

## EDITORIAL

Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, correspondientes al año 2008 constatamos que ha habido un ligero repunte en los accidentes mortales, lo que rompe con una línea descendente de los últimos años y confirma la preocupación de la Unión General de Trabajadores, de que en tiempos de crisis, se recorte la prevención de riesgos laborales, como un coste superfluo y con ello se ponga en riesgo la vida y la integridad de los trabajadores en España.

Durante el año 2008, murieron en accidentes laborales en jornada de trabajo 831 trabajadores, 5 más que en el 2007. Lo preocupante es la subida en el número de accidentes mortales tanto en el sector servicios, 13 accidentes mortales más, como, en el sector de la industria donde se han producido 11 accidentes mortales más y que pone de manifiesto que algo está fallando en la aplicación de la Ley de Prevención nuevamente.

Si no fuera porque en el sector de la construcción, en claro retroceso, se ha reducido el número de accidentes mortales en 15, estaríamos hablando de un más que alarmante incremento en la siniestralidad laboral que solo puede traer causa en un interés de ahorrar costes en tiempos difíciles de los empresarios, que nuestra organización no puede menos que denunciar.

Como dato positivo, podemos extraer un descenso del 10,4% en los accidentes con baja en jornada de trabajo, que se complementa con un descenso también, del 3,9 % en los accidentes in itinere.

En el tema de las Enfermedades Profesionales, la UGT va a seguir denunciando la clara infradeclaración que se pone de manifiesto en los datos del año 2008: apenas se declararon un 9,6% más de Enfermedades Profesionales que en el 2007, lejos de lo declarado en 2006 año en el que la citada infradeclaración fue la justificación para reformar el sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales.

Otra cuestión motivo de alarma para nuestra organización es que la declaración de enfermedades profesionales sin baja, es decir, sin coste para las Mutuas, se haya incrementado en el último año en un 23,6%, poniendo de manifiesto un interés espúreo por ahorrar costes de las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Este panorama nos da la razón para seguir exigiendo al Gobierno el cumplimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, incidiendo de manera preeminente en los Objetivos 1 y 2 para lograr un cumplimiento mejor y más eficaz de la normativa de prevención de riesgos, sobre todo en la pequeña y muy pequeña empresa mejorando la eficacia y la calidad del sistema de prevención y por supuesto en el Objetivo 3, fortaleciendo el papel de los interlocutores sociales en aquellas empresas que por su pequeño tamaño no tienen representación de los trabajadores, ni figuras especializadas en riesgos laborales como los delegados de prevención.



### Sumario

|                   |          |                               |          |
|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| <b>Editorial</b>  | <b>1</b> | <b>Normativa</b>              | <b>8</b> |
| <b>Actualidad</b> | <b>2</b> | <b>Preguntas y Respuestas</b> | <b>8</b> |
| <b>Noticias</b>   | <b>5</b> |                               |          |



# TELETRABAJO: LOS NUEVOS PELIGROS PARA LA SALUD

El teletrabajo implica cambios en la organización del trabajo que conllevan nuevas necesidades y demandas, así como sus propios riesgos para la salud, compartidos o no, con el resto de los trabajadores. Es por ello que se hacen necesarias nuevas herramientas para la promoción de nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de un nivel óptimo de salud. Lo que se pretende es poner de manifiesto el fenómeno del teletrabajo y de los potenciales riesgos para la salud física y psíquica del trabajador implicado, así como las medidas que permitan preservar la salud, adaptación y funcionamiento óptimo.

En la sociedad actual prima la velocidad, la productividad y la cantidad y calidad de información, unido todo ello con gran avance en las tecnologías. Esto ha traído nuevas formas de interacción entre las personas, lo que conlleva cambios en los hábitos de vida, produciéndose una revolución tanto en el ambiente laboral como en el doméstico.

Con la entrada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), las relaciones laborales y los comportamientos de las empresas están cambiando, convirtiéndose en una gran oportunidad para la gestión empresarial, y sobre todo en materia de Recursos Humanos.

En este sentido, se hace evidente la necesidad de nuevas herramientas para la adopción de nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral. Con estos cambios en la organización del trabajo, se van a producir nuevas necesidades y nuevas demandas, así como riesgos asociados.

Las posibilidades del teletrabajo engloban diferentes ámbitos y tipos de actividades, que están relacionadas con la información, tales como la conversión de información, gestión de la información, difusión de la información, acceso a la información, compartir información y acceso remoto a información.

**En cuanto al modelo organizativo se pueden destacar las siguientes modalidades:**

**Teletrabajo Móvil.**- El trabajador se encuentra en cualquier parte, con la condición de que se comunique con su compañía o cliente a través de internet.

**Teletrabajo desde casa.**- Puede ser a tiempo parcial o completo.

**Teletrabajo combinado.**- El lugar de trabajo se alterna entre la oficina y el domicilio del trabajador.

**Centros de trabajo.**- Son las llamadas oficina satélites, centros de trabajo vecinales y oficinas en el extranjero.

**En lo referente al tipo de teletrabajador**, decir que puede ser **teleempleo** (existe una relación contractual con la empresa), **freelance** o **teleautoempleo** y **combinado**, en la cual existe una relación contractual con la empresas y se realiza trabajo por encargo.

Según la Asociación Española de Teletrabajo el perfil ideal del teletrabajador es una persona disciplinada, constante, con una gran capacidad de adaptación (debido al cambio a gran velocidad de las tecnologías y la necesidad de nuevos conocimientos por parte de los trabajadores), con aptitud para trabajar en un medio escaso de contacto social, sin feedback de compañeros, con alto grado de autocontrol para organizarse las tareas sin control exterior, con la formación y preparación académica adecuada a la actividad que a va a desempeñar, con capacidad para auto-motivarse y no desanimarse, con gran facilidad para tomar decisiones y resolver problemas (gran nivel de autonomía), con óptimas habilidades tecnológicas más allá de las necesarias para el desarrollo de sus tareas, capaz de realizar una buena planificación del trabajo para cumplir horarios y fechas de entrega, y por último con un gran nivel de eficacia.

Estas características de perfil ideal pueden producir un desajuste en el individuo por sus propias características reales, provocando una falta de salud física y/o psíquica. Hay que tener en cuenta la importancia de las diferentes aptitudes, experiencias, motivaciones y preferencias individuales en cuanto a nexo de unión con las tareas, el ambiente hogareño, la cultura organizacional y la salud física y/o psíquica.

En cuanto al uso del teletrabajo como modalidad organizativa y de trabajo, decir que al depender altamente de la utilización de las TIC's, este puede presentar una serie de ventajas para el trabajador, como puede ser: aumento de oportunidades de trabajo, mayor flexibilidad laboral, reducción en los desplazamientos, disminución del estrés, conciliación de la vida laboral y familiar, etc. Sin embargo también puede implicar una serie de inconvenientes que pueden perjudicar en la salud del trabajador, y que pueden ser: **de tipo ergonómico** (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mala equipación del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.); **complicaciones con los horarios** (trabajar en exceso o poco, caos en los horarios de comidas, sedentarismo, descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador); **problemas relacionados con la vestimenta** (trabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de las tereas domésticas con el de trabajar); **"síndrome de la patata en el escritorio"**; **distracciones probables** (otros familiares, enfermos, teléfono, visitas inesperadas, etc.), y por último **problemas unidos a colectivos socialmente desiguales**, como pueden ser mujeres, discapacitados, etc.



# Fichas prácticas



## Riesgos y consecuencias negativas relacionadas con el teletrabajo

Se podría resumir en: percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultad para compaginar lo laboral con lo familiar, escasa regulación legal e institucional, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, y por último desajustes entre las características idóneas para el desempeño del trabajo y las características personales del individuo.

Habría que destacar entre ellos, los siguientes:

- La falta de control externo o de supervisión, lo que puede provocar, que se trabaje en exceso o que se trabaje poco, produciendo tensión y estrés, llegando a afectar a los horarios y ritmos biológicos.
- Problema de horarios, entendiéndose exceso o déficit de horas de trabajo.
- Adicción al trabajo, estaría relacionado con el exceso de trabajo. Se da en personas con una especial actitud laboral, con excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo asociado a un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, y con un desinterés general por otro tipo de actividades.

