

EDITORIAL

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, plantea como uno de los objetivos prioritarios, en la línea con la Estrategia Europea, llevar la prevención de riesgos Laborales a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que es donde hay más ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales para proteger la seguridad y salud de los trabajadores donde no existen órganos especializados en materia de prevención y tampoco delegados de prevención.

Para ello, se plantean medidas para actuar específicamente en este tipo de empresas que representan más del 80% del tejido productivo de nuestro país y, a la vez, concentran el mayor número de accidentes de trabajo, resultado de la mencionada ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales.

La Estrategia Española plantea medidas concretas para actuar en este tipo de empresas a través del Objetivo 3: favorecer 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. Reconoce este Objetivo, la importancia del papel de los agentes sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo tanto desde el Diálogo Social como en la Negociación Colectiva.

También, se reconoce la importancia de la participación de empresarios y de los trabajadores y sus representantes y la necesidad de buscar líneas de actuación para favorecer la implicación de los mismos.

Para ello, en 2009, se pondrán en marcha las medidas reflejadas en el Objetivo 3. En concreto, los Programas y los Agentes de la Prevención en las empresas entre 6 y 49 trabajadores donde no exista representación de los trabajadores. Estamos hablando de cerca de 400.000 empresas que, a través de acuerdos sectoriales (Negociación Colectiva) o, a través de acuerdos entre agentes sociales y comunidades autónomas, podremos actuar en este tipo de empresas.

Las líneas de actuación que se plantean son, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas de los empresarios y, por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada como plantea la Estrategia para el desarrollo de estas actuaciones.

Para la UGT, este es uno de los objetivos estratégicos prioritarios para lograr los objetivos generales de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos a los valores medios de la Unión Europea; por otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Noviembre 2008
número
65

Sumario

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



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN, ¿ÉXITO O FRACASO?

Se han cumplido dos años de la entrada en vigor de la ley de subcontratación en el sector de la construcción, y es hora de ver si se han seguido las líneas de actuación del objetivo que se quería conseguir: mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.

Según los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se ha reducido el número de accidentes de 192.186 en el año 2006, a 154.089 en el mismo periodo de 2008. Aunque esta cifra podría achacarse al parón en el sector, si tomamos como referencia los datos del periodo enero a septiembre del 2007, en el que aún no se había manifestado la crisis del ladrillo, 191.234, las cifras recogen un ligero descenso en el computo global, pero es de destacar el acusado descenso de los accidentes mortales, que han pasado de 228 en el año 2006, a 216 en el 2007 y 186 en el 2008, lo que parece indicar que se está en el camino del objetivo a perseguir con dicha ley, pero todavía queda mucho por hacer.

Lo que se pretende con este artículo es poner de manifiesto lo que se intenta conseguir con la ley de Subcontratación, y con que instrumentos se cuenta para ello.

El sector de la construcción es uno de los sectores más castigados por los accidentes de trabajo, no sólo por el alto índice de siniestralidad, sino por la gravedad de los mismos. Esto es

