

EDITORIAL

Conocidas las cifras de siniestralidad en España para el primer semestre del año, no sin un considerable retraso, los datos parecen ser positivos, se ha producido un descenso en general en los accidentes con baja en jornada de trabajo del 3,3%, que es más notable aún para el caso de los accidentes graves cuya bajada asciende al 11,9% aunque se han incrementado en un 4,3% los accidentes mortales.

La Unión General de Trabajadores, lejos de valorar positivamente estos aparentemente buenos datos ha realizado un análisis profundo de los mismos detectando que el descenso no se debe a una mejora de las condiciones de seguridad y salud en la que desempeñan sus tareas los trabajadores españoles, sino más bien a la reducción de la actividad producida en todos los sectores y que se aprecia con mayor claridad al observar el descenso del 14% de accidentabilidad que se ha producido en el sector de la construcción.

Aún sin poder calcular índices de siniestralidad ya que no se dispone en estos momentos del número de asalariados en España durante el primer semestre del año, lo aparentemente cierto es que el descenso en el número de accidentes es menor que el descenso en el número de trabajadores asalariados, por lo que, aunque en valores absolutos los datos son buenos, al relativizarlos, al llevarlos a la realidad del mercado laboral español, son peores que en el año 2007 y marcan un claro repunte de la accidentabilidad.

Del mismo modo que si nos fijamos en las Comunidades Autónomas donde mayor ha sido el descenso de los accidentes, Comunidad Valenciana con un 11,3% y Comunidad de Madrid 8,6%, se aprecia nuevamente la incidencia que el descenso en la actividad del "ladrillo" tiene sobre los datos.

Es una máxima de los sectores productivos que en tiempos de "vacas flacas" se produce un recorte en los gastos y que la prevención de riesgos laborales sigue siendo concebida por los empresarios españoles como un coste más de la producción, del que se puede prescindir a voluntad.

En estos tiempos de dificultad, nuestra organización quiere recordar la importancia de los compromisos adquiridos por todos los agentes implicados en el Diálogo Social y la voluntad manifestada por el Gobierno de seguir adelante con nuevos acuerdos en Empleo, Formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc. al igual que la necesidad de seguir con el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.



AGOSTO /
SEPTIEMBRE 2008
número
63

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	5		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Trabajos saludables

Bueno para tí. Buen negocio para todos

La campaña, que se celebrará durante los años 2008 y 2009, tiene como fin promover un enfoque integrado de la evaluación de riesgos, considerando que la misma es una parte fundamental de las actuaciones europeas en materia de Seguridad y Salud. Si el proceso de evaluación de riesgos, que constituye el fundamento de la gestión de riesgos, no se lleva a cabo o se aplica de forma incorrecta, es poco probable que se adopten las medidas preventivas adecuadas.

La campaña pretende desmitificar que el proceso de evaluación de riesgos es un proceso complicado, burocrático o supone una labor exclusiva para expertos. Para ello trata de promover que dicho proceso sea participativo, es decir, es fundamental consultar a los trabajadores y sus representantes, para que estos se involucren en el proceso con el fin de garantizar la identificación de los riesgos no sólo a partir del sentido común, sino también a partir del conocimiento de las condiciones de trabajo y de los efectos adversos más frecuentes sobre los trabajadores.

Por lo tanto al dar la importancia que tiene a la participación de los trabajadores, la evaluación de riesgos se convierte en uno de los elementos fundamentales para crear una cultura sostenible de la prevención.

Una evaluación de riesgos adecuada ofrece ventajas a la empresa:

La creación de condiciones de trabajo seguras permite a las empresas recortar gastos originados por accidentes y enfermedades laborales.

Una evaluación de riesgos adecuada contribuye a disminuir los índices de baja por enfermedad y a reducir las primas de los seguros al haber menos reclamaciones.

Una plantilla motivada es más productiva y eficiente, y disminuye los índices de rotación de personal. Todo esto contribuye a que la empresa sea más competitiva.

