



OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



AÑO 2013 – BOLETÍN INFORMATIVO – UGT CANTABRIA

¿CUÁNTOS JUECES INTERVIENEN PARA ADMINISTRAR JUSTICIA FRENTE A UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL?

Antes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es conveniente recordar los otros órdenes existentes:

Junto al elevado número de víctimas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aunque la mayoría de éstas no se reflejen en las estadísticas oficiales, nuestro país padecía una peculiar situación antes de la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LRJS-, Ley 36/2011**, y que suponía una **nueva fuente de victimización** del trabajador accidentado, o, si éste había fallecido, de los familiares que solicitaran la correspondiente tutela: la dispersión de normas y procedimientos judiciales a aplicar les obligaba no sólo a acudir a diversas jurisdicciones, al menos cuatro: social, civil, contencioso-administrativa, y penal, sino que incluso dentro de un mismo orden judicial, debía seguir varios procedimientos para obtener una tutela integral frente a todos los daños sufridos.

La situación se ha venido reflejando en con una metáfora: el *“peregrinaje de jurisdicciones”*, porque el trabajador que llamaba “a la puerta de un juez”, veía como éste se la cerraba, abriéndole la puerta de otro, y así sucesivamente.

¿Y si no se las cerraba y se declaraba competente?

Podía ocurrir que entrasen a conocer el accidente de trabajo o enfermedad del trabajo diversos jueces al mismo tiempo, pero utilizando criterios muy diferentes de responsabilidad, de prueba, de indemnizaciones...

¿Por qué esta perturbadora situación?

Las **responsabilidades derivadas** de un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral pueden ser diferentes; aunque el origen sea común ya que se trata de infracciones, la naturaleza jurídica puede ser diferente (penal, civil, administrativa o laboral), al igual que también pueden ser diferentes los sujetos incumplidores y/o responsables, como por ejemplo (aseguradoras, empresas contratistas, etc)

Después de la LRJS, hay dos órdenes competentes: el social y el penal. El artículo 2 de la LRJS fija la competencia del orden social para:

- Conocer de todas las acciones que tengan su causa en un mismo accidente o enfermedad profesional.
- Resolver las acciones ejercidas por el trabajador y/o sus familiares contra todos los sujetos responsable y/u obligados, esto es, sea el empresario, o sean sujetos responsables.

Fuera del orden social, lugar natural para la defensa de los derechos de los trabajadores queda, como no podía ser de otra manera, las acciones penales. De modo que, si se quiere seguir también esa vía, tendrá que ventilarse ante el juez de lo penal.

¿Qué ventajas tiene la nueva solución?

Las ventajas respecto de la situación anterior son manifiestas:

- Se evita la dilación de procesos, reduciendo el tiempo en obtener respuesta, pues un solo juez conoce de todas las acciones contra todos los responsables del accidente. **Se evita el peregrinar judicial.**
- El pleito social, a diferencia del civil, no tiene costas sin perjuicio de la imposición de tasas judiciales que hay que pagar en caso de recurso, como consecuencia de la aprobación de la Ley 10/2012, reguladora de determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia..., pues el trabajador beneficio de justicia gratuita. **Lo que supone un ahorro de costes judiciales.**
- Se evita la diferencia de criterios de imputación del accidente de los distintos jueces. Antes un mismo accidente podía ser declarado culpable por el juez civil y todo lo contrario por el social, y viceversa. **Con lo que se gana en equidad e igualdad de las sentencias.**
- Se propicia una respuesta integral por el mismo juez, evitando indemnizaciones diferentes. **Con lo que se gana en eficacia.**

¿Cuáles son las responsabilidades que se pueden exigir ante el juez de lo social?

El juez de lo social conocerá ahora de:

- Responsabilidad social: las prestaciones de Seguridad Social (artículo 126.1 LGSS), incluido el recargo de prestaciones (artículo 123 LGSS).
- Responsabilidad civil: Indemnización por daños a la persona del trabajador (arts. 14 y 42.1 LPRL; art. 19 ET y 1101 ss y cc) Aquí entran también las mejoras voluntarias pactadas en convenio y que el empresario tiene obligación de asegurar. Por lo que también conocerá de la “acción directa” contra la aseguradora, sin necesidad de tener que demandar también al empresario.
- Responsabilidad administrativa: la exigencia de sanciones administrativas (artículo 42.3 LPRL y TRLISOS).

Retos pendientes

Pese a las mejoras, todavía no ha quedado bien resuelto el problema de la acumulación de todas esas acciones y procesos respecto de un mismo accidente de trabajo y ante un mismo juez. Es posible que todavía haya que acudir a varias acciones ante el mismo juez para obtener toda la tutela necesaria.

El "burnout" incrementa considerablemente el riesgo de sufrir una enfermedad cardiaca.

Una de las consecuencias del «burnout» o «síndrome del quemado» es el agotamiento emocional o la fatiga crónica.

Pues bien, un estudio publicado por la revista especializada "Psychosomatic Medicine", el agotamiento por causas laborales puede comprometer gravemente la salud de nuestro corazón, en concreto, las personas que sufren el síndrome del burnout tendrían un 79% más de posibilidades de padecer algún tipo de patología cardiaca.

Los autores del estudio han valorado estos datos como alarmantes y más extremos de lo que cabría esperar y aseguran que la relación entre el agotamiento laboral y las enfermedades coronarias se encuentra en la acumulación de placa en las arterias coronarias, lo que conduce a los ataques al corazón o a las anginas de pecho.

El síndrome, según esas mismas fuentes, podrían considerarse como un fuerte predictor de enfermedad coronaria al igual que otros ya clásicos como el tabaquismo, los niveles de lípidos en sangre o la falta de actividad física.

La Comisión Nacional de Salud Laboral rebaja los Valores Límites Biológicos (VLB) del mercurio a 10 microgramos

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo acordó en el plenario celebrado en diciembre, bajar los Valores Límites Biológicos (VLB) del mercurio de 15 microgramos por litro de sangre a 10.

Asimismo, decidió que el límite legal del mercurio en orina descendiera de 35 microgramos a 30. Esta decisión, podría descolocar las estadísticas de trabajadores afectados por este metal pesado y que comenzaron a ser detectados el pasado 2 de diciembre, cuando los dos primeros trabajadores de una compañía fueron ingresados en el Hospital San Agustín.

El órgano que ha ordenado cambiar el criterio de medición del mercurio es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), una institución colegiada que se encarga de asesorar a las administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La preside el Ministerio de Empleo y participan de ella los principales sindicatos nacionales. Son los que publican la guía de límites de acción de agentes químicos.

¿Sabes...

En qué consiste el estándar OHSAS 18001?

El denominado estándar OHSAS 18001 es una herramienta de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dirigida a facilitar a organizaciones de todo tipo y tamaño el control sus riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la mejora de su desempeño en materia de prevención de riesgos laborales.

Según la NTP 898, publicada recientemente por el INSHT, su objetivo global es apoyar y promover las buenas prácticas en el control de riesgos y mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas de la empresa.

La base del enfoque es la conocida metodología:

P Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de SST de la organización.

H Hacer: implementar los procesos.

C Controlar/Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto a la política de SST, los objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos, e informar sobre los resultados.

A Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión de la SST, del clásico ciclo de la **mejora continua**. Hay que distinguir el estándar OHSAS 18001, que sí es certificable, de OHSAS 18002, que no lo es, y que aporta solo directrices para su implementación.

El nivel de detalle y complejidad del sistema de gestión de la SST, la extensión de la documentación y los recursos que se dedican, dependerán de varios factores, tales como el alcance del sistema, el tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades, productos y servicios y la cultura de la empresa.

Actualizadas las cuantías de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes para 2013

El BOE del 30 de enero publicó Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

El artículo 150 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, dispone que las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de dicha ley, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinen, por la entidad que estuviese obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

El baremo al que se refiere esta norma fue establecido por la Orden de 15 de abril de 1969, que tras diversas modificaciones, fue revisado por la Orden de 16 de enero de 1991 que actualizó las cuantías de acuerdo con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) correspondiente al período 1974 a 1990 y la Orden TAS/1040/2005, de 18 de abril, hizo lo propio de acuerdo con la evolución del IPC entre 1991 y 2004.

La actualización de la que ahora damos cuenta implica un incremento del 19,7 por ciento, equivalente a la evolución del IPC desde diciembre de 2004 hasta diciembre de 2011.

TEXTO COMPLETO EN:

<http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

Nuevas Guías Técnicas: "Criterios de calidad del Servicio de los SPA" y "Simplificación Documental"

Dos nuevas Guías Técnicas: "Criterios de Calidad del Servicio de los SPA" y "Simplificación Documental".

