

EDITORIAL

Que a mediados de septiembre el Ministerio de Trabajo e Inmigración sólo hubiera facilitado los datos de accidentes de trabajo hasta el mes de mayo y que los datos de junio aparecieran el 19 de septiembre y los de julio el 16 de octubre, es más que un retraso injustificado en la difusión de la información, es un problema endémico y grave en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Que en Agosto de 2008, los datos de la declaración de Enfermedad Profesional en España estén por debajo de los que se tenían en el año 2006, cuando por parte de todos se reconocía que existía un grave problema de infradeclaración que hacía más que necesaria la reforma de la notificación y registro de las Enfermedades Profesionales en nuestro país, pone de manifiesto la inseguridad en la que se encuentran la mayoría de nuestros compañeros.

Que desde las grandes empresas se inventen figuras alternativas a la situación de IT por contingencias profesionales, figuras tan imaginativas como fraudulentas, situaciones de Limitación en la Capacidad para Trabajar, Restricción al Trabajo, etc, solo viene a poner de manifiesto una realidad, trabajadores accidentados, con secuelas, en periodo de rehabilitación o convalecencia están siendo obligados a acudir a sus centros de trabajo para realizar "tareas menores" o simplemente "estar allí" y de esa manera no notificar accidentes de trabajo con baja, no es más que un gran fraude al sistema y una merma de los derechos de los trabajadores accidentados.

Que la Inspección de Trabajo tenga conocimiento de estas situaciones, cuando menos alegales y las justifique o haga dejación de su obligación alegando falta de competencia no hace sino agravar la indefensión de los trabajadores españoles ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Finalmente, que las trabajadoras embarazadas estén viendo restringidos sus derechos a entrar en situación de IT por contingencias profesionales por riesgo laboral durante el embarazo con estrictos plazos que se aplican de manera generalizada e injustificada con el único fin de ahorrar costes está poniendo en riesgo el futuro de toda una generación de españoles.

De todas estas situaciones, la Unión General de Trabajadores tiene la obligación de señalar un responsable común, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y su descarada opción por el abaratamiento de los costes por accidente de trabajo y enfermedad profesional; y uno subsidiario, el Ministerio de Trabajo que es quien tiene la competencia para sancionar estas conductas y velar por el derecho de todos los trabajadores de nuestro país a trabajar en condiciones de seguridad y salud.



Octubre 2008
número
64

Sumario

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



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Oficina Confederal de atención a usuarios de mutuas y protocolos de actuación

El pasado 9 de octubre se celebró en la sede del INSHT la jornada titulada “Presente y futuro de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social” en la que entre otros interesantes temas se realizó la Presentación de la Oficina Confederal de atención a usuarios de Mutuas y Protocolos de actuación.

Desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente se ha creado esta oficina con el fin de coordinar internamente las consultas e incidencias que se suscitan dentro de nuestra organización con relación al trato que dan las MATEPSS a los trabajadores y la gestión que de las contingencias tanto profesionales, como comunes vienen haciendo, y por otro lado para coordinarse con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y así lograr una gestión eficiente y efectiva de este tipo de incidencias.

La Confederación se hace eco de la insatisfacción que la gestión de sus contingencias por partes de las Mutuas causa en los trabajadores manifestada a través de nuestros afiliados y delegados en las distintas Federaciones y Territorios, reconociendo éste como uno de los graves problemas que tenemos en estos momentos en nuestro país.

En la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace mención en su Objetivo 7, apartado 5, se compromete por parte de la Administración de la Seguridad Social a impulsar las medidas necesarias para asegurar, de conformidad con el objetivo que debe presidir su colaboración con la Seguridad Social, la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo con las máximas garantías.

La Secretaria de Estado de la Seguridad Social en cumplimiento del mandato anterior, ha creado una Oficina Virtual de Reclamaciones sobre MATEPSS con el objetivo de mejorar la calidad del servicio que se presta a la población protegida, recogiendo sus reclamaciones para, en su caso, adoptar medidas que conduzcan a tal fin. Lo que pone de manifiesto que no es una percepción subjetiva de la UGT sino un sentir generalizado la existencia de malas prácticas por parte de las Mutuas en su gestión tanto del accidente de trabajo, como de la enfermedad profesional, y en el peor de los escenarios para los trabajadores, en la gestión de las contingencias comunes.