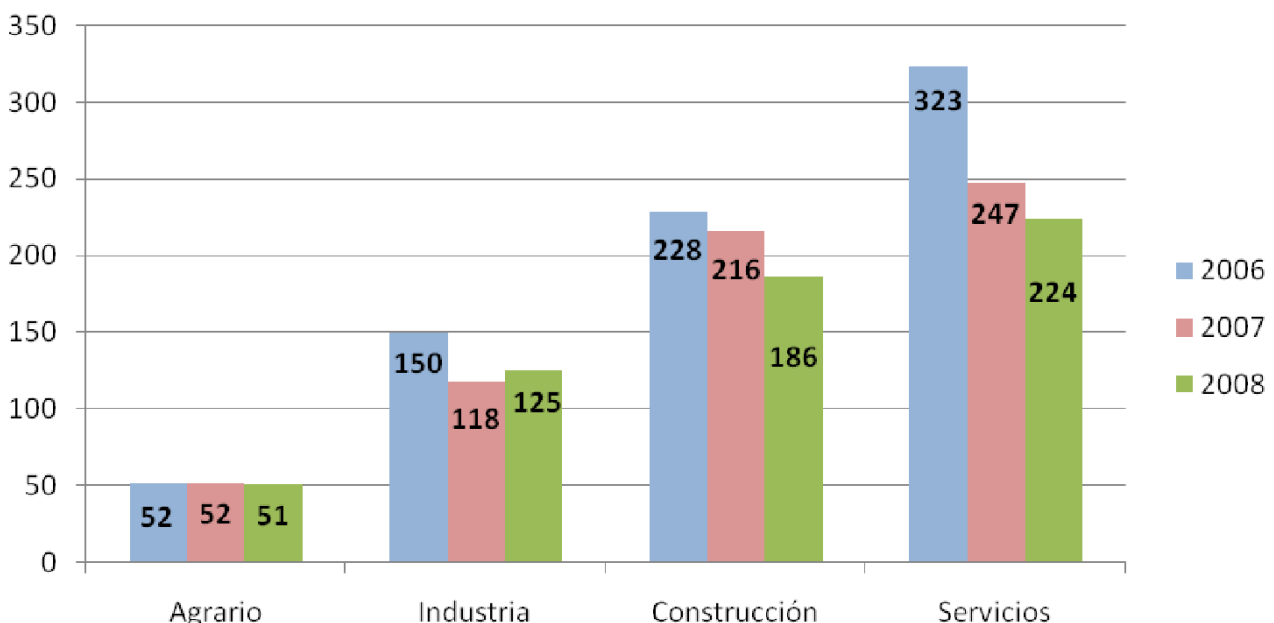
consecuencia de la complejidad de la actividad laboral del sector, sin poderse determinar un único factor de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

La forma más común de organización productiva y que tiene importante tradición en el sector, es la denominada «subcontratación». Lo que en un principio se veía, en muchos casos, como un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una más frecuente utilización de los medios técnicos que se emplean, lo que influye positivamente en la inversión en nueva tecnología, se ha ido convirtiendo en uno de los factores de riesgo más importante.

Además, esta forma de organización facilitaba la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción, lo que contribuía a la creación de empleo y a una mayor eficiencia empresarial.

Con el tiempo se ha ido observando que esto no es así, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Accidentes mortales por sectores 2006-2008



Además la participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

Es por esta razón que la presente Ley aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello se persigue una triple acción:

1.- Exigir el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

2.- Reclamar una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzar estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa.

3.- Introducir los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

Según la ley de subcontratación será de aplicación a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

Excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento.

En la ley se establecen una serie de sujetos que participan en la subcontratación, que servirán para entender mejor el objetivo a perseguir y de las que habría que destacar las siguientes:

Promotor: persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.

Dirección facultativa: el técnico o técnicos encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.

Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, encargado de las tareas establecidas en la reglamentación de seguridad y salud en las obras de construcción.

Contratista o empresario principal: la persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución. Las variantes de esta figura pueden ser las del primer subcontratista (su compromiso lo tiene con el contratista), segundo subcontratista (su compromiso lo tiene con el primer subcontratista), y así sucesivamente.

Trabajador autónomo: la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley.

Subcontratación: práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado.

Nivel de subcontratación: cada uno de los escalones en que se estructura el proceso de subcontratación que se desarrolla para la ejecución de la totalidad o parte de la obra asumida contractualmente por el contratista con el promotor.

La ley de Subcontratación, además de exigir una serie de requisitos propios de la propia actividad, como por ejemplo, poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada, establece unos requisitos más concretos en materia de prevención de riesgos laborales como son:

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una orga-



nización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas. Dicho registro dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

Otra novedad que establece la ley, es que las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10 por ciento durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20 por ciento durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30 por ciento a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive. Esto permite conseguir una mayor estabilidad y seguridad en el empleo, lo que repercute en una notable protección y salud en el trabajo.

Por otro lado se establece una **limitación en los niveles de contratación**, y es el siguiente:

- a) El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno ya sean personas físicas o jurídicas.
- b) El contratista podrá contratar con las empresas subcontratistas o trabajadores autónomos la ejecución de los trabajos que hubiera contratado con el promotor.
- c) El primer y segundo subcontratistas podrán subcontratar la ejecución de los trabajos que, respectivamente, tengan contratados, salvo en los supuestos previstos en la letra f) del presente apartado.
- d) El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otro subcontratista o trabajador autónomo.
- e) El trabajador autónomo no podrá subcontratar los trabajos a él encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otros trabajadores autónomos.
- f) Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

Sin embargo en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción o circunstancias de fuerza mayor por las que puedan atravesar los agentes que intervienen en

la obra, se hace necesario, a juicio de la dirección facultativa, la contratación de alguna parte de la obra con terceros, **excepcionalmente se podrá extender la subcontratación establecida en el apartado anterior en un nivel adicional**, siempre que se haga constar por la dirección facultativa su aprobación previa y la causa o causas motivadoras de la misma en el Libro de Subcontratación.

Además el contratista debe poner en conocimiento del coordinador de seguridad y salud y de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato que figuren relacionados en el Libro de Subcontratación, de la subcontratación excepcional prevista en el apartado anterior.

Asimismo, debe poner en conocimiento de la autoridad laboral competente la indicada subcontratación excepcional mediante la remisión de un informe en el que se indiquen las circunstancias de su necesidad y de una copia de la anotación efectuada en el Libro de Subcontratación.

Con respecto al Libro de Subcontratación decir que cada contratista debe disponer de uno, y debe permanecer en todo momento en la obra, reflejando una serie de datos importantes para llevar un control y seguimiento de todas y cada una de las subcontrataciones que se realizan en una obra, es decir, nivel de subcontratación, objeto de la contratación, etc.

Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

En la ley se establece que las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

La regulación para acreditar la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, que será único y con validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, la propia establece una serie de modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000. Ello permite establecer una serie de sanciones por incumplimiento de algunos aspectos de la ley, otorgando un control y seguimiento por parte de la Autoridad Laboral.



Hacia una ley integral de siniestralidad laboral

El pasado 19 de noviembre, celebramos en Madrid, unas importantes jornadas con el fin de divulgar la necesidad que para la Unión General de Trabajadores existe de elaborar una Ley Integral de Siniestralidad que cumpla con un doble objetivo:

- Reunificar en un solo orden todos los procesos judiciales que se derivan del accidente de trabajo, indemnizaciones, prestaciones, recargos, etc. que nuestra organización considera que debe ser el Orden Social, exceptuando los aspectos penales del accidente, que deberán seguir juzgándose en el Orden Penal.

- Conseguir un resarcimiento total del daño sufrido por el trabajador, con un enfoque amplio, que no solo tenga en cuenta el momento inmediatamente posterior al accidente, sino que se amplíe la protección durante en tiempo de rehabilitación, readaptación al puesto de trabajo o, en el peor de los casos, que ampare a los causahabientes del accidentado.

La inauguración de la jornada contó con la presencia de la Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo, doña Maravillas Rojo, nuestro Secretario General, Cándido Méndez, el Secretario General de UGT-Madrid, José Ricardo Martínez y por supuesto, nuestra Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, Dolors Hernández.

Sobre el tema de la Ley Integral de Siniestralidad, debatieron en una primera Mesa Redonda, figuras tan relevantes en el mundo de la prevención de riesgos laborales y el derecho social y penal como fueron: don Juan Manuel de Oña, Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, don Felix Azón, vocal del Consejo General del Poder Judicial, don Fernando Salinas, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y ex vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, don Raimundo Aragón, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y don Jesús Membrado, portavoz socialista en la Comisión de Trabajo e Inmigración que coincidieron en la necesidad de elaborar la citada Ley Integral de Siniestralidad y aportaron algunas ideas y puntualizaciones al proyecto de la UGT, entre las que destacan:

1.- Recuperar de la Reforma del Código Penal del año 2006, lo tocante a la responsabilidad de las personas jurídicas que acarreaban penas de multa de entre 150 mil y 600 mil €.

2.- Que la pena accesoria de inhabilitación especial, sea obligatoria o principal, también en los delitos imprudentes del 317 y 318 C.P y 145 y 150 C.P., acarreando la misma la imposibilidad de contratar con la Administración, pérdida de ayudas o subvenciones...

3.- Para asegurar el cobro 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, acogerse al Principio de Solidaridad previsto en la Ley 35/1995 de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de los Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

4.- Suspensión de las órdenes de expulsión de aquellos trabajadores sin papeles, que habiendo sufrido un accidente laboral, formen parte de un

proceso Judicial contra el empresario incumplidor, de manera que éste no quede desierto por la falta de actor.

5.- 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.

6.- 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, esto pone de manifiesto que no hay Tutela Judicial Efectiva

En la segunda Mesa Redonda participaron don Pablo Enrique, Jefe de Coordinación técnica de la Policía Municipal de Madrid y don Angel Muñoz, Fiscal de Salud Laboral de la Comunidad de Madrid, que explicaron el procedimiento que actualmente siguen sus respectivos organismos cuando se produce de facto un accidente de trabajo con resultado de muerte.

La Ley Integral de Siniestralidad fue una promesa del Partido Socialista Obrero Español, recogida en su Programa Electoral 2008, arrancada por la decisiva implicación de la UGT en el desarrollo de la misma y constituye una de las líneas de actuación prioritaria para nuestra organización durante el resto de la legislatura, valga como ejemplo de nuestro interés en la materia, la celebración de estas Jornadas.

Finalmente las Jornadas se Clausuraron con la presencia de la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid, Marisa Rufino y de la Secretaria de Salud Laboral Confederal, Dolors Hernandez que agradecieron la presencia de los casi 600 delegados de prevención llegados de todas partes de España y consideraron un éxito su celebración, no solo por la masiva asistencia de delegados y la altura de los Ponentes, sino por el rico debate de ideas y propuestas que allí se produjo en torno a un tema vital para nuestra organización, como es la Ley Integral de Siniestralidad.



El 65% de los trabajadores percibe riesgos de accidente en su trabajo



El País. 22 de octubre de 2008. La distracción, descuido o falta de atención son, según los trabajadores andaluces, la principal causa de la siniestralidad laboral. Así al menos se desprende de una ambiciosa encuesta que, por primera vez, se ha realizado sobre las condiciones de trabajo en Andalucía. El estudio, elaborado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, se basa en 8.275 entrevistas realizadas en su propio domicilio a trabajadores de 139 municipios, entre el 21 de enero y el 30 de abril pasados.

Los aspectos más destacados del estudio, que se desarrolla en 12 capítulos y 192 páginas, son:

- Organización y actividades de prevención. El 47,1% de la población ocupada en Andalucía confirma la existencia de algún delegado de prevención en su centro de trabajo. El resto se divide entre los que indican que esta figura no está presente en sus empresas (24%) y los que afirman desconocer el dato (24,1%). Almería, Granada y Málaga son las que tienen los mejores registros, frente a Huelva.

El 79,1% de los trabajadores se encuentran satisfechos con la información que tienen sobre los riesgos para su salud y seguridad que comporta su trabajo, frente a un 18,3% que no.

Respecto a la posibilidad de someterse a reconocimientos médicos: a más de la mitad de los trabajadores (54,3%) se les ofreció, frente al 40,8% que dice no haber tenido esa opción en el último año. Un 10,7% de la población ocupada declinó la oferta.

Otro dato del estudio es que el 70,6% de los trabajadores no está obligado a llevar equipos de protección individual en su puesto de trabajo, frente al 28,2% que sí lo necesita. Asimismo, uno de cada tres afirma que los accidentes ocurridos en el último año son investigados; los otros dos afirman que no lo son. En cualquier caso, el estudio destaca que un 20% de la muestra no sabe responder la pregunta, bien porque desconocía si había habido accidentes o bien por ignorar si se investigó.

► Condiciones de seguridad. El 64,8% de los encuestados percibe riesgos de accidente en el desempeño de su labor. Sólo un 33,9% de los encuestados considera que no hay ningún riesgo en su trabajo. Por sexo, los hombres se consideran expuestos a un mayor número de riesgos que las mujeres; al igual que los menores de 25 años y los extranjeros. Asimismo, los asalariados detectan más peligrosidad en su

trabajo que los autónomos. Los trabajadores de las empresas subcontratadas perciben también un riesgo mayor que los de las contratistas originales.

► Condiciones ambientales. Existe un 21,4% de la población ocupada andaluza afectada por la manipulación o inhalación de agentes químicos nocivos o tóxicos (el 9,2% se expone a ambos). Por otra parte, conoce sus efectos perjudiciales el 72,8%. Los demás, o no los conocen (15,2%) o no contestan (11,9%).

Sobre las temperaturas a las que se trabaja, durante el invierno, un 9,1% de los que lo hace en interiores se queja del frío, y en verano -aunque existen menos quejas-, el 14,6% de los que no trabaja en exteriores (principalmente si lo hacen en invernaderos), lo definen como poco confortable por el calor.

El 29,9% de los trabajadores dice que el nivel de ruido en su puesto de trabajo no es muy elevado pero sí molesto. Y el 11% está sometido a ruidos que no permiten ni siquiera seguir una conversación con otro compañero a tres metros de distancia.

► Carga mental del trabajo. El 72,8% de los entrevistados realiza tareas que requieren un nivel de atención elevado. Y el 55% dice tener que trabajar muy rápido "siempre", "casi siempre" o "a menudo" y un 41,1% afirma tener que cumplir plazos muy estrictos y muy cortos con la misma frecuencia.

Asimismo, el 26,1% de los entrevistados considera su labor exigente en el plano intelectual "siempre o casi siempre" y el 21,7% la define como emocionalmente exigente. No obstante, sólo un 8,5% piensa que habitualmente tiene trabajo en exceso y se siente agobiado por ello.

Por sectores los trabajadores de la Administración Pública y Educación son quienes consideran que su trabajo es más exigente, tanto emocional como intelectualmente, así como excesivo y agobiante. Le siguen los trabajadores sanitarios y los de servicios sociales.

► Factores psicosociales. Menos de la mitad de los trabajadores afirma tener la oportunidad de aprender y prosperar en su puesto de trabajo. El 25% de los entrevistados dice no poder elegir el método de trabajo, ni su ritmo, ni las pausas, ni el orden (22,7%).

Por otro lado, el 40,8% de los entrevistados considera que reciben un buen sueldo por su trabajo, mientras que el 22,0% no está de acuerdo. Y sólo un 32,4% de los ocupados opina que tienen buenas perspectivas de ascenso profesional frente al 30,1%. Finalmente, la media horaria de la jornada laboral semanal se sitúa en 40,8 horas.

El 74,8% de los ocupados en Andalucía indica que su horario se adapta bien o muy bien a sus compromisos sociales y familiares, frente al 24,2%.

Trabajo y las Mutuas aúnan esfuerzos para mejorar la gestión de la Seguridad Social

Se crea la Oficina Virtual de Reclamaciones sobre Mutuas y una aplicación para optimizar los recursos sanitarios

Ministerio de Trabajo e Inmigración. 22 octubre 2008.-

El secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, y el presidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (Amat), Pedro Barato, han presentado hoy el Plan de Actividades Conjuntas de las Mutuas 2008, que persigue mejorar la gestión de estas entidades, optimizar los recursos sanitarios y garantizar la adecuada protección a los trabajadores.

El Plan se desarrolla en distintos ámbitos: el análisis y tratamiento de las reclamaciones y de la litigiosidad en relación con la actividad de las mutuas y la optimización de los recursos sanitarios.

Oficina de Reclamaciones

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional en colaboración con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social han creado una Oficina Virtual de Reclamaciones para mejorar el servicio que se presta a la población protegida, recoger sus reclamaciones y adoptar las medidas precisas para subsanar las deficiencias que se puedan detectar. De esta forma, los ciudadanos además de los canales habituales por los que hasta ahora podían presentar reclamaciones disponen de un servicio más cómodo y rápido al que tienen acceso a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es.

Las reclamaciones que lleguen a la oficina virtual serán gestionadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que solicitará información de las mutuas,

recibirá la contestación de éstas y resolverá ante los ciudadanos. Otro objetivo es establecer un sistema de recogida y análisis de los procesos de carácter judicial en los que intervienen las mutuas para mejorar la litigiosidad teniendo en cuenta criterios sociales y económicos.

La oficina virtual se complementará con un servicio de atención telefónica que informará a los trabajadores sobre las prestaciones de las mutuas. Este teléfono de línea 900 estará operativo en el plazo de un mes.

Recursos sanitarios

En relación con los recursos sanitarios se trata de optimizar la gestión de los recursos propios de las mutuas y los conciertos con servicios sanitarios públicos y privados, con el fin de mejorar la calidad del servicio y reducir costes. Para ello se ha desarrollado una aplicación informática que permite conocer a la Administración y al sector en tiempo real y en cada localidad española las características de los recursos de que disponen las mutuas en una determinada población, así como un directorio de centros públicos y privados (con sus características de calidad, coste o capacidad) con los que las mutuas pueden realizar conciertos. Esta cooperación puede contribuir a reducir las listas de espera de la sanidad pública.

La información permite cruzar la oferta de recursos en un determinado lugar y tomar las decisiones más adecuadas para prestar un mejor servicio. Las veinte mutuas existentes disponen de más de seiscientos centros propios en toda España.

Madrid - El CGPJ propone regular los supuestos de incapacidad de los jueces y magistrados

ABC.es. 13 de noviembre de 2008. Cuando un juez cae en una depresión o cuando padece alguna patología que merma sus facultades mentales y, como consecuencia de ello, desatiende su trabajo en el juzgado o en el tribunal, lo peor que le puede suceder es que se le abra un expediente disciplinario y, en su caso, sea sancionado.

La razón de que esto sea así es la inexistencia de un listado de "enfermedades profesionales" propias de jueces y magistrados que permitan la declaración de una incapacidad (transitoria o permanente), como ocurre en otras profesiones.

Este problema, que preocupa al Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) desde hace años, es una de las prioridades del órgano de gobierno de los jueces y, como tal, se ha

incluido en el Plan de Modernización de la Justicia aprobado ayer por el Pleno.

Elaborar un listado de enfermedades profesionales de jueces y magistrados es una de las actuaciones que se incluyen dentro de las medidas para la prevención de riesgos laborales. Este capítulo fue incluido en el Plan a petición de los decanos de toda España.

Además de la incapacidad por enfermedad, el CGPJ estudiará los casos de jubilación por incapacidad. Fuentes de este órgano han explicado que, en la actualidad, para incapacitar a un juez es necesario -según el Código Civil- que padezca una dolencia que le impida valerse por sí mismo, supuesto que no abarca todos los casos que se pueden plantear en la práctica.

Ministerio de la Presidencia

BOE nº 266 de 4/11/2008

Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH).

Ver texto completo

Consejo de Seguridad Nuclear

BOE nº 270 de 8/11/2008

INSTRUCCIÓN IS-19, de 22 de octubre de 2008, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los requisitos del sistema de gestión de las instalaciones nucleares.

Ver texto completo

Ministerio de Trabajo e Inmigración

BOE nº 277 de 17/11/2008

Resolución de 31 de octubre de 2008, del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de concesión de subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales, convocadas por Resolución de 8 de agosto de 2007.

Ver texto completo

Ministerio de Trabajo e Inmigración

BOE nº 290 de 2/12/2008

Resolución de 25 de noviembre de 2008, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ver texto completo

Pregunta:

Hola compañeros, mi duda es si ha cambiado el periodo mínimo de adhesión a una Mutua de Accidentes de Trabajo. El caso es que tenemos un convenio de adhesión por dos años prorrogable por un tercero, nos ha llegado la noticia que si hacemos la prorroga que tenemos reflejada en el convenio de adhesión, según la nueva legislación, tendría que ser por cuatro años. ¿Es esto cierto? ¿Qué me podéis decir al respecto? ¿Hay alguna disposición que nos obligue a adherirnos por un periodo mínimo de cuatro años?

Respuesta:

Art. 62.2 R.D. 1993/1995 Reglamento de Colaboración de las Mutuas

¿Cuál es la vigencia del documento de asociación?

Este documento no podrá tener una duración superior a un año. No obstante se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año salvo denuncia expresa en contrario formulada por la empresa asociada con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

Esta es la normativa en vigor con respecto a la labor de las Mutuas como colaboradoras de la Seguridad Social, ningún cambio se ha producido al respecto, por tanto no pueden obligaros a adheriros por ningún periodo superior al año.



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