La necesidad de introducir mejoras en la evaluación de riesgos y en su aplicación práctica fue detectada por la Unión Europea al revisar la Directiva marco 89/391/CEE y en sus cinco directivas de desarrollo. De dicho estudio se llegó a la conclusión de que había que difundir la tarea de la evaluación



de riesgos, para que su aplicación fuera de mayor calidad. Se detectaron las siguientes deficiencias:

- Las tareas de evaluación de riesgos, documentación y supervisión no están universalmente extendidas, incluso en los Estados miembros con una tradición en prevención.
- La evaluación de riesgos se considera a menudo una medida de “una sola vez” y no se realiza de manera continuada su actualización.
- Los riesgos no se analizan ni se evalúan colectivamente. Por tanto, se adoptan medidas independientes, pero no existe un enfoque integral para el examen de las condiciones en el lugar de trabajo.
- En las evaluaciones de riesgos superficiales, la atención se centra en determinar los riesgos evidentes e inmediatos y se olvidan los efectos a largo plazo, como por ejemplo, los causados por sustancias químicas.
- Los riesgos psicosociales y los factores asociados a la organización del trabajo pocas veces se tienen en cuenta en las evaluaciones de riesgos.
- Las empresas no supervisan debidamente la eficacia de las medidas adoptadas.

Lo objetivos de la campaña europea pretenden suprimir el reto que supone, sobre todo para las Pymes, la evaluación de riesgos.

Dichos objetivos son:

- Crear conciencia de la responsabilidad legal y la importancia y necesidad práctica de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. La evaluación de riesgos no es un objetivo en sí, sino una poderosa herramienta para determinar la necesidad de adoptar medidas de prevención.
- Desmitificar el proceso y demostrar, sobre todos a las Pymes, que la evaluación de riesgos no tiene por qué ser una tarea complicada, burocrática ni para expertos.
- Promover un enfoque en cinco pasos para la evaluación de riesgos.

Paso 1 Determinar cuales son los peligros y los trabajadores en situación de riesgo. Examinar lo que podría causar daños en el entorno de trabajo y determinar qué trabajadores podrían estar expuestos a estos peligros.

Paso 2 Evaluación de los riesgos y asignación de prioridades a los mismos. Evaluar los riesgos existentes (gravedad, probabilidad, etc.) y asignar prioridades por orden de importancia. Es esencial dar prioridad al trabajo necesario para eliminar y prevenir riesgos.

Paso 3 Decisión sobre las medidas de prevención necesarias. Determinar las medidas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos.

Paso 4 Adopción de las medidas. Adoptar las medidas de prevención y de protección con un plan de asignación de prioridades (probablemente no se puedan resolver todos los problemas de manera inmediata) y especificar quién hace qué y cuándo, cuándo ha de completarse una tarea y los recursos destinados a la puesta en práctica de las medidas.

Paso 5 Seguimiento y revisión. La evaluación ha de revisarse periódicamente para garantizar que sigue teniendo vigencia. Ha de revisarse cuando tengan lugar cambios importantes en la organización o a raíz de los resultados de la inspección de un accidente o "cuasi-accidente".

- Animar a las empresas a realizar su propia evaluación de riesgos, si cuentan con personal competente en el lugar de trabajo.
- Hacer hincapié en que la evaluación de riesgos es un proceso continuo y no una obligación de una sola vez.
- Subrayar el hecho de que la calidad cuenta (y que es importante documentar, controlar y revisar la evaluación de riesgos).
- Promover la evaluación de riesgos participativa, implicar a todo el mundo en el lugar de trabajo en la evaluación de los riesgos.
- Promover las buenas prácticas, que son transferibles y contribuyen a facilitar el proceso.

Todos estos objetivos marcados en la campaña intentan minimizar las cifras relativas a accidentes y enfermedades profesionales, ya que demuestran que es necesario introducir mejoras. Cada año, millones de personas de la Unión Europea sufren lesiones o daños graves para su salud en el trabajo.

Cada tres minutos y medio, muere una persona en la Unión Europea por causas relacionadas con el trabajo. Esto significa que se producen casi 167.000 muertes al año debido a accidentes laborales (7.500) o enfermedades profesionales (159.500).

Cada cuatro segundos y medio, un trabajador de la UE sufre un accidente que le obliga a quedarse en casa al menos tres jornadas laborales. El número de accidentes laborales que ocasionan una baja de tres días o más es enorme, más de 7.000.000 €.

Además, las enfermedades y los accidentes laborales son costosos, por:

- El **coste humano** para los trabajadores y sus familias.
- El **coste para las organizaciones**. Cuando algo va mal en el trabajo, afecta a la productividad de la empresa; los accidentes y las enfermedades laborales originan gastos, aumentan los índices de baja por enfermedad y de rotación, y como consecuencia de ello la plantilla está menos motivada. Esto hace que las empresas pierdan competitividad.
- El **coste para la sociedad** derivado de la creciente carga que soportan los sistemas sanitarios.

La finalidad que se persigue con la evaluación de riesgos, es que en cada lugar de trabajo el empresario asuma el deber moral y la responsabilidad jurídica para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es por ello, que la evaluación de riesgos permite adoptar medidas eficaces para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con esta campaña la Unión Europea, y más concretamente la Agencia Europea, se embarca por primera vez en un ciclo de campaña que dura dos años. El propósito de este cambio es realizar campañas que logren de manera más eficaz los objetivos marcados en la Estrategia

Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012. Para ello la Agencia se centrará en informar sobre los principios generales de una evaluación de riesgos integrada, su importancia para una prevención eficaz y su obligatoriedad, necesidad y viabilidad.

La campaña Trabajos saludables implica a empresarios, sindicatos, trabajadores, delegados de prevención, profesionales, servicios de prevención, responsables políticos y demás implicados en la mejora de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Lo que se intenta es lograr que los lugares de trabajo en Europa sean más seguros y saludables.

La campaña está abierta a todas las personas y organizaciones de ámbito local, nacional y europeo, entre ellas las siguientes: Empresas públicas y privadas, incluidas las Pymes; Directivos, supervisores y trabajadores; Sindicatos organizaciones empresariales y representantes en materia de seguridad; Instituciones de seguridad y salud; Profesionales de la Seguridad y la Salud en el Trabajo o médicos; Comunidad educativa y empresas de formación; Servicios de prevención regionales o locales y aseguradoras en materia de seguridad salud en el trabajo.

Todas ellas pueden participar organizando: Demostraciones, muestras y exposiciones sobre seguridad; Actos, seminarios y talleres de formación; Concursos de carteles y juegos; Campañas publicitarias y promocionales; Asociaciones entre empresas y centros de educación y formación; Programas de "buena vecindad" entre grandes y pequeñas empresas, programas de propuestas; Determinación de peligros; Días de inspección; Conferencias de prensa y actividades con los medios de comunicación.

La evaluación de riesgos no es un objetivo en sí, sino una poderosa herramienta para determinar la necesidad de adoptar medidas de prevención



No se trata de verificar una lista de riesgos reconocidos. Se debe tener en cuenta otros que no resultan tan evidentes, así como las interacciones entre diferentes factores

En la página web de la campaña Trabajos saludables, en el sitio de la Agencia <http://osha.europa.eu>, se encontrará una amplia variedad de materiales relacionados con la campaña en 22 lenguas oficiales de la Unión Europea. Dicho material comprende: Resumen de la campaña; Carteles y folletos, Hojas informativas; Presentaciones en PowerPoint; Estudios de casos de buenas prácticas; Foros para compartir ideas y saber lo que otros están haciendo; Videos de animación con el popular personaje Napo; Consejos para organizar y gestionar actividades durante la Semana Europea; Secciones para socios y acontecimientos; Enlaces a recursos en sitios web relacionados; y muchos más...

El sitio web también dispone de herramientas de evaluación de riesgos por sector y tipo de peligro para asistirle con los aspectos prácticos de la realización de evaluaciones de riesgos.

Todo el material está disponible gratuitamente para que las organizaciones lo usen y lo distribuyen entre partes interesadas y socios.

La campaña europea también incluye los Galardones Europeos de Buenas Prácticas en reconocimiento de la labor de empresas y organizaciones que hayan realizado contribuciones destacadas e innovadoras a la promoción de un enfoque integrado de gestión de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

Como conclusión, la campaña quiere poner de manifiesto que a todo el mundo le interesa llevar a cabo la evaluación de riesgos y que se adopten las medidas correctoras, con la participación activa de todos los implicados para una valiosa contribución. Es misión común la colaboración de todos los niveles integrantes de la plantilla, implicando y consultando a los trabajadores y sus representantes en el proceso de la evaluación de riesgos.

Sólo el 55% de las constructoras acreditan que son seguras

Las empresas que estén sin registrar podrán ser sancionadas

EL PAÍS.com

LLUÍS PELLICER - Barcelona

- 27/08/2008. El Departamento de Trabajo podrá sancionar a partir de hoy a cualquier empresa que forme parte de la cadena de contratación y subcontratación de obras y no haya certificado que reúne todas las condiciones de seguridad que fija la ley. Ayer terminó el plazo para que contratistas y subcontratas se inscribieran en el Registro de Empresas Acreditadas (REA).

La Generalitat calculaba a principios de mes que se apuntarían unas 25.000 empresas, pero al final sólo lo han hecho 13.785, el 55% del total.

La ley estatal que prevé este registro, en vigor desde el pasado mes de abril, obliga a toda la cadena que interviene en una obra: desde los pintores hasta los cerrajeros. Estas empresas debían digitalizar todos los documentos que certificaban su calidad, seguridad y prevención de riesgos e introducirlos en el registro. La consejera de Trabajo, Mar Serna, calculó cuando aprobó el decreto que unas 80.000 sociedades deberían inscribirse en el REA. Sin embargo, ahora estima que son 25.000. Fuentes del Departamento de Trabajo explican que esta reducción se debe sobre todo a que muchas empresas han desaparecido a causa de la crisis inmobiliaria o que bien no van a operar durante un tiempo. Como ejemplo, señalan que algunas sólo se creaban para realizar una obra concreta y luego eran liquidadas.

La Generalitat no ha cerrado el registro y aceptará las solicitudes que sigan llegando. Aun así, advierte de que quien a partir de hoy participe en una obra, sea pública o privada, deberá estar acreditada. La certificación no obliga a las obras que hayan sido contratadas antes del día 26. Es decir, sólo los contratos firmados a partir de hoy están sujetos al REA.

La Inspección de Trabajo puede reclamar a partir de ahora, junto con el resto de documentación, la certificación del REA. Si la empresa no está inscrita o no puede demostrarlo, será sancionada. La ley estatal considera que el "incumplimiento" del "deber de acreditar" que los trabajadores han sido formados en prevención de riesgos y no haberse inscrito en el registro son infracciones muy graves. Y éstas serán sancionadas con multas de hasta 300.000 euros (incluso 600.000 si son aprobadas en Consejo de Ministros).

La norma obliga a las empresas a que impartan la formación necesaria para prevenir riesgos laborales, pero sobre todo a que tomen las medidas de seguridad necesarias. También exige que las compañías del sector tengan un porcentaje mínimo de trabajadores con contrato indefinido. Esta proporción se irá incrementando hasta 2010. Ahora deberán tener el 10% de la plantilla fija; en octubre de 2009, el 20%, y en 2010, el 30%. Por último, la ley exige a la empresa que disponga del personal y los materiales adecuados para la actividad.