Actualmente en el caso de que un trabajador tenga una incidencia con su Mutua, tiene dos vías de actuación:

- Dentro de la mutua bien a través de la empresa, o bien a través de sus representantes sindicales en la empresa (Delegados, Comités...) En este caso, en la mayoría de las ocasiones la respuesta era puntual, si existía, y casi nunca satisfactoria.
- Solicitar por escrito a la Dirección Provincial del INSS la iniciación de un procedimiento de determinación de la contingencia y esperar que el Equipo de Valoración de Incapacidades emita un dictamen propuesta sobre el carácter común o profesional de la contingencia.

Desgraciadamente, no tenemos un interlocutor único en cada una de las mutuas que se encargue de canalizar todo este tipo de situaciones, y la gestión se hace territorialmente. Esto supone un claro perjuicio para los trabajadores que se ven afectados que ven como tienen que asistir de nuevo a su centro de trabajo sin haber sido asistidos en el deterioro de su salud o esperar largos periodos a que se solucione su determinación de la contingencia, cuando no acabar en los Juzgados de lo Social.

La mayoría de las quejas de nuestros compañeros se resumen en:

- Incorrecta determinación de contingencias.
- Alta médica sin haberse llegado a la completa recuperación.
- Baja o nula calidad en la atención en los centros asistenciales. En ocasiones en la misma recepción se les niega el acceso a los facultativos porque no se considera que haya habido accidente de trabajo.

- Denegación de prestaciones sobre todo por riesgo en el embarazo o lactancia.
- Falta de declaración de Enfermedades Profesionales.
- Ausencia de seguimiento.
- No comunicación con los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal en los plazos y formas establecidos.
- Criminalización del trabajador en situación de IT con reiteradas llamadas, visitas o reconocimientos para comprobar su estado.

Solución:

La Confederación pone al servicio de toda nuestra organización esta Oficina de Atención a Usuarios de Mutuas con el objetivo de:

- Tener un conocimiento de la situación real de la relación existente entre los trabajadores y sus Mutuas.
- Tener un conocimiento y control del tipo de incidencias que puedan acontecer, así como del tipo de gestión y resolución que se plantea.
- Una interlocución única con las Mutuas así como con la Administración con el fin de poder revisar procesos y procedimientos que puedan estar siendo irregulares.
- Respuestas rápidas, eficientes y eficaces.
- Dar solución a todo lo que se plantee a esta oficina dentro de los tiempos y plazos acordados.
- Conseguir un mayor control sobre la gestión de las Mutuas.

Medios:

Se destina un número de teléfono en el Gabinete de Salud Laboral Confederado a este efecto que es el 91 589 76 45. También se atenderá físicamente los martes y jueves por la mañana de 9 a 15 horas, en el edificio de la Comisión Ejecutiva Confederada sito en la c/ Hortaleza, 88 de Madrid. FAX 91 589 09 53.

También se ha habilitado una dirección de correo electrónico mjmartin@cec.ugt.org cuenta de la coordinadora de la citada Oficina, M^a Jesús Martín.

Compromisos:

Desarrollar un procedimiento o protocolo de funcionamiento de la Oficina que determine los pasos a dar por los trabajadores que tengan una incidencia que denunciar, qué camino seguir si hay o no representantes de los trabajadores en la empresa, cómo comunicar la UCA, a través de las Oficinas Técnicas de Prevención o Federación, directamente, la incidencia a la Oficina Confederada de Atención al Usuario de Mutuas (OCAUM).

Establecer un interlocutor único en cada una de las Mutuas para que sean los que recepcionen los dosieres que para cada caso elabore la OCAUM y den una respuesta al respecto.

Elaboración de informes semestrales para la Seguridad Social con el estado de los procesos e incidencias en estudio. Además se elaborará otro informe anual con la cantidad de incidencias gestionadas en la oficina, con porcentajes de soluciones satisfactorias y no satisfactorias, el tipo de incidencia más recurrente, etc. Y un histórico de cada Mutua. En el mismo se harán propuestas para modificar lo que se considere oportuno en la gestión que llevan a cabo las mutuas.

La OCAUM informará a las Federaciones/ Uniones-OOTT de las soluciones o respuestas de las incidencias para que se le comunique al trabajador afectado.

Todo este flujo de información en ambos sentidos nos permitirá a la organización determinar qué Mutuas están cumpliendo con su obligación de Colaboradoras de la Seguridad Social y cuáles están cediendo a intereses de gestión en su tratamiento de las contingencias.

Con esa información se podrán dar indicaciones a los Comités de Empresa para la elaboración del preceptivo informe no vinculante que deben emitir cuando su empresario quiere contratar con una Mutua o cambiar de ella.