La primera, tiene como objetivo contribuir a mejorar la eficacia y calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos (SPA), en el marco de lo establecido en el objetivo 2º de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

En concreto, la Estrategia contempla la elaboración de unos "criterios de calidad del servicio", que son los que se presentan en la Guía. Mediante estos criterios se pretende ordenar e interrelacionar las actuaciones que debe desarrollar un SPA, precisar los requisitos legales aplicables a cada una de dichas actuaciones y establecer principios de buena práctica.

Disponer de estos "criterios de calidad del servicio", no vinculantes, resulta básico tanto para orientar las actuaciones del SPA, como para poder analizar las efectivamente realizadas por estos.

La segunda Guía, elaborada por mandato legal, tiene como objetivo facilitar la elaboración de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Se pretende, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que la documentación sobre el plan, la evaluación y la planificación sea de reducida extensión y fácil comprensión.

Las dos Guías son complementarias y por eso se presentan conjuntamente. La primera busca mejorar la calidad de las actuaciones de los servicios de prevención y la segunda la calidad de la documentación en la que dichas actuaciones quedan reflejadas.

UGT: el incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales es la principal causa de siniestralidad laboral

En España venimos arrastrando un serio problema de siniestralidad laboral, que tiene diversas causas, la principal, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, que deja además una sensación de impunidad entre los empresarios incumplidores. De hecho, el 40,03% de los accidentes investigados en 2011 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se han producido por incumplimiento de normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Sólo en 2012, se han registrado más de un millón de accidentes de trabajo en España y 15711 enfermedades profesionales, por ello UGT defiende desde hace años la necesidad de una Ley Integral de Siniestralidad Laboral que superara los problemas que tras sufrir un accidente de trabajo tienen que enfrentar las personas accidentadas y sus familias, para reclamar sus derechos frente a los responsables del accidente.

Los vaqueros desgastados cuestan la vida a los trabajadores que los fabrican

El desgaste del vaquero se consigue, en la mayoría de las ocasiones, a través de la técnica del *sandblasting*-en desuso en Europa desde los años 90- que consiste en aplicar un chorro de arena directamente sobre la tela vaquera, lo que provoca silicosis en los trabajadores.

Esta enfermedad profesional (silicosis) es muy conocida en la minería, pero no así dentro de la industria textil, a pesar de que los mineros tardan 20 años en desarrollar los síntomas y, sin embargo, los trabajadores del *sandblasting* caen enfermos en tan sólo seis meses. En Turquía, esta técnica se prohibió en 2009, pero desde entonces la producción de vaqueros desgastados ha aumentado en otros países como Bangladesh, China, Pakistán, India o Siria.

Accidentes con baja, ENERO – FEBRERO

Los datos estadísticos de siniestralidad laboral elaborados por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, se agregan en función de la fecha de baja médica en lugar de la fecha de aceptación del parte de accidente por la autoridad laboral. Para la elaboración de cada informe mensual se han tenido en cuenta los accidentes de trabajo con fecha de baja entre el primer y el último día de mes, notificados y aceptados por la autoridad laboral hasta la fecha de extracción de datos del sistema informático.

Este cambio supone que el número de accidentes de un mes variará en función de la fecha en la que se tomen los datos. De este modo, los datos del año en curso podrán sufrir variaciones a medida que se reciban nuevos partes de accidentes de trabajo correspondientes a meses atrasados.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha intentado acotar la repercusión de este cambio, estimando que puede estar produciendo un descenso en los datos globales de siniestralidad del 6%.

Leves	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enero	804	481	434	391	387	357
Febrero	901	654	439	457	368	355
Marzo	766	671	478	528	377	
Abril	897	520	351	444	307	
Mayo	747	551	423	475	402	
Junio	881	605	475	465	360	
Julio	801	566	438	394	373	
Agosto	772	558	356	423	337	
Septiembre	727	573	384	439	331	
Octubre	806	636	345	403	357	
Noviembre	659	537	351	415	357	
Diciembre	596	447	259	332	235	

Graves	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enero	15	8	3	3	3	4
Febrero	11	8	7	1	7	1
Marzo	11	8	8	11	9	
Abril	15	6	3	6	3	
Mayo	7	6	4	8	7	
Junio	15	9	3	9	6	
Julio	4	4	5	4	2	
Agosto	8	15	6	4	2	
Septiembre	10	12	3	10	4	
Octubre	9	4	6	6	8	
Noviembre	7	3	7	2	3	
Diciembre	7	4	4	5	2	

Mortales	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enero	2	1	0	0	0	0
Febrero	0	0	1	0	0	1
Marzo	0	0	3	1	1	
Abril	1	2	1	0	2	
Mayo	0	1	2	0	0	
Junio	2	4	1	2	0	
Julio	2	1	1	0	3	
Agosto	0	0	1	0	0	
Septiembre	1	0	0	0	0	
Octubre	0	0	1	0	0	
Noviembre	1	3	1	1	1	
Diciembre	1	0	0	0	0	

Invertir en Salud Laboral: La mejor herramienta para combatir la crisis en el entorno empresarial.