A continuación se van a especificar con más detalle los riesgos del teletrabajo para la salud, haciendo diferenciaciones entre riesgos a la salud psicosocial, salud física y riesgos relacionados con la ergonomía de una oficina en el hogar.

En cuanto a los **riesgos sobre la salud psicosocial**, hay que diferenciar entre los relacionados con el uso de las TIC's en general, y los relacionados con el propio teletrabajo.

En relación a los **riesgos relacionados con el uso en general de las TIC's**, la dificultad de adaptación continua a los nuevos equipos y sistemas está profundamente relacionada tanto con características personales (autocontrol, flexibilidad, autoeficacia, etc.) como con su formación y preparación específica y continuada. Esto genera un sobreesfuerzo para poder adaptarse a la situación que es percibida por el individuo como urgente y costosa. Dicho sobreesfuerzo en el caso de las TIC's se denomina tecnoestrés, y se produce como consecuencia de no poder trabajar con las nuevas tecnologías y se manifiesta de dos maneras:

- Relación conflictiva con las tecnologías: tensión por la imposibilidad de manejar un ordenador portátil, por ejemplo.
- Identificación exagerada: ansiedad por revisar constantemente el correo electrónico, o alargar las jornadas laborales por estar conectado a internet.

Algunas de las alteraciones que puede provocar lo anterior serían: dolor crónico, insomnio, alteraciones gastrointestinales, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, sedentarismo, abuso de fármacos y otras sustancias.

Destacar que el teletrabajo, al usar y depender de las TIC's, esta en continuo desarrollo y actualización. Esto supone una continua modernización de equipos y herramientas tecnológicas, adaptación constante y preparación de los usuarios en conocimientos y habilidades relacionados con estas tecnologías, lo cual puede presentar un nivel de estrés en los trabajadores por tener que estar siempre "a la última".

Con respecto a los **riesgos para la salud física**, decir que están directamente relacionados con el teletrabajo en casa. Un primer factor sería el sedentarismo, debido a que se llevan a cabo actividades de tipo cognitivo pero estando la mayor parte del tiempo sentado, lo que conlleva falta de actividad física habitual.

Otro factor a destacar es llamado Síndrome de la patata en el escritorio, y se caracteriza por el fácil acceso que se tiene a la comida en cualquier momento de la jornada. Esto provoca la ingesta de comida a deshoras, lo que junto al sedentarismo puede conducir a una obesidad funcional que desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, enfer-





medades del hígado y enfermedades relacionadas con el funcionamiento esquelético-muscular.

Otro de los riesgos relacionados con el teletrabajo es el de la **ergonomía de la oficina situado en el hogar**. El trabajador que trabaja desde casa puede encontrarse con algunos problemas comunes que existen en una oficina, como son el uso de pantallas de visualización de datos, iluminación, temperatura, etc. Esto puede provocar dolores de espalda, dolor de cuello, el síndrome del túnel carpiano (dolor en la muñeca que irradia a los tres primeros dedos con hormigueos, y que si se alarga en el tiempo puede atrofiar los músculos cortos del pulgar), y cansancio o fatiga visual.

Otro riesgo es la interacción entre el trabajo y el ambiente doméstico. Puede provocar tensiones entre el medio laboral y doméstico, así como una mala diferenciación que puede perjudicar la salud del trabajador, ya que no se respetan horarios, comidas, etc, y provoca desajustes en los biorritmos del individuo. Por lo tanto cuando existe una descoordinación en los horarios, debido a la intromisión de una mayor cantidad de artificios tecnológicos se puede producir una patología secundaria como es el insomnio y otros trastornos más importantes, como desarreglos hormonales. Por lo tanto las oficinas en el hogar se deben adaptar a las necesidades de su usuario y cumplir una serie de requisitos físicos, como son iluminación, temperatura y calidad de los útiles de trabajo, y diferenciarse de forma muy clara el ámbito laboral del doméstico.

### Medidas preventivas para minimizar los posibles riesgos laborales del teletrabajo:

- 1.- Destinar un área de la casa que disponga del espacio necesario para el mobiliario de trabajo, con luz natural y que pueda quedar aislada del resto de la vivienda, con el fin de controlar situaciones que puedan interrumpir el trabajo y proteger la información que se usa o la tarea que se realiza.
- 2.- Escoger un lugar que también reúna las condiciones suficientes que eviten los ruidos externos (p.e. tráfico) y los propios de la casa (visitas, tareas domésticas, etc.). Para trabajos que requieran concentración, el nivel sonoro continuo debe ser lo más bajo posible y no exceder de 55 dBA.
- 3.- Prestar especial atención a la iluminación, debido a que al pasar tantas horas delante de la pantalla, puede provocar fatiga visual. Esta disminuye con una adecuada iluminación de la zona de trabajo. La luz natural es lo más recomendable, aunque se puede complementar con iluminación artificial.
- 4.- Situar el ordenador de manera que la luz natural y la artificial incida lateralmente en la pantalla y no de frente o por detrás del usuario, de modo que se eviten reflejos.
- 5.- Elegir el mobiliario de trabajo ergonómico y que tenga la superficie mate, ya que se pueden producir deslumbramientos.
- 6.- Pasar los cables eléctricos y líneas telefónicas junto a las paredes y evitar que queden en medio de zonas de paso o colgando en exceso de la mesa de trabajo.
- 7.- Seguir un plan establecido que esté adaptado al tiempo y a las necesidades de cada persona, aprovechando las ventajas que ofrece la flexibilidad horaria. Es conveniente planificar horarios, pausas y plazos de entrega porque el autocontrol del ritmo de trabajo también puede implicar un exceso de dedicación y dar lugar a una sobrecarga de actividad o incluso, crear adicción al trabajo.
- 8.- Realizar pausas de 10 a 15 minutos cada dos horas de trabajo para contrarrestar la fatiga física y mental. Este problema es muy común en trabajos con ordenadores. Los descansos cortos y frecuentes son mejores que los largos porque impiden que se llegue a alcanzar la fatiga.
- 9.- Establecer reuniones periódicas con personas relacionadas con la propia actividad para reforzar la función social que cumple el trabajo y minimizar el riesgo de aislamiento. Organizar sistemas para obtener respuestas a consultas en un tiempo breve (correo electrónico, fax, etc.)
- 10.- Designar unas horas concretas al día o a la semana para atender las demandas de la empresa contratante o de los clientes. De este modo, el teletrabajador puede organizar mejor su tiempo libre y eliminar interrupciones que interfieren en el trabajo.
- 11.- Intentar separar el trabajo de la familia. En ocasiones, la familia suele ser objeto de la tensión laboral del teletrabajador, puesto que el ámbito laboral y el familiar están unidos físicamente y no se dispone del apoyo social que se encuentra en una empresa (representantes de los trabajadores, compañeros de trabajo, etc.).



## INFORME MORTALIDAD Y PRECARIDAD 2007

Desde que en mayo de 2004, Gobierno y Agentes Sociales llegamos al importantísimo acuerdo en la Mesa sobre el Mercado de Trabajo en el proceso de Diálogo Social, cuyo resultado final fue la Reforma Laboral con el objetivo fundamental de luchar contra la precariedad incentivando el empleo estable, las repercusiones en las cifras de siniestralidad están empezando a notarse aunque de forma ligera en el número de accidentes, si es más importante la reducción de los mortales con respecto al año anterior. No podemos sin embargo felicitarnos por ello, cuando la cifra sigue cercana al millar.

## Accidentes mortales

|             | Total | Variación año anterior |
|-------------|-------|------------------------|
| <b>2004</b> | 968   | -5%                    |
| <b>2007</b> | 844   | -12,63%                |

La disminución de fallecidos entre el año 2004 y el 2007, periodo de referencia, es de 124, lo que supone un descenso del 12,8%.

Sin embargo, la aseveración de que precariedad y siniestralidad van unidas se apoya en los datos de siniestralidad del año 2007.

Por ejemplo, aunque el número de accidentes mortales sufridos por trabajadores con contrato temporal ha disminuido de los 455 del año 2004 a los 378 del año 2007, lo que supone un **descenso del 17,8%** en el caso de los **trabajadores con contrato indefinido es un descenso en 81 muertos por accidente de trabajo** lo que supone un descenso del porcentaje de 40,9.

## Accidentes mortales

|   | 2004 | 2007 | %      |
|---|------|------|--------|
| <b>Trabajadores con contrato indefinido</b> | 506  | 425  | -40,9% |
| <b>Trabajadores con contrato temporal</b>   | 455  | 374  | -17,8% |

Los trabajadores con contrato temporal tienen el doble de accidentes que los trabajadores con contrato indefinido

Si analizamos la incidencia de la siniestralidad en función de la antigüedad en el puesto de trabajo, nos encontramos que a menos antigüedad desarrollando una tarea, mayor es el número de accidentes con baja que se producen.

Sin duda esta es una de las consecuencias que tienen origen en la permanente contratación temporal y por consiguiente, la escasa o nula formación preventiva que se da a los trabajadores con este tipo de contratos.

Hay que destacar que aunque se produjo un descenso generalizado de los accidentes mortales del período 2004 al 2007,

si tenemos en cuenta los trabajadores con una antigüedad menor de 1 mes, el número de muertos se ha incrementado en 3 fallecidos, lo que supone un +3,8%, frente al -12,8% de la cifra general.

## Accidentes mortales

|                    | Total  | hasta 1 mes antigüedad |
|--------------------|--------|------------------------|
| <b>2004</b>        | 968    | 79                     |
| <b>2007</b>        | 844    | 82                     |
| <b>variación %</b> | -12,9% | +3,8%                  |

La mortalidad en el grupo de trabajadores con antigüedad menor de un mes es un 15% más que la media

Otro factor determinante es la edad de los trabajadores accidentados, el binomio juventud siniestralidad es un claro exponente de los accidentes mortales en nuestro país.

Siguiendo con la línea argumental compararemos el descenso en el número total de muertos con el incremento en la franja de edad de entre los menores de 24 años, que ha sido de 64 en el año 2004 a 73 en el año 2007, lo que supone un incremento del 14% cuando el descenso global es, como hemos indicado anteriormente del 12,8%.

## Accidentes mortales

|                    | Total  | menos de 24 años |
|--------------------|--------|------------------|
| <b>2004</b>        | 968    | 64               |
| <b>2007</b>        | 844    | 73               |
| <b>variación %</b> | -12,9% | +14%             |

La mortalidad entre los menores de 24 años, es de casi el 27% más que la media

Otro grupo que sufre de ambas lacras, la precariedad y la siniestralidad es el colectivo de trabajadores extranjeros en España. Si exceptuamos a los trabajadores provenientes de África, donde se ha producido un descenso de los accidentes mortales menor que el general, tan solo del 5,9%, en los provenientes América se ha incrementado el número de muertos por accidente de trabajo en el período 2004-2007 en 9, lo que supone un 52,9% más de mortalidad.

## Accidentes mortales en trabajadores extranjeros

|                                | 2004 | 2007 | %     |
|--------------------------------|------|------|-------|
| <b>Provenientes de África</b>  | 17   | 16   | -5,9% |
| <b>Provenientes de América</b> | 17   | 36   | 52,9% |

Los trabajadores extranjeros, en concreto los provenientes de América sufren un 65,7% más de accidentes mortales que la media



UGT exige mayor control de riesgos laborales en trabajos en los que es imprescindible coordinación entre empresas



**Prevention World. 10/03/09.-** El sindicato UGT-Euskadi exigió, ante el accidente laboral mortal ocurrido esta mañana en la CAF de Beasain, un "mayor control" de riesgos laborales en aquellos trabajos donde es "imprescindible" una coordinación entre empresas.

En un comunicado, la responsable de Salud Laboral de UGT-Euskadi, Pilar Collantes, tras este accidente de trabajo que ha costado la vida a un trabajador de 45 años, exigió al Gobierno vasco que "ejerza un control más exhaustivo" del cumplimiento de medidas de seguridad en los centros de trabajo donde varias empresas prestan sus servicios y donde, por tanto, es necesaria una coordinación "eficaz" en materia de prevención de riesgos laborales.

Al parecer, el trabajador fallecido esta mañana había subido a la escala de acceso del puente grúa para arreglarlo, cuando otro puente grúa paralelo al que iba a reparar, le golpeó y le tiró sobre una plataforma situada metros abajo.

Collantes destacó la "importancia" que tiene la coordinación entre empresas, ya que evita que las diferentes subcontratas realicen de manera simultánea actividades que desde el punto de vista de la prevención pueden generar "algún tipo de riesgo sin la planificación oportuna".

Finalmente, recordó que con éste son ya nueve los accidentes laborales mortales registrados en Euskadi en lo que va de año, tres de ellos en Gipuzkoa.

## Se regula la norma sobre la protección de la salud y seguridad de trabajadores expuestos a vibraciones mecánicas

**Ministerio de Trabajo e Inmigración. 24/03/09.-** El Consejo de Ministros ha aprobado a propuesta del ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, un proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas.

La Directiva Europea especificaba que los trabajadores no deben estar expuestos en ningún caso al valor límite de exposición. La misma norma establecía un período transitorio basado en el reconocimiento de que determinados equipos no permiten respetar los valores límite de exposición, debido a dificultades tecnológicas que se manifiestan sobre todo en los sectores agrícola y silvícola.

La norma española de transposición hizo uso de los periodos transitorios, pero decidió no agotarlos, estable-

ciendo un primer período de no aplicación (hasta el 6 de julio de 2008 y en el caso particular de los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, hasta el 6 de julio de 2011) con evaluación posterior y posibilidad de prórroga.

Agotado el plazo y realizadas las consultas a los ministerios de Medio Ambiente, Rural y Marino y Ministerio de Industria, Turismo y comercio, se resuelve que no todos los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores de nuestro país antes del 6 de julio de 2007, están en condiciones de permitir la aplicación de lo dispuesto en el real decreto respecto de los valores límite, lo que obliga a prorrogar los plazos a los que se refiere la Directiva.

Ello implica la modificación del Real Decreto 1311/2005 cambiando la disposición transitoria única de manera que se amplíen los periodos allí establecidos.



## Los procesos por siniestros laborales tardan hasta 51 meses en resolverse

**granadahoy.com. 06/02/09.-** Obtener una sentencia en un proceso iniciado sobre un siniestro laboral requiere una media de 46 meses, plazo que se alarga hasta los 51 meses en los casos en que la resolución es recurrida, según aseguró el secretario regional de UGT, Manuel Pastrana, durante la inauguración de unas jornadas sobre colaboración sindical y judicial en materia de siniestralidad laboral que se celebraron en Granada, en las que también estuvieron presentes su homólogo de CCOO, Francisco Carbonero, y el fiscal superior de Andalucía, Jesús García Calderón.

Por ello, los sindicatos exigen una mayor celeridad por parte de la justicia, aunque Pastrana y Carbonero reconocen el esfuerzo y trabajo de la Fiscalía en los últimos años y la importancia de la coordinación entre las organizaciones sindicales y el órgano judicial.

Asimismo, durante el acto -que tuvo lugar en el Parque de las Ciencias-, los líderes sindicales pusieron de relieve cómo los trabajadores son más vulnerables en situaciones de crisis. "Su capacidad de exigir que se cumpla la ley es cada vez menor por el miedo al despido", alegó Carbonero, quien argumentó esta idea en el hecho de que "a pesar de la caída del empleo en la construcción, durante 2008 se produjeron más accidentes laborales en este sector que en el año anterior". "Esto ocurre porque a medida que el empleo se hace más escaso, las condiciones de trabajo y la actividad se tensionan y la prevención pasa a un segundo plano", añadió Pastrana.

Ahora bien, tanto UGT como CCOO tienen claro que son los empresarios los que ostentan la responsabilidad de que la normativa se cumpla.

Por ello, los representantes de UGT y CCOO -que estuvieron acompañados por los secretarios provinciales, Mariano Campos y Ricardo Flores-, instaron a las administraciones públicas a que aumenten los medios, tanto humanos



como técnicos, para mejorar la actuación en Prevención de Riesgos Laborales. "No vale lamentarse cuando hay un accidente, sino dar el presupuesto suficiente para conseguir los medios que lo eviten", denunció Carbonero.

En este sentido, García Calderón comentó que la Fiscalía actúa tanto en las causas penales como administrativas en el transcurso de un siniestro laboral, aunque admitió que si poseyeran más medios podrían intervenir en mayor medida en materia preventiva, concretamente, en aquellos casos de incumplimiento sistemático de la normativa.

Junto a esto, el fiscal superior de Andalucía solicitó un esfuerzo a todos los agentes sociales implicados en la seguridad laboral para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente en la situación actual, pues "la crisis puede perjudicar mucho a los ciudadanos, y es ahora cuando hay que luchar por ellos".

Asimismo, García Calderón apostó por la especialización de la Fiscalía para "analizar con eficacia las negligencias que se comenten en el trabajo", al mismo tiempo que concede al Ministerio Público mayor imparcialidad e independencia.



El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, impulsado desde UGT, nace en 2004, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para promover un espacio donde, los poderes públicos, las organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, los profesionales de prevención y estudios universitarios en esta materia, adquieran un mayor conocimiento y entendimiento sobre cómo debemos afrontar estos riesgos y facilitar a trabajadores y empresarios, herramientas e instrumentos, que les sirvan de guía para iniciar, mejorar y consolidar, el proceso de prevención en riesgos psicosociales, y conseguir así unas condiciones de trabajo más seguras y saludables para nuestros trabajadores.

Los objetivos del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales son:

- Conocer los problemas de la prevención de los Riesgos Psicosociales desde el punto de vista de los Delegados de Prevención, trabajadores y empresarios.
- Establecer herramientas y actividades de formación.
- Promover actitudes receptivas a los cambios para conseguir un espacio laboral saludable.



**Real Decreto 2060/2008, de 12 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias. [Ver texto íntegro](#)

**Orden PRE/222/2009, de 6 de febrero**, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (dispositivos de medición que contienen mercurio). [Ver texto íntegro](#)

**Instrucción IS-20, de 28 de enero de 2009**, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se establecen los requisitos de seguridad relativos a contenedores de almacenamiento de combustible gastado. [Ver texto íntegro](#)

**Orden PRE/321/2009, de 13 de febrero**, por la que se incluyen las sustancias activas clotianidina y etofenprox 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. [Ver texto íntegro](#)

**Instrucción IS-21, de 28 de enero de 2009**, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos aplicables a las modificaciones en las centrales nucleares. [Ver texto íntegro](#)

**Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. [Ver texto íntegro](#)

**Orden PRE/568/2009, de 5 de marzo**, por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo previsto en el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar. [Ver texto íntegro](#)

**Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. [Ver texto íntegro](#)

**Resolución de 3 de marzo de 2009**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo. [Ver texto íntegro](#)

**Resolución de 3 de marzo de 2009**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del Convenio colectivo. [Ver texto íntegro](#)

**Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. [Ver texto íntegro](#)

**Consulta:** Habiendo surgido cierto desacuerdo en la interpretación de a quién se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando en su artículo 22 relativo a Vigilancia de la Salud dice “previo informe de los representantes de los trabajadores” yo creo que es a los delegados de prevención (comité de seguridad y salud), otros al comité de empresa – junta de personal. Si pueden acláramelo por favor..

**Respuesta:** Cuando cualquier norma preventiva se refiere a los representantes de los trabajadores, habla de los siguientes:

- Delegados de Prevención
- Miembros de la parte trabajadora del Comité de Seguridad y Salud
- Delegados de Personal
- Miembros del Comité de Empresa
- Delegados LOLS

Es decir que donde haya delegados de prevención y miembros de la parte trabajadora del Comité de Seguridad y Salud, habrá de consultarse con ellos, donde no haya especialistas en prevención podrán consultar con los Delegados de Personal o el Comité de Empresa si lo hay. Donde solo tengamos delegados LOLS, con esos mismos.

No existe ningún artículo concreto que regule el orden de preferencia o quién tiene prevalencia sobre quién, pero el espíritu de la norma es que sean aquellas figuras especialmente creadas para ocuparse de la materia preventiva, delegados de prevención y miembros de la parte trabajadora del Comité de Seguridad y Salud, quienes se ocupen de las consultas a las que se refiere la LPRL en general.

**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 en:**

**[www.ugt.es/slaboral/otprl.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm)**