La patronal de los constructores ya denunció en mayo que era "casi inviable" que 80.000 empresas pudieran digitalizar toda su documentación e introducir la firma electrónica en el registro, que es telemático.



El Supremo reconoce como enfermedad laboral el cáncer de laringe causado por amianto



Público.es

EFE - Barcelona - 16/09/2008. El Tribunal Supremo (TS) ha reconocido por primera vez como enfermedad profesional un cáncer de laringe del que murió un estibador del puerto de Barcelona y que le fue provocado por la inhalación continua de amianto en el lugar de trabajo.

La sentencia revoca un fallo anterior del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) que había dado la razón al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y estima el recurso presentado por la viuda del trabajador portuario, a quien concede la pensión correspondiente por muerte provocada por enfermedad laboral.

La Seguridad Social rechazaba las pretensiones de la viuda, representada por los abogados del Colectivo Ronda, porque el cáncer de laringe no está expresamente reconocido como enfermedad laboral en la relación de enfermedades catalogadas como profesionales, aunque sí lo está el de pulmón provocado por inhalación de amianto.

En su sentencia, el Supremo mantiene, una vez demostrado que la

enfermedad fue provocada por la inhalación prolongada de amianto en el trabajo, que es "evidente" que el cáncer de laringe no puede quedar excluido de ese catálogo de dolencias de tipo profesional.

"(...Si una simple irritación de las vías respiratorias se puede considerar como enfermedad profesional, con mucha más razón ha de encuadrarse en dicho concepto la más grave dolencia del cáncer de laringe producido por la prolongada exposición a la irritación del polvo de amianto)", añade la sentencia.

Este fallo supone un logro para los abogados que representan a los trabajadores del puerto, ya que hace años que luchan en los tribunales para que se reconozca que la inhalación continuada de amianto provoca, además del cáncer de pulmón y la asbestosis, otros cánceres como el de laringe, estómago y próstata.

Son ya un centenar los estibadores de los puertos de Tarragona y Barcelona y familiares que han acudido a los tribunales para que se les reconozca que sufren enfermedades laborales por haber manipulado amianto de forma continuada, según ha informado el Colectivo Ronda.

Confirman la condena a una ETT por el accidente de un empleado que no estaba cualificado



Yahoo.es.- 25/08/2008.

El Tribunal Supremo (TS) ha confirmado una sentencia que condenó a una empresa de trabajo temporal (ETT) y a una fábrica textil a indemnizar con 177.802 euros a un trabajador sin experiencia ni cualificación que sufrió la amputación del brazo derecho en un accidente de trabajo cuando manipulaba una máquina.

Así lo ha acordado el Alto Tribunal en una sentencia, en la que desestima el recurso de la ETT contra la dictada por la Audiencia Provincial de Jaén en 2001.

La Audiencia Provincial concluyó que la empresa no se aseguró de "la cualificación profesional para el puesto de trabajo al que lo destinaba, sin ningún tipo de experiencia, ni de formación, ni aptitud laboral idónea, ni previa evaluación del riesgo laboral".

Además, estimó que la ETT se limitó en su propio beneficio económico a ceder a un trabajador procedente del sector de hostelería en una fábrica de producción y transformados textiles naturales y sintéticos, con manipulación de maquinaria cuyos riesgos y funcionamiento le era desconocido.

Los hechos tuvieron lugar el 31 de diciembre de 1996 cuando D.P. manipulaba una máquina y sufrió la amputación del brazo derecho a la altura del hombro.

El empleado reclamó una indemnización de 229.643 euros, pero un juzgado de Alcalá la Real (Jaén) la fijó en 177.802 euros, lo que confirmó la Audiencia Provincial.

La sentencia explica que "la omisión de los deberes de la ETT respecto del trabajador, por la omisión de los deberes de protección frente a los riesgos inherentes a la actividad laboral, constituyen específico deber de diligencia que se encuentra enmarcado en el Código Civil".

"Aparece claramente que dentro de la llamada relación triangular mantenida entre las empresas y el trabajador no se adoptaron las medidas adecuadas, infringiendo un deber preventivo propio que resultó decisivo en la producción del accidente", concluye.

El exceso de jornada es uno de los factores de baja laboral por ansiedad, estrés y depresión

A pesar de que los hombres trabajan más horas, las mujeres tienen una jornada laboral más amplia, debido a su doble jornada en casa

- Un estudio del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT denuncia que el 22% de los trabajadores realizan una jornada superior a las 40 horas. Las actividades con mayor porcentaje de trabajadores con excesiva jornada laboral son los sectores de Telecomunicaciones, Seguridad Privada, Cárnicas y Cerámica.
- Diferencia de género: el 58% de trabajadores de larga jornada son hombres mientras que las mujeres son las que más trabajan entre 35-40 horas, más la "doble jornada" en casa.
- Existe un problema con las horas extras, donde un 60% de los trabajadores totales soporta excesos de jornada. Este porcentaje aumenta hasta el 81% de los trabajadores con más de 40 horas semanales que, además, soportan horas extras.

Según la OIT, 600 millones de personas superan la jornada laboral de 48 horas semanales, lo que atenta contra la salud de las personas y produce graves trastornos en los trabajadores, como el estrés, la fatiga, los desórdenes del sueño, trastornos músculo-esqueléticos o enfermedades cardiovasculares y mentales.

Según un estudio del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, basado en más de 4.000 encuestas a trabajadores en diferentes áreas (Hostelería, Textil, Enseñanza Primaria y Secundaria, Atención Primaria y Especializada, Cerámica, Industria Cárnica, Seguridad Privada, Teleoperadoras y Telecomunicaciones) en la actualidad, existe la tendencia a un alargamiento de la jornada laboral por medio de las horas extras y el uso de formas de trabajo flexibles que enmascaran la duración de la jornada. De este modo, el 60% de los trabajadores totales soporta excesos de jornada, subiendo este porcentaje hasta el 81% de los trabajadores con más de 40 horas semanales que, además, soportan horas extras.

Así, el estudio muestra que el 22% de los trabajadores realizan una jornada superior a las 40 horas semanales. Las actividades que cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores con la realización de jornadas de más de 40 horas semanales son el sector de Telecomunicaciones, la Seguridad Privada, las Cárnicas y la Cerámica.

De este 22% de trabajadores con jornada excesiva, encontramos que el 77% presenta un alto nivel de estrés, el 30% había sido objeto de actos y conductas de hostigamiento, revelando riesgo de acoso, el 6% han sido víctimas de comportamientos violentos o conflictivos y un 1% presenta síntomas de "sentirse quemado en el trabajo".

Debido a que el trabajo es una actividad donde se han de invertir energías, tanto físicas como mentales, en los casos de jornadas excesivas las exigencias de la actividad laboral están por

encima de las capacidades del individuo y no se le garantiza la protección de su salud ni la calidad del trabajo, por lo que el trabajador sufre, como consecuencia más directa e inmediata de la carga de trabajo, la fatiga física (de tipo muscular) y la fatiga mental (el disconfort). Así, según el estudio, el individuo puede sufrir una "fatiga normal", donde nota que su capacidad de trabajo ha empeorado, razona más lentamente y la atención disminuye, o también puede sufrir "fatiga crónica", que viene derivada por una sobrecarga de trabajo de la que no nos podemos recuperar.

Los síntomas que más frecuentemente se reconocen por los encuestados son: **Sensación de cansancio y fatiga: 47%; Molestias en el cuello: 40%; Falta de conciliación del sueño: 35%; Sensación de tensión e irritabilidad: 35%; Dolor de cabeza: 32%; Dificultad de concentración: 29%**

Además, aquellos trabajadores que realizan jornadas de más de 40 horas semanales y tienen riesgo de estrés han visto como su salud en los últimos 12 meses ha disminuido. El 6% de los trabajadores encuestados que trabajan más de 40 horas estuvieron de baja en los últimos 12 meses siendo las causas principales: la ansiedad (42% de los trabajadores con baja), estrés (34%) y depresión (34%).

Si atendemos al género, los hombres son los que con mayor frecuencia realizan largas jornadas laborales (58% frente al 28% de mujeres), mientras que las mujeres suponen el mayor porcentaje de personas que trabajan entre 35-40 horas semanales (46% frente al 42% de hombres). Todo esto sin contar la "doble jornada" de las mujeres en casa, lo que provoca que sean las mujeres con más de 40 horas semanales las que tengan más estrés que los hombres.

Por consiguiente, las propuestas de instaurar jornadas de trabajo mayores a ocho horas diarias, incluso de doce horas o más, bajo el argumento de que se alcanzarán mayores ingresos económicos, o un mayor nivel de competencia para el trabajador están, indudablemente, acompañadas de riesgos y "amenazas" que desencadenan en daños y propician la aparición de diversos trastornos sobre la salud, ya sea física, mental o social del trabajador.

Es necesario establecer unos límites saludables en el número de horas diarias de trabajo que permitan la recuperación y el descanso efectivo del trabajador garantizando unas condiciones adecuadas de seguridad y salud y evitando trastornos y patologías relacionadas con un exceso de jornada laboral.

Por ello, resulta imprescindible atajar e impedir la costumbre, cada vez más extendida, de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria y resultado de una equivocada organización del trabajo. No se trata de trabajar más, sino de hacerlo mejor.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

BOE 200 de 19/8/2008.- Resolución de 31 de julio de 2008, del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas económicas para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, correspondientes al año 2007. [Ver](#)

BOE 201 de 20/8/2008.- Resolución de 31 de julio de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2008, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. [Ver](#)

BOE 202 de 21/8/2008.- Resolución de 4 de agosto de 2008, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,061 a que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, para la gestión de la prestación económi-

ca por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas. [Ver](#)

BOE 203 de 22/8/2008.- Resolución de 7 agosto de 2008, 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](#)

BOE 219 de 10/9/2008.- Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social. [Ver](#)

BOE 219 de 10/9/2008.- Resolución de 27 de agosto de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de acciden-

te de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. [Ver](#)

BOE 229 de 22/9/2008.- Real Decreto 1470/2008, de 5 de septiembre, 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. [Ver](#)

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

BOE 203 de 22/8/2008.- Real Decreto 1247/2008, de 18 de julio, por el que se aprueba la instrucción de hormigón estructural (EHE-08). [Ver](#)

BOE 217 de 8/9/2008.- Orden PRE/2543/2008, de 4 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas difetialona y dióxido de carbono en los anexos I y IA, respectivamente, 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](#)

BOE 220 de 11/9/2008.- CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 956/2008, de 6 de junio, por el que se aprueba la instrucción para la recepción de cementos (RC-08). [Ver](#)

Para asesoramiento técnico en salud laboral, consultar en www.ugt.es/slaboral/otprl.htm, donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Preguntas y Respuestas

Pregunta: ¿Los gastos de desplazamiento que acarrea la citación a un reconocimiento médico a cuenta de quién son?

Respuesta: El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone de manifiesto que la vigilancia de la salud es una obligación del empresario y un derecho del trabajador, llegando a ser obligatoria para el trabajador en los casos que se marcan legalmente.

Por otra parte la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 196, apartado 2 indica claramente que los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quién abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

En la publicidad de alguna Mutua aparece como reclamo para las empresas el abono de estos desplazamientos "Del mismo modo, Mutua Egara se hace cargo de los gastos de desplazamiento ocasionados por dicha asistencia". A su vez Fremap ofrece como prestación económica en caso de accidente laboral o enfermedad profesional: "Otras: Gastos de viaje a nuestros Centros Asistenciales, así como gastos de acompañante debidamente autorizados".

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

Dirección postal:

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org