Actualmente, en un entorno generalizado de crisis, uno de los principales retos para las empresas es sin lugar a dudas el aumentar el nivel de productividad de sus empleados.

La incertidumbre, la desmotivación, el pesimismo generalizado y el estrés afectan a muchos trabajadores y acaba repercutiendo desfavorablemente en los niveles de productividad de la empresa. Diferentes estudios demuestran que las empresas son más productivas cuando se llevan a cabo planes de seguridad y salud laboral destinados a controlar y asegurar el bienestar y la motivación de los empleados.

Las empresas que implementan políticas de prevención de riesgos psicosociales y que consiguen mantener a su equipo humano con unos bajos niveles de estrés no sólo aumentan la productividad y rentabilidad sino que además mejoraran la imagen y el posicionamiento de la empresa, siendo mucho más fuertes ante sus competidores.

La crisis actual afecta de un modo directo o indirecto a la mayoría de trabajadores. Les afecta tanto económicamente como psicológicamente y por ello, el empresario debe contrarrestar más que nunca esta situación. Apostar por la implementación de acciones destinadas a conocer mejor el estado de bienestar de los trabajadores y promover un ambiente de trabajo saludable que maximice el rendimiento y consiga una alta motivación de los empleados, es una de las apuestas más rentables que pueden llevar a cabo hoy en día las empresas, con independencia de su tamaño o sector.

Otro de los factores a tener en cuenta es que con la crisis actual muchos empleados solicitan menos bajas laborales de corta duración, entre otros motivos por miedo a perder el empleo, y lo que podría ser un dato favorable para el empresario acaba siendo desfavorable ya que el hecho de que no ocurran bajas laborales no siempre significa que exista una ausencia de la enfermedad, en especial cuando se trata trastornos mentales -estrés, ansiedad, depresión, etc... Por ello, es importante conocer en todo momento la salud psicológica de los trabajadores ya que las consecuencias negativas de la salud psicosocial de un empleado no sólo alcanzan a la persona sino también al resto de la organización y al clima laboral de la empresa en general, creando empresas "enfermas" y afectando de forma directa en la cantidad y calidad del trabajo.

Conseguir una buena comunicación entre directivos y empleados, conocer los objetivos y motivaciones de cada empleado, vincular los objetivos de los empleados a los de la organización, detectar y anticiparse a conflictos o situaciones que afecten al rendimiento y bienestar de los trabajadores, son sólo algunos ejemplos de los aspectos que se tienen en cuenta en una evaluación de riesgos psicosociales.

Los beneficios de prestar atención a la salud psicológica de los empleados:

El empresario que entienda la prevención de riesgos en un sentido amplio y más allá de la obligación de cumplir con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, conseguirá un equilibrio entre las necesidades de sus empleados y las de la organización que repercutirá positivamente en la productividad de la empresa, traduciéndose esta productividad en casos concretos como un menor absentismo laboral, una mayor implicación y rendimiento de los empleados y asegurando una estructura equilibrada y fuerte que permita hacer frente a la crisis actual y a continuar trabajando por el crecimiento y desarrollo de la empresa.

<http://saludlaboral.ugtcantabria.org/>

Información Asesoramiento Consultas

Tu Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales en:

LAREDO Los Lunes de 10,30h a 13,00h	SANTOÑA Los Martes de 10,30h a 13,00h	CASTRO URDIALES Los Miércoles de 10,30h a 13,00h	CAMARGO Los Jueves de 10,30h a 13,00h
SAN VICENTE Los Lunes de 10,30h a 13,00h	LOS CORRALES Los Martes de 10,30h a 12,00h	TORRELAVEGA Los Miércoles de 10,30 a 13,00h	REINOSA Los Jueves de 10,30h a 13,00h

UGT Cantabria Salud Laboral

Con la financiación de la: FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES