

EDITORIAL

Es un objetivo prioritario de UGT, lograr la plena satisfacción de los trabajadores por la gestión de su situación de Incapacidad por parte de su mutua aseguradora, para ello es necesario que el preceptivo informe de los trabajadores ante la contratación de la empresa con una mutua, sea VINCULANTE, de esa manera los criterios de contratación serán de satisfacción de los trabajadores y no de economicidad o de fiscalización de las bajas.

La Unión General de Trabajadores puso en marcha hace unos meses la OCAUM (Oficina Confederada de Atención a Usuarios de Mutuas) donde se reciben infinidad de quejas de los trabajadores sobre el trato que su mutua aseguradora les da, desde el no reconocimiento de una enfermedad como profesional, pasando por la consideración como enfermedad común de las secuelas producidas por un accidente de trabajo, hasta el abuso de reconocimientos médicos durante el período de I.T. con el fin de acortar la duración de la baja.

En estos momentos de crisis, las mutuas también están viendo recortados sus ingresos, lo que hace que solo unas cuantas de ellas sean excedentarias y por tanto, la mayoría tengan problemas de solvencia. La solución ha de pasar por una racionalización del mercado que confluya en más eficacia en el aseguramiento de la incapacidad.

Desde la Seguridad social, se ha puesto en marcha una Oficina Virtual de Reclamaciones a Mutuas, que está gestionando las quejas de trabajadores contra sus mutuas aseguradoras desde hace seis meses.

Aunque aún no hay publicados resultados oficiales, la mayoría de estas reclamaciones son por disconformidad con la calificación de la contingencia, al considerar la mutua que la enfermedad es común o el accidente no laboral y no estar de acuerdo el trabajador siniestrado. Otro de los motivos más abundantes de queja es por desavenencias en la prestación económica que está apercibiendo el trabajador en situación de I.T. y por último, otro foco de conflicto se da en la disconformidad con el alta médica.

Nos gustaría hacer mención a un problema que se pone de manifiesto en estas reclamaciones, que aunque cuantitativamente pueda parecer menor, cualitativamente es muy grave, las reclamaciones interpuestas por mujeres que están trabajando en puestos con riesgo para su embarazo o su situación de lactancia natural y el mismo no les es reconocido por su mutua aseguradora. En estos casos, las trabajadoras se ven abocadas a solicitar la baja por enfermedad común, con la consiguiente merma de derechos económicos y asistenciales y con el injusto cargo para el sistema público de salud de unas contingencias que debería estar asumiendo la mutua aseguradora.



Junio 2009
número
69

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	6		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Accidentes de trabajo

UGT apuesta por la unificación en el Orden Social de todos los aspectos del accidente de trabajo

En España, un mismo accidente de trabajo puede dar lugar a procesos judiciales en todos los órdenes jurisdiccionales, a voluntad del actor, lo que produce inseguridad jurídica tanto a empresarios como a trabajadores, conculca los principios de tutela judicial efectiva.

Dejando al margen los aspectos punitivos del accidente de trabajo, que necesaria y lógicamente habrán de juzgarse en el Orden Penal, el resto, debería unificarse en un solo Orden Jurisdiccional, que al entender de UGT, debe ser el Orden Jurisdiccional Social.

La unificación en el Orden Social de todos los aspectos del accidente de trabajo, salvo los penales, debe hacerse, no solo por la bis atractiva del Orden Social, al derivarse las responsabilidades del contrato de trabajo, sino que además este orden ofrece rapidez y economicidad.

Para que el Orden Social pueda hacerse cargo de esta visión global del accidente de trabajo, sería necesario concretar una serie de supuestos:

- Inversión 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.

- Estandarización objetiva de las lesiones para evitar discriminaciones o trato desigual. Bien a través de la creación de un Baremo propio, bien adaptando el que existe para las víctimas de un accidente de tráfico.
- Creación de un Fondo de Garantía para el cobro de las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo, a imagen del FOGASA (Fondo de Garantía Salarial). Según los datos de la propia judicatura, solo un 3% de las demandas interpuestas terminan con una Sentencia Indemnizatoria.
- El daño en el accidente de trabajo tiene que ser un concepto amplio que recoja la totalidad real del perjuicio sufrido, por un lado el “lucro cesante”, que teóricamente lo cubre la Seguridad Social, aunque en la realidad, no siempre se cobra la totalidad del salario y si desgraciadamente queda una Incapacidad, no se cubren la totalidad de los ingresos, sino un tanto por ciento.
- Hay que incluir en el concepto de daño el llamado “daño extrapatrimonial”, aquel daño, corporal o biológico que sufra el trabajador como secuela o bien los daños en su futura carrera profesional por merma de cualidades a raíz del accidente, con la idea final de una REPARACION INTEGRAL DEL DAÑO SUFRIDO.
- Asegurar el cobro por parte del trabajador accidentado o de sus causahabientes, en el caso de fallecimiento, de todas aquellas indemnizaciones que les correspondan con motivo del accidente de trabajo.
- El recargo, que tiene naturaleza de sanción, no debe desaparecer, ni compensarse.

Sistema de alerta

Nueva utilidad del sistema CEPROSS para el control de las empresas que superan los límites de alerta establecidos en Enfermedades Profesionales

La Unión General de Trabajadores viene reivindicando la necesidad de hacer aflorar al sistema las enfermedades profesionales que aún permanecen latentes, opinión compartida por el propio legislador que ya en el año 2006 y con motivo de la aprobación del nuevo sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales, explicaba en el preámbulo del Real Decreto: "... se acordó modificar el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades".

Aunque en general, la declaración de enfermedades profesionales no se ha visto incrementada con el nuevo sistema, sino todo lo contrario, en mayo de 2009 se declaran un 36% menos de enfermedades profesionales que hace 3 años, sin que se haya producido ningún cambio objetivo en el sistema de producción español, que justifique tamaño descenso.

La declaración no es uniforme en todo el territorio nacional, sino que comunidades autónomas como Navarra, Aragón y Euskadi, están haciendo un importante esfuerzo en la declaración, (declarando un 50 o 60% más que la media española), lo que hace que tengan unas cifras muy superiores al resto de comunidades autónomas, que si bien es de agradecer por parte de los trabajadores en general y de la UGT en particular, les coloca en la situación de verse a la cabeza del sistema de alertas que vamos a proceder a explicar.

Resumen del Sistema de Alertas

Desde su implantación el 1 de enero de 2007, el sistema CEPROSS de comunicación de enfermedades profesionales en Seguridad Social, ofrece la posibilidad de detectar en tiempo real aquellas empresas que están teniendo un nivel de enfermedades profesionales que superan un límite llamado ALERTA, previamente establecido.

El objetivo es localizar posibles focos de enfermedad profesional y aplicar de forma eficaz medidas preventivas.

Lo primero que se ha hecho es establecer unos límites de siniestralidad por Grupo de Enfermedad Profesional para así detectar aquellas empresas en las que se repite una enfermedad profesional determinada y además analizar el resto de variables que concurren como tipo de empresa, características de los trabajadores afectados...

Para determinar estos límites específicos por grupos se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Nº de trabajadores en la empresa
- Actividad desarrollada
- Agentes empleados en la actividad

Por supuesto que se ha puesto especial atención en el grupo 6, enfermedades producidas por agentes carcinógenos.

Este sistema pone de manifiesto la utilidad y la necesidad de la colaboración entre la Seguridad Social y las Administraciones laborales de las Comunidades Autónomas, ayudadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para lograr la mejora de las condiciones de trabajo.

Límites de Siniestralidad Específicos

Para elaborar los indicadores específicos por grupos se han tenido en cuenta:

- Las características que presenta la distribución de las enfermedades profesionales, que se agrupan en una elevada proporción en el Grupo 2 (causadas por agentes físicos).
- El tamaño de la empresa, según el número de trabajadores de cada centro de trabajo.
- La especificidad que supone el padecimiento de enfermedades del Grupo 6 (causadas por agentes carcinógenos).

Indicador A	Grupos 1, 3, 4 y 5 de Enfermedad Profesional	* Empresas con +1 trabajador * 2 ó + han presentado la misma EE.PP. con baja
Indicador B	Grupo 2 de Enfermedad Profesional	* Empresas con +1 trabajador * 4 ó + han presentado la misma EE.PP. con baja (si tienen 2 o 3 trabajadores y todos ellos han presentado la misma EE.PP. con baja)
Indicador C	Grupo 6 de Enfermedad Profesional	* Todas las empresas * Algún trabajador ha desarrollado una EE.PP con baja de este grupo

* Algún trabajador ha desarrollado una EE.PP. con baja de este grupo

En el momento que una empresa supera alguno de estos límites establecidos en un periodo de tiempo determinado (1 año), la empresa aparece automáticamente en la pantalla del módulo de alertas de la aplicación CEPROSS.

Fichas prácticas

Resumen de Resultados obtenidos en el 2008

En 2008, las empresas que superaron los límites de siniestralidad fueron 220.

No es casual que sean Cataluña, Aragón y Navarra las que más veces aparezcan en el sistema de alarma, ya que son las Comunidades Autónomas que más Enfermedades Profesionales declaran como hemos explicado en la introducción de este artículo.

Hay que tener especial atención con las 7 empresas que hacen saltar las alarmas en Euskadi por enfermedades del grupo 6, agentes cancerígenos por su alta morbilidad, aunque esta comunidad está a la cabeza en declaración de enfermedad profesional.

Como se han estudiado ya 2 años, las empresas reincidentes en 2007 y 2008 también coinciden con las anteriormente citadas Comunidades Autónomas, aunque afortunadamente ninguna reincide en el grupo 6.

Valoración de UGT al sistema Alerta CEPROSS

En el año 2006, cuando se reformó el sistema de notificación y registro de las Enfermedades Profesionales, entrando en vigor el denominado sistema CEPROSS, la Unión General de Trabajadores ya valoró muy positivamente la informatización de los datos, porque a mayor cantidad y calidad de la información obtenida, mejor conocimiento de las causas que provocan enfermedades profesionales y con ello se pueden implantar medidas preventivas en todos los ámbitos laborales.

El sistema de Alerta que se nos presenta cumple con las expectativas que nuestra organización tenía, ya que recoge al detalle las enfermedades detectadas, de qué tipo son, en qué

actividades se producen y qué clase de empresa es la que más las sufre, permitiendo extraer valiosísimas conclusiones del informe final.

Existe un hándicap en el proyecto y es la **infra declaración**, si tenemos en cuenta que cada año se declaran menos enfermedades profesionales, los datos solo nos están mostrando la punta de iceberg.

Otro posible foco de distorsión en el sistema es que está explícitamente destinado a la declaración de enfermedades profesionales **con baja** y de la observación de la declaración de los últimos meses se ve claramente que se ha incrementado la declaración sin baja.

Salvadas las anteriores apreciaciones, en general, el sistema es de gran utilidad porque nos permite detectar no solo las empresas peligrosas para la salud de los trabajadores, sino, lo que es más importante, sectores de actividad especialmente sensibles a determinados riesgos profesionales, lo que es de vital importancia en las enfermedades del grupo 6, carcinogénicos.

A diferencia de lo que ocurre con los accidentes de trabajo, que se concentran en la pequeña y muy pequeña empresa, las enfermedades profesionales reincidentes, sobre todo las referidas a agentes carcinogénicos, se dan en mayor medida en las empresas grandes, lo que pone de manifiesto la existencia de malos procedimientos de trabajo.

En conclusión, desde la Unión General de Trabajadores apoyamos este tipo de acciones que inciden en el valor de la información, como paso previo a la solución de un problema y deseamos que, en la medida de lo posible, se solucionen los anteriormente citados problemas de infra declaración, para que la virtual utilidad de este proyecto se materialice.



Fichas prácticas

Datos estadísticos

Estudiando el número de alertas CEPROSS que se han producido por grupos de enfermedades profesionales se observa que las alarmas no saltan en el grupo donde más abundantes son las enfermedades, el referido a los agentes físicos (grupo 2), sino que lo hacen de manera muy significativa en el grupo 6, agentes carcinógenos donde solo se declararon 62 enfermedades profesionales en el año 2008, pero se produjeron 40 alertas, lo que supone un 65%.

Esto es debido a que el sistema es muy sensible a este tipo de enfermedades ya que se activa en el momento que hay una enfermedad profesional con baja.

El segundo grupo con mayor número de alertas ha sido el 3, agentes biológicos donde se produjeron 35 alertas y se habían declarado 493 enfermedades profesionales, lo que supone un 7%, muy por encima de la media que está en 1,5%.

	ALERTAS	EE.PP	%
Grupo 1	20	1.005	1,99
Grupo 2	139	15.048	0,92
Grupo 3	35	493	7,10
Grupo 4	16	850	1,88
Grupo 5	28	1.242	2,25
Grupo 6	40	62	64,52
TOTAL	278*	18.700	1,49

* El total de empresas diferentes fue 220

Si atendemos al número de alertas relacionándolas con el tamaño de la empresa, los resultados ponen de manifiesto que aunque mayoritariamente las enfermedades profesionales se dan en las empresas grandes, sobre todo las ocasionadas por agentes físicos (Grupo 2), hay una alta incidencia de enfermedades producidas por cancerígenos en empresas de menos de 50 trabajadores donde se produjeron 16 de las 40 alertas, lo que equivale a un 40%.

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Total
de 0 a 5	0	0	0	1	0	4	5
de 6 a 50	3	0	5	4	1	12	25
de 50 a 100	3	6	2	4	5	6	26
de 101 a 250	6	25	1	6	6	5	49
de 251 a 500	6	26	1	1	5	6	45
de 501 a 1000	0	31	3	0	4	4	42
más de 1000	2	51	23	0	7	3	86
TOTAL	20	139	35	16	28	40	278

Por último, centrándonos en el Grupo 6 por su especial peligrosidad, las actividades más frecuentes donde se producen alertas CEPROSS y las enfermedades que generan son las relacionadas fundamentalmente con la fabricación, mantenimiento y reparación de vehículos de motor como se pone de manifiesto en los siguientes cuadros:

ACTIVIDAD	DESCRIPCION
34300	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores
50200	Mantenimiento y reparación de vehículos a motor
EE.PP.	DESCRIPCION
6J0118	Lesiones premalignas de piel, especialmente: "Mecánicos (trabajos de reparación de vehículos)"
6L0107	Neoplasia maligna de cavidad nasal, especialmente "Mecanizado y montaje de piezas de madera"

En conclusión, aquellas actividades con mayor riesgo para los trabajadores de contraer una enfermedad profesional son, en relación con el tamaño de la empresa, las siguientes:

Grupo	Código	Actividad	Tamaño empresa
1	26140	Fabricación de fibra de vidrio	de 100 a 250 trabajadores
2	34300	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores	de 6 a 1000 trabajadores
3	85110	Actividades hospitalarias	de 6 a 1000 trabajadores
4	26701	Corte, tallado y acabado de la piedra	de 2 a 500 trabajadores
5	85110	Actividades hospitalarias	de 6 a 1000 trabajadores
6	34300	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores	de 6 a 1000 trabajadores
	50200	Mantenimiento y reparación de vehículos a motor	de 2 a 50 trabajadores

ANÁLISIS

La segunda muerte de Luis Díaz

Absueltos por prescripción los posibles responsables de la muerte de un obrero

Luis Díaz Pérez murió el 5 de noviembre de 1991. Tenía 28 años. Se precipitó al vacío desde un cuarto piso en una obra en construcción en San Vicente del Raspeig (Alicante), que no tenía barandillas protectoras ni las adecuadas medidas de seguridad. Dieciocho años después, Luis Díaz ha vuelto a morir. Esta vez, de desidia.

EL PAIS.com José Yoldi. 22/06/2009. Ya en el siglo XVII el escritor francés Jean de la Bruyère decía que "una cualidad de la Justicia es hacerla pronto y sin dilaciones; hacerla esperar es injusticia". En este caso, ni eso, porque han tenido que pasar 18 años para que el arquitecto y el gerente de la empresa constructora se sentaran en el banquillo de los acusados, pero no se ha hecho justicia. El fiscal calificó los hechos de homicidio imprudente y solicitaba para los presuntos responsables un año de prisión, que no iban a cumplir, y una indemnización de 210.000 euros para Celsa, la viuda de Luis, y su hija Ana, que acababa de hacer dos años cuando murió su padre. Exigua compensación para quien ha perdido a un padre o a un marido.

Pero la magistrada encargada del caso, a la vista del retraso en juzgar los hechos, atribuible al colapso de los juzgados, ha absuelto a los acusados por aplicación de la prescripción, esa figura legal por la que se extingue la responsabilidad criminal debido al transcurso del tiempo, porque el derecho del Estado a perseguir a los culpables no debe de ser eterno.

Los retrasos judiciales no son nuevos. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos acaba de condenar a España por dos casos de violación del derecho a un juicio justo en un plazo razonable. El más sangrante se refiere a un caso por estafa, falsificación y aumento fraudulento de los precios en Santa Cruz de Tenerife, en 1988. Diez años después, la Audiencia aprobó una indemnización de 84 millones de euros para los estafados, pero la sentencia nunca fue ejecutada.

Que unas víctimas hayan dejado de cobrar 84 millones de euros por las ineficacias de los jueces se ha saldado, 20 años más tarde, con una condena a España y una compensación de 8.000 euros para los perjudicados. No parece que sea para estar satisfechos.

Volviendo al caso de Luis Díaz, ahora, la Justicia dispone de varias vías para que la viuda y la hija de Luis puedan prolongar su sufrimiento y su peregrinar jurídico. Por un lado, pueden presentar un recurso, de incierto futuro, contra la sentencia; por otro, pueden acudir a la vía civil para reclamar la indemnización que la jurisdicción penal les ha negado; también pueden denunciar a los jueces por retardo malicioso en la administración de la Justicia o demandar a la Administración por mal funcionamiento de los servicios públicos. Quizá dentro de otros 18 años alguien les dé la razón y una miseria de indemnización y Luis pueda morir por tercera y definitiva vez.

[Ver la información completa](#)

Trabajo multiplica por cinco las multas por acoso laboral

Riesgo Laboral 23 de Junio de 2009. La Inspección de Trabajo ha dictado la Circular 69/2009, que ha cogido por sorpresa a las empresas porque cambia el criterio para sancionar el acoso laboral. De entrada, multiplica por cinco las multas a las empresas por este tipo de conductas, ya que han pasado de 187.515 euros a 819.780 euros.

En segundo lugar, esta modificación se justifica porque el acoso laboral, en la Circular 34/2003, constituía una infracción en el ámbito de las relaciones laborales, es decir, un atentado contra la dignidad del trabajador o un caso de discriminación en algunos supuestos. Ahora, según la Circular 69/2009, el acoso laboral es una infracción en materia de Prevención de Riesgos Laborales, lo que supone una multitudinaria multa para la empresa.

"Esta modificación de Trabajo ha sembrado inquietud en las compañías porque desconocen que su riesgo se ha cuadruplicado", ha manifestado a LA GACETA María Eugenia Guzmán, abogada del departamento de Laboral de Cuatrecasas Gonçalves Pereira. En este sentido, "no es justo que criterios de la Administración Pública, que tienen en la práctica la capacidad de modificar la normativa vigente, sean desconocidos por los ciudadanos, pues se les genera una clara y manifiesta indefensión", afirma Guzmán.

El motivo principal del cambio de criterio, según la Circular 69/2009, reside en la mayor relevancia que ha adquirido el riesgo psicosocial, que es el resultante de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa. Sus principales manifestaciones son el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Para ello, la Inspección de Trabajo incorpora como novedad la obligación para todas las empresas de incluir entre sus actuaciones preventivas la realización de estudios psicosociales. Para María Eugenia Guzmán, "esta decisión va más allá de lo expresamente previsto en la normativa aplicable, que si bien exige expresamente amplia documentación preventiva como evaluaciones de riesgos y planes de prevención, no impone en ningún precepto el estudio psicosocial".

Así las cosas, basta que una empresa no tenga realizado un estudio psicosocial (la mayoría de las compañías no cuentan con él) y un trabajador denuncie ante la Inspección que padece estrés porque se siente hostigado, para que aquella pueda recibir una sanción que quiebre sus presupuestos. Para mayor inri, la suculenta multa de la Inspección es una de las múltiples responsabilidades que pueden derivarse de un acoso en vía penal (prisión), civil (indemnizaciones por daños y perjuicios) y recargo de prestaciones. Además, el trabajador puede acudir a un juzgado

social para conseguir una resolución de contrato por incumplimiento contractual de la empresa y así obtener una indemnización de 45 días de salario por año más una indemnización adicional por violación de un derecho fundamental. "Lo sorprendente es que la empresa puede incurrir en lo anterior simplemente por no prevenir", enfatiza Guzmán.

Consecuencias del cambio.

Respecto a las principales consecuencias de este cambio de criterio de la Inspección de Trabajo, Belén Lavandera, abogada del área de Laboral de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, señala que "se van a multiplicar las denuncias por acoso, especialmente como arma de negociación por los trabajadores no acosados, pero sí insatisfechos con su puesto de trabajo en la empresa". Esta experta laboralista explica que "hasta ahora se interponía una demanda ante el juez para para presionar de forma eficaz a la compañía y negociar así una salida con una alta indemnización. Ahora, puede ser más efectivo anunciar a la entidad su intención de denunciar ante la Inspección de Trabajo, con el alto riesgo de que la empresa reciba una exorbitada multa".

En consecuencia, ¿qué debe hacer una compañía para evitar incurrir en estos riesgos? La respuesta, según la abogada Guzmán, es "la obligación de tener un código de prevención de acoso y un protocolo de actuaciones para el caso de denuncia o indicio de acoso. Además, hay que hacer estudios psicosociales periódicos e incluir dentro de la vigilancia de la salud de los trabajadores el aspecto psicológico". Ambas abogadas creen que "es un arma arrojadiza para la empresa".

Directivo y empresa, juntos para depurar responsabilidades.

La Sala Social del Tribunal Supremo abordó de forma novedosa la cuestión de si en aquellos casos de acoso laboral imputado a un superior jerárquico, este debe ser codemandado junto con la empresa. El Alto Tribunal, en una sentencia de 30 de enero de 2008, unificó la doctrina judicial existente y afirmó que cuando el acoso laboral no procede del empresario sino de uno de sus empleados, "carece de sentido dejar fuera del proceso al principal responsable del mobbing, es decir, al infractor más directo y propio de los derechos fundamentales". En consecuencia, no basta con demandar a la empresa para la que presta servicios la víctima del acoso, sino que es necesario demandar también al acosador. Esto significa que aquel directivo o empleado que presuntamente haya cometido acoso se verá abocado a sufrir, junto con la empresa, la pena de banquillo.

Preguntas y Respuestas

Consulta sobre trabajos en altura:

Teniendo un contrato en el que se especifica que la actividad de tu empresa es alquiler de maquinaria con o sin operario, sin hacer mención a trabajos en altura, ¿sería legal o pueden obligarme a dedicarme a la instalación de líneas de vida? como datos importantes resalto que la comercialización de estas líneas de vida se hacen de la siguiente manera:

una empresa A vende una línea de vida y otra empresa B (en la que trabajo yo) las instala pasándole el cargo a la primera empresa. Matizo que nunca he recibido formación complementaria para realizar dicho trabajo unas veces instalándolas por nuestros propios medios (por encima de los tejados) y otras veces mediante plataformas elevadoras, estamos hablando de alturas entre 8 y 35 metros.

Normativa

Resolución de 27 de mayo de 2009, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en materia de cálculo de capitales coste y sobre constitución por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del capital coste correspondiente a determinadas prestaciones derivadas de enfermedades profesionales.

Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del espacio afectado por actividades mineras.

Orden ITC/1607/2009, de 9 de junio, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 02.2.01 «Puesta en servicio, mantenimiento, reparación e inspección de equipos de trabajo» del Reglamento general de normas básicas de seguridad minera.

Contacta con la Oficina Técnica de tú Comunidad Autónoma en:

www.ugt.es/slaboral/otpri.htm

Respuesta: Para trabajar en altura hay que tener una formación específica en prevención de riesgos laborales y unos adecuados medios preventivos que, según el Real Decreto 1215/1997 (añadido por el Real Decreto 2177/2004) son los siguientes:

4. Disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo para la realización de trabajos temporales en altura.

4.1 Disposiciones generales.

4.1.1 Si, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto, en sus artículos 15, 16 y 17, y en el artículo 3 de este Real Decreto, no pueden efectuarse trabajos temporales en altura de manera segura y en condiciones ergonómicas aceptables desde una superficie adecuada, se elegirán los equipos de trabajo más apropiados para garantizar y mantener unas condiciones de trabajo seguras, teniendo en cuenta, en particular, que deberá darse prioridad a las medidas de protección colectiva frente a las medidas de protección individual y que la elección no podrá subordinarse a criterios económicos. Las dimensiones de los equipos de trabajo deberán estar adaptadas a la naturaleza del trabajo y a las dificultades previsibles y deberán permitir una circulación sin peligro.

La elección del tipo más conveniente de medio de acceso a los puestos de trabajo temporal en altura deberá efectuarse en función de la frecuencia de circulación, la altura a la que se deba subir y la duración de la utilización. La elección efectuada deberá permitir la evacuación en caso de peligro inminente. El paso en ambas direcciones entre el medio de acceso y las plataformas, tableros o pasarelas no deberá aumentar el riesgo de caída.

4.1.2 La utilización de una escalera de mano como puesto de trabajo en altura deberá limitarse a las circunstancias en que, habida cuenta de lo dispuesto en el apartado 4.1.1, la utilización de otros equipos de trabajo más seguros no esté justificada por el bajo nivel de riesgo y por las características de los emplazamientos que el empresario no pueda modificar.

4.1.3 La utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas se limitará a circunstancias en las que la evaluación del riesgo indique que el trabajo puede ejecutarse de manera segura y en las que, además, la utilización de otro equipo de trabajo más seguro no esté justificada.

Teniendo en cuenta la evaluación del riesgo y, especialmente, en función de la duración del trabajo y de las exigencias de carácter ergonómico, deberá facilitarse un asiento provisto de los accesorios apropiados.

4.1.4 Dependiendo del tipo de equipo de trabajo elegido con arreglo a los apartados anteriores, se determinarán las medidas adecuadas para reducir al máximo los riesgos inherentes a este tipo de equipo para los trabajadores. En caso necesario, se deberá prever la instalación de unos dispositivos de protección contra caídas. Dichos dispositivos deberán tener una configuración y una resistencia adecuadas para prevenir o detener las caídas de altura y, en la medida de lo posible, evitar las lesiones de los trabajadores. Los dispositivos de protección colectiva contra caídas sólo podrán interrumpirse en los puntos de acceso a una escalera o a una escalera de mano.

4.1.5 Cuando el acceso al equipo de trabajo o la ejecución de una tarea particular exija la retirada temporal de un dispositivo de protección colectiva contra caídas, deberán preverse medidas compensatorias y eficaces de seguridad, que se especificarán en la planificación de la actividad preventiva. No podrá ejecutarse el trabajo sin la adopción previa de dichas medidas. Una vez concluido este trabajo particular, ya sea de forma definitiva o temporal, se volverán a colocar en su lugar los dispositivos de protección colectiva contra caídas.

4.1.6 Los trabajos temporales en altura sólo podrán efectuarse cuando las condiciones meteorológicas no pongan en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores.

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

Dirección postal

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org