2º Plan de acción para el impulso y ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007/2012

En este mes de octubre de 2008 se ha acordado el 2º plan de acción para el desarrollo de la estrategia, que fruto del trabajo de todos, Gobierno, Administración y agentes sociales viene a continuar el camino iniciado por su antecesor el 1er. Plan de acción cuya vigencia había llegado a su fin.

El período que abarca este nuevo plan es el comprendido entre octubre de este año y junio del 2010, serán casi dos años para desarrollar temas de vital importancia de cara a mejorar las condiciones de seguridad y salud en la que desempeñan sus funciones los trabajadores españoles.

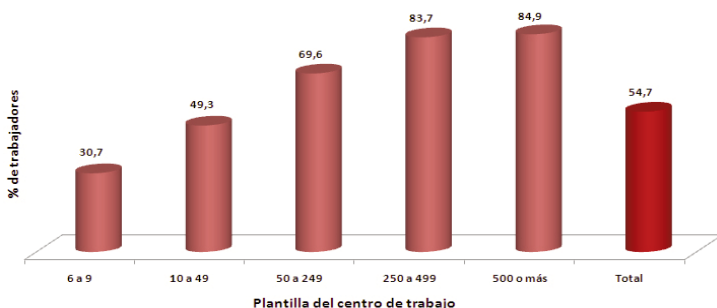
En primer lugar queremos destacar dentro del Objetivo 1.- **Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las PYME**; el apartado 1.1 Desarrollo de la asistencia para empresas de hasta 10 trabajadores para la organización de las actividades preventivas.

Es una denuncia reiterada en el tiempo por nuestra organización el escaso nivel de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las pequeñas y muy pequeñas empresas españolas. No sólo lo dice la UGT, sino que a la vista de los datos arrojados por la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo que elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es opinión generalizada que existe un grave problema en este tipo de empresas que deriva en la falta de cumplimiento material e incluso formal de la norma preventiva.

A esto hay que añadir que en este tipo de empresa no existe representación de los trabajadores, bien porque legalmente no se permite, en las que cuentan con menos de 6 trabajadores en plantilla, bien porque siendo tan pequeñas existe un ambiente casi familiar que no favorece la convocatoria de elecciones sindicales para elegir delegados.

Según la citada Encuesta, ante la pregunta de si hay delegado de prevención en su empresa, sólo contestan afirmativamente el 55% de los entrevistados, pero esta cifra se reduce al 30% en empresas de 6 a 9 trabajadores como se aprecia en el siguiente gráfico:

Porcentaje de trabajadores que disponen de delegado de prevención en el centro de trabajo según tamaño de plantilla



Para solventar ambos problemas, falta de cumplimiento y falta de representación sindical, tenemos el Objetivo 3.- **Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo**; y dentro de este, los apartados 3.1 y 3.2 Aprobación del esquema financiero previsto a través de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales para los programas sectoriales y territoriales destinados a favorecer la promoción de la seguridad y la salud en las empresas entre 6 y 50 trabajadores. Elaboración del programa de actuaciones dirigidas a las microempresas para su aprobación y seguimiento por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se persigue que a través de las visitas informativas de los llamados "delegados sectoriales", agentes especialmente formados provenientes de las organizaciones sindicales y empresariales, se mejore la implantación de la prevención de riesgos laborales en el tejido productivo español. No podemos obviar que el 80% de las empresas de nuestro país, son PYME.

Tengamos en cuenta, que la implantación de recursos preventivos en estas microempresas es muy baja, como pone de manifiesto el siguiente cuadro:

	Recursos preventivos más frecuentes	% de trabajadores
Microempresa (1 a 9 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	18,9
	Propia empresario	8,4
	Ningún recurso	25,0
	No sabe	27,6

A la vista de los datos anteriores, nos encontramos con una absoluta desprotección ante los riesgos laborales de los compañeros que trabajan en estas empresas que suponen más de cuatro de los dieciocho millones de ocupados que hay en España (un 23% de ellos y un 27% de los asalariados).

Finalmente, dentro de este objetivo 3, queremos destacar el correspondiente al apartado 3.7 Apertura de un debate global sobre el análisis de los problemas derivados de la concurrencia de órdenes jurisdiccionales en la delimitación de las responsabilidades existentes en la prevención de riesgos laborales. Así, se decidirá el procedimiento (grupo de trabajo, comisión de expertos...), la composición, ubicación, etc.

Nuestra organización consiguió extraer el compromiso electoral del PSOE de desarrollar una Ley Integral de Siniestralidad, para lo que la UGT proponía la reorganización de la intervención de los diferentes órdenes jurisdiccionales ante el accidente de trabajo, procediendo a agrupar todos los aspectos

del mismo, salvo los punitivos, que continuarían en el orden jurisdiccional penal o administrativo, según corresponda, en el orden jurisdiccional social.

Con ello conseguiríamos un tratamiento uniforme del accidente de trabajo, tanto en lo que se refiere a cuantía de las indemnizaciones, como a la investigación y responsabilidad de los mismos.

Por otro lado, dándole al orden penal su papel punitivo, conseguiríamos sentencias ajustadas a derecho que acarrearán penas de cárcel si fuera preciso para aquellos empresarios que ponen deliberadamente en riesgo la vida y la integridad física de sus trabajadores y que llevarán hasta sus últimas consecuencias la ejecución de las penas accesorias de inhabilitación para la profesión habitual de los mismos.

Continuando con este repaso, no exhaustivo del 2º Plan de acción, destacar dentro del Objetivo 5.- **Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo**; el apartado 5.1 en lo tocante a Elaboración de guías de los síntomas y patologías relacionadas con los agentes causantes de las enfermedades profesionales.

Desde la aprobación en el año 2006 del nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales, se ha detectado un descenso en la declaración de las mismas, que primero fue achacado al nuevo sistema, pero que para el 2008 no tiene justificación alguna, salvo una mala praxis en la declaración por parte de las entidades colaboradoras, obligadas a ello por el RD 1299/2006, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Si observamos los datos facilitados por el MTIN para los primeros 9 meses del año 2008, comprobamos fácilmente que el nivel de declaración está por debajo del que se produjo en el año 2006, en el que se hablaba de una manifiesta infradeclaración que justificaba la aprobación de un nuevo sistema de notificación y registro de las Enfermedades Profesionales:

	Año			Dif.	Dif.	Dif.
	2008	2007	2006	08/07	07/06	08/06
CON BAJA	9.245	8.454	14.867	791	-6.413	-5.622
SIN BAJA	5.162	3.942	2.646	1.220	1.296	2.516
TOTAL	14.407	12.396	17.513	2.011	-5.117	-3.106

Desde la UGT, confiamos que iniciativas como la anteriormente citada de elaborar guías de síntomas y patologías, contribuyan a unificar criterios médicos en la detección y notificación de las enfermedades profesionales y que estos se antepongan a cualquier otro tipo de interés espúreo.

Por último, pero no por ello menos importante, destacar el Objetivo 6.- **Potenciar la formación en materia de preven-**

ción de riesgos laborales, cuyas líneas de actuación son la Elaboración del Plan Nacional de Formación y la implantación del mismo que se realizará durante el año que viene.

Nuestro sindicato cree que la formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental para conseguir reducir los altos índices de siniestralidad que soporta nuestro país.

Los principales exponentes de la siniestralidad no son otros que los colectivos de trabajadores cuya situación laboral resulta más precaria, entendiéndose esta no sólo la constituida por un contrato de trabajo temporal, sino, en un sentido más amplio englobando la subcontratación, los falsos autónomos, las empresas de trabajo temporal y cualquier circunstancia de la contratación que haga del empleo algo inestable.

La temporalidad acarrea una serie de connotaciones que influyen en la mayor exposición de los trabajadores a sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales: la rotación en el empleo, la falta de información y formación, la menor participación sindical, el tipo de empresa en el que trabajan, el puesto que ocupan o el factor psicosocial.

La rotación en el empleo produce pérdida de estabilidad y de derechos que van desde la propia antigüedad a la falta de conocimiento y desarrollo dentro de un determinado puesto de trabajo. Aunque la antigüedad no elimina totalmente el riesgo de padecer un siniestro si es un factor determinante para que se aplique mejor la prevención. Además es corriente que al trabajador temporal no se le forme ni informe sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo, tal y como se aprecia en la V Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, realizada por el MTAS, donde el 64% de las empresas encuestada reconoce no haber dado formación y el 35% en las que si se ha impartido formación, apenas se han dado cursos específicos y acordes con los riesgos del puesto de trabajo.

Si nos centramos en lo especificado por la VI Encuesta la situación sigue siendo grave ya que según el tipo de contrato del trabajador asalariado, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores con contrato indefinido que han señalado que se ha realizado un estudio en su puesto durante el último año (33,8%) y los que lo han señalado teniendo un contrato temporal (18,2%).

Otro tanto sucede con los reconocimientos médicos donde el 70,6% de los trabajadores con contrato fijo afirman que se les ha ofrecido la posibilidad de pasarlos, mientras que esta cifra se reduce al 44,8% en el caso de los trabajadores con contrato temporal.

Con todo lo anteriormente explicitado queda claro por qué es una prioridad de la Unión General de Trabajadores que se potencie la formación de los trabajadores, sobre todo en situaciones de contratación temporal y que éstos, los que están más expuestos a los riesgos sean debidamente informados por los legalmente obligados, los empresarios.



El estrés provoca más de la mitad de las faltas al trabajo

Madrid.- En este sentido, los últimos datos de que dispone esta agencia destacan que en España uno de cada cuatro trabajadores, el 27,9%, consideran que el trabajo afecta a su salud, destacando como una de las causas el estrés.

Es más, el estrés, la depresión y la ansiedad son causa frecuente de bajas de más de 14 días de duración en sectores como la sanidad y el trabajo social, la educación y la Administración Pública.

Asimismo, otros sectores de actividad como la construcción o la agricultura también presentan una "incidencia significativa" de casos de depresión a pesar de que "no están tan sometidos a presiones laborales".

El motivo del incremento de estas patologías, según la EU-OSHA, son las nuevas formas de contratación, la inseguridad laboral, la intensificación del trabajo, con "plazos cada vez más cortos y un ritmo más acelerado", o a la dificultad de conciliar vida laboral y personal por un volumen de trabajo excesivo y unos horarios inflexibles.

Los episodios de estrés pueden alterar la manera de sentir, pensar y comportarse de una persona, señaló esta entidad, y sus síntomas incluyen reacciones emocionales, como irritabi-

lidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, agotamiento, problemas en las relaciones familiares, etc.

Igualmente, puede detectarse una dificultad para concentrarse; reacciones en la conducta como consumo de drogas, alcohol y tabaco; conductas destructivas; e incluso, reacciones fisiológicas, tales como problemas de espalda, debilitamiento del sistema inmunológico, úlceras pépticas, cardiopatías o hipertensión.

Cuando el estrés en el ámbito laboral tiene una duración corta, por ejemplo cuando se realiza un trabajo concreto con unos plazos limitados, no suele suponer un problema, e incluso "puede ayudar a las personas a desarrollar al máximo su potencial". Sin embargo, el estrés se convierte en "un riesgo para la seguridad y la salud cuando se prolonga en el tiempo".



El coste de la enfermedad y siniestralidad laboral representa el 1% del PIB



Bilbao.- Estas cifras son datos ofrecidos hoy por el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, durante su intervención en Bilbao en unas jornadas organizadas por UGT de Euskadi sobre la "problemática de las altas y bajas en situaciones de incapacidad temporal".

Acompañado por el secretario general del sindicato vasco, Dámaso Casado, Granado ha señalado en declaraciones a los periodistas que más importante que el coste económico es el coste que tienen para la salud de los trabajadores la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional, y ha abogado por continuar trabajando para mejorar la prevención.

Según ha indicado, a pesar de que en España "tenemos una buena ley" y "una magnífica estrategia" de prevención de riesgos laborales y de que la siniestralidad laboral mortal disminuye año tras año, "hay que seguir dando pasos en el ámbito de detectar mejor las enfermedades profesionales".

"Con mucha frecuencia -ha lamentado- sólo nos enteramos de que existe una enfermedad profesional cuando el trabajador está ya perjudicado en su salud"

El secretario de Estado ha explicado una serie de medidas previstas para conseguir "trabajadores mejor defendidos" y "protegidos", entre ellas la financiación proyectada en el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2009 de un programa de agentes territoriales y sectoriales de prevención pactado entre sindicatos, empresarios y Administración.

Este programa va a permitir que en España "más de 1.500 trabajadores se dediquen en exclusiva" a la prevención del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, según ha explicado.

En los próximos días, en una actuación concertada entre la Administración y las mutuas, también se va a abrir una oficina estatal de reclamaciones para los trabajadores que tienen suscrita la contingencia de accidente laboral y enfermedad profesional con una mutua.

Granado ha anunciado, asimismo, la puesta en marcha de un programa de prevención de enfermedades profesionales que se va a desarrollar en el ámbito de la Unión Europea, pero que en España "vamos a darle especial intensidad y carácter piloto", ha dicho.

Según ha precisado, este programa tendrá como base "un documento que va a ser aprobado por el Comité Consultivo de Salud Laboral Europeo en noviembre" y a partir de ahí, se aplicará en España "inmediatamente".

Granado ha asegurado que la Administración de la Seguridad Social va a poder llevar a cabo tales medidas "en un entorno de crisis económica, con la seguridad de que su dinero está bien gestionado y que el dinero se invierte a la atención de los trabajadores" afectados.



Ministerio del Interior

BOE nº 239 de 3/10/2008

Real Decreto 1468/2008, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. ver texto

Ministerio de la Presidencia

BOE nº 240 de 4/10/2008

REAL DECRETO 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario. ver texto

BOE nº 246 de 11/10/2008

Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. ver texto

BOE nº 251 de 17/10/2008

Orden PRE/2957/2008, de 10 de octubre, por la que se incluyen en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas fludioxonil, clomazona, prosulfocarb, amidosulfuron, nicosulfuron, cloridazona, bentiavalicarb, boscalida, carvone, fluoxastrobina, Paecilomyces lilacinus, protioconazol y se amplía el uso de la sustancia activa metconazol. ver texto

**Ministerio de Industria,
Turismo y Comercio**

BOE 259 de 27/10/2008

Resolución de 7 de octubre de 2008, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica n.º 2002-1-08 «Formación preventiva para el desempeño de los puestos de operador de arranque/carga y operador de perforación/voladura; picador, barrenista y ayudante minero, en actividades extractivas de interior» de la Instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. Ver texto

Pregunta: Hola, soy una trabajadora de una empresa de 2000 trabajadores en Guipúzcoa Mi trabajo consiste en soldar aluminio, cortar con esmeriles, golpear con porra, levantar bastante peso, y pasar bastante tiempo de rodillas por no decir toda la jornada.

Hace unos cinco días anuncié al médico de empresa que estaba embarazada y su respuesta fue que tenía que seguir trabajando en mi puesto de trabajo ya que no supone ningún riesgo para mi ni mi futuro bebé. Yo me puse en marcha y hable con sindicatos de empresa y no me supieron decir nada en claro.

Yo sé que los humos de soldadura son tóxicos y después de insistir me dijeron que me van a cambiar de puesto de trabajo pero que después de un tiempo, mi pregunta es la siguiente ¿cuánto tiempo tengo que estar trabajando en un puesto de trabajo que sé que es tóxico y tendrá consecuencias? ¿por ley hay algún tiempo? Gracias, un saludo.

Respuesta: Según el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales relativo a la protección de la maternidad, si tu puesto de trabajo entraña un riesgo para tu salud o la de tu futuro hijo, el empresario está obligado a tomar medidas, que según la gravedad de la situación pueden ir desde adaptar el puesto de trabajo a tu nueva condición de embarazada, hasta el cambio de puesto a otro sin riesgo.

Cuando no se pueden cambiar las condiciones de trabajo y hay que cambiar a la trabajadora del puesto de trabajo, esta necesidad tiene que venir especificada por la Mutua o por el Médico del INSS que te atienda, tu médico de cabecera o de familia o de atención primaria. En fin que si tu llevas un informe médico que dice que tu puesto de trabajo afecta a tu embarazo, el empresario tiene que facilitarte una lista de puestos de trabajo exentos de riesgo que ha de haber consultado con los representantes de los trabajadores. Aquí es donde los compañeros del Comité de Empresa tienen que hacer fuerza para conseguir que se realicen todos los trámites a la mayor brevedad y sin perjuicio para las trabajadoras embarazadas.

Como verás la norma no da un plazo para ello pero si puedes recordarle a tu empresario que se considera INFRACCION MUY GRAVE no observar las normas específicas de materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

En estas situaciones lo que se está recomendando a las mujeres por la UGT es pedir una IT por enfermedad común mientras la Mutua reconoce el riesgo y se produce el cambio efectivo de puesto para evitar la exposición de la madre y el feto a situaciones peligrosas.

Recuerda que tienes a tú disposición tanto las Oficinas Técnicas de Prevención de UGT (Catalina de Erauso, 7 bajo 20006 DONOSTIA, Tel. 94 344 54 03) como por supuesto los servicios jurídicos de tu Federación, gratuitos para afiliados.

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

Dirección postal

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

Contacta con la Oficina Técnica de tú Comunidad Autónoma en:

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm