello el riesgo únicamente la madre, sino también el propio menor, que seguía alimentación exclusivamente por lactancia materna cada tres horas".

## Legislación

**Ley 10/2010, de 21 de octubre**, de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Castilla-La Mancha.

**Real Decreto 1714/2010**, de 17 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

**Resolución de 27 de diciembre de 2010**, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se otorgan becas para la preparación de las pruebas selectivas de acceso para el ingreso por el sistema de promoción interna al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y al Cuerpo de Subinspectores de Empleo y de Seguridad Social.

**Orden TIN/41/2011, de 18 de enero**, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

**Resolución de 20 de enero de 2011**, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publican las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultarán de aplicar durante 2011 el sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

**Resolución de 26 de enero de 2011**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. (Región de Murcia)

Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc.

Dirección postal

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

Correo electrónico:

[slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)

Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.pdf>



## EDITORIAL

Para nuestra organización es muy importante potenciar la respuesta que ha de darse tanto a los accidentes in itinere, que podemos sufrir cualquier trabajador al ir o volver del trabajo a casa, como a los accidentes en misión, que sufren trabajadores, que bien son profesionales del sector, conductores, bien son trabajadores cuya labor consiste en gran medida en conducir durante la jornada laboral, comerciales y a los que les es de aplicación plena la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a sus empresarios a evaluar sus puestos de trabajo y a eliminar o prevenir los riesgos de los mismos.

La evolución de las estadísticas de siniestralidad laboral en España ponen de manifiesto que los accidentes de trabajo relacionados con el tráfico no sólo no experimentan el mismo ritmo de decrecimiento que el resto de los accidentes, sino que muestran una incidencia de gravedad y mortalidad muy superior.

Por este motivo, si se desea continuar con la tendencia de los últimos años de disminución de la siniestralidad, tanto en términos absolutos como relativos, es imprescindible integrar la seguridad vial en la actividad preventiva de las empresas y en las políticas de prevención impulsadas por las administraciones públicas y los agentes sociales.

Es por ello que la Unión General de Trabajadores ha propuesto la creación de un Grupo de Trabajo en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que se debatan estos temas tan importantes para los trabajadores.

En otro orden de cosas, desde UGT, conscientes de la emergencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, y del importante desgaste que están sufriendo las condiciones laborales y contractuales, hemos dado un mayor protagonismo a la actividad que realizamos desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales, potenciando el trabajo de investigación multidisciplinar centrada en las situaciones de violencia laboral, sin olvidar el resto de factores que rodean a este tipo de riesgos, que nos ha permitido desarrollar el "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral".

Para poder llegar con solvencia a las empresas, el pasado año iniciamos con el INSHT y el resto de autores del procedimiento la elaboración de una Nota Técnica de Prevención (NTP), el resultado es que dada la amplitud del mismo finalmente se han publicado dos NTP que avalan nuestro trabajo. Han sido las notas técnicas número 891, "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)" y la número 892 "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)".

No podemos dejar de recordar que en nuestro país no se ha reconocido ningún riesgo psicosocial como causante de enfermedades profesionales, pese a que el número de bajas por depresión, estrés y otros factores similares crecen exponencialmente entre la población asalariada. No en vano la OMS considera los riesgos psicosociales la gran lacra de la humanidad en el siglo XXI.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>9</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

**Abril 2011**  
número  
**83**

## Seguridad vial y prevención

*El concepto de Seguridad Vial en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales tiene una doble vertiente que es conveniente diferenciar, por un lado los llamados accidentes in itinere y por otro los llamados accidentes in misión.*

*Según la Ley General de Seguridad Social, el accidente in itinere es aquel que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. Mientras que el accidente in misión aunque se sucede en el ámbito del Tráfico entra dentro de la definición de accidente de trabajo genérico, toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena.*

### Estadísticas de accidentes in itinere

Cada día se producen **189 accidentes viales laborales** con baja (contabilizando también sábados y domingos).

Los accidentes de tráfico laborales **suponen una parte importante de los accidentes laborales mortales (35%)**, siendo mayoritarios los que se producen en los desplazamientos de los trabajadores a sus puestos de trabajo. (60% en accidentes in itinere, 40% en jornada laboral).

Por lo tanto **1 de cada 3 accidentes laborales mortales se producen por el tráfico.**

Al año mueren en España en torno a 200 trabajadores en accidentes in itinere, es decir desplazándose a su puesto de trabajo o volviendo a su hogar y estos suponen alrededor del 10% de los muertos en accidentes de tráfico.

ACCIDENTES DE TRABAJO	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2009	2010	Absolutas	Relativas (%)
<b>ACCIDENTES IN ITINERE</b>	79.137	73.961	-5.176	-6,5
Leves	77.624	72.609	-5.015	-6,5
Graves	1.314	1.171	-143	-10,9
Mortales	199	181	-18	-9,0
<b>ACCIDENTES DE TRÁFICO MORTALES</b>	1.903	1730	-173	-9,1

**1 de cada 3  
accidentes  
laborales  
mortales  
se producen  
por el tráfico**



## Obligaciones y responsabilidad de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales viales

Según la **Ley 31/1995 de 8 de noviembre**, "las empresas deben velar por la seguridad de los trabajadores a su servicio durante la jornada laboral, garantizando su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

La Seguridad Vial, la prevención de los accidentes laborales, sobre todo in misión, es un ámbito sobre el que deberían realizar evaluación de los riesgos y planificación de la prevención para que no se produjeran o se redujeran estos al mínimo. Como todos los accidentes, los accidentes viales tienen sus causas y se puede actuar sobre ellas.

La no prevención de los accidentes de trabajo relacionados con el tráfico tiene unos altos costes para las empresas:

- Días de baja del trabajador a cargo de la empresa
- La pérdida de negocio ocasionado por la pérdida de capacidad productiva
- Desmotivación de los trabajadores
- Primas de seguros de flotas
- Cotizaciones a la Seguridad Social
- Reparación de los vehículos accidentados
- Daños a la imagen o reputación de la empresa

## Proposición no de Ley sobre prevención laboral y seguridad vial

La comisión no permanente sobre Seguridad Vial y Prevención de accidentes de tráfico, aprobó el 15 de febrero una Proposición no de Ley al respecto.

- Modificar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para incluir la evaluación y prevención de los accidentes laborales in itinere.
- Reglamento específico que regule los cuatro requisitos para considerar un accidente in itinere (Teleológico, cronológico, topográfico y modal).

- Modificar los contenidos de los cursos básicos para delegados con inclusión de estos contenidos de seguridad vial.
- Modificar el Estatuto de los Trabajadores para obligar a introducir cláusulas específicas sobre seguridad vial en la negociación colectiva.

Además se propone elaborar y presentar un informe anual sobre evolución de accidentes de trabajo en los desplazamientos y realizar un protocolo de investigación y registro de estos accidentes.

Planificar la inclusión de mejoras de seguridad en los desplazamientos como una línea estratégica de actuación dentro del Plan de Seguridad Vial 2011-2020.

En concreto, en las empresas:

- Campaña de comunicación en el plazo de un año para concienciar e informar a los empresarios y trabajadores de los riesgos en los desplazamientos.
- Promover un sello de calidad que avalen el compromiso de las empresas con la prevención de accidentes laborales de tráfico. Acompañarlo de un premio anual a las mejores prácticas en el ámbito de la Seguridad Laboral vial.
- Fomentar la inclusión de la Seguridad Vial en los planes de Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas.
- Crear y fomentar programas de apoyo para implantar programas de seguridad vial en flotas representativas líderes o ejemplarizantes.

## Resolución nº 24

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Trabajar en la mejora de la seguridad de los desplazamientos relacionados con el trabajo, tanto dentro de la jornada como al ir o volver del centro de trabajo.
2. Incorporar la Seguridad vial en los programas de formación de los trabajadores y empresarios en prevención de riesgos.
3. Mejorar el sistema de información de accidentes de tráfico.



4. Incrementar los esfuerzos por fomentar el cambio modal en la movilidad de los trabajadores mediante la mejora del transporte público urbano e interurbano.

En el Congreso de los Diputados se ha tomado en consideración el grave problema de los accidentes de trabajo relacionados con el tráfico, tanto los considerados en misión, como los llamados in itinere y se ha decidido trabajar en la línea de mejorar la seguridad en los desplazamientos de los trabajadores.

Es un paso importante en la dirección de visibilizar el problema que supone la siniestralidad laboral vial que hasta ahora no se ha puesto de manifiesto en la sociedad.

## Los ministros de Interior y Trabajo firman un acuerdo de colaboración para prevenir los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo

El 1 de marzo de 2011 el vicepresidente primero del Gobierno y ministro del Interior, Alfredo Pérez Rubalcaba y el ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, firmaron un acuerdo de colaboración para prevenir los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo, tanto los que tienen lugar al ir o al volver del trabajo, los llamados "accidentes in itinere", como los que ocurren durante la jornada laboral, "accidentes en misión".

La firma de este convenio es continuación del Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo, que regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan a disminuir y prevenir la siniestralidad laboral.

Con este acuerdo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, se compromete a definir el contenido mínimo que debe incluir el Plan de Movilidad y Seguridad Vial y el Ministerio del Interior se compromete a elaborar y poner a disposición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la guía para la elaboración de los planes de seguridad vial de empresas y ambas partes se comprometen a difundirlo y divulgarlo entre todos los agentes implicados en la seguridad vial laboral, así como colaborar en el diseño y la realización de la correspondiente campaña de información y comunicación.

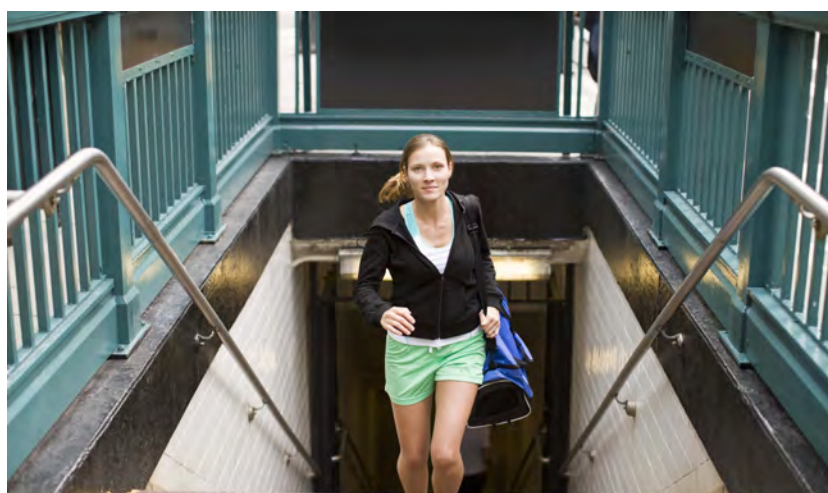


## Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad vial en las empresas

Con esta Guía, la Inspección se da unas normas de actuación para comprobar si las empresas están cumpliendo con las obligaciones preventivas en materia de seguridad vial, tanto para accidentes in itinere como para accidentes in misión.

La ITSS tiene la capacidad de relacionar el incumplimiento de normativa jurídico-técnica no calificada de laboral con el posible incumplimiento de normativa preventivo laboral, siempre que incidan en las condiciones de trabajo o en el desenlace de un posible siniestro laboral, esto justificaría la posibilidad de adoptar o hilvanar posibles incumplimientos a normas emitidas por el Ministerio del Interior, Fomento o Transporte con el incumplimiento de la normativa laboral de prevención de riesgos laborales como ya se produce, por ejemplo, con la normativa de seguridad industrial.

Por lo tanto, recordando la base legal establecida en el artículo 9.1 de la ley 31/95, cabría la actuación inspectora en el control de las condiciones de seguridad y salud que existen en la actividad laboral de la conducción de vehículos, entrando a valorar factores más amplios de posible influencia en la actualización de riesgos en accidentes de trabajo, tales como la jornada, el tipo de contrato y su influencia en la velocidad, la evaluación de factores materiales como la ruta, el vehículo como equipo de trabajo, la coordinación preventiva de las empresas cargadoras, etc., independientemente de que esta actividad también sea fiscalizada por las fuerzas de seguridad –guardia civil de tráfico, policía foral, mozos de escuadra o la inspección de transportes terrestres, dependiendo de las Administraciones Públicas competentes, teniendo en cuenta también que los campos de actuación y competencias no son los mismos.





## Posición de UGT

Para nuestra organización es muy importante potenciar la respuesta que ha de darse tanto a los accidentes in itinere, que podemos sufrir cualquier trabajador al ir o volver del trabajo a casa, como a los accidentes en misión, que sufren trabajadores, que bien son profesionales del sector, conductores, bien son trabajadores cuya labor consiste en gran medida en conducir durante la jornada laboral, comerciales y a los que les es de aplicación plena la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a sus empresarios a evaluar sus puestos de trabajo y a eliminar o prevenir los riesgos de los mismos.

Algunos empresarios piensan que al cumplir ciertos requisitos legales relativos al tráfico rodado (p. ej. el certificado en vigor de la ITV para los vehículos y un permiso de conducción válido para los conductores), ya es suficiente para garantizar la seguridad tanto de sus empleados como de otras personas cuando se encuentran en la vía pública. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que la legislación en materia de prevención de riesgos laborales se ha de aplicar a las actividades laborales relacionadas con la conducción de igual manera que al resto de actividades laborales. Desde el mundo de la empresa pueden y deben adoptarse acciones preventivas y correctivas en esta materia, incorporando la seguridad vial en sus planes de movilidad y prevención de riesgos laborales.

A la obligación legal se suman los beneficios que reporta la gestión de la seguridad vial relacionada con el trabajo y que pueden ser importantes, sea cual sea el tamaño de la empresa, ya que el accidente de tráfico tiene consecuencias económicas que en muchas ocasiones no se tienen en cuenta. Los perjui-

cios económicos de un accidente para un trabajador por cuenta propia así como para las pequeñas empresas serán proporcionalmente más elevados que para las grandes empresas ya que éstas disponen de mayores recursos.

Pero hay que tener en cuenta que para evaluar el puesto de trabajo de estos profesionales del transporte hay que tener en cuenta las tareas reales, no sólo la conducción, que realizan estos trabajadores, como es la carga y descarga, cumplimentación de documentación, cobros de portes... que requieren tiempo de trabajo, esfuerzo físico, alargamiento de la jornada, entre otros, que acrecientan el riesgo de sufrir un accidente, además de otras enfermedades, sino profesionales, sí derivadas del trabajo.

Hay que analizar para la prevención de los accidentes de tráfico el peso de las presiones profesionales como factor de riesgo: la carga de trabajo, los horarios, el cansancio y el estrés, la preparación y la organización de los desplazamientos. Es vital la prohibición absoluta del destajo en el trabajo de reparto. El gran número de furgonetas no sólo en las ciudades, sino también realizando portes de larga distancia, burlando con ello el control, ya que estos vehículos no están obligados a llevar tacógrafo, por lo que es imposible saber el cómputo de horas conducidas, que cobran por paquete entregado, que tienen bonus por recortar tiempos de entrega, en definitiva que tienen incentivada la conducción durante extensas jornadas y a más velocidad de la permitida, es un problema básico de la organización del sector y que requiere medidas contundentes e inmediatas.



## Jurisprudencia

EL **TRIBUNAL SUPREMO**, en Sentencia de 18 de enero de 2011 ha determinado que la laboralidad del accidente "in itinere" hay que probarla. Esto obliga al herido a demostrar que la lesión no tiene un origen previo al accidente y que se dirigía o volvía de la empresa.

Al contrario que en el accidente sucedido en el lugar de trabajo, en el que hay presunción de laboralidad, en el caso de los accidentes de camino al mismo, será el trabajador herido o su familia en caso de fallecimiento quien tenga que probar que concurren los requisitos necesarios para que sea considerado tal.

Se determina que la presunción de laboralidad de que las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo no es aplicable a los accidentes acaecidos al ir o al volver del trabajo.

La asimilación a accidente de trabajo del accidente de trayecto ("in itinere") se limita a los accidentes en sentido estricto (lesiones súbitas y violentas producidas por agente externo) y no a las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y modo de manifestación.

En consecuencia, el Tribunal considera que no pueden ampliarse, mezclándolas, estas dos presunciones claramente diferenciadas por el legislador.

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO**  
Sentencia de 29 marzo 2007 RJ 2007\3530: requisitos generales; supuesto en que no es considerado como tal: accidente acaecido en desplazamiento para realizar una gestión personal durante la jornada laboral y con autorización del empresario.

La parte recurrente, en el primer motivo del recurso, imputa a la sentencia impugnada la infracción del art. 115.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social ( RCL 1994, 1825) que considera accidente de trabajo aquel "que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo", invocando en el segundo motivo el principio constitucional de igualdad, en relación con lo dispuesto en el art. 51 del Tratado de Roma ( LCEur 1986, 8) , solicitando el mismo trato otor-

gado por la sentencia de contraste.

Como la Sala tiene declarado en múltiples ocasiones, el accidente de trabajo "in itinere", que inicialmente fue una figura de creación jurisprudencial, aparece, en efecto, actualmente regulado en el art. 115.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social en los términos transcritos, que no incluye, expresamente, todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia. Pero ello no es obstáculo para que a la hora de resolver la cuestión que el recurso plantea, debamos estar, como ya razonara la sentencia de 5 (sic) de diciembre de 1975 ( RJ 1975, 4699), "a la constante y elaborada doctrina que sobre el particular tiene establecida esta Sala".

La idea básica que subyace en la construcción jurisprudencial del accidente "in itinere" es que solo puede calificarse como tal aquel que se produce porque el desplazamiento viene impuesto por la obligación de acudir al trabajo. Por tal razón, "la noción de accidente "in itinere" se construye a partir de dos términos (el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto" (s. de 29-9-97 [RJ 1997, 6851], rec. 2685/96)".

"En consecuencia con esa idea, la reiterada y constante jurisprudencia de esta Sala exige, para calificar un accidente como laboral "in itinere", la simultánea concurrencia de las siguientes circunstancias: a) que la finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo (elemento teleológico); b) que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico) c) que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto (elemento cronológico); o, lo que es igual, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo; d) que el trayecto se realice con medio normal de transporte (elemento de idoneidad del medio)": SsTS 19-1-2005 ( RJ 2005, 2534) y 20-9-2005 ( RJ 2005, 7331), R. 6543/03 y 4031/04.



# Fichas prácticas

La solución del debate pasa por determinar si concurren en el caso los requisitos citados, y la respuesta debe ser necesariamente negativa porque es evidente que la finalidad principal y directa del viaje en el que se produjo el accidente del actor (una gestión privada relacionada con su declaración de la renta), aunque producido durante una interrupción autorizada de la jornada laboral, ninguna relación tenía con el trabajo ni aconteció en el trayecto habitual de ida y vuelta entre el domicilio y el lugar de trabajo pues se debió a un motivo de interés particular que rompió el nexo causal con esa ida o vuelta, sin que la autorización empresarial para realizarlo implique otra cosa, como sostiene la sentencia impugnada, que la imposibilidad de cualquier sanción posterior por abandono del puesto de trabajo. Lo mismo sucedía en la sentencia de contraste porque, aunque en ella el desplazamiento autorizado lo fue para acudir a una consulta médica, ni siquiera consta que ésta tuviera la más mínima relación con la actividad laboral, por lo que no cabe sino concluir que se trataba también de una gestión de claro carácter privado, sin relación alguna con el trabajo. Faltan en ambos supuestos, pues, los elementos teleológico, geográfico y cronológico antes mencionados y por ello ha sido la sentencia recurrida, no la referencial, la que ha aplicado la buena doctrina, procediendo, en fin, de acuerdo con lo dispuesto en el art.226.3 de la LPL ( RCL 1995, 1144, 1563) y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso de casación unificadora interpuesto frente a ella por el trabajador demandante, que se esta manera obtiene respuesta unificada y respetuosa con el principio de igualdad que invoca. Sin condena en costas, por no darse ninguno de los supuestos del art. 233.1 LPL.

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia de 20 febrero 2006 RJ 2006\739: trabajador fallecido a consecuencia de un tiro en la cabeza en el trayecto al domicilio, después de finalizada la jornada laboral; concurrencia de culpabilidad criminal de un tercero: calificación como accidente de trabajo: requisitos.

El art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) establece que se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Añadiendo que tendrán la consideración de accidentes de trabajo, entre otros, los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

Se discute la naturaleza accidental de la muerte del trabajador como supuesto de «accidente in itinere», figura que corresponde, al decir de la doctrina, a la idea básica de que el accidente no se hubiera producido de no haber ido a trabajar. En el supuesto que hoy resolvemos no caben dudas de que concurren los requisitos jurisprudencialmente establecidos como determinantes de la calificación, sin que concurren causas excluyentes. Así el suceso se produjo, en hora contigua al fin de la jornada, en lugar adyacente al centro de trabajo, para la utilización de un medio de transporte normal, cual es el autobús de línea. Es evidente que no existía desviación del camino habitual de vuelta a su domicilio, ni por tiempo, ni lugar, ni medio. El daño que sobreviene al trabajador en esas circunstancias es accidente de trabajo, por disposición legal a no ser que otro mandato legal desvirtúe esa conclusión.

Pues bien, el párrafo 5 del propio art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) establece que «no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo: la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo». La interpretación de este último inciso, a «contrario sensu, «llevaría a la conclusión de cuando la agresión externa no guarda relación con el trabajo, su resultado no puede calificarse de accidente laboral, conclusión, sin duda extensiva de un mandato legal que, por su naturaleza de excepción a la regla, ha de ser objeto de una interpretación estricta y acorde con la naturaleza de la institución.



# Fichas prácticas

El mandato legal transcrito, ha sido objeto de no demasiadas resoluciones de esta Sala, o de la Sexta del propio Tribunal Supremo que precedió a la actual.

Así, la sentencia de 27 diciembre 1975 ( RJ 1975, 4824) no dudó en considerar accidente de trabajo el homicidio causado por un compañero de trabajo, pero es de significar que, en dicha sentencia, se establece que no podrá ser considerado como accidente de trabajo la muerte del trabajador que sea debida a resentimientos o motivos personales absolutamente ajenos al trabajo. Lo que ocurre, es que en la situación enjuiciada por dicha sentencia, los hechos acaecieron en el propio centro de trabajo y realizándose las labores que, premeditadamente, había impuesto el agresor, quien, sospechando que el trabajador agredido y finalmente muerto mantenía algún tipo de relación con su esposa, y le disparó causándole la muerte. La de 3 mayo 1988 (RJ 1988, 4979) consideró accidente de trabajo, «la muerte del trabajador cuando realizaba su labor, por un terrorista, acaeció con ocasión de su trabajo –si no hubiera estado trabajando no le habría ocurrido–, y comprendido en el artículo 84 núm. 1 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 (RCL 1974, 1482). Se tratará de un "accidente de misión" sin que lo impida la responsabilidad criminal del autor del atentado (artículo 84, núm. 5, b LGSS). Las Sentencias de 14 de diciembre de 1981 (RJ 1981, 5081) y 21 del mismo mes de 1982 (RJ 1982, 7877) tipificaron como accidentes de trabajo "in itinere" el fallecimiento de la víctima de un atentado y la muerte a mano airada, respectivamente, en cuanto la víctima se encaminaba a su quehacer habitual al ser asesinado». La de 20 junio 2002 (RJ 2002, 7490) señalaba que «no puede negarse que la actuación de un tercero, incluso con culpabilidad civil o criminal concurrente, no debe impedir, en algunos casos, la declaración de accidente de trabajo. Y así, cuando la actuación de ese tercero se revela que tiene su razón de ser en el trabajo realizado por la víctima o con ocasión de este último, indudablemente, no se podrá negar el carácter de accidente laboral a la agresión sufrida en tales circunstancias. Sin embargo, cuando los hechos enjuiciados, aunque materialmente se produzcan en el trayecto que conduce al centro de trabajo y precisamente cuando se inicia dicho trayecto, si responden a una motivación claramente ajena al trabajo, en sí mismo considerado, es evidente que a tenor del apartado b) del núm. 5 del art. 115

de la Ley de Seguridad Social de 1994 (RCL 1994, 1825), no puede calificárseles de propio accidente laboral». Se trataba en este último supuesto de trabajador muerto por un compañero a causa de problemas personales en torno a la esposa de uno de los afectados.

No existe por tanto una doctrina que, definitivamente y unívocamente, sea aplicable a la singularidad del caso que hoy enjuiciamos. Como acabamos de exponer la conclusión única que se obtiene es que cuando la agresión que sufre el trabajador por parte de un tercero – sea en el lugar de trabajo o in itinere– obedece a razones personales entre agresor y agredido, cobra fuerza la excepción legal y el resultado lesivo de la agresión no puede calificarse como accidente de trabajo.

Pero en el presente supuesto no ocurre así. Entre agresor y trabajador agredido no existía relación alguna previa al suceso que provocó la muerte del segundo, por lo que sí aparece una similitud entre el caso presente y el contemplado en la citada sentencia de 3 de mayo de 1988, que calificó de accidental la muerte del mensajero por un terrorista, por más que en este supuesto se tratara de trabajador en misión, pues el inciso final del núm. 5 del art. 115, que establece la excepción, no está referido a los accidentes «in itinere», sino a todos. Por tanto la excepción final referida del 115.5 de la Ley General de la Seguridad Social ( RCL 1994, 1825) deberá interpretarse como excluyente de la calificación de accidente de trabajo cuando la agresión obedezca a motivos determinados ajenos al trabajo y próximos a circunstancias de agresor y agredido, pero no en los casos en los que, por las circunstancias, el suceso deba ser calificado como caso fortuito tal y como aparece configurado en la doctrina de la Sala 1ª de este Tribunal que exige (S. de 4 noviembre de 2004 [RJ 2004, 6717]) «que se trate de un hecho que no hubiera podido preverse o que previsto fuera inevitable – SS. 29 abril 1988 (RJ 1988, 3302), 1 diciembre 1994 (RJ 1994, 10359), 31 de marzo 1995 (RJ 1995, 2795), siendo inexcusable la imprevisibilidad del daño causado»... Por otra parte, como señalaba la sentencia de 21 de diciembre de 1982 (RJ 1982, 7877) y recuerda el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe si «el fallecimiento producido por un accidente de carretera, por una simple caída... sería indemnizable, es absurdo que si la muerte se produce a mano airada, por un crimen, no se considere indemnizable».

## ESPAÑA es el tercer país europeo donde más accidentes sufren los camiones y furgonetas

**MADRID, 29 Mar. (EUROPA PRESS).**- España es el tercer país europeo, por detrás de Francia y Alemania, donde más accidentes sufren los conductores de camiones y furgonetas, según el estudio 'Seguridad y Salud para Conductores de Mercancías' realizado por el Instituto de Seguridad Vial de la Fundación Mapfre que analiza la seguridad y la salud de los conductores de camiones y furgonetas.

Así, el informe pone de manifiesto que los conductores de transportes de mercancías que más accidentes de tráfico sufren son los que trabajan en empresas pequeñas del sector de la construcción. Además, el lunes es el día que se produce mayor número de accidentes y la mayoría se concentra entre las 8.00 y las 12.00 horas.

En 2009, este colectivo sufrió un total de 3.533 accidentes laborales en las carreteras españolas, de los que 354 fueron mortales. Además, el estudio señala que las distracciones y las infracciones de tráfico son las causas más frecuentes de estos accidentes, que en la mayoría de los casos acaban en colisiones (67,7%), salidas de la vía (9,7%), vuelco del vehículo (9%) o atropellos (8,8%).

Por ello, Fundación Mapfre propone concienciar a las empresas para que promuevan las medidas preventivas adecuadas entre sus trabajadores y sensibilizar a los conductores para que vigilen su salud, no circulen a una velocidad superior a la permitida y revisen de manera periódica su vehículo.

Por otro lado, el estudio recoge que en 2009 un total de 15 de cada 100 vehículos pesados estuvo implicado en accidentes de circulación con víctimas, y en el 81 por ciento de estos accidentes hubo dos o más vehículos implicados. Asimismo, los conductores que más accidentes tienen son los que trabajan en empresas pequeñas del sector de la construcción y cuya edad está entre los 45 y los 49 años.

Igualmente, indica que la mitad de los accidentes tienen como origen el sobreesfuerzo físico, así como golpes y aplastamientos por objetos y se producen principalmente en las zonas destinadas a almacenamiento y carga y descarga. Del mismo modo, revela que en la mayoría de los casos, las condiciones físicas de los conductores no son las idóneas y afectan de manera negativa a su comportamiento al volante y a su seguridad.

## Los siniestros de tráfico copan el 34% de los accidentes laborales mortales

**MADRID, 22 Mar. (EUROPA PRESS).**- Más de una tercera parte (el 34%) del total de trabajadores fallecidos en accidente laboral murieron como consecuencia de un accidente de tráfico durante sus horas de trabajo o en sus desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo.

Así se desprende de los datos presentados en la jornada 'El tráfico como riesgo laboral. Medidas preventivas', en la que distintos expertos han analizado los factores de riesgo del tráfico o la gestión de los desplazamientos.

Según estos datos, la probabilidad de fallecer en un accidente de tráfico en el trabajo es el doble respecto a la de morir en cualquier otro tipo de accidente laboral.

Así, a pesar de la reducción de víctimas por accidentes de tráfico de los últimos años, este tipo de siniestros continúan representando un 34% del total de fallecidos por accidentes laborales en España, ya sea en accidentes 'in misión', dentro de la jornada laboral, o 'in itinere'.

Según datos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en 2009 se produjeron 68.833 accidentes de trabajo relacionados con el tráfico. De los 831 accidentes de trabajo con resultado de muerte que se registraron, un 34% fueron accidentes de tráfico, lo que supone un total de 283 trabajadores fallecidos.

De ellos, 113 (el 40%) sucedieron durante la jornada laboral, y otros 170 (el 60%) en los trayectos entre el domicilio y el centro del trabajo.

Para hacer frente a este tipo de accidentes, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, en colaboración con el Real Automóvil Club de España (RACE), han lanzado la 'Campaña de información y sensibilización para la

prevención de los accidentes de tráfico con relación laboral', que incluirá acciones de sensibilización e información dirigidas a empresarios y a trabajadores de la Comunidad de Madrid.

### CAMPAÑA DE INFORMACIÓN

Dentro de la campaña se ha desarrollado una 'Guía para la prevención de los accidentes de tráfico con relación laboral', donde se proponen los puntos clave a tener en cuenta a la hora de la evaluación del riesgo del tráfico al que están expuestos los trabajadores, analizando los factores de riesgo de especial relevancia, proponiendo medidas preventivas y proporcionando las pautas para poder desarrollar planes de información y formación.

También se han desarrollado cuadrípticos informativos para empresarios y responsables de prevención, dípticos para el trabajador con consejos de seguridad vial y carteles informativos para las instalaciones de la empresa, con objeto de sensibilizar sobre los principales factores de riesgos laborales de tráfico.

Durante la clausura de la jornada, el consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, José Ignacio Fernández Rubio, ha destacado que gracias al trabajo "de todos" los accidentes laborales en la región se han redujeron en febrero un 30% respecto al mismo mes de 2010, y en los dos primeros meses del año el número total de accidentes han bajado un 13,3% en comparación con el mismo periodo de 2010.

Por su parte, el director de Tráfico, Pere Navarro ha señalado que si se quieren reducir los accidentes laborales habrá que actuar con los siniestros relacionados con el tráfico.

Asimismo, ha subrayado que "no se trata de buscar culpables" sino de que "cada uno haga lo que tenga que hacer", en relación al papel que pueden jugar en este tema la Administración y las empresas.

# Preguntas

**PREGUNTA:** He encontrado en internet vuestro Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales, concretamente el nº 62 de Julio de 2008. En el mismo, hacéis referencia a los accidentes "In Itínere", señalando los requisitos necesarios para que se produzca, los índices de accidentes,... concretamente en el requisito cronológico mencionáis que:

"El accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o razonablemente próximo a la hora de entrada o salida del trabajo. El requisito cronológico se ha ido perfilando en los tribunales cuando se considera o no interrumpido el nexo causal, permitiendo pequeñas interrupciones para llevar a cabo actos necesarios, por ejemplo interrumpir el viaje necesariamente para comer, aunque puede ocurrir lo contrario que no se considere accidente de trabajo cuando el trabajador se desvía por su exclusivo interés particular. Tampoco se considera accidente de trabajo el sufrido por el trabajador/a que abandona el centro de trabajo antes de finalizar su jornada sin permiso de la empresa, pero sí cuando acude a visita médica con permiso del empresario/a."

En referencia a la información publicada en este Boletín me ha surgido la siguiente duda: Hace dos meses mi padre tuvo un accidente de moto cuando se dirigía a una consulta médica en otro municipio distinto al nuestro. El accidente ocurrió dentro de las horas de trabajo, puesto que mi padre había solicitado permiso al encargado para ausentarse del trabajo para acudir a la consulta. En un primer momento fue atendido en urgencias, pero posteriormente al ponernos en contacto con el seguro de la moto, nos dijo que claramente estábamos ante un accidente "In itínere", que debía de tratarse como un accidente laboral. Al acudir a la Mutua se negó en todo momento a atenderle, puesto que no reconocen el accidente como tal. Inspección de trabajo, Osakidetza, la propia empresa,... lo consideran accidente "in itínere", y por tanto accidente laboral.

Por ello, me gustaría saber si fuese posible, cual ha sido la fuente utilizada para

la redacción del Boletín (Sentencias, bases doctrinales, informes,...), ya que entiendo que el accidente que ocurre al acudir a una visita médica con permiso del empresario, en base a lo expuesto en el Boletín debe ser considerado accidente "In itínere".

**RESPUESTA:** Por el interés que el tema que nos consultas suscita, hemos decidido hacer este Boletín monográfico de abril de 2011 dedicado a la Seguridad Vial. Gracias.

## Legislación

**Ley 1/2011, de 4 de marzo**, por la que se establece el Programa Estatal de Seguridad Operacional para la Aviación Civil y se modifica la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.

**Resolución de 17 de marzo de 2011**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

**Resolución de 5 de abril de 2011**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal.

**Resolución de 5 de abril de 2011**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta con los acuerdos de modificación del IV Convenio General del sector de la construcción e incorporación al mismo de un Anexo VII.

**Resolución de 12 de abril de 2011**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos de modificación del IV Convenio general del sector de la construcción.

**REGLAMENTO (UE) N o 366/2011 DE LA COMISIÓN de 14 de abril de 2011** por el que se modifica el Reglamento (CE) n o 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), en lo que respecta a su anexo XVII (acrilamida).

Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc.

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

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

Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20TPRL.pdf>



## EDITORIAL

Trascurrida la mitad del año 2011, la Unión General de Trabajadores viene denunciando que la crisis económica y el miedo a perder el trabajo puede estar detrás del incremento de la declaración de enfermedades profesionales sin baja en un 161%.

En nuestro país, cada día contraen una enfermedad profesional 58 trabajadores, lo que nos da una medida clara de lo importante que es la vigilancia de la salud en estos momentos.

En este mes de julio se ha publicado en el BOE un nuevo Reglamento que tiene por objeto establecer los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales, que son los encargados de llevar a cabo la vigilancia de la salud en las empresas.

Su actividad principal será la vigilancia de la salud que tiene como objetivo detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias. La vigilancia de la salud ha de estar integrada en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, conscientes de la importancia de la vigilancia de la salud, se recogió que la relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de los profesionales y trabajadores, eran cuestiones que podían y debían mejorarse desde el principio de interdisciplinariedad y primando la vigilancia colectiva sobre la individual.

No queremos dejar sin mencionar los grandes olvidados de la prevención de riesgos laborales que son los riesgos psicosociales. En la ponencia que realizó la Secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino, en el V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica "PREVENCIÓN 2011", celebrado en la ciudad colombiana de Cartagena de Indias, ente los días 29 de junio a 1 de julio, afirmó que la violencia laboral supone "uno de los más graves problemas de salud para los trabajadores en un futuro a medio y largo plazo".

A lo largo de su exposición trasladó que los trabajadores que sufren violencia y acoso en el trabajo "presentan una evidente y notable pérdida de salud, tanto física como psicológica, con síntomas como dolores de estómago, de espalda, problemas de sueño, ansiedad, etc."

En este sentido, mostró a los asistentes de más de 27 países, el trabajo que desde UGT se viene realizando en este campo, para lo que "se ha potenciado el trabajo de investigación multidisciplinar centrado en situaciones de violencia laboral, sin olvidar el resto de factores que conllevan los riesgos psicosociales" y expuso la importancia del trabajo de campo dirigido a los diferentes sectores, que se viene realizando desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT.

Finalmente, trasladó a los asistentes la importancia de haber conseguido el aval técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para nuestro trabajo, a través de las NTP 891 y 892 sobre "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral".



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>6</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>7</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>8</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

**2011**  
número  
**84**



## Organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria

*El 4 de julio se ha publicado en el BOE el Real Decreto 843/2011 por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención*



### Introducción

Ya en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del 95 se dispuso que los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario y que deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa las actuaciones sanitarias que se requieran en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Posteriormente en el Reglamento de los Servicios de Prevención se puntualizó que esta actividad sanitaria deberá prestarse a través de la especialidad de medicina del trabajo, de la que deben disponer los servicios de prevención.

Su actividad principal será la vigilancia de la salud que tiene como objetivo detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias.

La vigilancia de la salud ha de estar integrada en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, conscientes de la importancia de la vigilancia de la salud, se recogió que la relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de los profesionales y trabajadores, eran cuestiones que podían y debían mejorarse desde el principio de interdisciplinariedad y primando la vigilancia colectiva sobre la individual.

En el desarrollo de la Ley 16/2003 que hace el Real Decreto 1277/2003 define los denominados servicios o unidades preventivo-asistenciales de medicina del trabajo.

### Real Decreto 843/2011

Este RD tiene por para su autorización y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su objeto establecer los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales funcionamiento.

Se aplicará a la actividad sanitaria tanto de los servicios de prevención de riesgos laborales ajenos como de las empresas que haya asumido dicha actividad con recursos propios o mancomunados.

Se entenderá por Servicio sanitario desde un punto de vista preventivo a la Unidad preventivo-asistencial que bajo responsabilidad de un especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en medicina de empresa, desarrolla funciones de vigilancia de la salud de los trabajadores.

Estos servicios de prevención deberán ser objeto de aprobación y registro por la administración sanitaria.

Las actividades que realizarán serán:

- Desarrollar las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores.

# Fichas prácticas

- Estudiar las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo.
- Comunicar enfermedades que puedan ser calificadas como profesionales.
- Proporcionar la asistencia de primeros auxilios y la atención de urgencia.
- Impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Desarrollar programas de formación, información e investigación.
- Efectuar la vigilancia colectiva de la salud en función de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- Participar en las actuaciones no sanitarias que el servicio de prevención realice.
- Colaborar con el Sistema Nacional de Salud.
- Colaborar con las autoridades sanitarias en las labores de vigilancia epidemiológica, provisión y mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria.
- Participar en cualquier otra función que la autoridad sanitaria les atribuya.

El personal sanitario también conocerá de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.

Si realizaran otras exploraciones médicas en virtud de lo pactado en la Negociación Colectiva, el tiempo dedicado a estas actividades deberá contabilizarse de manera diferenciada y no cuenta para el cómputo de los ratios.

El servicio sanitario debe contar con un director técnico con el título de especialista en medicina del trabajo. Y el resto del personal sanitario debe contar con la calificación necesaria. Los médicos deberán ser especialistas en medicina del trabajo o diplomados en medicina de empresa. Los enfermeros deberán ser especialistas en enfermería del trabajo o diplomados en enfermería de empresa.

Establece obligatoria una Unidad Básica Sanitaria por cada dos mil trabajadores y luego fija en anexos los ratios para hacer de manera más eficaz el trabajo en función del número de trabajadores. Igualmente fija las horas que habrán de dedicarse en exclusiva.

También marca los recursos materiales que son precisos para poder desarrollar este tipo de actividad, desde equipos médicos, hasta espacios para acceso y recepción del usuario, zona de atención, zona de personal...

Permite que el servicio sanitario se preste bien en locales propios, bien en alquilados o cedidos siempre que cumplan una serie de requisitos..

Los servicios de prevención ajenos podrán adoptar acuerdos de colaboración entre sí para la prestación de actividades sanitarias hacia las empresas concertadas. En ningún caso la cesión podrá superar el 10% del volumen total de actividad anual.

La celebración de acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajenos tendrán las siguientes condiciones:

- Que la empresa afectada conozca y acepte con carácter previo el acuerdo.
- La actividad encomendada será igual a la que realizaba la principal.
- No se podrá encomendar la vigilancia sanitaria específica ni la vigilancia de la salud colectiva.
- El servicio de prevención colaborador no podrá subcontratar la actividad contratada por el principal.
- Habrá de comunicarse a la autoridad laboral en el plazo de diez días el acuerdo de colaboración por ambas entidades.
- Las actividades sanitarias afectadas por la colaboración deberán constar de forma separada en la memoria anual del servicio.

Cuando un servicio de prevención propio tenga asumida la especialidad de medicina del trabajo, se podrán subcontratar actividades sanitarias específicas de gran complejidad. También cuando haya una gran dispersión geográfica. En ambos casos los delegados de prevención deberán ser consultados y las actividades sanitarias subcontratadas deberán ser notificadas a la autoridad laboral en el plazo de 10 días.

En Disposición adicional única establece la posibilidad de reducir las cotizaciones por contingencias profesionales de aquellas empresas que incorporen y mantengan médicos especialistas de medicina del trabajo en sus servicios de prevención propio o enfermeros diplomados en enfermería de empresa, en un número superior al fijado por esta norma.

Permiten un plazo de seis meses para adaptarse a estos nuevos requisitos, que podrá extenderse si así lo estima apropiado la autoridad sanitaria autonómica.



## Protección de los empleados del hogar

*El artículo 2.1 b), del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar, estableciéndose en la disposición adicional primera de la ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores*

Mediante el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se da cumplimiento a tal mandato, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

En estos días se está trabajando en la extensión de la protección por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar.

Esta idea parte del Pacto de Toledo de 1995 que en su recomendación cuarta y sus posteriores actualizaciones en 2003 y 2011, determinan un principio de homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales y una ampliación de las contingencias protegidas que debe culminar en una equiparación con la acción protectora del Régimen General.

Hasta ahora las contingencias protegidas en este Régimen eran exclusivamente las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, independientemente de que la enfermedad o el accidente del empleado del hogar tuvieran, carácter profesional o laboral o no lo tuvieran.

Con la nueva norma se pretende hacer efectiva la ampliación de las contingencias protegidas incluyendo las de carácter pro-

fesional para equiparar las condiciones de protección de los trabajadores del hogar con los pertenecientes a los demás regímenes.

Así se fijará quién será el obligado a cotizar por esas contingencias según las circunstancias laborales del caso dependiendo de que la contratación sea por un único cabeza de familia que será el que tenga la obligación legal o si hay más de un empleador con lo que traslada la obligación al trabajador del hogar.



# Fichas prácticas

España ha llevado la propuesta de equiparar el salario mínimo de las empleadas del hogar al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de 641,4 euros, a la 101 conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que pretende aprobar una resolución sobre trabajo doméstico.

Esta mejora en el salario de las empleadas del hogar se encuadra dentro la reforma laboral y los Presupuestos para 2011, entre las que además se contempla la cobertura social de las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

En concreto, las empleadas de hogar tienen esta protección desde el pasado 1 de enero, pues anteriormente eran las únicas personas en régimen laboral de dependencia que no tenían dicha cobertura. Y es por ello que se está ultimando la Reforma de la que venimos hablando.

Los puntos fundamentales de la nueva norma son:

- Con carácter general extiende la cobertura que anteriormente solo alcanzaba a las contingencias comunes a las profesionales, lo que es positivo para los trabajadores del hogar.
- Por otra parte deja clara las responsabilidades acerca de quién y cuándo ha de hacerse cargo de las altas, bajas, etc.
- y fija como una obligación del contratante elegir colaboradora que se haga cargo de las contingencias. En caso de varios contratantes será el trabajador el que elija la mutua en cuestión.
- Determina qué se considera contratación a tiempo parcial, menos de 80 horas al mes y quién es el sujeto que tiene que cotizar, el cabeza de familia en caso de tener un empleado del hogar a su servicio de manera exclusiva o el trabajador si hay más de un empleador.
- Asimila la definición legal de accidente de trabajo y enfermedad profesional a estos trabajadores con las mismas presunciones y limitaciones que el resto.
- Fija las prestaciones a las que tienen derecho con la única excepción del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medidas económicas ya que considera que el padre de familia empleador no tiene las responsabilidades en materia preventiva que un empresario al uso.
- El subsidio de incapacidad temporal se cobrará al día siguiente de la baja y su cuantía será del 75% de la base reguladora.



Mantener a un funcionario desocupado será acoso laboral

## El Gobierno aprueba un reglamento para regular el 'mobbing' en la Administración

**04/06/2011.- El País.** Mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles será considerado acoso laboral. Igual que reprenderle reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada y tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo. Así lo establece una resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública que regula el acoso o mobbing en la función pública y que fue publicada el pasado miércoles en el Boletín Oficial del Estado.

La resolución, firmada por la secretaria de Estado de la Función Pública, Consuelo Rumí, distingue entre acoso y violencia psicológica y establece un protocolo detallado para actuar en caso de conflicto. Se considera acoso, además de los supuestos citados, "dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan". Por el contrario, no es acoso "la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legal", así como las "conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores", las "presiones para aumentar la jornada" y las "ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos".

Para que la Administración acepte que ha existido acoso el comportamiento grosero y discriminatorio tiene que ir dirigido siempre contra el mismo empleado y ser "permanente y prolongado". El acosador será sancionado por falta muy grave o derivado a los tribunales. La víctima retomará sus funciones y quienes hayan actuado como testigos no sufrirán represalias. El protocolo considera que el hostigamiento que sea considerado "violencia psicológica" en lugar de acoso tendrá "la sanción que corresponda", de menor gravedad en cualquier caso que el acoso.

Esta resolución concede un plazo de dos meses a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado para que la Administración incluya un impreso de denuncia en la intranet de los departamentos y nombre al especialista de personal que iniciará el proceso tras la denuncia.

La normativa introduce otra novedad: los empleados con conocimiento de algún supuesto de acoso tienen la obligación de denunciarlo ante la dirección aunque no les afecte.

Sindicatos y expertos en salud laboral se felicitan por la aprobación del protocolo, aunque les hubiera gustado que fuese más "audaz" con los intereses de la víctima, ya que exige que la hostilidad se produzca una y otra vez antes de poder denunciar el acoso. Y también critican que el proceso esté tan burocratizado y haya que dar tantos pasos que finalmente desanime a la víctima. Pero era una necesidad imperiosa, argumentan. "La carencia era clara. El propio Gobierno estaba incumpliendo la ley porque no tenía un protocolo de actuación ante casos de violencia laboral ni tampoco un sistema de prevención de riesgos psicosociales, tal y como marca la ley de prevención de riesgos laborales (de 1995)", razona Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT.

### Protocolo de la denuncia

- **Rellenar** el impreso disponible en la intranet. Remitirlo al servicio de prevención de riesgos laborales y a la inspección.
- **El inspector** podrá pedir el asesoramiento de los expertos en relaciones laborales, y emitir un informe previo con entrevistas y declaración de testigos. Como precaución, podrá cambiar de departamento al acusador o al acusado, o a ambos. Para el trámite del informe inicial dispone de un máximo de diez días.
- A partir de ese momento se podrá **nombrar a un mediador** aceptado por las dos partes en litigio para buscar un acuerdo. Si no lo logra se nombrará un "comité asesor para situaciones de acoso", que elaborará un segundo informe contando con la participación obligatoria de las personas que determine. Para esta segunda valoración dispone de 15 días.
- **La decisión final** la adoptará el responsable de recursos humanos, también en un plazo de dos semanas. Si se aprecia una conducta especialmente dolosa por parte del acosador se considerará delito y seguirá la vía ordinaria en los tribunales. En caso contrario, se sancionará al acosador con expediente disciplinario por falta muy grave. Se garantizará que no se adopten represalias contra los testigos y se penalizarán las denuncias falsas.

Según los expertos, la violencia laboral -acoso, agresiones verbales, acoso sexual...- es uno de los problemas laborales emergentes, y más en época de crisis, donde las relaciones pueden enrarecerse más de lo habitual. "Es un tema sensible, no solo para la salud laboral. También afecta a la productividad", comenta Fernando Benavides, Director del Centro de Investigación en Salud Laboral en la Universitat Pompeu Fabra (Barcelona).

No se han desglosado los datos por empresas públicas o privadas, pero se calcula que alrededor del 6% de los trabajadores sufre algún tipo de violencia laboral, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Los sectores más afectados son la sanidad, el trabajo social y la educación, según cálculos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud.

Gobierno y sindicatos llevaban tres años negociando un protocolo de actuación ante el acoso laboral en la administración general del Estado. Ahora, tras la firma, fuentes sindicales explican que el plan tiene muchas carencias y confían en que el documento sea solo "un acuerdo de mínimos".

## España propone a la OIT garantizar el salario mínimo a las empleadas del hogar

**11/06/2011.- Europa Press.** El Gobierno de España ha llevado la propuesta de equiparar el salario mínimo de las empleadas del hogar al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de 641,4 euros, a la 101 conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que pretende aprobar una resolución sobre trabajo doméstico.

Esta mejora en el salario de las empleadas del hogar se encuadra dentro la reforma laboral y los Presupuestos para 2011, entre las que además se contempla la cobertura social de las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

En concreto, las empleadas de hogar tienen esta protección desde el pasado 1 de enero, pues anteriormente eran las únicas personas en régimen laboral de dependencia que no tenían dicha cobertura.

Según recordó el Ministerio encabezado por Valeriano Gómez en un comunicado, el Gobierno y los agentes sociales ultiman la integración de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, a instancias del Acuerdo Social y Económico suscrito el pasado 2 de febrero.

## Legislación



**[Resolución de 5 de mayo de 2011](#)**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

**[REAL DECRETO 640/2011, de 9 de mayo](#)**, por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

**[Ley 10/2011, de 19 de mayo](#)**, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

**[Reglamento \(UE\) nº 494/2011 de la Comisión, de 20 de mayo de 2011](#)**, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), en lo que respecta a su anexo XVII (cadmio).

**[Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio](#)**, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones

por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

**[Real Decreto 800/2011, de 10 de junio](#)**, por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes marítimos y la Comisión permanente de investigación de accidentes e incidentes marítimos.

**[Real Decreto 772/2011, de 3 de junio](#)**, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

**[Resolución de 10 de junio de 2011](#)**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011.

**[Real Decreto 843/2011, de 17 de junio](#)**, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

# Preguntas

Con fecha 27-04-2010 salió publicado en prensa, que el infarto sería considerado enfermedad laboral.

Me gustaría saber que noticias tienen ustedes al respecto y si esta en vigor ya.

Puesto que he sufrido 2 infartos de miocardio en el lugar de trabajo y durante el horario de trabajo y me los han considerado como "enfermedad común".

Lo he denunciado ante el juzgado de lo social, y tengo fecha para el juicio, y me gustaría saber si ya esta en vigor lo que dijo el Sr. Octavio Granado.

Les agradecería que me informaran en todo lo que pudieran concerniente a este tipo de casos.

## Respuesta:

Lo que leíste publicado y que dijo Octavio Granados fue una declaración de intenciones. Es decir, que como ha cambiado la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales 2010 (Revisión de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002) hay que trasponer esta normativa a la legislación española.

Ahora lo que procede es que se promulgue un Real Decreto que incluya todas estas nuevas patologías en el Cuadro de Enfermedad Profesional. Mientras no exista esta nueva norma, aun no será de aplicación todo lo dicho y seguiremos teniendo como referente el Real Decreto 1299/2006 en el que está el Cuadro en vigor.

Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc.

Dirección postal

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

Correo electrónico:

**slaboral@cec.ugt.org**

Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.pdf>





## EDITORIAL

El estrés y la violencia en el trabajo representan alrededor del 30% de los costos totales de las enfermedades y accidentes y se estima que tiene un coste en torno al 0,5% y el 3,5% del PIB del mundo cada año, según distintos estudios. Por otra parte, la encuesta realizada por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, concluye que el 75% de los trabajadores presenta estrés, debido sobre todo, a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 87% reconocen tener una carga mental alta, y el 71% siente inseguridad respecto a las condiciones de su trabajo. Un problema en auge no sólo por la nueva concepción del trabajo (aumento de los ritmos de trabajo, por ejemplo) sino por las propias condiciones provocadas por la crisis: incremento del desempleo, y del trabajo precario, de los horarios de trabajo, inseguridad en los ingresos, deterioro en las condiciones laborales etc.

En esta época del año, días de descanso, de vacaciones, hablamos de recuperación física y mental, de 'desestresarse'. La globalización y la introducción de nuevas tecnologías han supuesto cambios en la organización y en las condiciones de trabajo, han generado nuevas tareas, nuevas relaciones laborales que tienen consecuencias sobre la seguridad y salud: incremento del desempleo y del trabajo precario, de los horarios, de trabajo; reducción de plantillas; incremento del ritmo de trabajo: inseguridad en los ingresos; deterioro de las condiciones de trabajo; incremento del estrés en las actividades del sector servicios y nuevos riesgos emergentes.

Esta nueva concepción del trabajo supone para los trabajadores un aumento en los niveles de presión laboral, que conllevan la aparición de unos síntomas que desencadenan lo que llamamos estrés, que en España puede afectar a más del 52% de los asalariados, según datos de la Encuesta de Calidad de Vida de Trabajo 2010.

El trabajo de campo que realiza el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, constata que, de los más de 4500 trabajadores de todos los sectores encuestados en el periodo de tiempo de 2004-2009, que el 75% de los trabajadores presenta estrés, debido sobre todo, a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 87% reconocen tener una carga mental alta, el 83% por carecer de autonomía al realizar sus tareas, el 76% por no tener definido el rol y el 71% siente inseguridad respecto a las condiciones de su trabajo y al futuro de su carrera profesional. Fundamentalmente son las actividades dedicadas al sector servicios las que presentan una organización del trabajo con mayor presencia de factores psicosociales – carga mental alta, trabajo a turnos, temporalidad, trabajo rutinario, etc- que desencadenan en riesgo de estrés.

Según diversos estudios, el estrés y la violencia en el trabajo pueden representar posiblemente alrededor del 30 % de los costos totales de las enfermedades y accidentes a nivel mundial. Sobre la base de estas cifras, se ha estimado que el estrés/violencia puede costar aproximadamente entre el 0,5% y el 3,5% del PIB cada año en el mundo. Según los últimos datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, los países de la Unión Europea invierten 20.000 millones de euros al año para combatir el estrés laboral.

Sin embargo, y a pesar de que la preocupación por el estrés laboral es elevada en España (presenta el mismo nivel de preocupación que los accidentes y los trastornos musculoesqueléticos), en un número muy importante de las evaluaciones de riesgo en las empresas no se tienen en cuenta los factores psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmos de trabajo, etc.) y en el escaso porcentaje que sí se han analizado y detectado no se ha tomado ninguna medida al respecto.

UGT considera que es necesario, entre otras medidas, que las empresas evalúen estos riesgos, adecúen la carga y ritmo de trabajo a la capacidad de los trabajadores; establezcan un sistema de gestión que evite estos riesgos y fomente la comunicación entre los distintos niveles organizativos de la empresa.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>7</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>9</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>10</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

**Agosto 2011**  
número  
**85**



## EL SÍNDROME DE “ESTRÉS POST-VACACIONAL”

El bienestar en el trabajo no debe estar de rebajas

Tras el disfrute del periodo vacacional en agosto llega septiembre, y con él, la célebre “cuesta”. Esta retoma de las “rutinas vitales” no sólo requiere un nuevo esfuerzo económico, mucho más difícil de hacer en un momento tan crítico social y económicamente como el que estamos padeciendo en estos tiempos, sino también, para muchos trabajadores, un sobreesfuerzo físico o intelectual y una tensión a nivel emocional añadida. Como casi todo hoy en día, esta situación de malestar, inicialmente temporal o transitoria, tiene un nombre: “Síndrome de Estrés Post-vacacional”.

Para un amplio sector de opinión, sea de expertos-as sea de personas sin formación específica, es todo un tópico de estos días, como las “rebajas”, pero no creen que exista realmente, sería sólo una moda, pues no se cuenta con una constatación clara en la literatura científica, ni se produce por igual en todas las personas. En consecuencia, fuera de las decenas de noticias y páginas en internet dedicadas al tema, tendría poca consistencia. Para otros, en cambio, el Síndrome de Estrés Postvacacional –SEP, en adelante- es una “forma de malestar transitorio” de cuya importancia, para las personas y para la

sociedad, no se debería dudar, aunque no esté aceptado como “enfermedad” en las principales clasificaciones internacionales.

Quienes tienden a ignorar, o infravalorar, o incluso se burlan de este concepto, confunden “salud” con “ausencia de enfermedad”, y desde luego desconocen el valor clave en cualquier política moderna de salud laboral, pese a que nos hallamos en una “sociedad de creciente malestar” –por los recortes continuados de las prestaciones sociales-: el “bienestar” y la “calidad de vida”. Precisamente, tanto la Organización Mundial de la Salud –OMS- como la Comisión Europea vienen desde hace tiempo organizando sus estrategias de seguridad y salud en torno a esos valores. Los problemas de salud en general, y de salud laboral en particular, no se agotan ya en la lucha contra las enfermedades –sean laborales o no-, sino en la “garantía del bienestar” de las personas, porque además de ser un derecho es mucho más productivo.

La “cuesta de septiembre” no puede afrontarse, pues, con “rebajas” en estas preocupaciones y, sobre todo, en las acciones, tanto públicas como privadas, por el bienestar, sobre todo

en el ámbito de la empresa. El retorno abrupto de las vacaciones al trabajo, como el paso del intenso calor al intenso frío sin una zona de transición, ocasiona trastornos psíquicos y físicos **a uno de cada tres trabajadores menores de 40 años**, según la información estadística aportada por ciertos estudios.

Es cierto que no conviene alarmar. Lo que procede es informar y educar para prevenir, esto es, crear cultura preventiva. Pues no cabe ignorar que este tipo de trastorno suele ser, en la mayor parte de los casos, transitorio, de manera que para

la mayoría de las personas que lo sufren no va más allá de un cuadro de alteraciones emocionales que dura 2-3 días, todo lo más una semana. Pero también es verdad que perdura para un cierto colectivo, de manera que puede prolongarse más allá de dos semanas. En estos casos, el SEP se revela como un síntoma significativo, una auténtica “punta del iceberg”, de un problema de salud laboral mayor, alarma del trastorno más frecuente de nuestra civilización, tras las enfermedades cardiovasculares, con las que también está relacionada: **el estrés laboral**.

## ¿Qué es el síndrome de estrés post-vacacional?

El tránsito brusco y no ordenado del periodo vacacional, en el que se suele producir un radical cambio de hábitos y “reglas de conducta” de todo tipo, a la vida organizada y disciplinada del trabajo, produce en ciertas personas un cuadro de alteraciones físicas y, sobre todo, emocionales. El cambio de hábitos exige un esfuerzo para volver a los horarios habituales, al intenso ritmo laboral durante largo tiempo, la asunción de obligaciones que requieren adaptación.

Así pues, el SEP es un concepto amplio que describe, como cualquier otra modalidad de estrés, aunque en este caso no crónico, una incapacidad temporal de adaptación al ritmo y disciplina de trabajo tras la finalización de las vacaciones. Esta inadaptación conlleva una serie de síntomas en forma de desequilibrios físico-psíquicos, que suelen remitir al cabo de dos o tres días, dos semanas como máximo para la mayoría de los trabajadores. El periodo de adaptación se sitúa entre los 7 y 15 días.



# Fichas prácticas

## ¿Por qué se produce?

El desajuste horario es una de las principales causas, seguida del cambio en el ritmo diario y en los ciclos, cambio en las comidas y sobre todo, en nuestra actividad social relacional. Si a esto le añadimos el regreso a un entorno de demandas y exigencias y a un ritmo que nos hace cambiar bruscamente nuestros hábitos de las últimas semanas, tenemos muchas posibilidades de sufrir el SEP. A este respecto, y como todos los “riesgos psicosociales”, y éste lo es, no afecta por igual a todos los trabajadores, sino que influye de modo muy significativo las características personales de cada trabajador, además, como es lógico, del tipo de trabajo que se realice y las condiciones en que se ejerza, de ahí que, como se verá, la prevención del síndrome deba llevarse a cabo incidiendo en ambas partes de la relación:

- la planificación de la empresa del retorno al trabajo, de un lado
- y la preparación del trabajador para afrontarlo

## ¿Quiénes tienen más facilidad para padecerlo?

Aunque, en principio, todos podemos notar durante los primeros días de la vuelta al trabajo una “nostalgia” de los días pasados en vacaciones, sin que esto llegue a ser patológico, los síntomas aparecen, sobre todo, en:

- Trabajos con alto nivel de estrés como médicos, profesores, directivos, etc.
- En trabajadores que tengan rechazo a su trabajo o sufran “burnout” o alguna otra psicopatología laboral.
- Los especialistas indican que el síndrome postvacacional lo sufren más las personas que ya tenían problemas laborales antes de las vacaciones
- También influyen variables tales como el estado de ánimo, el nivel de reconocimiento laboral, la competitividad, el ambiente laboral, o incluso el nivel de satisfacción.

## ¿Qué síntomas genera este tipo de estrés ocupacional?

Si el impacto en la mayoría de los trabajadores del retorno brusco al trabajo no suele ir más allá de una sensación de aturdimiento general, en los supuestos indicados, es posible que se traduzca en un cuadro patológico eminentemente

emocional. Por eso, es muy importante, identificar la diferencia entre tal alteración psicosocial, que debe preocupar y ocupar, de los simples desajustes horarios y de costumbres entre las vacaciones y el trabajo. El cuadro patológico no suele ser físico sino psíquico, pero no por ello debe infravalorarse, porque el cerebro también sufre y a menudo este dato es infravalorado científica, social y laboralmente. Entre los síntomas más relevantes están:

- Alteración de la capacidad para sintonizar con el ambiente o personas que nos rodean y la capacidad de disfrutar, de sentir placer y alegría.
- Pérdida de interés y motivación por realizar cualquier actividad
- El pensamiento se hace más lento y reiterativo, de modo que se dan vueltas una y otra vez a los mismos pensamientos, por lo general pesimistas.
- Ideas de culpabilidad que hacen mantener una actitud negativa
- Se produce falta de concentración y de creatividad.
- Alteraciones del apetito, generalmente con pérdida del mismo.
- Trastornos del sueño -dificultad para conciliarlo, despertar precoz-. Según la Sociedad Nacional de Neurología los problemas de insomnio aumentan en un 50%, con el riesgo de alteración psíquicas y físicas que conlleva



**El SEP se caracteriza básicamente por un estado transitorio de debilidad general, astenia, pérdida de apetito, así como somnolencia o falta de concentración en el horario laboral**

## Como siempre, mejor la prevención: Obligaciones del empleador y recomendaciones al trabajador

Aunque en tiempos de altísima incertidumbre laboral y elevado desempleo pueda sorprender que se preste atención relevante a este tipo de situaciones, para muchos “menores”, es precisamente en este momento cuando ha de darse la consideración que merece a este síndrome, por cuanto en tal época tiene mayor incidencia. A las complicaciones de los cambios bruscos de ritmo se suma la tensión de no saber qué se va a encontrar a la vuelta, ante el gran “miedo al riesgo de desempleo”, o de “modificación de condiciones de trabajo”, o de degradación del ambiente laboral, o de “mayor carga de trabajo” para ser más competitivos, con peores condiciones –menos salario, más trabajo–.

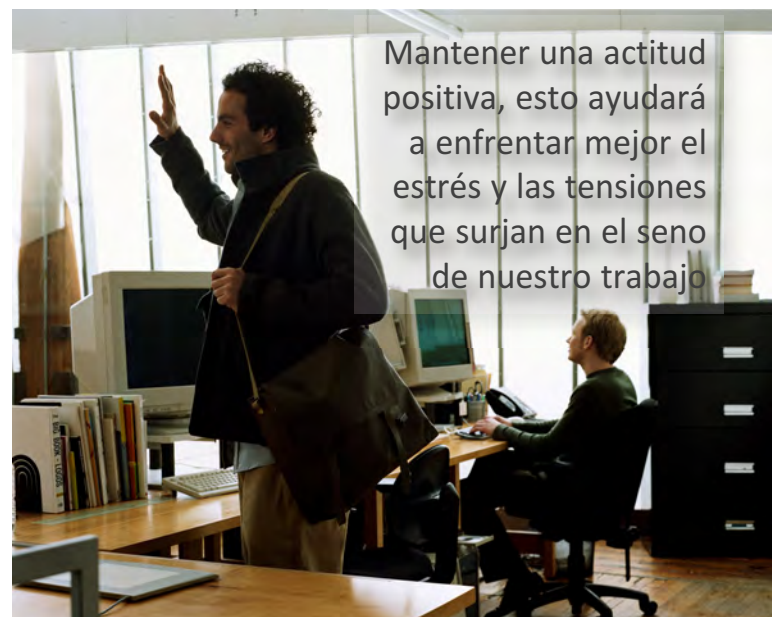
El cóctel de todos estos factores determina que un cierto número de personas no pueda adaptarse y termine solicitando, al poco tiempo de reincorporarse, una baja laboral, por dolencias psíquicas y emocionales. En consecuencia, sea por razones de justicia social, pues el bienestar sigue –o debe seguir– siendo un derecho de las personas, sea incluso por razones de productividad –evita bajas innecesarias, y también, al contrario, el “presentismo”–, es necesario hacer una adecuada prevención de estos eventuales efectos negativos.

A tal fin, como se dijo, es necesario contemplar las actuaciones por parte de los dos sujetos principales implicados en esta situación, el trabajador y el empleador, en la medida en que la mayor parte de los trabajadores no pueden controlar los ritmos de trabajo, decidiendo libremente un regreso paulatino, sino que precisan de la decisión del empleador. Por eso sólo una interacción de ambos podrá garantizar un regreso sin mayores incidencias y, sin duda, sin que se lesione la salud y el bienestar de los trabajadores, aún en el plano psíquico tan sólo. Así, **a cargo del empleador** debe estar, en el marco de la estricta planificación de la actividad preventiva de riesgos psicosociales, la **obligación** de:

- Adaptar el trabajo y el ritmo del trabajo a un proceso de reintegración progresiva: no aumentar la carga de trabajo, evitando las horas extras. De ahí la necesidad de prever breves periodos de transición y facilitar un cierto control de los ritmos de trabajo –autonomía del tiempo laboral–
- Mejorar la relación y comunicación en estas fases entre todos: jefes, colaboradores y compañeros para hacer más llevadero el proceso
- Contenido del trabajo: diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones, a fin de facilitar la motivación, más en el reingreso.

Por lo que respecta al trabajador, es **recomendable, para aumentar su capacidad individual de readaptación** al estilo de vida laboral una vez finalizado el periodo vacacional de descanso, conductas tales como:

- Mantener una actitud positiva, esto ayudará a enfrentar mejor el estrés y las tensiones que surjan en el seno de nuestro trabajo. Hay que concentrarse en los pasos inmediatos a seguir y pensar que volvemos al trabajo con las “pilas cargadas”
- Planificar tareas y establecer un orden de importancia: Priorizar las tareas ayudará a establecer unas pautas de funcionamiento que regulen una posible depresión post-vacacional.
- Intentar no volver de las vacaciones y trabajar al día siguiente: No alargar las vacaciones hasta el último minuto hará que no se empiece la jornada laboral sin descansar lo suficiente y combinando el estrés en el hogar con el laboral. Es aconsejable volver de las vacaciones al menos dos o tres días antes de la incorporación al trabajo, para poder tener tiempo suficiente para descansar, organizar y planificarlo todo.
- Hacer deportes para mantener el cuerpo en forma, activa la circulación y liberar endorfinas. Así como realizar otras actividades que te diviertan



Mantener una actitud positiva, esto ayudará a enfrentar mejor el estrés y las tensiones que surjan en el seno de nuestro trabajo



## El síndrome del estrés post-vacacional continuado: La punta del iceberg del estrés laboral

Hemos visto que el SEP es un trastorno adaptativo de carácter transitorio, que apenas dura una semana en la mayor parte de los casos de quienes lo padecen. Pero hay situaciones en las que ese trastorno se prolonga. En tales casos, los expertos consideran que el SEP realmente es el síntoma de un problema de salud laboral mayor, revelando eventuales padecimientos de estrés y depresión, que si se relacionan con la organización y condiciones de trabajo representará un proceso crónico de estrés laboral. Un problema que hoy afecta a más de  $\frac{1}{4}$  de la población activa europea –en torno al 25% según la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada por la Fundación Dublín- y que cuesta, según la Comisión Europea, en torno al 4% del PIB europeo. Una situación que resulta hoy completamente insostenible, máxime ante la profundidad de la crisis económica y la necesidad de ajustar ingresos y gastos, por lo que a menudo se olvida esta vía de ahorro de gastos públicos que no sólo no “recorta” derechos, sino que los incrementa.

Es manifiesto que el mundo del trabajo está provocando una gran cantidad de factores estresantes, con importantes efectos tanto en la falta de salud de los trabajadores, así como en la producción de enfermedades del trabajo que todavía no se califican en nuestro país de profesionales pero que realmente lo son, y al mismo tiempo importantes costes económicos, como se decía, intolerables siempre, pero vergonzantes en el actual estadio de crisis fiscal.



## ¿Por qué no puedo desconectar en vacaciones?

**El Mundo 26/08/2011.** Mientras la mayoría se desespera por los pocos días que le quedan para la vuelta al trabajo después de las vacaciones estivales, un 10% de la población activa desea que nunca llegue ese tiempo de ocio, pues se considera incapaz de desconectar, aunque sólo sea por unos días. Estas personas se sienten fuera de lugar porque necesitan seguir trabajando. Por ello, procuran mantenerse conectadas aunque sea 'a hurtadillas'.

Una de las características de estos adictos al trabajo es que "sufren una 'disonancia cognitiva' [cuando se mantienen dos pensamientos que están en conflicto] provocada por el estrés de no estar trabajando y ser conscientes de la necesidad de desconectar y descansar", resalta Javier Brotons, psicólogo terapeuta especializado en este tipo de patologías y profesor de la Universidad Jaume I de Castellón. Se sienten **incapaces de sustituir sus quehaceres profesionales por otras actividades**. Esto se debe a que viven el trabajo como la única forma de valorarse a sí mismos.

Por ello, "las vacaciones suponen una pérdida de identidad. El trabajo les activa y al desconectar sufren un bajón, que viven como un malestar", explica Isabel Aranda, doctora en Psicología y Coach Ejecutivo. "Surge como resultado del **estatus social que proporciona el trabajo** y del que se ve despojado durante las vacaciones de verano", añade Antonio Bulbena, catedrático de Psiquiatría de la Universidad Autónoma de

Barcelona.

### Hombre de mediana edad y controlador

El perfil sociodemográfico de quienes padecen este tipo de patologías corresponde al de un "hombre, a partir de los 35 o 40 años y hasta los 50 o 55 con un nivel cultural medio o medio alto y a los que se les han inculcado valores como el esfuerzo, el compromiso, la responsabilidad, la eficacia, realizar lo correcto, el perfeccionismo y no perder el tiempo", explica el profesor de la Universidad Jaume I.

Brotons añade que hay "una **relación directa entre un trabajo absorbente y la depresión**". Son personas muy perfeccionistas y que prefieren trabajar de forma individual porque necesitan controlarlo todo.

Según un reciente estudio publicado en la revista 'Psicothema', en España, alrededor de un 10% de la población activa padece esta patología. En Japón, donde se da mucha importancia al trabajo, la incidencia se sitúa en un 20% aproximadamente. **El país donde se registran más casos es Corea del Sur**, donde sus habitantes trabajan entre 10 y 14 horas diarias. Ante esta situación, el gobierno surcoreano obliga a los ciudadanos a 'disfrutar' de dos semanas de vacaciones al año e insta a las empresas a bloquear los ordenadores, por si sus empleados intentan reincorporarse al trabajo antes de tiempo.

Los especialistas confirman que esta patología está fomentada por los valores socioculturales de la sociedad. Coinciden en que **el avance de las nuevas tecnologías facilita el desarrollo de la adicción**, ya que el adicto puede seguir conectado desde su teléfono móvil o portátil.

Bryan Robinson, ex adicto al trabajo y autor del libro 'Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics', cuenta a ELMUNDO.es su experiencia. "Tenía la necesidad de trabajar, escondiéndome de los demás, como mi padre, alcohólico, necesitaba su bourbon", explica. Cada verano, "mi pareja registraba mi maleta y confiscaba cualquier trabajo, pero siempre **se olvidaba los dobladillos, donde guardaba algunas notas de trabajo**".

Robinson añade que "cuando mis amigos nos proponían [a mi pareja y a mi] alguna actividad, siempre decía que estaba cansado y que quería dormir una siesta. Mientras ellos se iban, aprovechaba para, de forma secreta, trabajar. Cuando oía los pasos de mi pareja de regreso volvía a guardarlo todo y me hacía el dormido. El trabajo me proporcionaba seguridad frente a lo incierto de las relaciones humanas".

## Cómo reconocer su existencia

El diagnóstico de esta enfermedad es complicado. Como cualquier adicción, no es fácil reconocerla, pues es necesario establecer los límites entre la patología y quien tiene una dedicación sana y productiva al trabajo. Según los expertos consultados, el adicto al trabajo necesita tener acceso a las nuevas tecnologías de forma constante mientras que el resto puede planificarse para acceder en un momento determinado y después desconectar. Este tipo de personas son capaces de estructurar su agenda de trabajo, pero no se organizan bien en actividades extra profesionales. Aranda comenta que para poder evaluarla **"es fundamental que el adicto reconozca su problema"**.

Por otro lado, la razón de ser del adicto es su **alto grado de auto exigencia**, lo que provoca graves consecuencias en

Para curarse,  
es necesario  
primero que el  
afectado reconozca  
su problema

su entorno social, familiar y profesional. En su entorno familiar se siente incapaz de satisfacer sus demandas. Robinson agrega que "usaba el trabajo para defenderme de estados emocionales como ansiedad, tristeza y frustración". Con respecto a los compañeros de trabajo, los adictos les someten a una gran presión al trasladar esa auto exigencia a sus iguales, e, incluso, a sus jefes, lo que les genera numerosos conflictos interpersonales.

Esta patología altera la toma de decisiones. "Acaba por verse afectada por la 'visión de túnel' que impide a la persona priorizar" dice Aranda. Por otro lado, "competencias muy valoradas en las empresas tales como la innovación, la creatividad o la resolución de conflictos se verán seriamente comprometidas" concluye. Por otro lado, Brotons explica que "este tipo de adicción suele venir acompañada de otras adicciones, fundamentalmente alcoholismo o cocaína".

## Consejos útiles

Como cualquier adicción, superarla no es tarea fácil, pero el adicto puede tomar medidas para que, poco a poco, logre cumplir este objetivo. Antes de irse de vacaciones deberá enfrentarse y prepararse para esta nueva situación. Brotons recomienda "empezar por dejar de trabajar los viernes por la tarde, sustituyendo esas horas por ratos de ocio".

El proceso de superación debe comenzar por la "realización de **actividades de tipo social y en grupo** para no quedarse en casa y que, de esta manera, el adicto tenga relaciones dentro de la sociedad", señala este psicólogo. Para Bulbena, el deporte puede ser una buena opción para ocupar el tiempo e integrarse en un grupo social.

A la larga suele  
llevar aparejada  
otras adicciones,  
como el alcoholismo

En el caso de Robinson, sí hubo un fin para su adicción y afirma que "en la actualidad, ya no pretendo dormir más 'siestas'. Ahora pesco, voy a la playa, construyo castillos de arena y hago surf. En definitiva, saboreo más la vida en lugar de pensar únicamente en el trabajo".



# Legislación

**Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

**Resolución de 30 de julio de 2011**, de la Gerencia de la Mutualidad General Judicial, por la que se publican las cuentas anuales, correspondientes al ejercicio 2010.

**Resolución de 31 de mayo de 2011, de la Universidad del País Vasco**, por la que se publica el plan de estudios de Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

**Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial.

**Resolución de 11 de julio de 2011**, de la Secretaría General de Universidades, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de julio de 2011, por el que se establece el carácter oficial de determinados títulos de Máster y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

**Resolución de 20 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se constituye un segundo equipo de valoración de incapacidades en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Valencia.

**Resolución de 20 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publican las cuentas anuales de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, correspondientes al ejercicio 2010.

**Resolución de 3 de agosto de 2011**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija el saldo medio anual a que se refiere el artículo 6.3.d) de la Orden TIN/866/2010, de 5 de abril, por la que se regulan los criterios que, en su función de colaboración con la Seguridad Social, deben seguir las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y sus entidades y centros mancomunados, en la gestión de los servicios de tesorería contratados con entidades financieras.

**Corrección de errores del Real Decreto 772/2011, de 3 de junio**, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

## Jurisprudencia

**Audiencia Provincial de Madrid, Sección 16ª, Sentencia de 29 de enero 2010, rec. 23/2009. Nº de Sentencia: 4/2010, Nº de Recurso: 23/2009**

La Audiencia Provincial de Madrid condena a los coacusados por un delito contra la integridad moral por acoso en el trabajo, en concurso con un delito de lesiones. Esta sentencia ha sido confirmada por el Tribunal Supremo, salvo en materia de indemnización, pues la ha reducido de 30.000 a 18.000 euros.

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª. Sentencia número 323/2008 de 31 de marzo.**

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el recurso de suplicación interpuesto contra sentencia del Juzgado de lo Social número 11 de Madrid, de fecha 14-11-2005, en proceso seguido sobre reclamación por determinación de contingencia. En la sentencia contra la que se pone este recurso de suplicación, se declara accidente de trabajo el suicidio de un trabajador.



# Preguntas

Me gustaría poder compartir con vosotros los detalles sobre un más que probable caso de acoso laboral. Me interesa especialmente conocer vuestro diagnóstico sobre el caso, y el tratamiento oportuno que en su opinión procedería.

Durante más de 4 años, he desempeñado el cargo de Coordinador de Prevención y Seguridad en una multinacional siendo el máximo responsable del Servicio de Prevención Propio Mancomunado. En ese período he mantenido una actitud demandante hacia la empresa en temas de Seguridad y Salud, tratando de mejorar la cultura de la Prevención existente. Mi actitud exigente y firme y la nula disposición de la empresa, me ha generado no pocas situaciones de conflicto, teniendo que aguantar intromisiones en mi labor, ataques directos contra mi profesionalidad, algún intento de humillación, amenazas directas sobre mi continuidad en la empresa, discriminaciones evidentes en la valoración de mi desempeño y consecuentemente en mi salario, difusión de rumores sobre mi capacidad profesional, etc. El proceso de persecución sufrido acabó con la presentación por parte de la empresa de una carta de despido. En el tiempo transcurrido desde mi despido, he ido percibiendo cada vez con más claridad que mi actuación durante los últimos años ha estado sometida a un acoso permanente.

Analizado el detalle de los hechos me interesaría mucho la opinión del Observatorio sobre si mi caso, constituye o no, yo creo que sí, un caso de acoso laboral.

**Respuesta:** El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, de fecha 26 de abril de 2007, define el acoso y la violencia como la “expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, que pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras”.

“Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo”.

El acoso psicológico constituye un modo de violencia en el entorno laboral. Es una actuación repetitiva y reiterada de conductas hostiles, lo que lo diferencia de otros hechos violentos que podemos encontrar en el entorno laboral.

Para cerciorarnos de que realmente estamos ante un caso de acoso laboral, debemos tener una entrevista contigo para que nos relates el proceso al que te refieres, y, en caso de que realmente estemos hablando de un caso de acoso, repasar toda la documentación escrita que poseas, los argumentos de tus compañeros y todo aquello que apoye y documente un caso de acoso laboral, para después diseñar la estrategia a seguir para una posible denuncia.

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

**Dirección postal**

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

**Correo electrónico:**

**slaboral@cec.ugt.org**

**Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma**



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20TPRL.pdf>



## EDITORIAL

En el último de los años de bonanza económica, cuando la crisis económica aún no había aparecido en el horizonte empresarial, (año 2009) el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, realizó la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE).

De entre los muchos resultados que se obtuvieron de dicha encuesta, vamos a resaltar algunos: No se ha realizado la Evaluación de Riesgos en el 23,1% de las empresas; de los que evalúan, no informan a los trabajadores del resultado de la Evaluación de Riesgos 15,6%; tampoco se realiza la evaluación con motivo de cambio en las condiciones de trabajo en el 77,5% de los casos; ni se realiza la evaluación después de un Accidente o declaración de Enfermedad 87,6%; y ni tan siquiera se realiza la evaluación tras conocer que las medidas adoptadas son inadecuadas o insuficientes 80%.

Ya inmersos en la crisis económica, y como consecuencia de los procesos de reestructuración que tomaron su mayor vigor en las empresas supranacionales a partir de 2010, saltaron las alarmas a consecuencia del resultado que las políticas de organización del trabajo empezaban a dejar entrever en la UE.

Desde nuestro punto de vista, las últimas reformas laborales han tenido una influencia directa y negativa sobre la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, que se verá reflejada a la salida de la crisis, pues dichas reformas nos presentan un mercado de trabajo marcado por la temporalidad, la subcontratación, las jornadas abusivas, la imposibilidad de conciliación de vida laboral y familiar, el trabajo a turnos, la falta de experiencia motivada por cambios continuos de puesto de trabajo, reducción de los descansos e intensificación del ritmo de trabajo, en definitiva por una nula organización del trabajo, que nos llevará de nuevo a la máxima precarización del mismo.

Nos encontramos en la actualidad en una “nueva” situación, que seguramente sea provocada en cierta medida por el temor que sufren los trabajadores en las situaciones de crisis, y que viene a reflejar la presión psicosocial que están sufriendo, esto nos lleva a comprobar en el estudio de la siniestralidad la disminución de los accidentes y enfermedades profesionales con baja, mientras aumentan tanto en el caso de los accidentes, como en el caso de las enfermedades las declaraciones sin baja.

La creciente presión que sobre los trabajadores están ejerciendo empresarios y mutuas, son un perfecto caldo de cultivo para generar riesgos psicosociales en los centros de trabajo. Por ello, otra de las preocupaciones de UGT es acabar con la con la siniestralidad silenciada, esto es, poner voz a los riesgos psicosociales.

Una parte esencial y todavía vista con recelo por las empresas, es la participación efectiva de los trabajadores, a través de los delegados de prevención, en todo lo referente a la salud y seguridad, son nuestros representantes los que en la práctica provocarán la promoción de la salud y no sólo protección como en el mejor de los casos hacen algunas empresas.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>9</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>11</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>11</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Septiembre

2011  
número  
**86**

## La Reforma del Mercado de Trabajo

La Unión General de Trabajadores ha apostado por la estabilidad laboral desde su origen, no solo porque aporta seguridad económica a las familias, lo que permite desarrollar sus objetivos vitales de una manera digna y justa. Sino porque está plenamente demostrada la relación diabólica entre siniestralidad laboral y precariedad en cualquiera de sus formas.

La inseguridad en el trabajo, la falta de protección de la salud de los trabajadores y el riesgo de accidente, de sufrir enfermedades y estrés, la falta de cobertura de Seguridad Social (ante el paro, las enfermedades, la maternidad o ante accidentes), jornadas excesivamente prolongadas, son los peores aspectos de la precariedad.

Desde el punto de vista de la generación del riesgo, hemos de considerar la precariedad en el empleo como un elemento que agrava objetivamente la exposición a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

### El fomento de la flexibilidad de la relación de trabajo de la Reforma del año 94

Los puntos más importantes sobre la Reforma del 94 en cuanto a la flexibilización del contrato de trabajo son:

- Apertura de la colocación mediante: - la supresión del monopolio del INE y la admisión limitada de otras agencias de colocación (sin fines lucrativos). - Mediante el reconocimiento de las Empresa de Trabajo Temporal (ETT) que no dejan de representar para la empresa usuaria una función equivalente a la de colocación.
- Reducción de la contratación temporal mediante la supresión del contrato de fomento del empleo como modalidad contractual ordinaria, esto debe de ser matizado en un doble sentido: Prorroga de los contratos temporales de fomento del empleo y utilización de esta modalidad.
- Adaptabilidad de la contratación temporal causal a las circunstancias o peculiaridades de los distintos sectores y empresas mediante la atribución de capacidad al convenio colectivo para identificar los trabajos o tareas que permitan la contratación para obras o servicios determinados, y al convenio colectivo sectorial para modificar la duración y el plazo de computo del contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Fomento del contrato de trabajo a tiempo parcial cuya generalización puede convertirse en instrumento privilegiado de reparto y distribución del empleo, de adaptación a la evolución de la producción en la empresa y, en caso, de limitación del trabajo extraordinario.

Los sindicatos en aquel momento manifestaron que la reforma estaba dirigida por la crisis que sufría el país y que solo suponía un perjuicio para los trabajadores sin lograr su objetivo de crear empleo:

- Los empresarios podrán exigir a los trabajadores que trabajen 12 horas seguidas durante 11 días seguidos, con 3 días de vacaciones (combinación de la posibilidad de horas extras con el único límite de que entre jornada y jornada medien 12 horas de descanso, más la posibilidad de acumular el descanso semanal cada dos semanas).
- La hora extra y la nocturna se cobrarán igual que la ordinaria.
- Las agencias de contratación privadas cobrarán por buscar empleo.
- Prestamismo laboral (es decir, contratación en una empresa para trabajar en otra).
- Más dificultades para la acción sindical, pues aprendices y trabajadores prestados no tendrán los mismos intereses frente al empresario que el resto de la plantilla (esquirolaje estructural).
- Traslados a otra localidad de forma arbitraria, incluso para funcionarios (movilidad geográfica).
- Obligación de trabajar en tareas distintas a la de categoría actual, e imposición de trabajos de superior categoría sin derecho a consolidar la misma (movilidad funcional).
- Obligación de fragmentar las vacaciones en más de 2 períodos.
- Habrá jóvenes que serán aprendices hasta los 28 años, sin cobrar más que el 70% del salario mínimo interprofesional durante el primer año de su aprendizaje, el 80% el segundo, y el 90% el tercero, y sin derecho a desempleo ni subsidio después, ni a ILT (contratos-basura).
- Se tendrá que negociar en cada convenio la totalidad de las condiciones de trabajo, perdiéndose derechos adquiridos y condiciones más favorables pactadas anteriormente, empezando de nuevo en cada negociación.
- El despido será más fácil, rápido y barato, teniendo el empresario siempre motivos "objetivos" que aducir basados en necesidades de producción u organizativas.
- Las decisiones del empresario que impliquen variación en las condiciones sustanciales de trabajo, serán ejecutivas, sin control administrativo previo.
- Proliferarán las listas negras en las agencias privadas de contratación, que carecerán de criterios de servicio público.
- Las posibilidades de ejercicio del sindicalismo se verán seriamente dificultadas.

- Se trata en definitiva de una contrarreforma que recorre el camino inverso al recorrido por la humanidad como consecuencia de las conquistas democráticas del movimiento obrero y sindical, realizadas especialmente en las relaciones industriales. Quienes propician este camino olvidan la enorme ligazón que siempre ha existido entre democracia industrial y democracia social y política. Quien hoy recorta democracia industrial, cobertura social se verá obligado mañana a recortar libertades democráticas para imponer por la fuerza las desigualdades e injusticias que la razón no admite. O habrá abierto el camino a otros más autoritarios que se atrevan a doblegar el descontento y sean más útiles a las insaciables demandas de los beneficiarios del sistema. El camino de la barbarie y el fascismo está servido.

## Ley de Prevención de Riesgos Laborales

A raíz de la precariedad laboral creada por la aprobación de la anterior Reforma Laboral se acelera la trasposición de la Normativa Marco europea en materia de prevención de riesgos laborales convirtiéndose en nuestra Ley 31/1995, con el fin de paliar los efectos sobre la siniestralidad.

En la exposición de motivos la propia norma indica obedecer a una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Estas situaciones nuevas son las que denunciaban los agentes sociales ante la precarización del mercado laboral y que hacen que las cifras de siniestralidad vayan en constante incremento y que tengamos más de 1.000 muertos al año.

Si observamos la relación entre la antigüedad en el puesto de trabajo y los accidentes sufridos podremos observar la década siniestra que provocó la Reforma Laboral del 94 y que la Ley de Prevención no logró corregir.

Antigüedad en el puesto de trabajo	1996	1997	1998	1999	2000	2001
hasta 2 meses	81.245	94.746	114.333	135.827	138.866	132.011
de 2 hasta 4 ms	77.518	88.749	106.029	0	139.555	137.584
de 4 hasta 7 ms	70.668	79.614	92.948	113.351	124.432	125.732
Hasta 7 meses	229.431	263.109	313.310	249.178	402.853	395.327
de 7 ms hasta 1 a.	60.011	67.811	77.592	97.018	109.103	113.695
de 1 a. hasta 3 a.	105.660	116.905	130.808	149.986	172.205	186.297
de 3. hasta 10 a.	119.798	120.604	121.662	127.497	132.098	136.183
de 10 a. o más	107.195	108.709	110.024	116.781	116.673	115.098
Total	622.095	677.138	753.396	869.161	932.932	946.600

Antigüedad en el puesto de trabajo	2002	2003	2004	2005	2006% incremento 1996-2006	
hasta 2 meses	124.165	214.131	256.085	118.064	121.833	50,0
de 2 hasta 4 ms	134.915	90.748	82.489	86.539	89.261	15,1
de 4 hasta 7 ms	120.794	86.571	74.743	82.723	88.061	24,6
Hasta 7 meses	379.874	391.450	413.317	287.326	299.155	30,4
de 7 ms hasta 1 a.	109.506	88.024	73.028	84.435	90.678	51,1
de 1 a. hasta 3 a.	195.476	168.021	151.073	164.471	166.313	57,4
de 3. hasta 10 a.	145.076	147.996	217.668	255.535	182.811	52,6
de 10 a. o más	108.256	79.233	16.638	17.343	90.635	-15,4
Total	938.188	874.724	871.724	809.110	829.592	33,4

# Fichas prácticas

## Reforma de la Ley de Prevención en 2003

En diciembre del 2003 y a la vista del fracaso que supuso la no aplicación de las normas preventivas en la realidad diaria de las empresas reconocido por el propio legislador que en la Exposición se lamenta de: *“El análisis de estos problemas pone de manifiesto, entre otras cuestiones, 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. Se pone al mismo tiempo de manifiesto una falta de adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción”*. Se procede a modificar la Ley 31/1995.

Esta Reforma es fruto de la Negociación Colectiva, del acuerdo de voluntades de todos los actores presentes en la realidad laboral española y tiene como objetivo fundamental reducir drásticamente la siniestralidad que dejaba el escalofriante dato de 1.000 muertos al año en estos momentos.

AÑO	Accidentes mortales En jornada de trabajo
1996	948
1997	1036
1998	1045
1999	1104
2000	1136
2001	1030
2002	1101
2003	1020
2004	968
2005	935
2006	947
2007	826
2008	810
2009	632
2010	569

A partir de este momento, del año 2003, se produce un punto de inflexión y las cifras de siniestralidad mortal comienzan a descender, lenta pero continuamente. Descenso que continúa en la actualidad

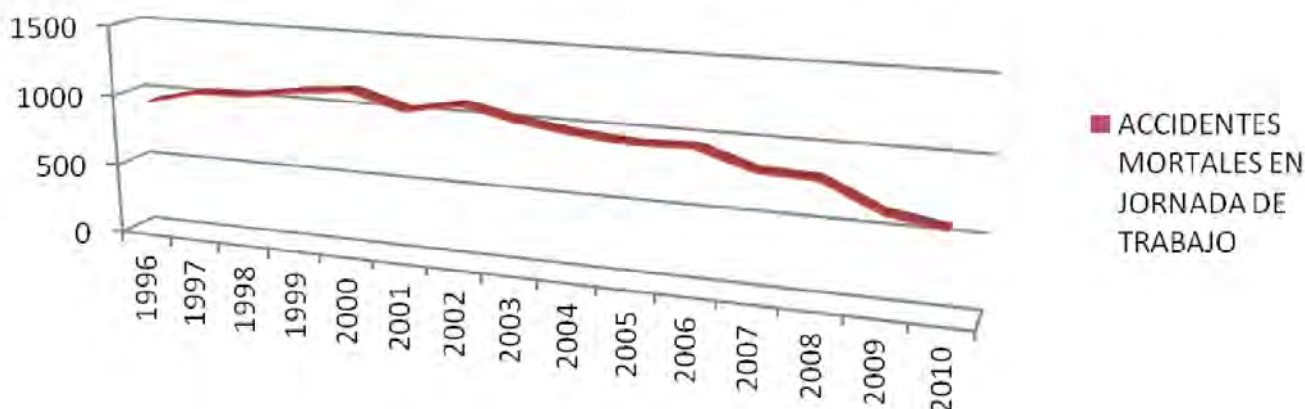
Conviene no dejarse deslumbrar por los datos de los dos últimos años ya que España está sumida en una gravísima crisis económica que se ha traducido en una tasa de desempleo superior al 20% y que concentra en el Sector de la Construcción su mayor incidencia, sector que acumulaba una mayor siniestralidad laboral y que acumulaba más del 30% de los accidentes mortales.

Durante los años del boom del ladrillo, el Sector de la Construcción era el que más empleo generaba y al mismo tiempo el que más siniestralidad acumulaba, sobre todo mortal y es por ello que nos vamos a concentrar en las cifras en este sector para poner de manifiesto que el descenso de los últimos dos años no se debe a una mejora en las condiciones de generales de seguridad y salud de los trabajadores españoles sino a la caída brutal de actividad en este sector en concreto.

Si atendemos al cuadro siguiente podemos observar que ha descendido en 10 puntos la mortalidad en el sector de la construcción desde el año 2005 hasta el pasado 2010.

AÑO	Accidentes mortales		% del total
	TOTAL	CONSTRUCCION	
1999	1.104	294	26,63
2000	1.136	292	25,70
2001	1.030	269	26,12
2002	1.101	304	27,61
2003	1.020	298	29,22
2004	968	262	27,07
2005	935	310	33,16
2006	947	296	31,26
2007	826	278	33,66
2008	810	253	31,23
2009	632	165	26,11
2010	569	134	23,55

ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO



## Reforma laboral del año 2010. Ley 35/2010

Tras el paso adelante que supuso la aprobación en el año 2005 la Ley de Fomento del Empleo que bonificaba la conversión de contratos temporales y de obra y servicio en contratos indefinidos tratando de premiar la estabilidad laboral que además de seguridad salarial conllevaba el beneficio de menor siniestralidad, llega un nuevo retroceso.

La crisis financiera internacional que ha devenido en una crisis de toda la Unión Europea ha dificultado el acceso al crédito de empresas y familias que ha llevado a las primeras a cerrar y a las segundas a no poder hacer frente a los pagos de viviendas y créditos.

La actividad ha descendido hasta el punto de entrar en recesión y la tasa de paro se ha disparado por encima del 20%.

Con este panorama el Gobierno, presionado por las instituciones financieras, la UE y los empresarios españoles afrontó la enésima reforma laboral en agosto del año pasado que profundizó en la flexibilidad interna y en la de salida, el abaratamiento del despido en cuanto a procedimiento y costes, como una supuesta y errónea vía para la creación de empleo.

**“Con la reforma del contrato de formación, es posible llegar a los 30 años cobrando un 75% del SMI, esto es, 481.05 euros mensuales”**

Más grave todavía es la eliminación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, dirigido a limitar el encadenamiento de contratos temporales. Esta modificación deja sin límite la **posibilidad de que un trabajador ocupe ad eternum un mismo puesto de trabajo sin llegar a tener nunca un contrato indefinido**, alternando todas las formas posibles de contratación temporal encadenadas.

Todo ello unido a que la reforma levanta el veto a la empresas de trabajo temporal, para que puedan trabajar en las Administraciones Públicas, que hasta ahora lo tenían prohibido, con lo cual las ETT podrán sustituir las actuales bolsas de empleo, pudiendo contratar sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad, suponen una agresión a la investigación pública y como a las personas que trabajan en este importantísimo sector.

En la nueva reforma se introducen otras cuestiones dirigidas al fomento del empleo, bonificando las cuotas empresariales a la seguridad social en los contratos formativos, sin duda los más precarios, o a mantener la protección social de las personas en situación límite, como la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.

Las medidas adoptadas ignoran, nuevamente, que **la conducta empresarial no va a variar si se mantiene la vía fácil para la**

**reducción de los costes sociales:** el recurso a la temporalidad, a la subcontratación y así a la destrucción barata de empleo. Manteniendo estas circunstancias, las alternativas que se plantean para promover la estabilidad y reducir la temporalidad se convierten en agua de borrajas.

## Precariedad y salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores temporales, con contrato de duración determinada o procedentes de empresas de trabajo temporal gocen del mismo nivel de seguridad y protección que los fijos

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo realiza una encuesta de ámbito nacional periódicamente con el objetivo de aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los distintos colectivos de trabajadores y la organización y actividad preventiva realizada en las empresas. La primera edición se realizó en 1987. A partir de la VI ENCT, realizada en 2007, se produce un corte en la serie debido a un cambio en la metodología empleada (todos los datos utilizados a continuación pertenecen a esta VI ENCT).

En las Encuestas de Condiciones de Trabajo que realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, podemos observar cómo cambia el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios españoles, según el tipo de contrato de trabajo de su empleado.

Teniendo en cuenta que la prevención de riesgos es fundamental para asegurar no solo la vida, la integridad física si no también la salud de nuestros trabajadores, es vital comprender cómo afecta la precariedad en la contratación a la salud laboral.

Por ejemplo, si atendemos a los colectivos que con mayor o menor frecuencia han tenido el ofrecimiento por parte de la empresa de pasar un **reconocimiento médico** durante el último año nos encontramos que para trabajadores con contrato indefinido el porcentaje es del 71% mientras que para los trabajadores temporales desciende al 45%.

Y si atendemos a la edad del trabajador el ofrecimiento es del 64% para trabajadores de entre 35 y 64 años, mientras que solo es del 42% para menores de 25 años.

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

VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (INSHT)



# Fichas prácticas

Inseguridad laboral. Si se tiene en cuenta la edad, se observa que a mayor edad disminuye el porcentaje de trabajadores que considera que puede perder su empleo en los próximos seis meses. Así, en la franja de 16-24 años es manifestado por el 25,8% de los trabajadores, mientras que en la franja de 55-64 años esa frecuencia disminuye hasta el 7,2%.

Un 42% de los encuestados considera que recibe un buen sueldo por su trabajo frente al 26,2% que considera lo contrario. Teniendo en cuenta la edad, el porcentaje mayor de desacuerdo se sitúa en la franja de 16 a 24 años con un 30,1%.

En cuanto a los turnos o el trabajo nocturno. Las personas que más suelen trabajar siempre o casi siempre los domingos y festivos tienen una edad comprendida entre los 16 y los 24 años (16,9%).

## Cifras que avalan que precariedad y siniestralidad van juntas

Con las cifras sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que recogen por diversos sistemas en su Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y e Inmigración realiza un informe mensual y un anuario del que están extraídos los datos que aparecen a continuación.

Emulando el cuadro anterior y a modo de resumen se puede observar en qué colectivos los trabajadores están más expuestos a sufrir un accidente mortal.

Como las cifras netas no nos indican realmente lo que está sucediendo, hay que tener en cuenta los índices de accidente, es decir la relación que hay entre el número de trabajadores en un determinado sector, grupo de población, etc. y el número de accidentes o enfermedades que se dan en ese grupo, para así hacernos una idea real de lo que sucede.

Por ejemplo, si atendemos al **tipo de contrato de trabajo**, parecería que se producen más accidentes de trabajo mortales entre los trabajadores que tiene una relación laboral estable que entre los que la tienen de carácter temporal, 62% de los primeros, frente al 38% de los segundos, pero si tenemos en cuenta el número de asalariados del año 2010 podremos observar que 11.513.900 tenían un contrato indefinido mientras que solo 3.800.300 uno temporal, lo que significa que de los 15.314.200 asalariados que había en diciembre de 2010, un 75% eran indefinidos pero solo acumulan el 62% de los accidentes mortales mientras que en el 25% de trabajadores con contrato temporal se registran el 38% de los accidentes mortales.

A continuación se detallan los índices de incidencia más significativos para entender que precariedad y siniestralidad van juntas.

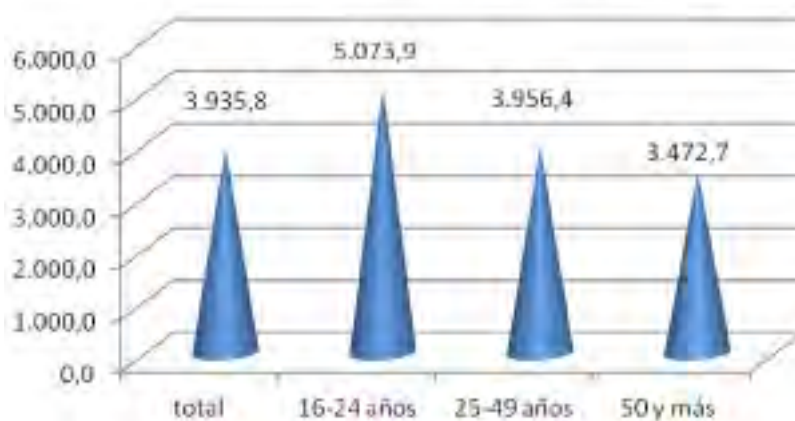
Aclaremos que el índice de incidencia es la relación entre el número de accidentes de trabajo que se suceden en un determinado periodo de tiempo x 1000, dividido entre el número de trabajadores asalariados para ese mismo periodo de tiempo.

	Colectivos en los que es más frecuente tener un accidente mortal	Colectivos en los que es menos frecuente tener un accidente mortal
Sector de actividad	Servicios (47%) Construcción (24%)	Agrario (9%)
Rama de actividad	Transporte terrestre y por tubería (14%) Construcción de edificios (11%) Actividades const. especializadas (9%)	Existen numerosas ramas con cero siniestralidad mortal
Tamaño de plantilla de la empresa	Menos de 50 trabajadores (68%)	Más de 50 trabajadores (32%)
Ocupación	Operadores instalaciones y maquinaria, montadores y conductores (27%) Trabajadores cualificados de la construcción excepto operadores de máquina (18%)	Dependientes de comercio (1%) Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas (2%)
Tipo de contrato	Indefinidos (62%)	Temporales (38%)
Antigüedad en el puesto	Más de 3 años (52%)	Menos de 3 años (48%)
Sexo	Varones (96%)	Mujeres (4%)
Edad	Entre 35 y 64 años (94%)	Menores de 35 años (6%)
Nacionalidad	Española (93%)	Otra nacionalidad (7%)

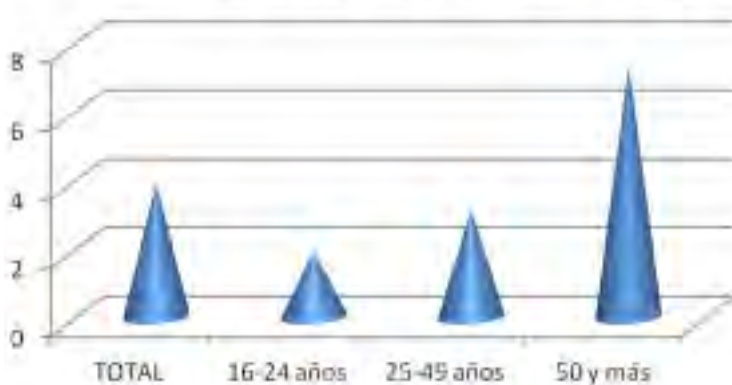
Estadísticas de Accidentes de Trabajo del MTIN 2010

# Fichas prácticas

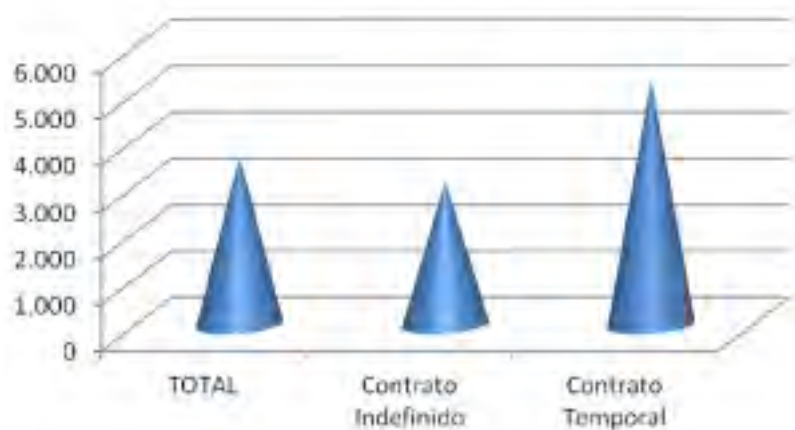
## Indice accidentes



## IND. INCIDENCIA ACC. MORTALES



## Indice Incidencia



Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN

## Accidentes de Trabajo

El 7,4% de la población afiliada a la Seguridad Social está comprendida en la franja de edad de 16 a 24 años, el 71,2% tiene entre 25 y 49 años y el 21,4% de los trabajadores tiene 50 años o más.

El índice de incidencia de los trabajadores más jóvenes fue superior al del resto de trabajadores: 1,3 veces mayor que el de los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años y 1,5 veces mayor que el de los trabajadores de 50 años o más. Esta relación se ha demostrado estable durante años sucesivos y distintas situaciones económicas, determinando el colectivo de trabajadores jóvenes como grupo especialmente afectado por los accidentes de trabajo.

Sin embargo este fenómeno no se produce cuando se estudia el índice de incidencia de accidentes mortales, ya que los trabajadores de mayor edad presentaron un índice cuatro veces mayor que los trabajadores más jóvenes y 2 veces mayor que los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años, lo que puede deberse al efecto de confianza que produce realizar el mismo trabajo durante años.

Sin duda el efecto de los accidentes por patologías no traumáticas (PNT) tiene una gran repercusión en la incidencia de los accidentes mortales y también es esperable que esta influencia sea mucho mayor en los grupos de mayor edad. En efecto,

el cálculo de los índices excluyendo la forma PNT redujo más de la mitad el valor del índice del grupo de 50 años o más.

Para estudiar el efecto de la temporalidad sobre la siniestralidad laboral se han calculado los índices de incidencia correspondientes según el tipo de contratación indefinida o temporal.

En el año 2010 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,7 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos.

## Enfermedades causadas por el trabajo

Las enfermedades relacionadas con el trabajo son la suma de dos registros, el de Enfermedades Profesionales y el de Patologías no Traumáticas ocasionadas por el trabajo que nos darían el total de enfermedades provocadas por el trabajo en nuestro país para el periodo de tiempo enero a junio de 2011.

	2011
Enfermedades Profesionales CEPROSS	10.517
Patologías no traumáticas PANOTRATSS	6.372
TOTAL Enfermedades causadas por el trabajo	16.889

Si atendemos a estos datos filtrándolos por la edad del trabajador que enferma obtenemos lo siguiente:

## Enfermedades relacionadas con el trabajo

Edades	ENFERMEDADES PROFESIONALES			PATOLOGIAS NO TRAUMATICAS			TOTAL
	CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL	
Menores de 20	8	8	16	14	26	40	56
De 20 a 24	123	119	242	201	191	392	634
De 25 a 29	391	346	737	346	430	776	1.513
De 30 a 34	710	594	1.304	566	596	1.162	2.466
De 35 a 39	813	754	1.567	531	532	1.063	2.630
De 40 a 44	953	852	1.805	485	527	1.012	2.817
De 45 a 49	884	875	1.759	402	358	760	2.519
De 50 a 54	718	793	1.511	295	329	624	2.135
De 55 a 59	476	629	1.105	211	187	398	1.503
De 60 a 64	122	290	412	76	64	140	552
Igual y más de 65	3	56	59	1	4	5	64
TOTALES	5.201	5.316	10.517	3.128	3.244	6.372	16.889

## Los 'jornaleros' del sector nuclear francés se rebelan

Los trabajadores temporales de la industria atómica se movilizan para lograr protección frente a los riesgos para la salud

**Público.es 03/10/2011.** Uno de los secretos mejor guardados del sector nuclear francés y de su apariencia de orden y de excelencia técnica ha saltado por los aires en los últimos días. Tras el accidente en el complejo nuclear de Marcoule, que causó un muerto y un herido grave, los empleados temporales del sector han lanzado varias movilizaciones y juicios en tribunales para exigir un estatuto profesional que les proteja. Auténticos jornaleros, subcontratados, nómadas que van de una planta a otra, reciben el 80% de las dosis de radiación porque efectúan los trabajos más duros y peligrosos. "El accidente nuclear nosotros ya lo hemos sufrido. Cada día. No soporto ver que la gente de fuera se queda tan contenta cuando le dicen, después de un accidente como el de Marcoule: No hay radiación en el exterior'. Porque la ausencia de radiación en el exterior que tanto tranquiliza, es radiación que está en el interior. Nosotros ya nos la hemos llevado, y nuestros cánceres laborales ahí están". Quien habla así es Philippe Billard, empleado de un subcontratista del sector nuclear, uno de los primeros en ir a juicio y ganar, en 2010, y fundador de la asociación Salud y Subcontratados Nucleares.

Tras las primeras acciones de su colectivo, se está acentuando la protesta de estos empleados, alrededor de 30.000, de los cuales 18.000 van de una central a otra a hacer el trabajo sucio, sin seguimiento médico a largo plazo.

La semana pasada, estos jornaleros del sector nuclear francés celebraron un día de concentraciones a las puertas de las centrales, y presentaron ante el Ministerio de Energía una petición firmada por 11.000 de ellos. En ella demandaban "estatuto único de alto nivel" que equipare su protección sanitaria con las de los trabajadores de la eléctrica EDF, del número uno mundial del sector nuclear, Areva, y del Comisariado de la Energía Atómica (CEA).

Hay 30.000  
trabajadores  
subcontratados en  
los reactores galos"

Los gigantes del sector, y el Ministerio de Industria galo, han decidido poner en marcha medidas de momento simbólicas para mostrar que escuchan las reivindicaciones. El ministro Eric Besson anunció, el día de la movilización, que EDF "está dispuesto a renunciar a la subcontrata en cascada, es decir a subcontratistas que, a su vez, pasan contratos con otros subcontratistas". Si la promesa se cumple, tres sería el número máximo de peldaños de subcontratas en cascada. Y no como actualmente, con un sinfín de peldaños.

La propuesta figura en los informes de los tests de resistencia que han sido entregados a la Autoridad de Seguridad Nuclear a raíz de la catástrofe de Fukushima, informes que en Francia, a diferencia de lo ocurrido en otros países, integra el capítulo laboral. De esa forma, el Gobierno francés evidenció que ha escuchado la que es nueva exigencia de las centrales sindicales, y especialmente de la Confederación General del Trabajo (CGT), hegemónica en el sector, y que hasta hace sólo unos meses, por su carácter pronuclear, prefería mantener en segundo plano este problema de los trabajadores.

Francia, que con 58 reactores de producción de electricidad en actividad situados en 19 centrales es uno de los países más nuclearizados del mundo, había intentado durante años dar la impresión de

que su sector atómico, controlado por los gigantes públicos EDF, Areva y CEA, escapaba a la corriente de privatización y liberalización que, al presionar a la baja sobre los costes, favorece las subcontratas y reduce la seguridad.

### Precariedad e inseguridad

Hace unos meses se dio un primer paso para reconocer el nexo entre subcontratas en cascada y falta de seguridad, cuando la Agencia de Seguridad Nuclear (ASN) sancionó a los constructores del futuro EPR (reactor de tercera generación) de Flamanville, en el norte de Francia. Al recurrir a subcontratistas en cascada, el operador EDF, el principal constructor de la ingeniería nuclear, Areva, y el principal constructor de la ingeniería civil, Bouygues, habían diluido las responsabilidades. Resultado: la ASN halló fallos en la calidad del hormigón armado y también en las tuberías y válvulas que un subcontratista italiano traído por subcontratistas de subcontratistas de las firmas responsables estaba instalando para un reactor que sigue retrasando su puesta en marcha.

La revelación de que 30.000 descontaminadores, fontaneros, electricistas y otros oficios del sector nuclear un tercio del total no son titulares, sino precarios, y que aun así entran en zona roja y zona naranja en los momentos más peligrosos, ha terminado de dañar el mito.

De ahí que, para el Gobierno y las grandes firmas francesas que necesitan exportar sea urgente intentar calmar la protesta de los jornaleros para que desaparezca la mala imagen que podría empezar a tener el veterano parque nuclear francés. En 2009, una auditoría oficial efectuada en el complejo nuclear de Cadarache una gigantesca instalación nuclear al norte de Marsella demostró que los 2.200 trabajadores subcontratados en la central sufren el doble de accidentes y reciben el doble de dosis de radiación que los otros 3.800 trabajadores hijos.

El horno radiactivo accidentado el 12 de septiembre, situado en el complejo de Marcoule, empleaba a 350 personas, 140 de ellas subcontratadas. A partir de diciembre de 2010 se realizaron allí dos huelgas para exigir mejores condiciones de seguridad, protesta que los empleados también utilizaron para reclamar un estatuto único de los trabajadores del centro.

"Ya no estamos en la época en que te quitabas el dosímetro en los momentos clave para que nadie se diera cuenta de que habías superado la dosis anual, y así poder seguir teniendo contratos día a día para ganarte la vida", explica a Público uno de estos jornaleros del sector nuclear, Jean Noël, que participaba en las movilizaciones en las puertas de la central de Tricastin (Ródano). "Pero lo que sí sigue, es que cada año, año tras año, llevo al máximo de dosis autorizadas, que no tengo seguimiento médico a largo plazo, y que voy de una central a otra sin que me reconozcan la antigüedad", añade. El jueves pasado, la ASN certificó que en el horno accidentado había residuos nucleares con una radiactividad casi 500 veces superior a la que reconoció

"Unos 18.000  
no tienen lugar  
de trabajo fijo y  
van de central  
en central"

Una carta firmada  
por 11.000 de  
ellos pide mayor  
protección sanitaria

## El Gobierno

aceptaría renunciar a la "subcontrata en cascada"

inicialmente la empresa.

La dosis máxima anual autorizada para los trabajadores del sector nuclear en Francia es de 20 milisieverts por año, cuando la de la población general es de un milisievert. Antes de 2003, estaba autorizado que estos trabajadores recibieran 50 milisieverts por año. "Un trabajador sometido año tras año a la dosis máxima admisible, al final de su carrera tiene diez veces más probabilidades de sufrir un cáncer que un trabajador que haya sido sometido al nivel máximo de exposición al amianto", explica un sindicalista CGT perteneciente al Alto Comité para la Información sobre el Sector Nuclear. Entre los 30.000 nómadas del sector nuclear francés no es nada extraño hablar de este tipo de enfermedades, mientras parece ser un tabú en las altas esferas del átomo francés y su corte de ingenieros del Cuerpo de Minas, crema selecta salida de otra élite, la Escuela Politécnica.

### Monocultivo industrial

Para estos trabajadores también es fácil y habitual burlarse de todo periodista extranjero que llega preguntando si de hecho no se exponen a tales riesgos simplemente porque así ganan un salario inmenso. "Yo originariamente soy de oficio fontanero, y de esta región entre Tricastin y Marcoule. ¿En qué quiere que empezara a trabajar, si por aquí lo nuclear es la única industria?", cuenta Jean Noël de este tramo del Valle del Ródano donde, efectivamente, el átomo es desde hace 50 años una especie de monocultivo industrial, al lado de los viñedos.

"Ahora, tras 20 años, gano 1.600 euros netos, más 60 euros de gastos al día si me mandan a la otra punta de Francia. Es decir, que me tengo que meter en un camping y comer mal y pronto cuando trabajo lejos... ¿A que también usted se arriesgaría a un cáncer por ese dinero?", bromea Noël haciendo reír a sus colegas.

A los sindicalistas que han lanzado este movimiento les costó un esfuerzo titánico comenzar a convencer de que valía la pena un movimiento de protesta. Estos jornaleros estaban acostumbrados a bajar la mirada, a ir de un sitio a otro en solitario para trabajar, y a no protestar por las dosis que reciben cuando entran en zona contaminada. La web [www.ma-zone-controlee.com](http://www.ma-zone-controlee.com), creada hace meses por Gilles Raynaud, uno de estos nómadas, ha empezado a crear lazos de una punta a otra de Francia.

En la protesta de la semana pasada, algunos ya empezaron a verse las caras y, en medio de la música y una barbacoa bajo los reactores, preparar la próxima acción. "No estaría mal que nuestros camaradas españoles del sector nuclear empezaran a contar cosas vía web", reclama a este diario Raynaud.

## Sola con el fantasma del amianto

Muere otro extrabajador de la fábrica Uralita de Getafe expuesto durante 22 años al aislante - Su viuda y sus hijos planean denunciar a la empresa

**El País. 02/09/2011.-** Agustín Gutiérrez estuvo 22 años cortando y reparando tubos que contenían amianto en la fábrica de Uralita de Getafe. En este último año su salud empeoró: se le diagnosticaron placas y engrosamiento pleurales y asbestosis, enfermedades que pudieron desarrollarse por su exposición durante tanto tiempo al polvo del mineral que servía como aislante. Ahora tenía que ir acompañado a todas partes de una bombona de oxígeno que le ayudaba a respirar. De vuelta de pasar unos días en Sahagún (León), su pueblo natal, hizo un gran esfuerzo al subir las escaleras de su casa. Arriba llegó agotado y poco después murió. Era 24 de agosto, tenía 81 años. "El amianto me ha dejado sola antes de tiempo", lamenta la viuda, Paulina Díaz-Caneja.

La Asociación de Víctimas del Amianto, creada por extrabajadores expuestos al mineral, considera a Agustín Gutiérrez como otro de los 3.000 afectados por este material tan corrosivo para el pulmón, usado por barato, ligero y resistente en la construcción de miles de edificios. "La empresa no le dotó de los elementos necesarios para preservar su salud. Agustín inhaló, como otros muchos, grandes cantidades de amianto", incide el presidente de la asociación.

Los cinco hijos del fallecido estudian denunciar a la empresa en la que trabajó tantos años su padre, afincada en Getafe y que cerró en 2007. Un estudio de la Consejería de Sanidad en 2002 reveló que esta ciudad es la más castigada por la exposición al amianto. El informe contabilizaba 57 muertes en Madrid entre 1991 y 1998 y preveía un incremento de la mortalidad hasta 2018.

En el caso de Agustín Gutiérrez, su familia vio cómo su estado de salud se fue deteriorando por las enfermedades relacionadas con el pulmón. En el último año las visitas a urgencias eran constantes. A Agustín le costaba mucho respirar. "Era un hombre de andar mucho, daba muchos paseos. Pero poco a poco se fue quedando sin fuerzas, sin ganas de nada. Cada vez le costaba más", cuenta Paulina. Tras dejar la fábrica, Agustín, padre de cinco hijos, trabajó como lechero, oficio que le hacía subir y bajar escaleras de edificios todo el día, hasta que no pudo más y se jubiló.

Su caso, según la asociación, es muy parecido al de otros trabajadores que estuvieron en contacto con el amianto. Sanidad creó un registro de perjudicados por el mineral, cuyo uso está prohibido ahora, que incluyó a 5.123 personas, de las cuales centenares de ellas aún no habían sido localizadas el año pasado. La idea de ese registro es hacer un mejor seguimiento de la salud de los trabajadores.

El amianto produce, de acuerdo a los expertos de Neumología del Carlos III, cáncer de pleura, un tumor con incidencia muy baja en el resto de la población. No solo los trabajadores de la construcción han estado expuestos a sus efectos. Un equipo de neumólogos del hospital Arquitecto Marquade de Ferrol ha probado que el amianto fue la causa directa de la muerte de 30 operarios de los astilleros públicos de la ría. En ocasiones es difícil demostrar la relación que existe entre el cáncer de pulmón y una prolongada exposición al mineral. Demostrar ese nexo es lo que buscan las asociaciones como la que ha dado a conocer la historia de Agustín.

La viuda cree que haber estado en contacto con el amianto le ha acortado la vida a su compañero de vida durante 60 años y ha hecho que este último periodo de su existencia fuese difícil: "Ahora que podíamos vivir más tranquilos, con los hijos ya criados y disfrutando de los nietos, él se ha muerto".

# Preguntas

**Pregunta:** Soy delegado de personal y de prevención en una encuadernación industrial, y me gustaría saber, si me podéis informar, sobre qué pasos habría que seguir para que una enfermedad sea reconocida como enfermedad laboral.

Explico mi caso, hace un año estuve de baja por accidente laboral por una lumbalgia a causa de una hernia discal lumbar, y en las pruebas que me hicieron vieron esta hernia y me dijeron que se me estaban formando tres más, con esto pregunté a la doctora que me estuvo tratando si esto se consideraba como enfermedad laboral a lo que ella me contestó que no porque esto le sale a todo el mundo, cosa que dudo ya que esto no creo que me haya salido por estar sentado en casa, recientemente se me han presentado varios compañeros que casualmente están como yo, con una hernia discal diagnosticada y todos coincidimos en el mismo tipo de hernia, todas son lumbares, estos compañeros me han preguntado si podríamos juntarnos entre todos para solicitar la consideración de enfermedad laboral ya que somos cuatro reconocidos hasta el momento dentro de la empresa, por lo cual me gustaría saber que pasos deberíamos tomar para hacerlo en conjunto.

**Respuesta:** En España, para que se reconozca una enfermedad como profesional tiene que suceder dos cosas, la primera es que esa enfermedad, la hernia discal lumbar, que tu padeces aparezca en el cuadro de enfermedad profesional aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Y la segunda es que además de aparecer la hernia discal lumbar en el cuadro, también se asocie a una actividad del cuadro, que sea igual a tu trabajo, es decir a la encuadernación industrial.

Resumiendo, la enfermedad tiene que estar en el cuadro y por una actividad laboral también recogida en el cuadro. No es tu caso pero te recomiendo que te dirijas a tu Federación de UGT para tratar de ganar en juicio lo que no os reconoce directamente la norma.

## Legislación

**Orden PRE/2421/2011, de 7 de septiembre**, por la que se amplía la inclusión de la sustancia activa dióxido de carbono al tipo de producto 18, en el Anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

**Real Decreto 1237/2011, de 8 de septiembre**, por el que se establece la aplicación de exenciones por razones de defensa, en materia de registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y mezclas químicas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, y en materia de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, de acuerdo con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008.

Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc.

Dirección postal

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

Correo electrónico:

**slaboral@cec.ugt.org**

Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.L.pdf>



## EDITORIAL

El mantenimiento es preservar los equipos y las instalaciones en un estado funcional. El mantenimiento no sólo es necesario para garantizar la fiabilidad de las estructuras técnicas o la productividad de la empresa, pero un mantenimiento regular tiene un papel importante en la provisión de condiciones de trabajo más seguras y más saludables. La falta de mantenimiento o mantenimiento inadecuado puede causar graves problemas de salud y accidentes mortales.

Incluir en los planes de prevención de las empresas el mantenimiento en general y el mantenimiento preventivo en particular es valorado positivamente desde UGT, ya que es en sí mismo un método de implantación de cultura preventiva en la empresa, que se puede extender a todos los procesos de la misma, favoreciendo la integración de la prevención de riesgos laborales en toda la estructura de gestión y producción de la empresa.

Desde nuestro punto de vista es evidente que cuanto más se reduzcan las posibilidades de error en los equipos de trabajo y en su utilización en condiciones defectuosas, más se reducirán los posibles factores de riesgos existentes, y con ellos las probabilidades de daño a la salud de trabajadores o trabajadoras.

El mantenimiento preventivo posibilita prever y anticiparse a los fallos de las máquinas y equipos, utilizando para ello una serie de datos sobre los distintos sistemas y sub-sistemas e inclusive partes de los mismos.

Para el desarrollo de un mantenimiento preventivo es imprescindible conocer el estado exacto de los equipos de trabajo sobre los que se desea actuar; si en la evaluación de los equipos tenemos en cuenta a las personas que los usan, estudiando además las condiciones de uso de los mismos, estaremos en condiciones de llevar a cabo el diseño de un programa en el que se establezcan entre otros parámetros, la frecuencia, calendario o uso del equipo, para realizar cambios de sub-ensambles, cambio de partes, reparaciones, ajustes, cambios de aceite y lubricantes, etc., a maquinaria, equipos e instalaciones, con el objetivo de evitar fallos.

Se puede prever que existan dificultades de integración del mantenimiento en la prevención de riesgos laborales, pero, de entre los aspectos positivos que puede tener la implementación del mantenimiento preventivo, podemos destacar que se puede desarrollar de forma gradual, iniciándose el mismo con la definición de cuál será el alcance del programa de mantenimiento, priorizando equipos críticos, decidiendo si se empieza por una sola línea o departamento...

También se tiene que tomar en consideración a la hora de decidir implantar este modo de trabajo, que su desarrollo traerá consecuencias positivas a corto, medio y largo plazo para la empresa y para los trabajadores/as.

La mejora de los equipos de trabajo, supone en sí misma una mejora sobre la vida útil del equipo, sobre su capacidad de producción, sobre la reducción de los riesgos a los que pueden verse sometidos los trabajadores y trabajadoras; produce una percepción positiva del cliente sobre la empresa, y todo ello implica una clara mejora sobre el sistema productivo y sobre la gestión de la empresa.

Los aspectos que pueden retraer a los "empresarios" de llevar a cabo este tipo de mantenimiento se basan en los costos (para unos), inversión (para los empresarios), que de inicio puede suponer el mismo, como por ejemplo: los almacenes deben contar con los materiales fungibles de los equipos, se puede necesitar personal adicional y ser entrenado, y necesitará herramientas especiales, principalmente.

El tamaño de la empresa, no debe influir negativamente en el desarrollo de este tipo de mecanismo de acción preventiva, ya que la cantidad de recursos a invertir en este sistema, es proporcional a la propia empresa.

Para hacer una aportación real a las empresas en este sentido, es necesario el desarrollo de políticas de sensibilización, acompañadas del acceso a unos mayores niveles de formación de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

Algo que UGT viene demandando desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es la necesidad de influir en la organización del trabajo. Se ha venido demostrando a lo largo del tiempo en experiencias europeas y españolas, que con la implicación de los delegados de prevención en las actividades preventivas a desarrollar en las empresas, se han ido produciendo importantes mejoras; muchas de éstas se han trasladado a la fase de mantenimiento preventivo en el caso de las grandes empresas; por ello consideramos necesaria la participación de los trabajadores en este tipo de acciones, en las que son actores principales.

El mantenimiento es fundamental para garantizar la productividad, para elaborar productos de alta calidad y para mantener la competitividad de una empresa. Pero también tiene un impacto en la seguridad y salud el trabajo. El mantenimiento regular tiene un papel importante en la eliminación de los peligros en los lugares de trabajo y en crear condiciones de trabajo más seguras y saludables. La falta de mantenimiento o mantenimiento inadecuado puede causar accidentes graves y mortales o problemas de salud afectando no sólo los trabajadores sino también al público en general. Pero el mantenimiento en sí, es una actividad de alto riesgo y tiene que realizarse de una manera segura, con protección adecuada de los trabajadores de mantenimiento y otras personas presentes en el lugar de trabajo.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>12</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>14</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>13</b>

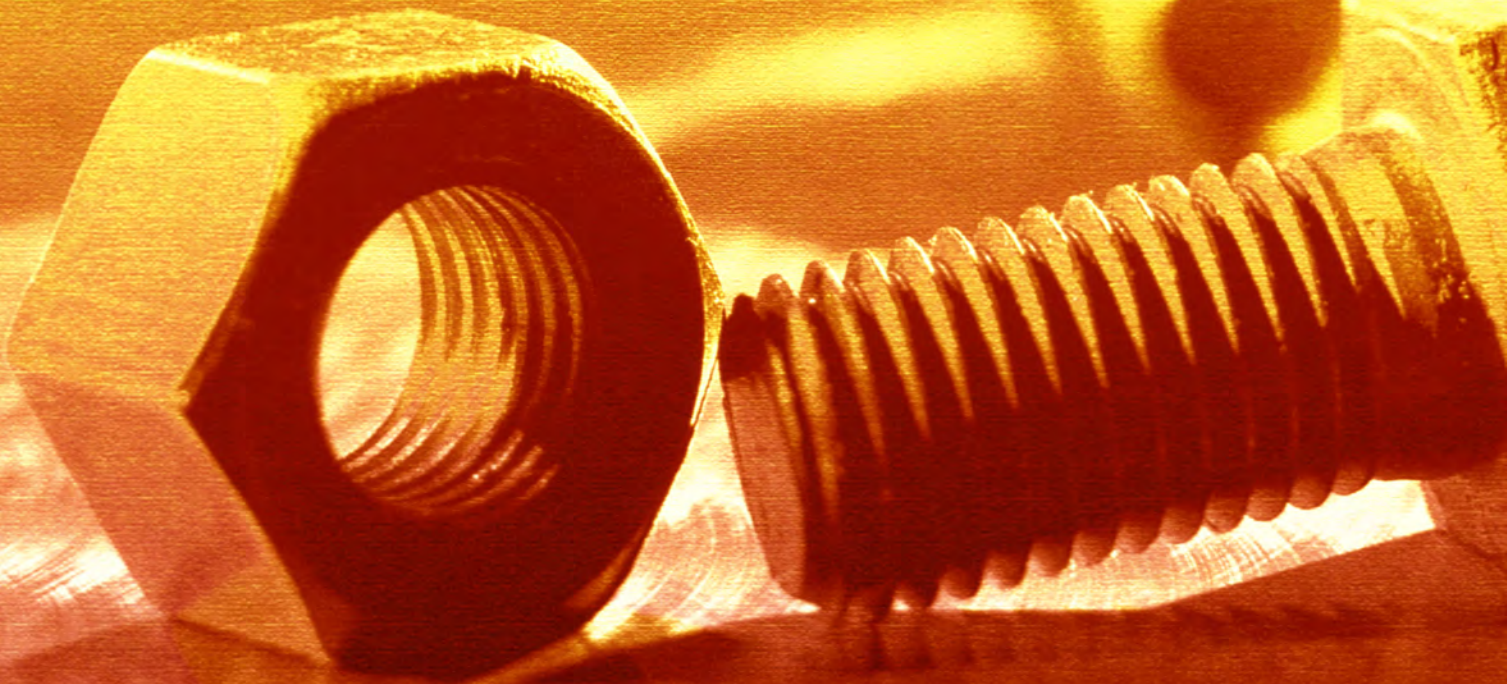
Con la Financiación de: DI-0006/2010



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

Octubre 2011  
número  
87





## Mantenimiento seguro

### ¿Que se entiende por «mantenimiento»?

El mantenimiento incluye todas las acciones técnicas, administrativas y de gestión a lo largo del ciclo de vida de un determinado elemento (lugar de trabajo, equipo de trabajo o medio de transporte) destinadas a la conservación del mismo en un estado en el que pueda efectuar la acción requerida, o bien a restablecer dicho estado, protegiéndolo de fallos o deterioros.

**Entre las actividades de mantenimiento cabe incluir las siguientes:**

- inspección
- comprobación
- medición
- sustitución
- ajuste
- reparación
- detección de fallos
- sustitución de piezas
- revisión.

**Hay dos tipos fundamentales de mantenimiento:**

- **Preventivo** (proactivo), llevado a cabo para preservar la funcionalidad, suele planificarse y programarse con arreglo a las instrucciones de los fabricantes;
- **Correctivo** (reactivo), que consiste en reparar algo para que vuelva a funcionar, así como aquellas tareas no programadas ni planificadas que suelen estar asociadas a peligros y riesgos superiores a los que se abordan con el mantenimiento preventivo.

## Riesgos y peligros de los servicios de mantenimiento

Los servicios de mantenimiento se prestan en todos los sectores y por casi todas las profesiones: no son de dominio exclusivo de los técnicos e ingenieros especializados en esta actividad. En este sentido, los trabajadores que se ocupan del mantenimiento se ven expuestos a muy diversos peligros, de índole química, física, biológica y psicosocial. Corren el riesgo de:

- padecer trastornos musculoesqueléticos, al trabajar con posturas forzadas y, en ocasiones, también en condiciones ambientales desfavorables (p. ej., con frío);
- exponerse al amianto, al realizar tareas de mantenimiento de instalaciones industriales o edificios antiguos;
- sufrir asfixia en espacios confinados;
- exponerse a agentes químicos (p. ej., aceites, disolventes, corrosivos);
- exponerse a agentes biológicos (hepatitis A, legionella);
- exponerse al polvo, incluidos los polvos de madera;
- carcinógenos;
- sufrir accidentes (de todo tipo, incluidas caídas y golpes con maquinaria).

### Riesgos físicos:

- Los trabajadores de mantenimiento están frecuentemente expuestos a un ruido excesivo durante el trabajo. Este es particularmente el caso de las personas involucradas en el mantenimiento de carreteras, túneles, puentes y vías de ferrocarril, mecánicos de avión y coche, los trabajadores del metal, etc. El ruido puede ser causado por la maquinaria, equipo o vehículos. La exposición repetida a altos niveles de sonido de puede tener varios efectos indeseables sobre la salud de los operadores, pérdida de audición, y dificultades no auditivas de concentración, trastornos del sueño, úlceras gástricas, y aumento de la tensión arterial.
- Los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento también podrían haber estado expuestos a las vibraciones. La exposición a la vibración mano-brazo se produce cuando se mantiene a mano las herramientas eléctricas, tales como herramientas de remaches, martillos de percusión, compactadores, cortadoras o sierras de cadena. Estas herramientas pueden transmitir vibraciones a la mano

del trabajador causando trastornos vasculares, neurológicos y músculo-esqueléticos, tales como el síndrome del dedo blanco, una disminución en el sentido del tacto, y la artritis del codo. La exposición a la vibración de todo el cuerpo se produce cuando una gran parte del cuerpo descansa sobre una superficie vibrante. Este es el caso de los conductores de vehículos comerciales, tales como tractores, carretillas elevadoras, camiones o autobuses. Las vibraciones pueden transmitirse a través de los asientos o por los pies mientras que los trabajadores están de pie.



- Los trabajadores de mantenimiento en algunas industrias están expuestos a las condiciones ambientales extremas. Pueden estar expuestos a temperaturas altas o bajas, a humedad excesiva, a mala ventilación, a radiación UV o a fuentes de calor radiante. Los soldadores de arco, por ejemplo, están expuestos a la luz ultravioleta y visible del arco eléctrico, además de los humos metálicos. Trabajar en ambientes fríos pueden exacerbar los efectos de algunos de los peligros físicos.

## Riesgos ergonómicos:

- El trabajo de mantenimiento a veces requiere la elevación de cargas pesadas, tales como partes de máquinas, aparatos y accesorios. Las condiciones para este tipo de trabajo no son siempre ideales. Las partes pueden no ser de fácil acceso, el acceso puede ser deficiente o no hay espacio suficiente para moverse. Los pisos pueden ser resbaladizos o los cables pueden estar en el camino, y algunos trabajos hay que realizarlos a bajo nivel (por la altura de la rodilla o por encima altura de los hombros, sin dispositivos de elevación).
- Los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento pueden estar expuestos a movimientos repetitivos, tales como atornillar con la mano cuando no hay herramientas eléctricas adecuadas disponibles, o que las herramientas están mal diseñadas.
- Además, los operadores se enfrentan a menudo con situaciones en las que es necesaria la fuerza para manipular o levantar partes de máquinas, instalaciones y equipos.

## Riesgos químicos:

- En ciertas industrias, tales como la industria química, la construcción y la agricultura, y en determinadas tareas, los trabajadores de mantenimiento pueden estar expuestos a riesgos químicos. Durante trabajos de mantenimiento en los edificios, caminos, maquinaria y otras infraestructuras, los productos químicos y sustancias pueden ser liberadas al medio ambiente de trabajo por la tarea que se lleva a cabo y el trabajador puede entrar en contacto con ellos. Los trabajadores pueden estar expuestos a riesgos de naturaleza química, por ejemplo, durante la soldadura de arco eléctrico, mientras se trabaja en reparación de automóviles, talleres o plantas de tratamiento de residuos, mientras que realizar el mantenimiento de piscinas o instalaciones industriales donde los productos químicos peligrosos están presentes.
- Operaciones durante las cuales los trabajadores podrían estar expuestos al amianto son la demolición de edificios, retirada de amianto en los edificios, el desguace de buques, y el mantenimiento de las instalaciones industriales y edificios donde el asbesto está presente en la estructura.



La exposición a riesgos de naturaleza química conduce a problemas de salud diversos y graves a veces. La asbestosis, enfermedades de la piel y enfermedades respiratorias son sólo algunos ejemplos.

## Riesgos biológicos:

- Los sectores en los que los trabajadores de mantenimiento pueden estar expuestos a riesgos biológicos incluyen la producción de alimentos, la agricultura, la salud, la práctica veterinaria, aguas residuales y plantas de tratamiento de residuos sólidos. Los riesgos biológicos son debidos a microorganismos capaces de causar infecciones, alergias o envenenamiento. Ellos incluyen los virus, tales como los que causan la hepatitis, las bacterias tales como Legionella y hongos y las exotoxinas producidas por ellos.

## Riesgos psicosociales:

Los trabajadores de mantenimiento pueden experimentar estrés causado por la naturaleza misma del trabajo. El estrés puede ser causado por cualquiera o la combinación de los siguientes factores:

- Presión de tiempo: durante los trabajos de mantenimiento, la productividad de una organización es con frecuencia obstaculizado y los trabajadores de mantenimiento tienen que hacer frente no sólo a las exigencias de la tarea, sino también a un sentido de responsabilidad para la rápida reanudación de la producción y que los trabajadores a la espera puedan reanudar sus tareas. Este problema se agrava cuando los recortes de personal han llevado a una disminución del número de trabajadores de mantenimiento disponibles para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Tecnología compleja combinada con situaciones no rutinarias.
- Problemas de comunicación, por ejemplo, trabajando con los contratistas, o con varios contratistas en el mismo sitio.
- Trabajo solo y en aislamiento.
- Horas de trabajo irregulares, tales como los turnos, el trabajo de fin de semana, trabajo nocturno, o estar de guardia.
- Insuficiente conocimiento, como por ejemplo, cuando los trabajadores no están familiarizados con el edificio o las máquinas que han de utilizar o mantener.
- Insuficiente capacitación, cuando los trabajadores no saben cómo llevar a cabo ciertas tareas de mantenimiento.



## Aspectos del mantenimiento relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo

El mantenimiento es también asociado con un alto riesgo de todo tipo de accidentes. Los accidentes de trabajo durante el mantenimiento son numerosos. Sobre la base de los datos de varios países europeos, se estima que el 10-15% de los accidentes mortales en el trabajo, y 15-20% de todos los accidentes, están relacionados con el mantenimiento. En Alemania, donde más del 15% de la fuerza laboral está empleada en el mantenimiento, el 20% de todas las muertes se produjeron durante los trabajos de mantenimiento en el año 2001. Estos accidentes suelen dar lugar a lesiones graves y se prolonga el tiempo sin trabajar por baja laboral.

Los trabajadores de mantenimiento no sólo corren el riesgo de estar involucrados en un accidente de trabajo, sino también de desarrollar enfermedades profesionales.

El mantenimiento es una de las actividades en el lugar de trabajo que puede repercutir en la seguridad y la salud no solo de los trabajadores que intervienen directamente en el mismo, sino del resto de miembros de la plantilla y de la población en general, cuando no se observan los procedimientos de actuación seguros y las tareas no se realizan con la precaución debida.

Las actividades de mantenimiento pueden perjudicar a los trabajadores de tres maneras principalmente:

- pueden producirse accidentes o lesiones durante las tareas de mantenimiento; por ejemplo, los trabajadores encargados de reparar un equipo pueden resultar dañados si este se pone en marcha por error, si se exponen a sustancias peligrosas, o si han de adoptar posturas forzadas en su tarea;
- un mantenimiento deficiente; por ejemplo, el utilizar piezas incorrectas en trabajos de sustitución o reparación puede ocasionar accidentes graves;
- una falta de mantenimiento no solo puede reducir la vida útil de equipos y edificios, sino que además puede causar

accidentes; por ejemplo, si el suelo de un almacén se encuentra dañado y no se repara, puede producirse un accidente con una carretilla elevadora, que provoque lesiones en los trabajadores, y también daños materiales.

### Riesgos específicos del mantenimiento

Además de los riesgos asociados con cualquier entorno de trabajo, las operaciones de mantenimiento implican algunos riesgos específicos.

Estas incluyen el trabajo junto a un proceso en ejecución y en estrecho contacto con maquinaria. Durante el funcionamiento normal, la automatización normalmente disminuye la probabilidad de errores humanos que pueden dar lugar a accidentes. En las actividades de mantenimiento, en contra del funcionamiento normal, el contacto directo entre el trabajador y la máquina no se puede reducir considerablemente. El mantenimiento es una actividad donde los trabajadores deben estar en cerca de los procesos.

El mantenimiento a menudo implica un trabajo poco común, las tareas no rutinarias y además se lleva a cabo a menudo en condiciones excepcionales, tales como el trabajo en espacios confinados.

Las operaciones de mantenimiento suelen incluir tanto el desmontaje y montaje, a menudo con maquinaria complicada. Esto puede estar asociado con un mayor riesgo de errores humanos, aumentando el riesgo de accidente.

El mantenimiento implica el cambio de tareas y el ambiente de trabajo. Esto es especialmente cierto en el caso de trabajadores contratados. La subcontratación es un factor agravante en los términos de la seguridad y la salud, hay numerosos accidentes e incidentes relacionados con la subcontratación de mantenimiento.



# Fichas prácticas

Trabajar bajo presión de tiempo también es típico en las operaciones de mantenimiento, especialmente en las paradas o reparaciones de alta prioridad.

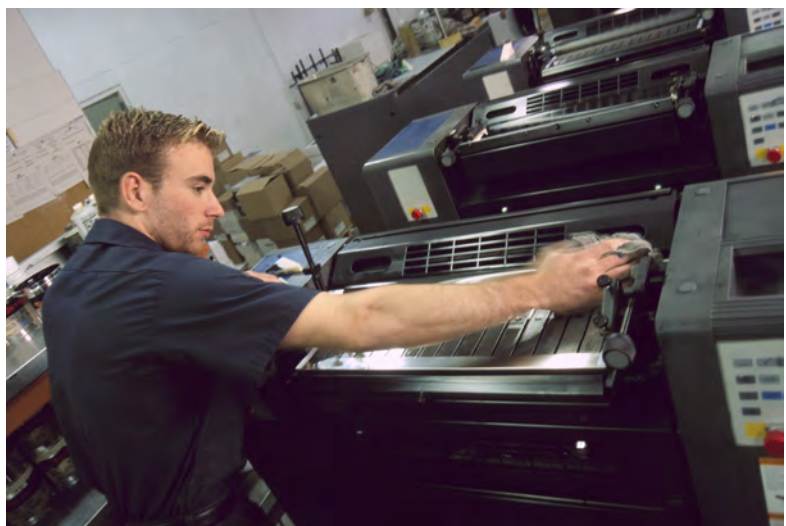
Parece obvio que la atención a la gestión de los riesgos asociados con trabajo de mantenimiento es muy importante para prevenir el daño.

Muchas empresas, las aseguradoras y las autoridades han desarrollado con éxito soluciones para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores de mantenimiento.

La Directiva marco 89/391/EEC exige a todas las empresas llevar a cabo evaluaciones de riesgo, es decir, identificación y un examen cuidadoso de los factores que podrían causar daño a los trabajadores, de manera que se puede decidir si las precauciones son suficientes y ya han sido adoptadas o si se debería hacer más para prevenir el daño. Cualquier proceso de evaluación de riesgos debe:

- identificar los peligros (ya sea por actividades laborales o por otros factores, tales como el diseño de los locales)
- establecer quién puede ser dañado y cómo, e identificar a los grupos de trabajadores que podrían estar en mayor riesgo
- evaluar los riesgos involucrados, el número de personas expuestas, la frecuencia y duración de la exposición, los posibles resultados
- decidir si las precauciones existentes son adecuadas o si deben ser introducidos un mayor control y medidas preventivas
- participación de los trabajadores y representantes de los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos, incluyendo el suministro de información sobre los resultados de la evaluación del riesgo y consultar con ellos sobre las medidas preventivas necesarias
- tener en cuenta las capacidades individuales de cada trabajador en las evaluaciones de riesgos general y específica
- actuar, decidir sobre las medidas necesarias, planificar cómo se llevarán a cabo decidir quién hace qué y cuándo
- supervisar y revisar el proceso
- registrar los hallazgos
- los trabajadores o sus representantes deberían participar en el proceso.

La evaluación de riesgos para las operaciones de mantenimiento es una tarea especialmente difícil debido a las diversas incertidumbres típicas de estos procesos de trabajo. Una serie de empresas han desarrollado herramientas especiales para hacer frente a estos desafíos.



# Cinco reglas básicas para garantizar un mantenimiento seguro

El proceso de mantenimiento se inicia antes de que comience la tarea en sí misma y finaliza una vez que se ha revisado el trabajo, se ha constatado su fin y se ha cumplimentado la documentación correspondiente. La participación de los trabajadores y/o sus representantes en todas las fases y aspectos de este proceso aumenta no solo la seguridad del proceso, sino también la calidad del trabajo.

A continuación se explican con detalle los cinco pasos para garantizar un mantenimiento seguro.

## Planificar el mantenimiento

El empresario deberá realizar una evaluación de riesgos de la actividad e implicar a los trabajadores en este proceso. Deberán tenerse en cuenta los siguientes puntos:

**El alcance de la tarea:** qué hay que hacer, cuánto tiempo es necesario invertir para realizar el trabajo, en qué medida se verán afectados otros trabajadores y actividades en el lugar de trabajo.

**La identificación de riesgos:** por ejemplo, electricidad, exposición a sustancias peligrosas, la presencia de materiales con amianto, espacios confinados, piezas móviles de maquinaria, caídas desde alguna parte de la máquina o a través de ella, desplazamiento de objetos pesados, piezas de difícil acceso.

**Qué se precisa para realizar la actividad:** qué capacidades necesitan los trabajadores para realizar el trabajo, cuántos y quiénes lo van a efectuar, cuál es la función de cada una de las personas implicadas (contratistas, empresario principal, supervisor de los trabajos, trabajador designado, mandos intermedios, responsable de la gestión de los trabajos, a

quién se ha de informar sobre los posibles problemas), herramientas que hay que utilizar, equipos de protección individual y otras medidas para proteger a los trabajadores (por ejemplo, andamios, equipos de medición) que puedan necesitarse.

Acceso seguro a la zona de trabajo y medios de evacuación.

**La formación/información** que hay que proporcionar a los trabajadores que realizan las tareas y a los que trabajan con ellos (garantizar la competencia de los trabajadores y su seguridad), la «cadena de mando» y cualquier procedimiento que se emplee durante la actividad, incluida la elaboración de informes sobre los problemas acontecidos. Este punto resulta especialmente importante cuando el mantenimiento es realizado por un subcontratista.

**Los trabajadores deberán participar en la fase de planificación**, identificando los peligros así como los modos más eficientes de abordarlos. Las conclusiones y resultados de la evaluación de riesgos de la fase de planificación deberán comunicarse a los trabajadores que participan en las tareas de mantenimiento y también a los que pueden verse afectados por ellas. Es muy importante implicar a los trabajadores (incluidos los subcontratistas) en la formación y familiarizarlos con los procedimientos establecidos para poder garantizar su seguridad.



**Planificar el mantenimiento**

**Trabajar en un entorno saludable**

**Utilizar los equipos adecuados**

**Llevar a cabo el mantenimiento de acuerdo con el plan de trabajo establecido durante la fase de planificación**

**Revisar el trabajo**

**Trabajar en un entorno saludable**

Deberán aplicarse los procedimientos que se desarrollen en la fase de planificación durante la evaluación de riesgos. Por ejemplo, deberá interrumpirse el suministro eléctrico del equipo en el que se esté trabajando y activarse el sistema de bloqueo que se haya establecido. Deberá colocarse la tarjeta de advertencia (con la fecha y la hora en que se ha bloqueado la máquina y el nombre de la persona autorizada para des-

bloquearla). De este modo, nadie podrá poner en peligro la seguridad de la persona que está realizando el mantenimiento encendiendo la máquina de forma accidental, quien también podría verse afectada si, por ejemplo, la máquina no está en un estado de funcionamiento seguro (por ejemplo, si se han retirado los dispositivos de protección). Los trabajadores deberían asegurarse de que hay un modo seguro de entrar en la zona de trabajo y de salir de ella, de acuerdo con el plan de trabajo.

## Utilizar los equipos adecuados

Los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento deberán contar con herramientas y equipos adecuados, que pueden variar en función de las características de cada tarea. A menudo, estas actividades se realizan en zonas que no son lugares habituales de trabajo, lo que implica riesgo de exposición a diversos peligros. Por lo tanto, deberán tener también equipos de protección individual apropiados. Por ejemplo, los trabajadores que limpian o cambian los filtros de la ventilación de extracción pueden estar expuestos a concentraciones de polvo muy superiores a las normales en ese lugar de trabajo. Asimismo, el acceso a estos filtros (situados frecuentemente en la zona del techo) tiene que ser seguro. Aquellas herramientas necesarias para realizar trabajos de mantenimiento, así como los equipos de protección individual requeridos, serán establecidas en la fase de planificación de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos. En todos los trabajos dichas herramientas y los equipos de protección individual (EPI) deberán estar disponibles y emplearse junto con las instrucciones de uso.

## Llevar a cabo el mantenimiento de acuerdo con el plan de trabajo establecido durante la fase de planificación

El plan de trabajo deberá cumplirse aun cuando los trabajos de mantenimiento se realicen en condiciones de presión temporal: los atajos e improvisaciones pueden resultar muy costosos y ocasionar accidentes, lesiones o daños

a la propiedad. En caso de que suceda algo inesperado puede resultar necesario notificarlo a los supervisores y/o consultarlo con otros especialistas. Es muy importante recordar que no se ha de realizar ningún trabajo cuya exigencia supere las propias capacidades y competencias, ya que podrían producirse accidentes muy graves.

## Revisar el trabajo

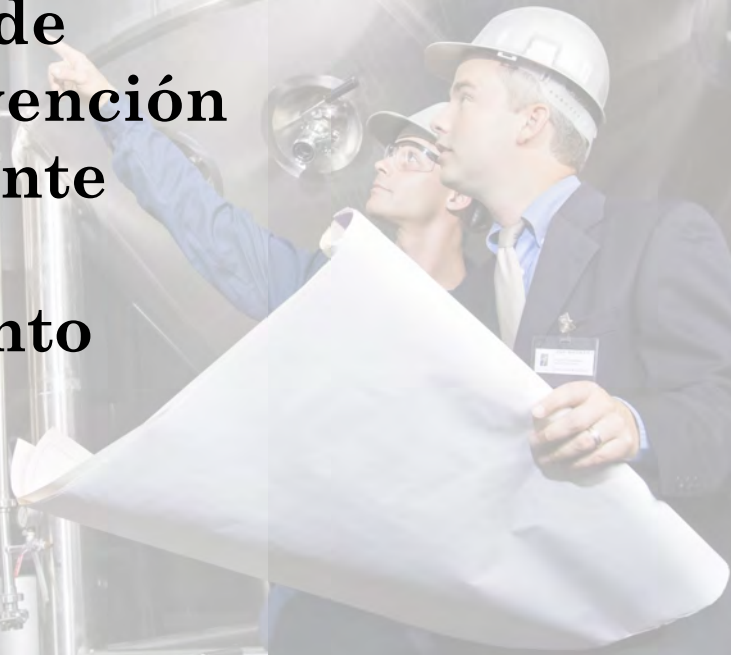
La revisión resulta fundamental para garantizar que se ha realizado la tarea en su totalidad, que el objeto de mantenimiento está en un estado seguro y que todos los residuos generados se han limpiado.

Una vez que se ha revisado todo y que se ha corroborado que el estado es seguro, puede constatarse que ha finalizado el trabajo, retirarse los dispositivos de bloqueo, y notificarlo a los supervisores y a los demás trabajadores. El paso final consiste en elaborar un informe para la dirección en el que se describa el trabajo realizado, con comentarios sobre las dificultades encontradas y recomendaciones de mejora. Lo ideal sería que esta información se analizase en una reunión de la plantilla en la que los trabajadores que han participado en el proceso y los que estaban trabajando en su proximidad pudiesen realizar comentarios y aportar sugerencias para mejorar el proceso.





## Factores clave de éxito en la prevención de riesgos durante las operaciones de mantenimiento



Compromiso de la dirección y fomento de la cultura de la seguridad en la empresa

El compromiso de la dirección y el fomento de la cultura de la seguridad son elementos esenciales para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en general, y más aún durante las operaciones de mantenimiento. El compromiso de la dirección puede ser el factor determinante más importante de la cultura de la seguridad de una organización, ya que determina los recursos (tiempo, personal, dinero) asignados al ámbito de la seguridad y la salud y genera una mayor motivación en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.

Implicación y participación de los trabajadores

La participación activa de los trabajadores en la gestión de la prevención es importante para extender la responsabilidad de la seguridad a todos los niveles y optimizar el conocimiento que poseen los propios trabajadores acerca de su trabajo. Con bastante frecuencia, los empleados ya conocen y pueden sugerir formas prácticas de eliminar o mitigar los riesgos.

Una evaluación de riesgos bien realizada

Antes de iniciar cualquier trabajo de mantenimiento se debe realizar una evaluación de riesgos. Los trabajadores deben participar en la evaluación de riesgos inicial, y con frecuencia deben realizarse otras evaluaciones durante esta tarea.

Medidas preventivas conformes con los principios de la acción preventiva

Las medidas preventivas deben identificarse y aplicarse de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos. Es importante aplicar los principios de la acción preventiva (eliminación – sustitución – controles de ingeniería – controles administrativos – uso de equipos de protección personal) en todo momento.

## Combinación de medidas preventivas

Las medidas preventivas tienen más éxito cuando se usan combinadas. Por ejemplo, la realización de evaluaciones de riesgos y la aplicación de procedimientos de seguridad y sistemas de trabajo seguros deben estar respaldadas por iniciativas que fomenten comportamientos seguros, formación e información en materia de prevención de riesgos.

## Procedimientos de trabajo seguros y directrices claras para las tareas de mantenimiento

Es necesario preparar un procedimiento de trabajo bien definido para cada tarea de mantenimiento, y dichos procedimientos deben ser oportunamente difundidos y comprendidos claramente. También se deben establecer procedimientos para situaciones imprevistas. Parte del sistema de trabajo seguro debe consistir en detener el trabajo si aparece un problema imprevisto o un problema que supere la propia competencia.

## Comunicación eficaz y continua

Toda la información pertinente relacionada con las operaciones de mantenimiento debe compartirse entre todas las partes afectadas. Esto no solo incluye a los trabajadores directamente implicados en las tareas de mantenimiento, sino también a aquellos que puedan verse afectados por las mismas o que estén trabajando en las inmediaciones. La comunicación entre el personal de mantenimiento y el de producción, así como entre los distintos contratistas participantes, es esencial.

## Mejora/desarrollo continuo

La puesta en marcha de medidas preventivas en operaciones de mantenimiento requiere una evaluación y una mejora continua, sobre la base de auditorías e inspecciones, resultados de las evaluaciones de riesgos, investigación de incidentes, accidentes y fallos, y de las opiniones de los empleados, los contratistas y el personal del servicio de prevención.

## Formación en materia de seguridad

Los trabajadores que realizan tareas de mantenimiento, incluidos los contratistas, deben ser competentes en sus respectivos ámbitos profesionales de responsabilidad.

También deben recibir formación en materia de seguridad y salud e información sobre los riesgos relacionados con determinados puestos y los procedimientos de trabajo seguros. Los empresarios tienen la obligación legal de proporcionar información y formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores que lo necesiten, incluido el personal temporal y los contratistas.

## Mantenimiento incluido en el sistema integral de gestión de la seguridad y la salud

Las tareas de mantenimiento y aquellos aspectos relacionados con la seguridad y la salud deben formar parte integral del sistema de gestión de la prevención de una empresa e incluir todos los elementos antes mencionados.

El sistema de gestión de la prevención debe desarrollarse y mejorarse continuamente.

EU-OSHA pone en marcha un proyecto modelo para facilitar la evaluación de riesgos en las pequeñas empresas de Europa

**12/09/2011 - osha.europa.eu.-** El proyecto para el desarrollo de una herramienta interactiva de evaluación de riesgos en línea (OIRA), inaugurado oficialmente en el XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en Estambul, constituye la primera iniciativa comunitaria orientada a facilitar el evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Desarrollada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), esta innovadora herramienta ayudará a 20 millones de microempresas y pequeñas empresas europeas a mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores analizando los riesgos a través de una aplicación web gratuita y fácil de utilizar.

La experiencia ha demostrado que la evaluación adecuada de los riesgos es la clave para disponer de lugares de trabajo saludables, explica el Dr. Jukka Takala, Director de EU-OSHA. Sin embargo, la realización de la evaluación de riesgos puede suponer un reto, especialmente para las pequeñas empresas, ya que carecen de recursos adecuados o de los conocimientos necesarios para efectuar dicha evaluación de forma eficaz. Las razones que alegan las empresas para no llevar a cabo evaluaciones de riesgos son la falta de experiencia (41%) y la convicción de que las evaluaciones de riesgos son demasiado caros o de que requieren demasiado tiempo (38%). En lo que se refiere a OIRA, EU-OSHA se enorgullece de poder ofrecer una herramienta gratuita en línea que sirva para superar estas dificultades. OIRA contribuye a eliminar o reducir la tasa correspondiente a 168.000 muertes relacionadas con el trabajo, 7 millones de accidentes laborales y 20 millones de casos de enfermedad profesional que se producen cada año en la UE-27, afirma el Dr. Takala.

El objetivo del proyecto modelo de la EU-OSHA es ayudar a pequeñas empresas a instaurar un procedimiento de evaluación de riesgos paso a paso; desde la identificación y la evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo, pasando por la toma de decisiones sobre acciones preventivas y la identificación de medidas adecuadas, hasta la supervisión e información continuas. El objetivo es reducir la carga administrativa que supone para las pequeñas empresas efectuar y documentar las evaluaciones de riesgos de forma sencilla y rápida, manteniendo a la vez su precisión.

EU-OSHA está colaborando estrechamente con las autoridades y los interlocutores sociales a escala europea y a escala nacional con el fin de poner a su disposición el generador de la herramienta OIRA,» prosigue el Dr. Takala. «Estos socios, a su vez, desarrollarán sus propias herramientas OIRA totalmente personalizables, adecuadas para su sector, y las pondrán a disposición de las pequeñas empresas de forma gratuita».

Además, la colaboración con los interlocutores sociales clave fomenta la difusión de la adopción y uso de la herramienta en las empresas y conduce al desarrollo de una comunidad OIRA destinada a compartir conocimientos y experiencia. La herramienta final está respaldada por servicios de apoyo y una guía completa proporcionados por los desarrolladores de EU-OSHA.

Los proyectos OIRA se han puesto en marcha en el ámbito de la UE y de los Estados miembros (Chipre, Bélgica y Francia), y han dirigido el modelo de desarrollo y difusión abarcando sectores como peluquería o transportes.

Basándose en el éxito del instrumento de evaluación del inventario de riesgos neerlandés &, la herramienta OIRA se propone reproducir dicho éxito en toda Europa. Desde la creación de esta herramienta neerlandesa en línea ([www.rie.nl](http://www.rie.nl)), su página web ha recibido 1,6 millones de visitas en total. Esta es una cifra impresionante dado el tamaño, relativamente pequeño, de los Países Bajos, que dispone de 800.000 empresas en total, aproximadamente. La herramienta ha sido descargada una media de 5.000 veces al mes.

El buen ambiente laboral reduce la mortalidad entre empleados

**13/09/2011 - equiposytalento.com.-** El apoyo social en el trabajo conduce a una vida más larga, según un nuevo estudio. Y desde el departamento de Recursos Humanos se puede impulsar la convivencia laboral, dentro de lo razonable, por supuesto.

Mientras que dos compañeros de trabajo debaten sobre el partido de anoche o comentan el reality show de televisión, su director puede pensar que están perdiendo el tiempo y que no son productivos. Lo que no sabe, es que la conversación podría ser la chispa que prolongue la vida de sus empleados.

Un nuevo estudio realizado por investigadores de la Universidad de Tel Aviv en Israel afirma que las interacciones sociales positivas en el trabajo pueden reducir las tasas de mortalidad entre los empleados.

El estudio se basó en el seguimiento durante 20 años de diferentes tipos de trabajadores. Los investigadores siguieron las historias clínicas de 820 trabajadores de 1988 a 2008, el establecimiento de controles para el tabaquismo, la obesidad y otros riesgos de salud. De ese grupo, 53 murieron.

El riesgo de mortalidad fue significativamente menor para los que reportaban mayores niveles de apoyo social en el trabajo, afirma uno de los investigadores del estudio, que fue publicado en la revista *Health Psychology*.

El doctor Toker Sharon, profesor de la Escuela de Recanati Graduate of Business de la Universidad de Tel Aviv, dice que la influencia de la relación social de la salud se transmite a través de los mecanismos fisiológicos. El apoyo social aumenta nuestra capacidad de adquirir conocimientos, hacer uso de los recursos y, por lo tanto, promueve el bienestar tanto a nivel personal como profesional, dice.

Cuando el ambiente de trabajo no es favorable, hay un riesgo más alto de ausentismo y mayor probabilidad de que se trabaje menos. Para muchos de los participantes en la investigación, incluso pueden haber conducido a una muerte prematura, según datos del informe. Trabajar en un ambiente muy hostil y sin apoyos pasa factura, dice Toker.

Un ajuste positivo social en el trabajo puede hacer que la plantilla esté más sana desde muchos puntos. Desde un punto de vista fisiológico, las hormonas como la oxitocina (que hace feliz a la gente) se liberan durante las interacciones sociales. Además, los empleados que son más felices y se sienten como parte de un equipo es más probable que participen en programas de bienestar corporativo.

Las interacciones sociales positivas en el trabajo a la larga pueden bajar los niveles de enfermedades crónicas y reducir el absentismo laboral, concluye Toker. Por lo tanto, los dos compañeros más habladores y mal vistos puede que sean los más sanos y productivos.

# Preguntas

Recientemente me he quedado embarazada y me cuesta mucho más realizar mi trabajo. Me gustaría saber qué factores del trabajo son los que pueden afectar a mi embarazo y que puedo hacer para evitarlos.

**Respuesta:** Durante el embarazo se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos, algunos de los cuales están relacionados con la carga de trabajo, como son los referentes al sistema cardiocirculatorio y a las modificaciones endocrinas y metabólicas.

A medida que progresa el embarazo, la mujer está menos capacitada para realizar ejercicios físicos, así como para levantar pesos, subir escaleras, etc., puesto que el gasto cardíaco, las pulsaciones y el consumo de O<sub>2</sub> son mayores que en caso de no existir embarazo.

- Las consecuencias que tiene la postura sobre el feto son las siguientes:
  - La mujer embarazada que trabaja de pie suele tener niños con menor peso; que los de las mujeres que no trabajan o lo hacen en posición sentada.
  - Las mujeres que trabajan sentadas no sólo tienen bebés más grandes, sino que tienen menos riesgo de sufrir un parto de feto muerto.
  - Se pueden dar pérdidas de sangre, especialmente en el primer y segundo trimestre del embarazo, en posturas de pie más que en trabajo sentado.
- El manejo de cargas pesadas retarda el crecimiento del feto.
- Las mujeres que realizan un trabajo pesado ganan menos peso y tienen niños más pequeños que las que tienen un trabajo ligero.
- Las mujeres que descansan unos ocho días antes del parto tienen niños más grandes
- El manejo de cargas y las posturas forzadas aumentan el porcentaje o la probabilidad de sufrir abortos espontáneos y partos prematuros.
- Una carga excesiva puede provocar en el feto problemas cardiovasculares y defectos en el sistema nervioso central.

Hay que tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual, tanto en el mundo laboral como en casa y entre las que se encuentran las siguientes:

- Subir escaleras.
- Alcanzar objetos situados en estanterías altas.
- Trabajar sentado en una mesa.
- Coger cosas del suelo.
- Permanecer de pie.
- Manejar pesos.
- Realizar tareas de la casa (planchar, llevarla compra, fregar el suelo, etc.).

Las medidas preventivas pueden ser las siguientes:

- Enseñar a las personas a adoptar una postura correcta y evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea, así como enseñar a manejar las cargas de una forma correcta.
- Practicar con regularidad algún tipo de ejercicio o deporte aumenta la capacidad física de la mujer.
- Hay que comer sano y equilibrado y procurar no excederse en el peso.
- Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona.
- Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.
- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.
- Hay que informar a las trabajadoras de los posibles factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo.
- Se debe informar de las medidas legales que existen a las que se puede acoger la mujer embarazada.
- Ya que el trabajo nocturno y a turno es un agravante de la carga de trabajo, es recomendable su reducción o, incluso, la supresión del mismo, en caso necesario.

**Instrucción IS-31, de 26 de julio de 2011**, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los criterios para el control radiológico de los materiales residuales generados en las instalaciones nucleares.

**Orden PRE/2421/2011, de 7 de septiembre**, por la que se amplía la inclusión de la sustancia activa dióxido de carbono al tipo de producto 18, en el Anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

**Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre**, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

**Decisión de la Comisión de 8 de septiembre de 2011 que modifica**, para adaptarlo al progreso técnico, el anexo de la Directiva 2002/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en cuanto a exenciones relativas a aplicaciones que contienen plomo o cadmio

**Reglamento (UE) N° 834/2011 de la Comisión de 19 de agosto de 2011** por el que se modifica el anexo I del Reglamento (CE) n o 689/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la exportación e importación de productos químicos peligrosos

**Comunicación de la Comisión en el marco de la aplicación de la Directiva 97/23/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de mayo de 1997** relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre equipos a presión

**Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo** sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad por lo que respecta a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) (XX Directiva específica a tenor del artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)



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

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

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

**Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma**



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20TPRL.pdf>



## EDITORIAL

Es una reivindicación, casi histórica, de la Unión General de Trabajadores, la necesidad de que se desarrolle en España una Ley Integral de Siniestralidad que refuerce la protección de los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo y que contribuya a que éstos no se produzcan.

Nuestra organización apuesta por abordar el accidente de trabajo desde una perspectiva global: antes de que se produzca: evitando los accidentes, sancionando los delitos de peligro...; durante: investigación del accidente, coordinando los organismos intervinientes, atendiendo a la víctima o sus familiares en caso de fallecimiento, buscando la especialización de jueces, fiscales y policía...; y después: con el objetivo final del resarcimiento total del daño, rehabilitación del trabajador accidentado, reintegración al mundo laboral, ayuda a los familiares...

Una primera parte, muy importante, aunque no la única para lograr este tratamiento global de la siniestralidad era la unificación en el orden social de todo lo relacionado con el accidente de trabajo, la enfermedad profesional y la seguridad y salud de los trabajadores, salvo los delitos que deban sustanciarse en el orden penal.

Esta necesidad vino recogida en la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012 cuyo principal objetivo es la reducción de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales siguiendo dos líneas de actuación: por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. Por otro lado, la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Como paso previo nuestra organización participó en la elaboración del Protocolo Marco de Colaboración entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias. Y que supuso el embrión de todo lo que se avanzó posteriormente.

Aunque la nueva Ley de Procedimiento Laboral no recoja todas las pretensiones de la UGT, si nos parece un importante paso en la mejora de la defensa de los derechos de los trabajadores, sobre todo en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo al contemplar al orden jurisdiccional social como el único competente para todo lo relacionado con estas materias.

Dada la importancia que para nuestra organización en particular y para el conjunto de los trabajadores en general, tiene esta nueva norma que entra en vigor el 11 de diciembre de este año hemos considerado oportuno dedicarle en exclusiva este Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales correspondiente al mes de noviembre.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>10</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>12</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>12</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Noviembre

2011  
número  
**88**

## La nueva Ley de la Jurisdicción Social

- Introducción
- Novedades
- Jurisdicción Social Integral
- ¿Qué significa para los trabajadores esta Jurisdicción Social Integral?
- El Juez Social garante de los derechos fundamentales de los trabajadores
- Facilitación de la carga de la prueba
- ¿Qué significa para los trabajadores esta facilitación de la carga de la prueba?
- Abono de salarios por asistencia al juicio
- Sistema propio de valoración de daños
- Fondo de Garantía Salarial
- Artículos que inciden sobre la salud laboral y su tutela
  - Artículo 2 Ámbito del orden jurisdiccional social
  - Artículo 79 7º de las Medidas cautelares
  - Artículo 95 4º Informe de expertos
  - Artículo 96 Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.
  - Artículo 177 Legitimación
  - Artículo 178. No acumulación con acciones de otra naturaleza
  - Artículo 179. Tramitación
  - Artículo 180. Medidas cautelares
  - Artículo 181. Conciliación y juicio.
  - Artículo 183. Indemnizaciones
  - Disposición final quinta.- Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales

### Introducción

El 12 de julio de este año, la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad el Proyecto de Ley de la Jurisdicción Social.

El proceso de elaboración del proyecto fue muy amplio con informes, propuestas a cargo del Consejo Económico y Social, agentes económicos y sociales y diversas entidades corporativas y profesionales.

El Senado introdujo algunas puntualizaciones y el día 11 de octubre ha visto por fin la luz, con su publicación en el BOE, la Ley 36/2001, reguladora de la Jurisdicción Social, que entrará en vigor el 11 de diciembre de este año.

Esta nueva Ley forma parte del Plan Estratégico de Modernización del sistema de la Justicia 2009-2012 y completa la racionalización del orden jurisdiccional social. La Ley tiene como objetivo principal, aunque no único, resolver uno de los mayores males que hasta el día de hoy teníamos para solicitar una tutela rápida y justa para los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo: el calvario de tener que peregrinar de orden judicial en orden judicial para obtener una protección que, cuando llegaba, lo hacía tarde y no era completa.

Ahora, con la nueva Ley, y según una reivindicación largamente perseguida por UGT, será posible obtener una respuesta más rápida e íntegra en el orden social, incluso aunque se trate de sujetos que no tienen relación laboral, incluidas las aseguradoras y cualquier otro sujeto que intervenga en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o lesionen un derecho fundamental.





## Novedades

### Jurisdicción Social Integral

Se concentrará en los Juzgados de lo Social prácticamente toda la materia laboral y de protección social: especialmente en accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales (de todo tipo de empleados públicos y privados y personal funcionario).

El orden social conocerá de:

- los accidentes de trabajo (hasta ahora los afectados debían acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales de los órdenes civil, contencioso-administrativo y social);
- el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, incluso en relación con funcionarios y personal estatutario. Esta previsión es muy significativa, porque todos aquellos temas que puedan reconducirse por la vía de la seguridad y salud en el trabajo admite la competencia de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social para los empleados públicos no laborales, mientras que en otro caso no. Por tanto, por ejemplo, si un funcionario que sufre acoso lo plantea como un incumplimiento de la materia preventiva, podrá ir a la jurisdicción social, evitando la contenciosa y también el dañino proceso de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. En otro caso, si entiende que es lesión de un derecho fundamental tendría que ir al contencioso-administrativo y, además, evitaría la intervención inspectora, lo que es perjudicial, al menos con carácter general.
- cualquier vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso del acoso.

Los tribunales laborales ejercerán el control jurisdiccional de la Administración laboral:

- Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Expedientes de Regulación de Empleo.
- Sanciones administrativas a empresarios y trabajadores.
- Y en general, los actos administrativos laborales.

Refuerza la presencia en juicio del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y de las entidades gestoras y colaboradoras, en su función de velar por los intereses públicos.

Equipara a los trabajadores autónomos al ofrecerles una protección homogénea en el orden social.

### ¿Qué significa para los trabajadores esta Jurisdicción Social Integral?

La concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social, facilita el acceso a la justicia efectiva.

Se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con él, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado. Ya no habrá que litigar en distintos órdenes para conseguir por un lado la indemnización o resarcimiento del daño, por otro lado la condena del empresario incumplidor, por otro el recargo de prestaciones...

Por otro lado, se unifica el conocimiento de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso del acoso, por lo que se convierte al orden social en garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Esto hace que el trabajador esté sujeto a un orden más ágil y con mayores facilidades para atender su petición.

Finalmente, clarifica la jurisdicción competente sobre las esenciales materias relativas a la asistencia y protección social pública, asignando al orden jurisdiccional social, las relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de disca-



# Fichas prácticas

pacidad y las incluidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, continuando las restantes como objeto de conocimiento del orden contencioso-administrativo. Cuando de resultados de un accidente, el trabajador sufre una discapacidad, ya no verá aumentado su sufrimiento por el peregrinar por los Juzgados sino que tendrá la tutela de los juzgados de lo social.

## El Juez Social garante de los derechos fundamentales de los trabajadores

En el caso de que cualquier diligencia que se pida en el juicio pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental del trabajador se requerirá autorización judicial si no hay autorización del afectado. Por ejemplo si el domicilio y el centro de trabajo coinciden se exige autorización del juez (antes era necesario acudir al contencioso administrativo).

Igualmente se requerirá conocimiento y autorización del Juez para acceder a documentos que puedan afectar a la intimidad personal. Y para solicitar dictámenes médicos o psicológicos, muestras personales... salvo que la actuación venga exigida por las normas de prevención de riesgos laborales.

## Facilitación de la carga de la prueba

Con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores se ha introducido la "inversión de la carga" de la prueba cuando de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental. Conviene aclarar que esto no exime al trabajador de probar al menos un indicio del panorama lesivo del derecho fundamental alegado, a partir del cual será el empleador el que tenga que convencer al juez de que hay causas objetivas para su actuación, pues de lo contrario se tendrá por lesionado el derecho fundamental

Esta obligación del empresario de tener que probar de forma suficiente y exhaustiva la licitud y diligencia plena de su conducta se extiende a los deudores de la seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo, en el caso de procesos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### ¿Qué significa para los trabajadores esta facilitación de la carga de la prueba?

Esta norma legal tiene una consecuencia práctica muy clara y muy importante para los trabajadores –y/o sus beneficiarios-: en el caso de sufrir un accidente de trabajo o padecer una enfermedad profesional, no será el trabajador quien tenga que probar la falta de medidas o el origen laboral de la misma,

sino que serán las empresas, las sociedades de prevención y las mutuas quienes tendrán que probar:

- La adopción de medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo.
- Cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad.
- No podrán alegar como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o la confianza que éste inspira.

## Abono de salarios por asistencia al juicio

Es una novedad importante para los trabajadores que la norma incluya la obligación del empresario de pagar al demandante que tenga que comparecer personalmente en los tribunales o la conciliación previa, el importe de los salarios de ese día y no solo cuando el trabajador gane el juicio que era lo que había antes en la norma.

Lo que hace es considerarlo un permiso obligado por deber público inexcusable del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, ahora bien solo por el tiempo indispensable y siempre y cuando no sea condenado el trabajador por temeridad o mala fe.



## Sistema propio de valoración de daños

Desde la Unión General de Trabajadores se venía defendiendo desde hace años la necesidad de un sistema de valoración de los daños o baremo como sucede en los accidentes de tráfico para evitar las arbitrariedades y los agravios comparativos a la hora de cuantificar la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por un trabajador víctima de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

Aunque no se ha aprobado en esta Ley, si se ha introducido la obligación legal de que el Gobierno apruebe en el plazo de dos meses un sistema propio de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a fin de no

tener que recurrir al del automóvil que tiene una compleja compatibilización con las normas laborales y de seguridad social.

## Fondo de Garantía Salarial

Se dota a este fondo de mayor capacidad y legitimación procesal como por ejemplo paralizar la ejecución del embargo de bienes afectados al proceso productivo por el plazo de un mes para asegurar los derechos de cobro de los trabajadores.

Una vez constatare la insolvencia iniciará la extinción de relaciones laborales y solicitará la declaración de insolvencia para que estos trabajadores vean reconocidas sus prestaciones por el citado Fondo de Garantía Salarial.

## Artículos que inciden sobre la salud laboral y su tutela

### Artículo 2 Ámbito del orden jurisdiccional social

Es muy importante de cara a la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores que sean los juzgados de lo social quienes conozcan de las vulneraciones de todos los derechos fundamentales y libertades públicas incluida, la prohibición de la discriminación y el acoso, no solo contra el empresario, sino también contra terceros vinculados a éste por cualquier título.

Aquí el legislador está pensando en la responsabilidad que tienen las Sociedades de Prevención, las Mutuas de Accidentes, los coordinadores de Seguridad y Salud y todos aquellos implicados por Ley en la Prevención de Riesgos Laborales.

Se mantiene la exclusión del ámbito de la jurisdicción social los derechos de libertad sindical y el derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos y el personal estatutario de los servicios de salud, tal y como ya sucedía antes.

Nuestra organización lleva años reivindicando una Ley Integral de Siniestralidad que aborde el gravísimo problema de las muertes, los accidentes y las enfermedades en el puesto de trabajo y que como punto fundamental pedía la acumulación en los juzgados de lo laboral de todas estas materias y con esta norma ha visto cumplidas gran parte de sus expectativas.

### Ley Integral de Siniestralidad

La Unión General de Trabajadores proponía que para que el Orden Jurisdiccional Social pudiera hacerse cargo de toda la materia laboral debería de modificarse lo siguiente:

- Cambio de la concepción excesivamente restrictiva que impera en el Orden Social, al establecer que la responsabilidad del empresario sólo se produce cuando concurre el elemento subjetivo de la culpa civil. Se ha de aplicar la interpretación de la responsabilidad subjetiva del empresario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Facilitación de la carga de la prueba. Aplicar el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que posibilita al órgano judicial tener en cuenta la facilidad y disponibilidad probatoria de cada parte. La falta de cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales difícilmente podrá ser probada por el trabajador, al encontrarse los documentos y las pruebas materiales dentro de la esfera de poder del empresario, la empresa es de su propiedad. Exigir que sea éste el que acredite el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La falta de esta prueba ha de suponer necesariamente la culpabilidad subjetiva del empresario.
- Aumento de las indemnizaciones del Orden Social hasta alcanzar la reparación total del daño (objetivo que hasta ahora se buscaba a través de la jurisdicción civil, pero con el inconveniente de que podía resultar el trabajador condenado en costas, y éstas eran muy elevadas, lo que en el social no sucede).
- Estandarización objetiva de las lesiones, complementaria del punto anterior, es fundamental la elaboración de un Baremo, que dé un tratamiento total y uniforme a la indemnización que reciben los trabajadores, evitando arbitrariedades y facilitando la equidad.
- En ningún caso se exonerará al empresario cuando concurre una conducta imprudente del trabajador, ni se podrá alegar la aceptación del riesgo por éste como una causa de exoneración del empleador porque aunque la relación laboral tiene un origen contractual, no se desarrolla en un plano igualitario.
- Dejar clara la naturaleza del recargo que tiene carácter SANCIONADOR y es independiente de la reparación que pueda obtener el trabajador por otras vías y por tanto hay que mantenerlo fuera del descuento. No permitir la privatización de la cobertura de la prestación por accidente de tra-

bajo buscando su aseguramiento. Sería un error permitir asegurar el recargo de prestaciones porque vendría a decir que el empresario no tiene responsabilidad en la producción del accidente.

- Establecer de manera inequívoca la responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo. Las prestaciones por accidente de trabajo son indemnizaciones correspondientes al ámbito de la responsabilidad objetiva del empresario; el recargo es una responsabilidad adicional por culpa.

## Artículo 79 7º 7 de las Medidas cautelares

*“En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.”*

Permite al trabajador que está siendo objeto de acoso por parte del empresario, o de cualquiera de sus compañeros, o de terceros con alguna relación en la empresa, es decir que vea perjudicada por el mismo su dignidad o su integridad física o moral, dejar de realizar su trabajo pero continuar cotizando a la seguridad social y recibiendo su salario.

Es un gran avance que el empresario acosador o incumplidor tenga que seguir cotizando a la Seguridad Social y pagando el salario al trabajador que está siendo víctima de cualquiera de estas conductas delictivas. Conviene tener en cuenta que no es aplicable este precepto sólo a situaciones de acoso, también pueden serlo a otras de graves tensiones y conflictos, como por ejemplo un estrés crónico intenso, o situaciones que perjudiquen gravemente la salud de los trabajadores, dado el sentido amplio que se ha dado a este supuesto.

## Artículo 95 4º Informe de expertos

*“En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.”*

Todos sabemos de la dificultad que entraña la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, por ser mucha, por ser de ámbitos variados y complejos y por estar en constante desarrollo. Si a esto añadimos que la realidad empresarial también es mutante conforme se implementan avances tecnológi-

cos es comprensible que para los jueces no sea fácil entender los procesos que han llevado a la producción del accidente o a la enfermedad profesional.

Es por ello que nuestra organización considera muy importante que se acuda a los expertos de los organismos públicos para asesorarles y así asegurar un resultado más justo para el trabajador.

## Artículo 96 Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

*1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

*2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.*

Como ya anunciábamos antes, este es un artículo que recoge una reivindicación histórica de nuestra organización. La Unión General de Trabajadores considera que siendo el empresario el garante de la seguridad y salud de los trabajadores, ha de ser el que pruebe que ha cumplido diligentemente con esta obligación.

También deja claro que el empresario no podrá utilizar como excusa que el trabajador ha obrado imprudentemente, que debido a tantos años realizando el mismo trabajo se ha confiado y no ha tomado todas las medidas de seguridad necesarias porque la norma le obliga a velar por su seguridad previendo descuidos.

Hace extensible la obligación de prevenir los riesgos a los demás responsables en la Seguridad y Salud en las empresas como son las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, los Servicios de Prevención o Sociedades de Prevención, los coordinadores de seguridad y salud...

Conviene tener bien presente que esta regla legal es muy importante, porque debe obligar a cambiar la jurisprudencia social. La Sala de lo Social del TS ha venido manteniendo que sólo cabe responsabilidad empresarial por culpa, según pautas tradicionales. Ahora será la Sala Social y no la Civil la que resuelva todos estos temas, luego podía ser contraproducente

el cambio legal, pues habría una involución, un cambio a peor. Por eso, con esta regla, que presume la culpa del empleador, se exige de la Sala de lo Social un cambio de orientación jurisprudencial profundo.

## Artículo 177 Legitimación

*1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.*

*2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.*

En esta norma se legitima a trabajadores y sindicatos, no solo para defender sus derechos frente al empresario contratante, sino que lo hace extensible, y aquí está la importante novedad, a los terceros vinculados por contrato.

Se refiere a que el trabajador o el sindicato pueden exigir responsabilidad también a los encargados de la prevención de riesgos contratados por el empresario, Servicios de Prevención Ajenos, Sociedades de Prevención y que antes quedaban fuera de la cadena de responsabilidad por no estar unidos al trabajador por contrato laboral sino al empresario por contrato mercantil.

Este cambio además de razonable redundará en beneficio de los intereses de la parte más débil, de los trabajadores y de la prevención de riesgos en general porque no hay duda que responder judicialmente de su falta de rigor en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas es un importante elemento disuasorio para todos los implicados.

El punto 2 amplía la posibilidad de personarse a los sindicatos junto con el trabajador aunque este no esté afiliado a ninguno de ellos. También permite ser parte del proceso, en los casos de discriminación a las entidades públicas o privadas –como pueden ser las ONG o Fundaciones– que defiendan esos principios que han sido violados. Eso sí, es necesario el consentimiento del trabajador que ha sido objeto de la discriminación.

*3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.*

La participación del Ministerio Fiscal en la protección de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores es vital para que, en el caso de que se haya incurrido en los delitos del Código Penal llamados delitos de peligro o de riesgo, el empresario cumpla con sus responsabilidades penales también.

Antes de esta norma, la Fiscalía si tenía noticia criminis, es decir, si se enteraba que en el accidente de trabajo se había incurrido en uno delito de los recogidos en el Código Penal de los artículos 316 en adelante, procedía a la investigación y ponía en marcha el procedimiento penal. Esto dificultaba mucho que llegaran a sentarse en el banquillo de los acusados los empresarios incumplidores, además estaba supeditado al abandono de la víctima o sus familiares del procedimiento, que es lo que sucedía cuando se pactaban indemnizaciones.

Con este cambio, el Ministerio Fiscal siempre tendrá noticia criminis, podrá llevar a cabo la investigación y si corresponde, poner en marcha el procedimiento penal que ya no necesita de la personación de la víctima o sus familiares.

*4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.*

Un trabajador o trabajadora víctima del acoso, pero también si considera lesionado su derecho a la integridad física o psíquica por otras conductas –vejeciones, presión laboral extrema, con riesgo de estrés agudo...– (STCO 162/2007), puede ahora elegir si se dirige contra el empresario –como era obligatorio antes de esta norma– o si, independientemente de quién la ha contratado o qué relación tiene con la empresa, se dirige contra el acosador o contra cualquiera de los que estaban obligados a velar por su seguridad y salud.

Este avance es muy importante porque facilita a la víctima conseguir un resarcimiento judicial sin complicarse en procesos

# Fichas prácticas

contra unos y otros, sin tener que enfrentarse al acosador ya que puede demandar solo al empresario y que éste sea quien luego exija las responsabilidades pertinentes al responsable.

Solo tendrá que demandar obligatoriamente a la persona que realizaba las conductas ilegales que dieron lugar al acoso cuando pretenda que sea éste quien reciba las consecuencias legales. Lógico que si se pide una condena por acoso, se haya de hacer contra el que lo realiza para no conculcar su derecho a una defensa en un proceso contradictorio. Pero en todos los demás casos se facilita la justicia a la víctima.

## Artículo 178. No acumulación con acciones de otra naturaleza

*1. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.*

*2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal.*

Lógicamente y como ya venimos explicando, la bis atractiva de la Jurisdicción Social no alcanza a los delitos penales que pudieran haberse cometido. Es decir, que se sustanciarán en los juzgados de lo social todos los aspectos del accidente laboral o la enfermedad profesional salvo las responsabilidades penales de empresarios y otros obligados, que necesariamente tendrán que ser resueltas por los juzgados de lo penal.

De esta manera se simplifica al máximo el peregrinar jurisdiccional de la víctima de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Se pide en los juzgados de lo social cualquier pretensión de derechos o económica, de recargo, de indemnización... y se deja para los juzgados de lo penal tan solo las responsabilidades por delitos cometidos que puedan conllevar penas de cárcel o inhabilitación del empresario.

## Artículo 179. Tramitación

*3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.*

Como hemos ido explicando a lo largo de este boletín, el trabajador ya no podrá acudir a la jurisdicción civil a pedir una indemnización o a la contencioso administrativa para exigir el recargo de prestaciones sino que todas estas sumas se solicitarán en los juzgados de lo social.

Este gran avance requiere de un esfuerzo en la cuantificación del daño en el momento de presentar la demanda. Si queremos que el juez de lo social dije una indemnización por todas las consecuencias negativas que para el trabajador ha tenido sufrir el accidente de trabajo o padecer la enfermedad profesional, es vital que le detallemos, cuantifiquemos y justifiquemos ese daño.

Si la indemnización solicitada por el trabajador no es por un daño tangible como puede ser la pérdida de una pierna, la visión de un ojo... sino que hablamos de daños morales por haber sufrido acoso, aunque no se pueda dar una cifra exacta, habrá de explicarse lo más detalladamente posible las circunstancias y el sufrimiento del trabajador para que el juez pueda cuantificar de alguna forma ese daño.

## Artículo 180. Medidas cautelares

*4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador u vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.*

En los casos en los que un trabajador sufre acoso laboral, en el momento de presentar la demanda también se pueden pedir diversas medidas cautelares entre las que están la suspensión de la relación laboral o el cambio de puesto de trabajo o de centro o cualquier otra que evite que la víctima tenga que seguir en contacto con el agresor en tanto en cuanto se sustancie el juicio.

Si se toman estas medidas cautelares, cambio de puesto, de centro, de horarios... contra el acosador, la norma exige que éste sea oído antes de dictar las mismas.

## Artículo 181. Conciliación y juicio.

*2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Ya hemos hablado anteriormente de la inversión de la carga de la prueba como un avance muy importante para los trabajadores, a fin de cuentas la parte más débil de la relación laboral y a la que le sería casi imposible probar fehacientemente el incumplimiento de las normas de seguridad y salud por parte del empresario.

El legislador, sabedor de esas dificultades ha generalizado en esta norma la obligación de que sea el empresario el que demuestre que está cumpliendo con las normas, que está aplicando todas las medidas de seguridad y salud pertinentes y la bondad y suficiencia de las mismas.

## Artículo 183. Indemnizaciones

*2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.*

*3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.*

*4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido en plazo de prescripción de la acción en vía social.*

Como lo que se pretende con esta norma es que el trabajador no se vea obligado a ir de juzgado en juzgado pidiendo en cada uno de ellos la indemnización correspondiente, sino que sea el juzgado de lo social quien íntegramente valore los daños sufridos, los recargos pertinentes, las indemnizaciones globales queda recogido en este artículo que el Juez podrá por un lado fijar las indemnizaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores en caso de modificación de las condiciones de trabajo y por otro las que correspondan por los daños y perjuicios sufridos por la vulneración de su derecho fundamental.

En el único caso en el que el juez de lo laboral no podrá fijar indemnización para resarcir el daño es cuando se esté sustanciando un proceso penal por delito o falta del empresario o cualquiera de los obligados, ya que este proceso tiene prioridad y en él se pueden y se deben fijar indemnizaciones en caso de sentencia condenatoria.

Debe advertirse de una regla muy importante introducida por la Ley. Como puede leerse en el primer apartado, la finalidad de la indemnización no será sólo resarcir de modo íntegro al trabajador, tanto de los daños patrimoniales como de los personales, sino también una función preventiva, esto es, tiene

que ser de una cuantía tan elevada que disuada al empleador de seguir incumpliendo con las medidas preventivas. Este cambio legal es fundamental, porque evitará indemnizaciones reducidas y que sólo atiendan a los daños concretos, sin atender también a la finalidad preventiva, esto es, a que salga mucho más caro no prevenir que tomar medidas preventivas.

## Disposición final quinta.- Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales

*En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores*

Como explicábamos en las referencias generales, existe un baremo objetivo de daños para los accidentes de tráfico, de manera que la aseguradoras saben exactamente a cuánto asciende una indemnización y no se presta a arbitrariedades.

Por el contrario, no hay un baremo que se aplique en el caso del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, lo que da lugar a que sea el criterio del juez el que determine económicamente el daño sufrido por el trabajador.

Esto es tremendamente injusto y da lugar a agravios comparativos por lo que el legislador, con buen criterio y haciéndose eco además una reivindicación de nuestra organización, ha introducido en la norma la obligación de hacer un baremo que objetivice el daño y que asegure que teniendo las mismas lesiones se tendrá derecho a la misma indemnización.



## Amianto, un compañero de trabajo letal

Con efectos brutales para los trabajadores y el entorno, España prohibió su manejo hace diez años, pero sindicatos y asociaciones advierten de que las peores consecuencias están por llegar

**Público.es 31/10/2011.** Está en los tejados, en las paredes, en las tuberías que conducen agua o gas, en barcos, trenes y en automóviles; también en los conductos que refrigeran fábricas, almacenes u hospitales. La lista es casi interminable, porque el amianto, un mineral de fácil manejo y transformación, ha sido un material omnipresente en sectores de tanto peso como la construcción, la industria naval o la petroquímica.

No obstante, sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores que han estado en contacto con él, e incluso sobre la de sus familiares, son devastadoras. En 2001, España prohibió su extracción y manejo, pero los sindicatos advierten de que los peores efectos sobre los trabajadores y su entorno están por llegar. Un estudio de la Comisión Europea señala que **de aquí a 2025 medio millón de personas morirán en la UE a causa del amianto**. De ellos, entre 40.000 y 56.000 personas lo harán en España.

Entre 40.000 y 56.000 personas morirán en España hasta 2025

"Aquí, el uso del amianto llegó algo más tarde y, por tanto, su prohibición también. No tenemos la seguridad del volumen de población trabajadora y del entorno que puede estar afectada", señala el secretario de Salud Laboral de CCOO, Pedro Linares. Efectivamente, no hay cifras oficia-

les de cuántas personas estuvieron expuestas ni de cuántas han estado o están enfermas.

### Tragedia por llegar

El contacto con este mineral está relacionado con diferentes tipos de cánceres, especialmente de pulmón y pleura, así como con otras enfermedades respiratorias. En todos los casos, su aparición se produce al menos 20 años después de la exposición al amianto. "Lo trágico está por venir", asegura el presidente de la Asociación de Víctimas del Amianto de Madrid (Avida), Juan Carlos Paúl.

A pesar de que los efectos perversos de su uso se conocen desde principios del siglo pasado, miles de empresas siguieron empleándolo, en la mayoría de los casos sin advertir ni informar a los trabajadores, para los que no establecían unas mínimas normas de seguridad. La extrema maleabilidad del amianto facilita que, una vez manipulado, se divida en fibras imperceptibles que se acumulaban, por ejemplo, en la ropa que los empleados llevaban luego a sus casas o en su pelo. Por eso, esposas o hijos son afectados indirectos.

"El miedo es qué va a pasar dentro de unos años, cuando pasen los 20 años del periodo de latencia desde que se prohibió su uso. Prevemos que saldrán a la luz muchos casos de trabajadores afectados. **Va a ser una epidemia**", señala la secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino.

Actualmente, existe un protocolo de vigilancia de la salud para trabajadores afectados por el amianto en el que están inscritas unas 30.000 personas, una cifra que sindicatos y afectados consideran que está muy por debajo de la realidad. Desde CCOO, critican que el sistema de vigilancia de la salud tiene un desarrollo muy desigual dependiendo de las comunidades autónomas. Además, este protocolo sólo incluye a los trabajadores, pero no a los familiares, aunque en algunos puntos especialmente castigados por el amianto los médicos procuran controlar a los allegados.

Rufino asegura que hay una infradeclaración de las patologías relacionadas con el amianto. "Muchas de ellas pasan como enfermedades comunes, cuando deberían ser profesionales, lo que supone un perjuicio para el trabajador", explica la responsable de UGT. Por ejemplo, si una enfermedad es considerada profesional, el tratamiento es totalmente gratuito y las prestaciones, como las pensiones, son más cuantiosas.

Las asociaciones piden un fondo de compensación para las víctimas

"La causa y efecto está reconocida por la comunidad científica", insisten los afectados. Los sindicatos están de acuerdo y opinan que el tribunal médico debería unificar criterios. **"Es también un problema económico**. Si se prevé que el número de trabajadores afectados crezca, el coste a la Seguridad Social por enfermedades profesionales también crecería", apunta la secretaria de salud laboral de UGT.

### Censo de enfermos

Una de las reivindicaciones de las asociaciones de afectados es la elaboración de un censo de enfermos e, incluso, de víctimas potenciales para mantener su estado de salud bajo vigilancia y disponer así de números más cercanos a la realidad. "Los archivos de Sanidad y Trabajo deberían coordinarse para poder hacer una base de datos de potenciales enfermos y mejorar el control", incide el presidente de la asociación de víctimas de Madrid.

En los últimos años, los colectivos de afectados han interpuesto denuncias contra algunas empresas para buscar una compensación al daño causado. El problema es que les corresponde a ellos demostrar el uso de amianto por parte de compañías que, en muchos casos y después de años, ya no existen. "La vía judicial es muy complicada y no hay jurisprudencia unificada", subraya Marisa Rufino. Tras el diagnóstico de la enfermedad o la declaración de incapacidad, los afectados tienen un año para interponer las denuncias. Después de ese periodo, la Justicia considera los casos prescritos. "Los afectados empiezan los procesos, pero a veces son las familias quienes los acaban porque han muerto", señala Juan Carlos Paúl.



Asociaciones y sindicatos reclaman la formación de un Fondo de Compensación para las víctimas "para que no tengamos que acudir a los juzgados para reclamar algo que nos corresponde. La gente se está muriendo, había gente que sabía lo que pasaba y que no hizo nada para remediarlo, esas personas deberían sentarse ante la Justicia", precisa Ramón Tojeiro, presidente de la Asociación Gallega de Víctimas del Amianto. En algunos países europeos ya existen estos fondos. **En Francia, el Estado lo financia en colaboración con empresas que usaron el mineral.**

Aún quedan toneladas de amianto instaladas por toda España. Su desmantelamiento tiene que ser autorizado por la autoridad laboral y llevado a cabo por empresas especializadas que estén registradas como tal. Sin embargo, el proceso es caro y retrasa las obras, por lo que no siempre se lleva a cabo. El secretario de la Asociación de Descontaminación de Residuos Peligrosos (ADRP), José Blanco, explica que es imprescindible realizar un proceso de identificación e investigación para saber qué tipo de amianto hay instalado y en qué cantidad. "El amianto que seguirá causando estragos será el que no se identifique", destaca Blanco, que denuncia que cada día tienen lugar obras y demoliciones en las que se hace desaparecer el amianto de forma irregular, con el consecuente perjuicio para los trabajadores y para la entorno. Los residuos no se depositan en vertederos adecuados.

Por ese motivo, asociaciones y sindicatos proponen crear un mapa del amianto instalado. "Hace poco paramos el derrumbe de un edificio en el que había amianto y que se estaba haciendo sin ningún tipo de seguridad al lado de una guardería", pone como ejemplo el presidente de Avida. El secretario de salud laboral de CCOO señala que los ayuntamientos podrían elaborar ese censo. Para el secretario de

la ADRP, sin embargo, un mapa del amianto "es casi imposible, puede estar en cualquier parte, es una tarea titánica". Blanco propone que para pedir licencias de obra o urbanización haya que presentar un proceso de identificación del amianto elaborado por una entidad independiente, como sucede en Francia.

Algunos afectados han denunciado a las empresas que lo usaban

## Presiones del lobby

La industria del amianto sigue amasando millones de euros. Su prohibición no es generalizada, por lo que el problema se ha transferido a los países pobres, como India, Bangladesh o Brasil, que producen amianto para consumo propio o para exportar a países como Canadá, cuyo doble rasero les ha llevado a prohibir el manejo en su país (y proteger así a sus trabajadores) pero no la importación (es decir, lo emplean una vez que el material se ha manipulado y tiene su forma final). Además, la industria está detrás de **un poderoso lobby que busca abrir de nuevo el debate** sobre el uso del amianto en la UE. Su argumento es que algunos tipos de este mineral pueden manejarse con seguridad para los trabajadores, algo que sindicatos y asociaciones rechazan rotundamente.

## Tres detenidos por el accidente que costó la vida a un trabajador en Veconsa

**La Verdad.es.- Murcia. 07/10/2011.-** Veconsa, la empresa de Alguazas donde el pasado 29 de septiembre falleció un trabajador y otro resultó herido muy grave, no tenía actualizado el plan de riesgos laborales, careciendo además de un estudio sobre atmósferas explosivas. Además, Fontanería Pastor, la empresa subcontratada que realizaba los trabajos, no tenía dado de alta en la Seguridad Social al empleado fallecido, según ha confirmado la Delegación del Gobierno.

Así se desprende de la investigación llevada a cabo por la Guardia Civil, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Inspección de Seguridad Industrial e Inspección de Seguridad y Salud Laboral, sobre el accidente laboral acaecido en las instalaciones de la citada empresa alguaceña.

Una vez obtenidos todos los indicios necesarios, los investigadores han procedido durante los últimos días a la detención de tres personas: el responsable de riesgos laborales de la empresa donde tuvo lugar el accidente laboral, además del propietario de la empresa subcontratada y su responsable de recursos humanos.

Los arrestados como presuntos autores de un delito contra los derechos de los trabajadores son: G.P.N. de 61 años y vecino de Molina de Segura; P.I.M., de 48 años y vecino de Molina de Segura; y J.P.N., de 59 años y vecino de Murcia.

Los detenidos y las diligencias instruidas han sido puestos a disposición del Juzgado de Instrucción número 5 de Molina de Segura y la Fiscalía Coordinadora de Siniestros Laborales del TSJ de la Región.

El accidente tuvo lugar a primera hora de la mañana del pasado 29 de septiembre, en uno de los grandes depósitos empleados para almacenar aceite vegetal utilizado para generar electricidad.

## La tapa salió volando

Dos trabajadores de Fontanería Pastor que daban servicio de mantenimiento a la planta generadora, propietaria de los depósitos, mientras se encontraban realizando tareas de soldadura y corte en una tapa de estos depósitos, fueron alcanzados por una explosión. La deflagración provocó el brusco lanzamiento de la tapa que cubría el depósito. El posterior impacto de ésta sobre los empleados provocó el fallecimiento de uno, quedando el otro herido muy grave.

La Guardia Civil se desplazó rápidamente hasta el lugar, donde inició una investigación en colaboración con las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Seguridad Industrial y Seguridad y Salud Laboral.

# Preguntas

**CONSULTA:** Se pretende colocar a una carretilla (4700 kg) una estructura accesoria de la que colgaría un aparejo.

El aparejo esta a 2,50 m del eje delantero de la carretilla. Luego se colgaría una carga de 800 kg + 590 kg de estructura accesoria y se elevaría a 5m de altura. A nuestro entender esto es inestable, pues además se desplazara.

¿Qué normativa utilizamos para demostrar que en estas condiciones esto no se puede utilizar? ¿La norma incluye una formula de calculo?.

**RESPUESTA:** La norma que regula la seguridad en las carretillas es el Real Decreto 1215/97 que en concreto en su artículo 3 te da unas pautas y te remite a la Guía Técnica de ese mismo Real Decreto.

Te adjunto enlace para que lo consultes íntegro pero nosotros consideramos que no se puede manipular una máquina que viene con marcado CE y por tanto que tiene unas instrucciones de seguridad basadas en su configuración técnica y no en otra modificada. Hay una excepción recogida en la propia norma que permite la modificación pero en ese caso el propio empresario se convierte en fabricante y tendrá que llevar las modificaciones a aprobar al registro pertinente y cumplir con los requisitos que la norma imponga. Seguramente remitirá a normas UNE que serán las que lleven las reglas de cálculo, pero insisto es una excepción y está tasada legalmente.

Este es el Real Decreto 1215/97 y en documento adjunto está la Guía Técnica.

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd1215-1997.html#a3](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1215-1997.html#a3)

## Legislación

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc.

Dirección postal

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

Correo electrónico:

**[slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**

Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.pdf>



## EDITORIAL

En este último Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales del año 2011 queremos hacer un breve repaso por lo que han supuesto estos meses en cuanto a avances en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aunque los cambios normativos no han sido tan cuantiosos como en años precedentes, si cabe destacar, en primer lugar, la nueva Ley de Procedimiento Laboral a la que dedicamos un boletín hace un par de meses y que ha supuesto una parte importante de la reivindicación de la UGT en cuanto a la unificación de todos los aspectos jurídicos del accidente de trabajo y la enfermedad profesional en el orden jurisdiccional social, salvo los aspectos penales.

Como viene siendo habitual, nuestra organización participó activamente en la celebración del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo convocando actos en todas las comunidades autónomas. Este año el lema fue "Con sindicatos, el trabajo es más seguro".

No podemos dejar de mencionar nuestra lucha diaria contra la siniestralidad laboral, no en vano en España fallecen cada día 2 trabajadores como consecuencia de su trabajo, 17 sufren un accidente de trabajo grave durante su jornada y 1.752 tienen un accidente de trabajo leve en el transcurso de su actividad. Datos siniestralidad 2010. Igualmente, cada día son víctimas de una enfermedad profesional en España 51 personas Datos noviembre 2011.

Durante el año 2011, el Observatorio ha seguido con su labor de dotar de herramientas a los Delegados de Prevención para conseguir que los Riesgos Psicosociales dejen de ser la "siniestralidad silenciada", siguiendo su doble labor técnico-científica que permite establecer líneas específicas de actuación que ponen de relieve donde están los problemas. Así, desde el plano técnico se ha analizado uno de los modelos dominantes de actividad laboral y de organización del trabajo, como es el sistema a turnos, que inciden intensamente en los modos de vida, en el bienestar en general, en ese concepto amplio de salud, que es el que nosotros asumimos, y que recientemente ha ratificado la Ley General de Salud Pública, a través de los estudios realizados con la Universidad Jaume I: Los tiempos de la Organización del Trabajo: un estudio empírico sobre los efectos del trabajo a turnos y nocturno, acompañado de un estudio sectorial, la Guía de Prevención sobre los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de Bancos y Cajas de Ahorro.

La otra línea, más científica, se ha desarrollado a través del estudio Enfermedades mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010, en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares; y, Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa, con la Universidad de Salamanca.

Además continúa con la línea iniciada el año anterior de proyección internacional a través del II Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, con la Universidad de Jaén, que proporciona información de qué países están en mejor posición, tienen una mayor tradición de compromisos, de acuerdos, de actuaciones conjuntas.

Más recientemente, UGT, a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, ha puesto en marcha una campaña con el fin de dar a conocer la realidad de los trastornos músculo-esqueléticos y de los riesgos psicosociales a trabajadoras y trabajadores, en particular, y a la sociedad en general.

Cada año, miles de trabajadores y trabajadoras sufren las consecuencias derivadas de problemas músculo-esqueléticos y, en este sentido, la prevención es la única postura que hay que tomar para evitarlos.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Noticias</b>	<b>10</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Legislación</b>	<b>12</b>
		<b>Preguntas</b>	<b>12</b>

Con la Financiación de: DI-0006/2010



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Diciembre

2011  
número  
**89**

## El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: Un desafío global

### El contexto del nuevo anuario internacional

Desde la primera Campaña europea sobre riesgos psicosociales que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) realizó, en 2002, ha aumentado la concienciación sobre las causas de estos problemas, pero no tanto sobre la gravedad de sus consecuencias ni las formas de prevenirlos. A día de hoy, temas como el estrés en el trabajo, así como el acoso moral, o la violencia laboral, con inclusión de la llamada “violencia de terceros” en los lugares de trabajo, y que en ciertos países, no en todos, se reconducen a la noción incierta y heterogénea de “riesgos psicosociales”, constituyen una preocupación importante para las instituciones comunitarias como para las llamadas “partes sociales” (organizaciones sindicales y empresariales). Sin embargo, unas –las instituciones– y otras –las partes sociales– han venido poniendo de relieve las dificultades para la aplicación práctica de las normas y las políticas preventivas en relación a este tipo de riesgos, como pone de relieve tanto la incertidumbre en muchos Estados miembros sobre el alcance de la obligación de evaluación de riesgos de la Directiva Marco en esta materia, cuanto los problemas para la transposición efectiva de los “acuerdos marco autónomos” -2004 y 2007- en cada una de las experiencias de diálogo social y de negociación colectiva a nivel nacional. Por eso, es necesario disponer de información rigurosa, seria y contrastada de las experiencias llevadas a cabo, tanto a nivel europeo como nacional, a fin de conocer de qué modo las partes sociales afrontan esta problemática.

De ahí que se haya decidido dedicar el segundo “Anuario Internacional sobre Riesgos Psicosociales”, del año 2011, editado por la Secretaria de Salud Laboral de UGT-CEC, en el marco de sus actividades relativas al Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, a profundizar en tal conocimiento. Con ello se quiere propiciar, en la línea avanzada por la Comisión Europea y por los propios interlocutores sociales a nivel europeo, pero yendo más allá de la información y de los análisis efectuados, de modo muy parcial, por ellos hasta el momento, un mejor conocimiento sobre:

- a) los marcos o sistemas de relaciones laborales existentes para propiciar actuaciones de diálogo social y productos de negociación colectiva en esta materia, en los diferentes niveles de acción de la práctica totalidad de los países comunitarios

- b) las vías susceptibles de promover y garantizar que los objetivos de los interlocutores sociales europeos puedan realizarse de un modo mucho más satisfactorio en todas las experiencias nacionales, incluyendo muy particularmente, como no podía ser de otro modo, la española.

### Principales contenidos: El Diálogo Social como vía de progreso global en seguridad y salud

El Anuario Internacional 2011, como el de 2010, se estructura en cuatro secciones. La primera incluye estudios específicos en torno a las experiencias nacionales más relevantes en torno a la acción concertada y colectiva, así como sindical, en torno a los riesgos psicosociales. Para ello, se ha establecido una distinción geográfica tradicional a fin de organizar más fácilmente las comparaciones. Por eso se ha distinguido la Europa del Sur –Francia, Italia, Portugal y España-, de la Europa del Centro y del Norte –Bélgica, Reino Unido, Suecia, Alemania-, así como los países de la ampliación europea, la Europa del Este.

El punto de partida para la selección ha sido la Encuesta paneuropea ESENER, cuyos datos nos proporcionan información muy útil para saber cuáles son los países con mayor nivel de implantación de políticas preventivas de este tipo de riesgos, así como los mayores obstáculos que las empresas encuentran para gestionar los riesgos psicosociales, y cuáles son sus necesidades de información. La lección resultante es que sí es posible prevenir los riesgos psicosociales, para lo que se difunden las experiencias prácticas más exitosas, sin eludir los problemas y contradicciones. Precisamente, a un conocimiento exhaustivo de las mismas se dedica la Segunda Sección, que selecciona las “mejores prácticas” al respecto de los países indicados.

El balance de estas experiencias es ambivalente. De un lado, se ha visto cómo en aquellos países en que el consenso de todos los interlocutores sociales se ha dado en el reconocimiento de la existencia de riesgos psicosociales y en especial los vínculos entre la organización del trabajo y los trastornos de salud mental, o bien se ha mejorado su regulación o bien se han creado más espacios de acción en la empresa. Sin embargo, y de otro, se pone de manifiesto como los textos convencionales han tenido un alcance más pedagógico que regulador y no se aplican de modo directo y general todos los sectores de actividad y en todas las empresas.

Entre las experiencias más relevantes que se dan a conocer destacan, además del pionero convenio colectivo belga sobre gestión del estrés laboral, la experiencia singular en Francia promovida en 1009 y hoy en plena fase de expansión. En efecto, para reaccionar a la serie dramática de suicidios en France Telecom, el Ministerio del trabajo adoptó en octubre de 2009 un “plano urgente” sobre los riesgos psicosociales. Uno de sus ejes es el de obligar las empresas de más de 1000 asalariados a concluir de inmediato un “acuerdo colectivo sobre el estrés”, o los riesgos psicosociales en el trabajo. Aunque el balance inicial de estos acuerdos es relativo, pues si han crecido en número de modo significativo en estos dos años, su eficacia preventiva real, material, parece más bien limitada.

No obstante, sí confirma cómo los riesgos psicosociales están siendo capaces de abrir no sólo nuevos ámbitos de negociación colectiva, tanto a nivel comunitario como nacional, sino de convertirse en objeto de negociaciones específicas y acciones de todo tipo –concertadas, conjuntas, unilaterales, críticas, cooperativas-. Así, en el plano de la acción colectiva y negociada, han renovado los llamados “acuerdos de calidad de clima”, que nacidos para el acoso moral en 1996, en Alemania, y luego exportados a otros países, como Italia, ahora abarcarían no sólo el estrés laboral –Francia, Bélgica, Portugal-, sino también riesgos como las adicciones –Bélgica-. En el Anuario Internacional se da cuenta, integrando las dos versiones del acuerdo –la original y la traducida-, de la evolución de estas experiencias, seleccionando las más relevantes y características.

Asimismo, de enorme interés resulta el análisis efectuado para la experiencia del Reino Unido. No por casualidad esta experiencia aparece encabezando el ranking fijado por la Encuesta ESENER a estos efectos. Paradójicamente, las políticas que en estos días se llevan a cabo de intensa desregulación, ponen en peligro algunos de estos logros.

No obstante, también se ha evidenciado la gran capacidad del sindicato en este sistema de relaciones industriales, muy diferente al resto de los europeos, para reaccionar y desplegar una intensa y extensa acción de lucha para dar protagonismo a la prevención del estrés laboral. De modo original y aportando información muy poco conocida en nuestras latitudes, se dan a conocer experiencias o casos concretos de acción sindical para la promoción de ambientes liberados de contaminación de estrés o psicosocial en general.

Sigue el Anuario con una tercera sección dedicada a temas de actualidad, que en esta ocasión se dedica al seguimiento del “Pacto Europeo sobre Salud Mental y Bienestar”, firmado en 2008 y desarrollado a través de diferentes líneas de actuación. Lo más destacado es el estudio que lo precede dando cuenta del gran coste que está suponiendo

para el mundo el no atender a este tipo de patologías, tanto que supera el 1,5% de producto interior bruto mundial. Los recientes informes económicos arrojan ya evidencias sobre esta constatación, ya afirmada por las organizaciones más relevantes en esta materia, como la OMS, la OIT e incluso la propia Comisión Europea.

Termina el Anuario Internacional con una Sección dedicada al Observatorio de Jurisprudencia internacional, a fin de ver cómo se posiciona la acción en justicia respecto de estos riesgos, pues una de las vías más relevantes para hacer efectiva esta política es que los Tribunales clarifiquen los marcos legales y sean contundentes a la hora de exigir el cumplimiento de la normativa. Este Anuario se ha dedicado a la posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia, ante las dudas que se han planteado en algunos países, como España, sobre el alcance de la obligación de evaluar estos riesgos. La posición es tan contundente que no es posible entender cómo aún hoy hay tribunales nacionales que se oponen o se resisten a aplicar las herramientas de la prevención a estos riesgos.

## Conclusiones más relevantes: Mejores experiencias

Tras este breve recorrido por el extenso y sugerente material que incorpora el Anuario Internacional 2011, cabe extraer algunas lecciones muy relevantes, no ya sólo para clarificar el conocimiento sobre estos temas, sino también para precisar el alcance de los instrumentos de acción preventiva al respecto. Desde esta perspectiva, en primer lugar, ha quedado suficientemente claro que la incorporación del diálogo social y/o la negociación colectiva a la comprensión de este tema ha sido muy positiva.

En segundo lugar, que no hay posibilidad de contar con una política preventiva eficaz en esta materia sólo con los marcos legales, sino que se precisa una serie extensa de compromisos por parte de los interlocutores sociales, en sí mismos considerados y en su acción conjunta, para que los mandatos legales sean eficaces, se vivan en las empresas como algo presente, real.

Finalmente que, pese a ello, se constata no sólo una gran diversidad de formas de aproximarse a estos riesgos por los interlocutores sociales de los diferentes países, con lo que se pone en riesgo la equidad de un derecho fundamental, el derecho a la tutela de la salud mental de los trabajadores, sino también un relativo impacto en las empresas –apenas un 30% de las de más de 10 trabajadores como media europea, que apenas llega al 20% en países tan relevantes como Francia, Italia, Alemania...-. Por lo tanto, es necesario progresar en la dirección de aquellas experiencias que más han avanzado en la implementación de políticas en tal sentido –es el caso de Bélgica-.

# Enfermedades mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010

## Resumen y conclusiones

El interés por el estudio de los trastornos y enfermedades mentales y sus vínculos con el lugar de trabajo se debe a las siguientes condiciones:

- ♦ son de gran importancia para la salud pública;
- ♦ tienen un fuerte impacto sobre el trabajo, por ejemplo, bajas por enfermedad y jubilación anticipada;
- ♦ tienen factores de riesgo derivados de las exigencias y las condiciones del trabajo;
- ♦ se pueden prevenir mediante la acción desde la salud pública y desde la prevención de riesgos laborales;
- ♦ se pueden prevenir eficazmente haciendo de los lugares de trabajo un lugar de refuerzo de la salud y la prevención.

La actual crisis financiera mundial comportará algunos de los retos más grandes que se hayan presentado nunca para la salud pública. Durante las últimas dos décadas se ha producido un aumento de la desigualdad de ingresos en muchos países industrializados. Varios estudios sugieren que la distribución relativa de los ingresos dentro de la sociedad es un determinante muy importante para la salud. Los estudios epidemiológicos han demostrado que la pobreza y otras desigualdades sociales están fuertemente asociadas con la enfermedad mental a través de una variedad de mecanismos, incluyendo la mala nutrición, las condiciones de vida antihigiénicas, el acceso insuficiente a la atención médica, la falta de oportunidades de educación y empleo. La enfermedad mental, a su vez, contribuye a estos resultados, por lo que es un círculo vicioso. Por lo tanto, una reducción del gasto social y en salud por parte del estado puede aumentar la carga de la enfermedad mental no tratada y, finalmente, el coste será mayor de lo que se ahorra (Jenkins 2001; Levy y Sidel, 2009; Muntaner y Benach, 2010).

En los lugares de trabajo, los factores psicosociales se han reconocido en general como cuestiones mundiales que afectan a todos los países, profesiones y trabajadores. La mayor flexibilidad y precariedad del trabajo, la intensificación del trabajo, y las relaciones de trabajo, en las que entran en juego el acoso y la intimidación, son algunos de los factores que favorecen el incremento de los trastornos causados por el estrés derivado del trabajo. Estos factores pueden tener efectos considerables en la salud, el absentismo y el rendimiento de los trabajadores.

La combinación de alta prevalencia, inicio temprano y la cronicidad de los trastornos mentales, conlleva una contribución importante a la carga total de enfermedad. La mayoría de los trastornos mentales relacionados con la discapacidad, incluida la mortalidad prematura, especialmente por suicidio, aumenta de manera significativa la carga global de la enfermedad. Y debido a esta combinación, la carga económica asociada a los trastornos mentales es inmensa.

Contamos con abundante evidencia sobre el impacto de los trastornos mentales en la salud de las personas, el rendimiento de las empresas y los costes para la sociedad, fundamentalmente procedente de estudios realizados en otros países. Por ello, nos proponemos estudiar las enfermedades mentales atribuibles al trabajo, así como los costes sanitarios directos asociados a las mismas, con datos de nuestro país, utilizando información y bases de datos españolas, con los siguientes objetivos:

## Objetivo general

El objetivo general de este proyecto es estimar la carga de enfermedad mental atribuible al trabajo y los costes sanitarios directos asociados a las mismas en España en 2010.

## Objetivos específicos

1. Realizar una revisión exhaustiva de la literatura epidemiológica con criterios de calidad y de selección.
2. Analizar los episodios que causaron baja por enfermedad común durante el año 2010 en la población afiliada a la seguridad social española cubierta por la Mutua de Accidentes Fraternidad- Muprespa.
3. Calcular los riesgos atribuibles (fracciones atribuibles) a exposiciones laborales para los trastornos mentales y del comportamiento a partir de los excesos de riesgo encontrados en el análisis de los casos de incapacidad laboral por causa común.
4. Detectar en las fuentes administrativas de información sanitaria las enfermedades mentales atendidas por el sistema sanitario.
5. Cuantificar los costes de los procesos de atención especializada por tipo de enfermedad a partir de los datos de contabilidad analítica del Sistema Nacional de Salud en 2010.

6. Cuantificar los costes de los procesos de atención primaria y farmacéutica por tipo de enfermedad a partir de fuentes secundarias de información sanitaria.
7. Conocer el gasto sanitario directo que generan los trastornos mentales y del comportamiento atribuibles al trabajo al Sistema Nacional de Salud en 2010.

## Las principales conclusiones que hemos obtenido son:

1. El 10,8% (13,14% para los hombres y 8,29% en el caso de las mujeres) de los trastornos mentales y del comportamiento que causan incapacidad laboral es atribuible a factores de riesgo laboral, según los cálculos realizados a partir de los excesos de riesgo hallados en el análisis de los casos de incapacidad laboral por causa común.
  2. Es decir, el 11% de los trastornos y enfermedades mentales pueden ser atribuidos a las condiciones de trabajo, lo que representa la proporción de enfermedad que podría ser prevenida o evitada si la exposición origen del daño no ocurriera.
  3. Según nuestras estimaciones, el gasto sanitario directo de los trastornos mentales y del comportamiento atribuibles al trabajo en España en 2010, oscila entre 150 y 372 millones de euros. Este gasto representa entre el 0,24% y el 0,58% del gasto sanitario español para ese año.
  4. Este gasto sanitario es desigual para hombres y mujeres, siendo en global el coste en los hombres casi el doble que el de las mujeres.
  5. Por categorías diagnósticas, destaca el coste que supone la atención sanitaria a los trastornos por uso de sustancias, más de 35 millones de euros, casi cuatro veces más en hombres que en mujeres.
  6. La atención a los trastornos de ansiedad, con casi 15 millones de euros, suponen el segundo monto de este gasto sanitario, mayor aquí en el caso de las mujeres. Y le siguen la depresión y el estrés.
  7. Las incapacidades laborales por trastornos mentales y del comportamiento son más frecuentes en las trabajadoras que en los trabajadores, en todas las variables estudiadas. Y también son más prevalentes en los trabajadores menos cualificados, peones y subalternos, sobre todo en las mujeres. En el extremo opuesto se hallan los ingenieros y licenciados.
  8. Las desigualdades sociales se reflejan también en el consumo de medicamentos. A medida que descendemos en la escala social, el porcentaje de consumidores de medicamentos tranquilizantes, relajantes y pastillas para dormir, se incrementa, así como el consumo de antidepresivos, sobre todo en las mujeres. En adecuada correlación, a medida que descendemos en la escala social la proporción de personas que padecen depresión, ansiedad u otros trastornos mentales presenta un gradiente ascendente.
  9. Aunque las cifras ofrecidas no den una imagen completa de lo que los trastornos mentales y del comportamiento cuestan al ámbito sanitario, y a pesar de la complejidad de la materia tratada, su magnitud es tal que debería llamar la atención de los poderes públicos por el campo de acción que ponen en evidencia: prevención de riesgos laborales, salud pública de la población, investigación y sostenibilidad de los sistemas sociales.
  10. En un momento en que las administraciones tienen que sopesar cada euro que gastan, la clarificación de las cuentas puede ayudar a mejorar la eficiencia de los sistemas sanitarios, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales, además de ayudar a prevenir estas enfermedades.
- La crisis económica ha puesto en evidencia los problemas que tiene la financiación de los sistemas públicos de protección social, en particular el sistema sanitario, como por otro lado es inevitable en cualquier estructura organizativa que preste atención sanitaria a 47 millones de personas, y tiene, por lo tanto, oportunidades de mejora.
- Para muchas Comunidades Autónomas la sanidad pública es su mayor "empresa" tanto en número de trabajadores como en presupuesto de gasto. En consecuencia, deberían incorporar las mejores prácticas de otros sectores productivos y adaptarlas a las especificidades del sector sanitario: transparencia en los resultados, incentivos a los proveedores, uso de sistemas de información, ... y asignación adecuada del gasto.
- Este estudio estima el coste que para el sistema de salud y, por lo tanto, para la sociedad en su conjunto, tiene atender a los enfermos por trastornos mentales de origen laboral, que representa entre un 0,24% y un 0,58% de todo el gasto sanitario.
- El resultado de la integración de este concepto de coste social de la enfermedad en las políticas podría ser espectacular: con la prevención adecuada de estas enfermedades, y su inclusión en las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud, entre 150 y 372 millones de euros por año podrían dejar de evaporarse de la economía española.



# Los tiempos de la organización del trabajo: Incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos

## Documento-resumen

Nuestra sociedad evoluciona como una sociedad que trabaja las 24 horas del día. Esta situación va extendiéndose a más sectores, incidiendo en más procesos productivos y actividades de servicios.

Dar respuesta a esta forma de producir implica distribuir el trabajo a lo largo de toda la jornada, y durante todos los días de la semana. El objetivo: asegurar un flujo constante y sin interrupciones de la actividad productiva y de servicios. Sin embargo, cubrir esta necesidad productiva conlleva la exposición de los trabajadores a unas condiciones laborales que influyen de forma negativa en su salud, tanto física como mental y social. Pero que también afecta a la salud de la propia organización.

Los trabajos a turnos y los trabajos nocturnos requieren una adaptación -física, psicológica y social- constante. Exigen mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso y a la inversa. Colocan al trabajador fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social. Esto convierte a la distribución del trabajo en uno de los principales factores de riesgo laboral.

El horario de trabajo, la configuración de los turnos, los periodos de descanso, las pausas, las horas de trabajo, el tipo de jornada, el trabajo diurno o nocturno, son elementos que determinan las condiciones de trabajo. Y que, en correlación con otros factores, pueden poner en riesgo la salud de los trabajadores si no es establecen las adecuadas medidas preventivas. Además, son factores que se están viendo afectados por la actual situación de crisis laboral: los procesos de reestructuración y reducción de plantilla suponen, en muchas ocasiones, cambios sustanciales de los horarios y de los sistemas de rotación. Esto supone que éste sea un riesgo laboral en aumento, que afecta a más trabajadores, y que degrada cada vez más las condiciones de trabajo. Por ello, debe ser controlado y prevenido adecuadamente.

El sistema de trabajo a turnos y/o nocturno implica una serie de problemas y riesgos que afectan tanto a la empresa (problemas de satisfacción, motivación, rendimiento, entre otros) como a los trabajadores (alteraciones del sistema biológico, afectación de la vida social o familiar, y de la vida laboral).

La investigación de este factor de riesgo laboral se ha centrado, principalmente, en las consecuencias físicas que conlleva el trabajo rotativo. Diferentes estudios encuentran que las personas sometidas a situaciones que producen tensión laboral muestran cambios en índices biológicos de estrés, como el cortisol o en parámetros cardiovasculares, que son indicativos de un estado de hiperactivación fisiológica, dicha activación afecta a la calidad del sueño.

Sin embargo, la investigación sobre la repercusión que el sistema rotativo de trabajo tiene sobre la salud psicológica y social de los trabajadores, y de la propia empresa, es menos abundante. El presente estudio tiene como objetivo investigar el impacto que los trabajos a turnos y/o en horario nocturno tienen sobre la salud psicosocial, y aportar pautas preventivas para mejorar las condiciones laborales.

Para ello se ha realizado un estudio de campo representativo de la población trabajadora de España (n =2.447). La muestra representa a una amplia gama de sectores productivos (12 en total), pertenecientes tanto a la industria como a los servicios y construcción. El trabajo de campo se realizó a través de un proceso aleatorio por sectores, en todo el territorio español.

Los resultados corroboran los efectos negativos que el trabajo a turnos y en horario nocturno tienen sobre la salud psicológica y social de los trabajadores y de la empresa. El colectivo que más daño sufre es aquel que trabaja en horario nocturno fijo.

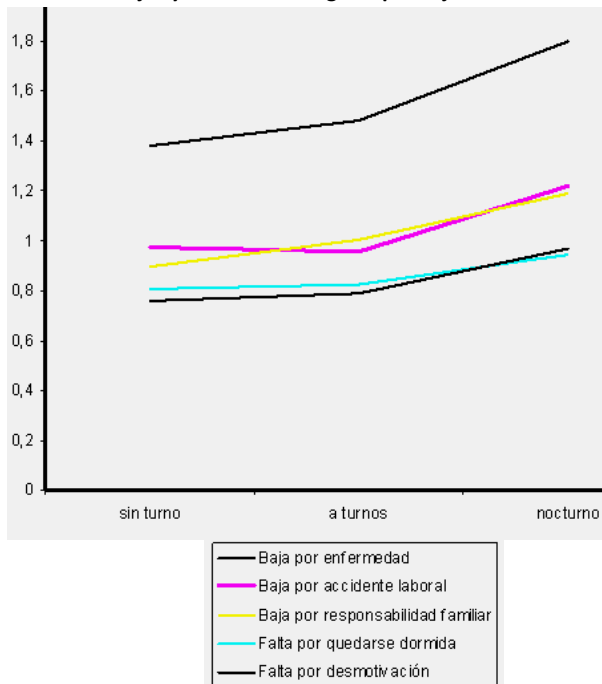
Así, son los trabajadores del turno de noche y de tarde los que peor estado de sueño presentan. Necesitan dormir más y pueden hacerlo menos; y sus horas de sueño son de peor calidad.

Los trabajadores que desempeñan sus tareas en horario nocturno fijo sufren más bajas por enfermedad, por accidente laboral, por responsabilidad familiar, por quedarse dormidos y por desmotivación. Les siguen los trabajadores que trabajan a turnos. Y en último lugar aquellos con jornada diurna fija (Gráfico 1).

Los datos obtenidos indican que son los trabajadores con jornada nocturna fija los que peor acaban tras un turno largo de trabajo. Seguidos por aquellos que trabajan a turno. También son los trabajadores con jornada nocturna fija los que más violencia sufren en su puesto de trabajo.

# Fichas prácticas

**Gráfico 1. Bajas y absentismo según tipo de jornada laboral**



Por otro lado, y en relación con la salud de la empresa, los errores cometidos en el trabajo aumentan significativamente si se trabaja en horario fijo nocturno; y también son mayores cuando se trabaja a turnos. Esto afecta en la calidad y en la productividad; pero también expone al trabajador a sufrir otro tipo de riesgos derivados de los errores cometidos.

En el caso de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, se observa que son los trabajadores a turnos los que más problemas tienen para conciliar, y los que más se ven condicionados por su horario de trabajo. Esto no ocurre con los trabajadores en horario fijo nocturno.

El estudio corrobora que, más allá de la aplicación de medidas preventivas concretas, los factores organizacionales y de relaciones laborales existentes en la empresa

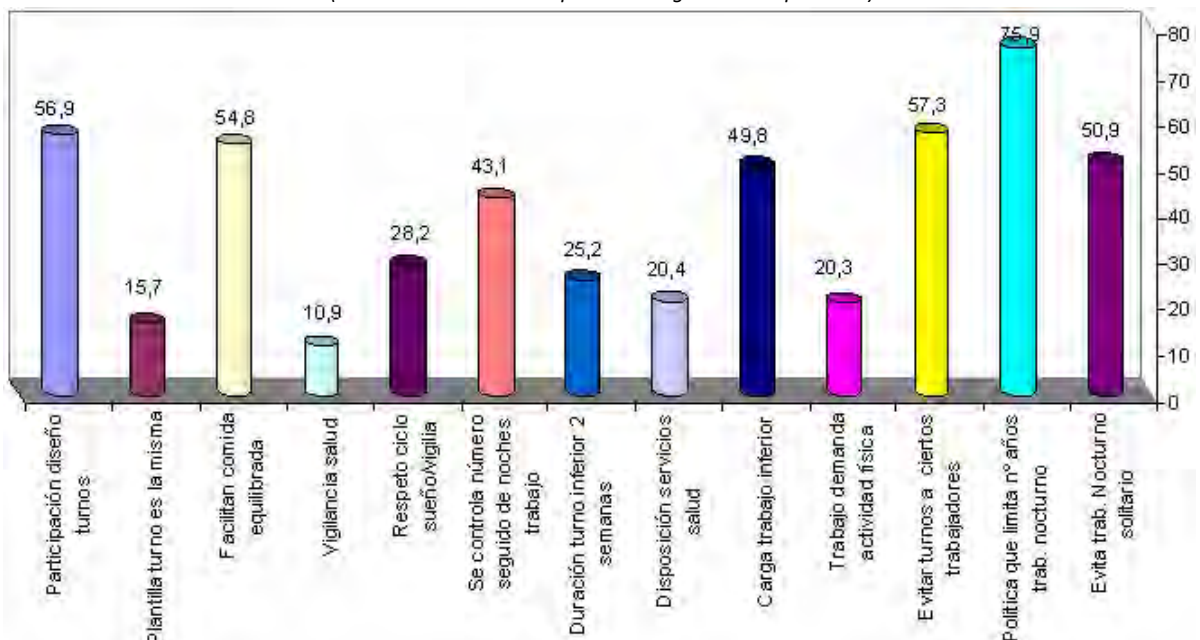
ayudan a mejorar la salud psicológica y social de los trabajadores, y la propia salud de la empresa. Sin embargo, las medidas que se aplican al respecto son mayormente escasas. Y que este hecho parece importar, mayormente, poco (Gráfico 2).

De hecho, en el colectivo de trabajadores con horario de trabajo nocturno fijo (los que peor salud psicosocial presentan), cuando se mejoran las relaciones laborales y se organiza el trabajo pensando en su horario se observa una mejora sustancial de su salud psicológica y social. También el tipo de contrato influye, de tal forma que son los trabajadores en situación más precaria los que están expuestos a más riesgos para su salud.

Así pues, para actuar de forma preventiva frente a los riesgos derivados de la distribución de los horarios de trabajo entendemos que se deben articular medidas en, al menos, cuatro niveles:

- Negociación Colectiva, como la forma más amplia de conseguir una regulación adecuada del tiempo de trabajo, lo más ajustada posible al sector productivo .
- Actuaciones preventivas específicas (por ejemplo, reducir el número de rotaciones y adaptar el ciclo de rotaciones, reducir el número de horas trabajadas en horario nocturno, adecuar la carga de trabajo al tipo de turno, realización de controles médicos y psicológicos, entre otras).
- Actuaciones sobre la propia organización del trabajo a turnos y/o nocturno y sobre el tipo de relaciones laborales y sociolaborales existentes, introduciendo cambios en el propia forma de organizar las tareas (ritmo, carga, control, ...) y de organizar la empresa (apoyo, clima, comunicación, participación, ...).
- Desarrollo de hábitos saludables de descanso y alimentación entre los trabajadores.

**Gráfico 2. En muchas empresas no se aplican medidas para organizar el trabajo a turnos y/o nocturno**  
(% de NO realización de prácticas organizativas positivas)



# Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud de la empresa:

## Estudios de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales

Según la OMS, el estrés psicológico es un hecho cada vez mas frecuente en el lugar de trabajo, donde presenta graves amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos psicosomáticos como enfermedades cardiovasculares.

La aparición de este fenómeno es comprensible, teniendo en cuenta lo que las exigencias del trabajo moderno y sus condiciones significan para la salud. En las sociedades mas avanzadas el trabajo es la principal fuente de riqueza individual y colectiva. Según un estudio de 1991 (Sauter, et al. 2001), realizado sobre los estados miembros de la Unión Europea, se llegó a la conclusión de que "la proporción de trabajadores que se quejaban de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición de problemas físicos en el trabajo es mas del cuarenta por ciento". Otros datos mas recientes, extraídos de informes recientes de agencias internacionales, dejan claramente establecido que el trabajo puede provocar grandes problemas de enfermedad en los trabajadores. Cada año se pierden en la Unión Europea, por problemas relacionados con el trabajo mas de 350 millones de horas.

El coste de las enfermedades derivadas del trabajo en la UE se calcula entre el 2,6% y el 3% del PIB. El 35% de los trabajadores considera que su salud se ve afectada por su trabajo, habiéndose disparado los costes por tratamiento de las mismas, especialmente los relacionados con la salud mental.

Actualmente, los factores psicosociales ha sido reconocidos internacionalmente como elementos que afectan a todos los trabajadores, destacando, entre todos ello, el estrés como riesgo principal que puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel de la organización o de la gestión. Este trastorno no solo afecta a las personas sino que influye de forma grave en la salud de las organizaciones y, por extensión, en los beneficios de las mismas y de los países, que se ven gravados por esta realidad. En Europa es el segundo problema de salud mas común entre los trabajadores, afectando a mas del 22% de éstos, con un gran aumento de probabilidad en los últimos años, especialmente derivado de la crisis.

Estudios recientes, realizados en países de la Unión Europea y en otros países desarrollados han comprobado que el estrés está implicado entre el 50 y 60 por ciento de las horas perdidas por enfermedad, y que la segunda causa de baja laboral permanente, tras las enfermedades osteomusculares, la ocupan los trastornos mentales. Así,

informes de la OIT sobre salud mental y trabajo señalan claramente que la incidencia de los problemas de salud mental está aumentando de forma alarmante, hasta el punto de que uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio que, en algunos casos lleva aparejado la pérdida de empleo e incluso la hospitalización.

Otros datos disponibles sobre países de la Unión señalan que entre un 3 y un 4% del PIB se invierte en abordar problemas de salud mental. En países como EEUU, solamente el coste asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa alrededor de los 40.000 millones de dólares al año, siendo una de las causas principales de jubilación anticipada, junto con los problemas mentales, convirtiéndose en una de las enfermedades mas comunes, llegando a afectar cada año a la décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida aproximada de 200 millones de jornadas de trabajo. Lo mismo ocurre en otros países de Occidente, donde están creciendo de forma alarmante los costes de atención a los problemas de salud mental, que en países como Alemania provocan pérdidas de mas de 5000 millones de euros anuales y que, ya en el año 2002 suponían un gasto por encima de 20.000 millones en la UE de los 15.

### Objeto de la investigación:

En el presente trabajo hemos abordado, a través de la investigación de campo, la relación existente entre la organización en el trabajo, mejor dicho, entre la deficiente organización en el trabajo y la aparición de trastornos psicosociales en los trabajadores. Partimos pues, de las evidencias sobre la existencia de un nexo entre los riesgos relacionados con la ejecución del trabajo y su entorno y la aparición de trastornos en los que están implicadas distintas variables, tales como las relaciones interpersonales, el clima laboral, la autonomía de los trabajadores y en definitiva otros muchos aspectos relacionados con la organización del trabajo.

### Principales aportaciones:

Establecimiento de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellos relacionados con la organización del mismo.

Desarrollo de un instrumento validado para la detección de los trastornos psicosociales derivados de la organización del trabajo

# Fichas prácticas

Estudio de las variables implicadas en la aparición de trastornos físicos y psíquicos en los trabajadores, derivados de una adecuada organización del trabajo.

La metodología utilizada, sobre una muestra de 1064 sujetos, seleccionada mediante un muestreo probabilístico aleatorio estratificado, se ha desarrollado a partir de la utilización de diseños NO EXPERIMENTALES o EX- POST-FACTO, indicados para la investigación de fenómenos que han acontecido de forma natural, lo que impide la manipulación y el control de los valores de las variables independientes y extraña, de manera que, al investigador se le posibilita tan

solo el registro de su ocurrencia y la valoración que los sujetos hacen de la misma, pero cuyos resultados nos permiten adquirir una visión general de la relación de los factores de riesgo psicosocial y la organización del trabajo en las mismas, así como la constatación de que dichos factores se configuran como estresores fundamentales, siendo el origen de las patologías de los trabajadores.

También se pretende, con esta propuesta, iniciar un punto de partida para una evaluación específica mas concreta en aquellas áreas en las que aparezca aspectos deficitarios.

## Conclusiones

Validación del Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa, que se ha configurado como una escala predictiva para la detección de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

Validación de cuatro grandes áreas de comportamiento en la organización del trabajo relacionadas con:

- El control de la actividad
- El control de las relaciones entre los/as trabajadores/as
- El control del tiempo
- El control de las condiciones de trabajo

Que explicarían las causas de la aparición de los trastornos psicofísicos en los trabajadores.

Se han comprobado todas las hipótesis que relacionan la relación entre la falta de control de las citadas áreas con la aparición de trastornos psicosociales, derivados de la mala organización del trabajo en las empresas.



## REPORTAJE: vida&artes Del absentismo al 'presentismo'

**El miedo a perder el empleo reduce las faltas injustificadas - El peligro es que la ansiedad acabe por bloquear al trabajador - Los expertos claman por una cultura del esfuerzo**

**El País. 15/12/2011.-** Tengo miedo a que me despidan ergo trabajo más. O bien: tengo miedo a que me despidan y la angustia me paraliza. ¿Es el miedo un catalizador para que el empleado aumente su productividad en la empresa? Hay un dato objetivo: con la crisis, el absentismo laboral ha bajado. La cuestión es si todo es producto de la reducción del fraude, como defienden empresarios y algunos expertos, o como explican sindicatos y académicos es también porque el pánico a quedarse en la calle lleva a muchos trabajadores a ocupar su puesto incluso cuando tendrían derecho a no hacerlo. ¿El miedo nos lleva del absentismo al presentismo?

Que las faltas injustificadas al trabajo han bajado lo confirma Ricard Cayuela, vicedecano del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña y experto en psicología de empresa. "Pero otro dato objetivo es que el trabajador vuelve más estresado de las vacaciones. Y eso, en el caso de que las haya hecho. Lo cierto es que el empleado vive en un ay y eso hace que intente como sea mejorar la imagen y su rendimiento", explica Cayuela.

Miedo a perder el empleo, a quedarse sin un salario, a engrosar unas listas del paro que ya roza los cinco millones de parados. "El miedo bloquea la creatividad y el talento. Si el trabajo es una mera rutina, el miedo funciona. Si la persona ha rebajado su nivel de exigencia, también funciona. Pero si lo que deseamos es talento y creatividad, el miedo es un mal aliado. Tendríamos que diferenciar dos tipos de miedo: el sano, que es la prudencia; y el tóxico, que es el que paraliza. Posiblemente, en la época de bonanza no había el primero y ahora, en crisis, hay un exceso del segundo", explica Pilar Jericó, directora general de Be-Up y autora de No miedo: en la empresa y en la vida (Editorial Alienta).

El primer problema a la hora de poner cara al absentismo es ponerle cifras. "Cada fuente ofrecerá resultados distintos", explica Antonio Ariza, profesor de recursos humanos en ETEA, institución universitaria de la Compañía de Jesús. Si se revisan los distintos indicativos habituales, lo cierto es que la gran mayoría se ha reducido. La Seguridad Social, por ejemplo, recoge las faltas al trabajo por enfermedades comunes. En 2010 hubo 24 bajas de este tipo por cada 1.000 trabajadores del sistema, frente a las 29,9 de 2007. En el caso de la Encuesta de coyuntura laboral, que recoge el Ministerio de Trabajo, también se reducen las faltas sospechosas: el segundo trimestre del año se contabilizaron de media por trabajador 0,2 horas de "absentismo no justificado", frente a las 0,5 horas de 2007. Se reducen también las faltas por maternidad y se disparan las horas perdidas por culpa de expedientes de regulación de empleo.

Los informes elaborados por empresas privadas son más llamativos: según la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), las faltas se han reducido por la crisis y las "no justificadas" prácticamente han desaparecido. La empresa de trabajo temporal Randstad aseguraba que el absentismo sin causa se redujo un 90% en 2009.

"El miedo puede ser sin duda una motivación que hace a los empleados ir más al trabajo. En el contexto actual no me sorprende que haya gente con problemas físicos o mentales que vaya a trabajar e incluso piden el alta voluntaria para no faltar. No quieren estar en el punto de mira si la empresa recorta personal", dice Ariza. El problema, apunta, es que el miedo puede ser un revulsivo a corto plazo, pero a largo plazo será negativo. "Hay que lograr que la motivación del empleado se base en aspectos positivos. Si no, no habrá implicación", advierte el experto. "El presentismo no implica productividad. Que un trabajador ocupe su puesto no significa que cumpla sus objetivos", coincide Beatriz Cordero, directora de relaciones institucionales de la empresa de trabajo temporal Randstad. Aun así, Cordero discrepa con que la bajada del absentismo esté plenamente relacionada con el miedo. "Hay personas que simplemente son ahora más conscientes de que hay que arrimar el hombro. Antes si tenían un resfriado, no iban al trabajo. Ahora saben que no tienen compañeros que hagan su trabajo porque la empresa está en mal momento, y acuden", dice. Según un estudio de esta empresa, "el 42% de los empleados afirma que ha aumentado su productividad debido a la crisis". Los españoles de entre 45 y 65 años han sido los que más han subido su productividad, el 46,15%. Los jóvenes entre 18 y 24 años son el grupo con menor incremento, el 41,12%.

En la misma línea se mueve Javier Blasco, director jurídico y de prevención de riesgos laborales de Adecco. El absentismo, dice rotundo, por supuesto que ha bajado. Las faltas al trabajo por enfermedades habituales se han reducido porque "los trabajadores que antes tenían una gripe y se quedaban en casa ahora hacen el esfuerzo de ir a trabajar". Algo que valora como un cambio positivo. "Desgraciadamente, muchos lo hacen por miedo. Me gustaría pensar que hay algo más allá: que se está produciendo un cambio de mentalidad", cuenta. "Las personas deberían ir a trabajar porque aprecian y valoran su trabajo, no por miedo a ser despedidos. Nuestro país necesita un cambio cultural que haga que el esfuerzo sea valorado", considera. España, defiende Blasco, "es uno de los países donde más fácil es conseguir una baja". Dice que es por diversos motivos: desde un sistema sanitario masivo a convenios colectivos perversos, impulsados por sindicatos que han favorecido "aberraciones", como compensaciones en incapacidades temporales que hacen "que no se anime al empleado de baja a reincorporarse", critica.

También cree que el miedo debería quedar en un segundo plano Leopoldo Abadía, exprofesor del IESE famoso por sus explicaciones de

la crisis al alcance de todos. "En general, sí que hay miedo, pero me daría mucha pena que trabajásemos más por miedo. Lo que sí es verdad es que todos queremos trabajar mejor", señala.

El miedo. Ese potente revulsivo, no solo para ir al trabajo. En el miedo basan sus creencias muchas religiones. Y el miedo ayuda a las empresas a vender más, según explica Martin Lindstrom, autor del libro Así se manipula al consumidor (Gestión

**24 de cada 1.000 empleados cogió baja por enfermedad en 2010; 29,9 en 2007**

**Que un operario ocupe más su puesto no significa que rinda más**

**"Se debe incentivar, no presionar", dice un experto en alto rendimiento**

**"Hay quien ahora siente que debe arrimar el hombro", cree una directiva**

2000). "El miedo es un persuasor potente y no cabe duda de que vendedores y anunciantes lo saben y no temen explotarlo al máximo", dice. Con el miedo, las grandes marcas nos venden desde antidepressivos hasta agua embotellada o sistemas de alarma, aunque no los necesitamos. Explotan el miedo a los gérmenes (y cita la cantidad de empresas que hicieron su agosto con la gripe A), el miedo al fracaso o la culpa. "Nadie es más vulnerable al miedo y a la culpa que las madres, en particular las primerizas", pone como ejemplo. Las empresas, apunta, usarán ese miedo para que compren, desde cremas y juguetes educativos a productos supuestamente nutritivos o pañales de última generación. Incluso productos que, muchas veces, nunca utilizarán.

Las empresas, señalan los sindicatos, usan esas mismas armas para que sus empleados acepten condiciones laborales peores, denuncian los sindicatos. "El 75% de los trabajadores presenta estrés, debido sobre todo a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 87% reconoce tener una carga mental alta, y el 71% siente inseguridad respecto a las condiciones de su trabajo", señala un informe del Observatorio de Riesgos Psicosociales del sindicato UGT. Un problema en auge, dicen, no solo por "la nueva concepción del trabajo", con ritmos más altos y exigentes, sino también "por las propias condiciones provocadas por la crisis: incremento del desempleo y del trabajo precario, de los horarios de trabajo, inseguridad en los ingresos, deterioro en las condiciones laborales...", describe. Según diversos estudios, apunta la organización sindical, el estrés y la violencia en el trabajo pueden representar posiblemente alrededor del 30% de los costos totales de las enfermedades y accidentes a escala mundial.

En cuanto a si los trabajadores están dispuestos a asumir una precarización de sus empleos, Cordero, de Randstad, lo ve de una manera más optimista: "La gente lo que busca es trabajo. No creo que se pueda hablar de trabajo precario. Mientras se cumpla la ley de contratación, a lo mejor es que simplemente hay personas que están dispuestas a cambiar un trabajo indefinido por un contrato temporal con perspectivas", defiende.

Josep, de 31 años, hubiera aceptado cambiar de contrato y lo que hiciera falta. Los últimos meses en los que acudió a su puesto de trabajo, hizo jornadas dobles, trabajó dos semanas sin descanso y renunció incluso a cobrar horas extra. Todo en una cadena de esfuerzos para evitar ser despedido dentro del plan de ahorro que preparaba su empresa, en el sector de la comunicación. No le sirvió de mucho. "Al final me despidieron. Y para decidir quién se marchaba, solo miraron la cuestión económica, no la calidad de nuestro trabajo. Despidieron a los que salía más barato despedir", se queja. ¿Se arrepiente de haber cedido sus derechos laborales? "No, porque me encantaba mi trabajo. A pesar de todo, quería conservarlo", confiesa.

Gloria, exjefa de recursos humanos de una pyme, lo tiene muy claro: "El miedo no hace a un trabajador más rentable. Rotundamente no. Los trabajadores que he visto trabajar mejor son los que lo hacen con más libertad. Tener miedo está reñido con la eficiencia y la creatividad". Gloria dice que en época de bonanza las cosas van bien; las dificultades llegan con la crisis. Ella defiende la libertad del empresario para tomar decisiones. "La empresa es el empresario y el proyecto es suyo. Steve Jobs decía que recordaba perfectamente la primera vez que despidió a alguien y cómo se sintió, pero que después pensó que si quería un equipo excelente era lo que tenía que hacer".

También defiende la importancia de la libertad como base para la creatividad Google. Según explica una portavoz en España del gigante de Internet, la compañía se esfuerza mucho en potenciar el "bienestar del empleado", para lo que se centran en dos áreas: "El espacio que se le deja para desarrollarse profesionalmente (tomar decisiones, pensar localmente en proyectos...) y en segundo lugar incluir medidas de bienestar corporativo, encaminadas a que se encuentre a gusto en la empresa y a que pueda conciliar su vida profesional con la personal", señalan. Si el trabajador no puede acudir a su puesto, el teletrabajo puede ser una opción para que no pierda el día, por ejemplo. Los horarios flexibles, las áreas "de esparcimiento" e incluso "las actividades lúdicas" pueden ayudar a la empresa a que sus empleados sean más productivos, aconseja la firma. A cambio, exigen una alta productividad.

No hay que rendirse. La conclusión llega después de escuchar a Pep Font, psicólogo del Centro de Alto Rendimiento (CAR). Font habla de rendimiento, no de rentabilidad. De reto y no de amenaza. De incentivar y no de presionar. "El miedo paraliza, provoca errores por pasividad o por impulsividad. La ansiedad que te provoca el reto te activa. Cuando se trabaja en situación de amenaza no se logra que el trabajador dé lo mejor de sí mismo", explica Font. Aunque no siempre es fácil: "Proceder por amenaza es fácil, proceder por rendimiento es difícil".

## Tres empresarios se enfrentan a seis años por un accidente laboral en Las Quemadas

**Un mozo de almacén resultó herido al caerle encima un frigorífico que intentaba mover**

**El Diario de Córdoba. 06/12/2011.-** El Ministerio Público solicita un año y 11 meses de prisión para cada uno de los tres empresarios procesados por un accidente laboral en una nave del polígono de Las Quemadas en la que el 13 de julio de 2006 un trabajador resultó herido al caerle encima un frigorífico. Uno de los imputados es el responsable de la agencia de trabajo temporal (ETT) que seleccionó al operario, a quien el fiscal acusa de no haber formado al trabajador más allá de impartirle "un brevísimo curso que no pasó de las genéricas indicaciones y que no puede considerarse idóneo para los fines de prevención legalmente previstos".

En julio de 2006, el empresario acudió a la ETT para contratar a un operario para carga y descarga, y formalizó el contrato como mozo de almacén. El empresario omitió supuestamente su "obligación de comprobar la formación real para acometer con suficiente seguridad el trabajo encomendado". Su labor consistía en la carga y descarga de electrodomésticos, una tarea en la que las caídas "no eran un hecho absolutamente infrecuente", según el fiscal. El accidente laboral se produjo el 24 de agosto, cuando el trabajador intentaba desplazar un frigorífico de 1,70 metros y 75 kilos.

El electrodoméstico se encontraba apilado sobre otro, sin que entre ambos existiera ningún elemento de separación. La caída le produjo un aplastamiento de la vértebra, una lesión por la que requirió intervención quirúrgica y que lo mantuvo 165 días de baja. El fiscal acusa a los tres procesados de los delitos contra los derechos de los trabajadores e imprudencia grave. La vista oral tendrá lugar el próximo 12 de diciembre en el Juzgado de lo Penal 3.

# Preguntas

**PREGUNTA:** Hola, quiero haceros una consulta sobre un accidente in itinere, como miembro del Comité de Seguridad y Salud de mi empresa.

Se nos ha dado un caso en la empresa de un accidente de tráfico al volver del trabajo. Os expongo los hechos:

El trabajador volvía en motocicleta después de terminar su jornada de trabajo, al llegar al garaje de alquiler (a 200 metros de su domicilio) dónde guarda siempre la motocicleta, tuvo el accidente. La mutua (Fraternidad) le dio la baja laboral. Posteriormente la empresa remite un escrito al trabajador diciéndole que no va a considerar el accidente como laboral.

La empresa considera que el daño que motiva la baja laboral no presenta un clara y concluyente relación causal con el trabajo, al romper el iter laboris, considerado el mismo desde el centro de trabajo a su domicilio, ya que por un interés personal, modifica el trayecto habitual y normal de este iter laboris, al romper el elemento teleológico, debido a que el desplazamiento desde su domicilio a un garaje distinto del mismo (domicilio), ya no estaba determinado por el trabajo.

Instándole a que acude a su médico de la Seguridad Social, para solicitar la baja por accidente no laboral con fecha del día del accidente y le comunica que en idénticos términos ha informado de esto a la Mutua.

Me sorprende esta actitud de la empresa, cuando la Mutua no ha puesto ningún impedimento para reconocer el accidente como in itinere. Además, de que en ningún momento se rompe el elemento teleológico, ya que el desplazamiento hasta el garaje forma parte del trayecto habitual y es necesario al ser la motocicleta el elemento de transporte del domicilio al lugar de trabajo.

¿Podéis darme vuestra opinión? ¿Puede la empresa determinar si el accidente es o no, accidente laboral en contra de la opinión de la Mutua? ¿Tiene el trabajador que pedir la baja a la Seguridad Social?

**RESPUESTA:** Lo primero indicarte que es claramente un accidente in itinere porque no rompe el nexo causal que es volver del trabajo a la vivienda el hecho de guardar la moto en el garaje.

Lo segundo, es la mutua, que de resultados de lo que la empresa le comunica, quien decide si es o no accidente laboral. Si el trabajador no está conforme con lo determinado por la mutua, se acude al médico de la Seguridad Social por una baja por IT común y se solicita el cambio de contingencias.

Será el Inspector quien determine si efectivamente procede el cambio de contingencia común (accidente no laboral) a contingencia profesional (accidente de trabajo) y te remitirá nuevamente a la mutua.

Los compañeros de la asesoría jurídica de UGT realizan estas peticiones muy a menudo por lo que te recomiendo te dirijas a ellos para que te ayuden en el proceso. Caso de ser necesario también lo podrán reclamar vía Juzgados de lo Social.

## Legislación

Debido a la disolución de las Cortes Constituyentes durante el mes de diciembre no se ha producido ninguna novedad normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

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

**Dirección postal**

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

**Correo electrónico:**

**slaboral@cec.ugt.org**

**Contacta con la Oficina Técnica  
de tú Comunidad Autónoma**



<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.pdf>

