



Cantabria
Salud Laboral

OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AÑO 2011 – BOLETÍN BIMENSUAL – UGT CANTABRIA



CON SINDICATOS EL TRABAJO ES MAS SEGURO

“POR EL PLENO EMPLEO, SIN RENUNCIAR A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

Como cada año, el **28 de abril** es un día con un doble objetivo para los sindicatos: un recuerdo y reconocimiento a los que han perdido su vida y salud en el trabajo bajo unas condiciones inadecuadas y, precisamente por ello, una jornada para poner en evidencia que los daños derivados del trabajo son evitables y que los empresarios y poderes públicos tienen grandes responsabilidades en su prevención.

Este año, caracterizado por los duros efectos de la crisis económica que venimos padeciendo desde finales de 2007, se ha cobrado día a día importantes cifras de destrucción de empleos y ha alimentado los recortes en los derechos de los trabajadores y la precarización de las relaciones laborales. Las reformas realizadas por el Gobierno de España colocan a los trabajadores en una situación más precaria frente al mayor poder del que dotan a los empleadores.

La necesidad de crear empleo, propicia que otras obligaciones o deberes para con los trabajadores, cedan en importancia. El estímulo a la creación de empleo y riqueza, contribuye en cierta manera a que las autoridades sean más laxas en exigir el pago de sanciones por infracciones o que los controles sean menos exigentes.

Las reformas legales y el impulso de las medidas preventivas desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y de los de programas nacionales o territoriales para el estudio y control de los daños del trabajo, han propiciado el descenso continuado de los índices de siniestralidad.

Pero hay que tener en cuenta que durante los últimos 2 años, con la crisis, ha disminuido la intensidad de mano de obra en sectores de mayor riesgo y accidentalidad, a la vez que se ha expulsado del mercado a los trabajadores temporales o que reforzaban las demandas en momentos de mayor intensidad de trabajo; todo ello, contribuye al descenso en las cifras de daños. Esto, no nos ha de hacer bajar la guardia, las circunstancias de un momento de baja productividad no nos pueden hacer confundir la perspectiva y que tengamos la idea que se ha ganado la batalla frente a la siniestralidad. Siguen manifestándose cifras elevadas e inaceptables de accidentes y enfermedades.

En España fallecen cada día 2 trabajadores como consecuencia de su trabajo, 13 sufren un accidente de trabajo grave durante su jornada y 1.503 tienen un accidente de trabajo leve en el transcurso de su actividad. Igualmente, cada día son víctimas de una enfermedad profesional en España 46 personas.

Ello sumado a un creciente subregistro de enfermedades y ocultación de daños. Por tanto, sin un sistema bien asentado de la prevención, con la implicación de todos los partícipes, no obtendremos unos resultados donde la ausencia de daño sea el objetivo de excelencia.

No es concebible que la declaración de enfermedades profesionales con baja haya disminuido en paralelo a la caída de los accidentes, ya que en el caso de las enfermedades, desde la exposición a los efectos, existe un periodo de latencia de años,

por lo que no se puede manifestar un resultado tan evidente de descenso en tan corto espacio de tiempo tras la exposición.

Cuanto más si tenemos en cuenta que las Enfermedades Profesionales sin baja, es decir sin coste, han aumentado enormemente.

Tampoco es de recibo que la epidemia de los expuestos al amianto quede silenciada en el duelo de las familias que pierden a sus miembros sin que exista una compensación, un reconocimiento, una acción colectiva y un trabajo serio y en profundidad por poner coto a este problema de salud pública y tratar adecuadamente a las víctimas; cuyo único “delito” fue convivir con unas materias y sustancias que fueron mimando la integridad física de los trabajadores y trabajadoras. Lo mismo que los enfermos por el amianto, los cánceres laborales, la sensibilización por exposición a químicos... Pese a que desde Sanidad se reconocen más de 12.000 muertes anuales por cánceres profesionales, la falta de registro y conocimiento exhaustivo de sus causas, hace que la prevención y reducción de este tipo de morbilidad sea muy difícil.

Las malas condiciones de trabajo están privando de calidad de vida a los expuestos, que ya no sólo se ciñen a los trabajos en sectores conocidos como la minería, sino que han aflorado más casos en otros ámbitos, como la construcción, la manufactura industrial y otros. Las hipoacusias o sorderas profesionales, los problemas osteomusculares; son todas dolencias físicas que castigan inexorablemente a los trabajadores y trabajadoras, y que deben ser objeto de atención prioritaria por los poderes públicos.

Hoy día se tiene consciencia de otros daños, que aunque denominamos emergentes, siempre han acompañado al ser humano en su actividad productiva por cuenta de terceros, los denominados riesgos psicosociales: trabajo a turnos, ritmos de trabajo a demanda, la competitividad, la retribución por objetivos, la precariedad y alta rotación en los empleos, la falta de seguridad en los puestos de trabajo, el desempleo... Todos modelos de empleo y organización del trabajo que propician que las organizaciones sean el caldo de cultivo de “agentes patógenos” que producen enfermedades tales como: el estrés, la fatiga crónica, el envejecimiento prematuro, el síndrome del quemado o la violencia en el trabajo.

El objetivo de crear empleo para dar colocación al 20% de personas activas que carecen de una ocupación remunerada, no nos ha de hacer bajar la guardia. Aunque lo anterior es inaplazable, también lo es el garantizar que quien va al trabajo, volverá del mismo en las mismas condiciones físicas y psíquicas en las que fue; lo que es más, el trabajo ha de servir no para que la persona sienta contradicciones, sino para que satisfaga sus necesidades de forma digna y razonable. Para ello, las condiciones de ejecución del mismo han de permitir la participación constante y la manifestación permanente de los aspectos de mejora por parte de quien realiza la actividad productiva con el fin de mejorar la realidad.

Presentación del código de buenas prácticas en el sector de música y ocio.

La mayoría de los instrumentos musicales supera los 100 dB(A) cuando se toca con intensidad y, prácticamente todos, alcanzan 80 dB(A). Los intérpretes y el resto de trabajadores de los sectores de la música y el ocio pueden sufrir daños auditivos, de la misma forma que los trabajadores del sector del metal, de la industria textil o de la construcción. Sin embargo, mientras que el resto de empresas deben cumplir desde abril de 2006 el Real Decreto 286/2006 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos de la exposición al ruido, se permitió a los sectores de la música y el ocio un período de transición de dos años. Esta excepción supone reconocer que el mundo de la música tiene características específicas, la principal de las cuales es el hecho de que el ruido se produce deliberadamente, pues forma parte de la actividad.

Frecuentemente se cree inevitable, o incluso necesario, que existan elevados niveles sonoros en bares musicales, discotecas, clubes nocturnos, teatros, estudios de grabación y orquestas, pero el nivel de ruido se puede reducir. A menudo la reducción depende sólo de la voluntad de las personas que intervienen en el evento, y su efecto puede ser notable. Una disminución de sólo 3 decibelios supone reducir la dosis de ruido recibida en un 50%, sin que ello implique necesariamente reducir calidad en la percepción.

El Real Decreto 286/2006 encomendó al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración y actualización de una Guía técnica de carácter no vinculante para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición al ruido en los lugares de trabajo, que debía complementarse con un Código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios de los sectores de la música y el ocio a cumplir sus obligaciones legales.

Se presentará en Barcelona públicamente el Código de Conducta con orientaciones prácticas para el cumplimiento del Real Decreto 286/2006 en los sectores de la música y el ocio y se desea ayudar en la difusión de la problemática del ruido y la prevención de sus efectos, en esos sectores.

LUZ VERDE AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

En la reunión de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, celebrada el pasado 31 de marzo, se alcanzaron sendos acuerdos sobre el documento de medidas para el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado, que han sido ratificados por la Mesa General el pasado 6 de abril.

El Documento de medidas para el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado completa el desarrollo del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero (BOE de 10 de febrero), concretando la aplicación de la normativa en la Administración General del Estado.

Por su parte, el Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado, que ha sido aprobado para su tramitación, pretende ser una herramienta para la prevención y la resolución de estas situaciones. Mediante este texto, se establece el procedimiento para las posibles denuncias y la creación de un comité asesor del que formará parte, como mínimo, un delegado o delegado de prevención del ámbito. Asimismo, fija la adopción de medias correctoras y de protección de las víctimas.

En todo caso, este Protocolo no cierra cualquier otra acción, judicial o de otro tipo, que pueda ejercitar la persona afectada en defensa de sus intereses.

El infarto en las instalaciones de la empresa es accidente de trabajo

El fallecimiento por infarto de un trabajador en la sede de su compañía se considera accidente laboral si se produce en horario de oficina. Las propensiones que pueda tener no son determinantes para desestimar esta situación.

En el presente caso, uno de los empleados de la empresa falleció por un infarto mientras se encontraba en el vestuario de la empresa. El hecho ocurrió durante la segunda hora de su jornada laboral. El trabajador era una persona obesa en la concurrían factores de riesgo cardiovascular, sumándose además el ser fumador y bebedor importante.

La discusión se centraba en determinar si se estaba ante un accidente de trabajo o por el contrario, el fallecimiento debía considerarse derivado de una contingencia común. No se escapa que la fijación de uno u otro resultaba determinante en el montante de la prestación a usufruir por los familiares supervivientes.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia dieron la razón a la empresa, la Mutua y el INSS, que acudían como demandadas. En su sentencia señalaban cómo entendían que el infarto sobrevino al trabajador cuando se hallaba en los vestuarios de la fábrica y, por ello no estaba, ni en el lugar de trabajo, ni dentro de la jornada laboral y, además, porque su categoría profesional no exigía esfuerzos físicos.

De esta forma señalaban, no era de aplicación la presunción según la cual se entiende que por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

El Supremo argumenta que los vestuarios han sido considerados como lugar de trabajo en muchas de sus sentencias, por lo que la afirmación de la sentencia recurrida de que los vestuarios no constituyen lugar de trabajo resulta contraria a tal doctrina. A esta conclusión llega tras analizar un elemento temporal: El accidente debe acontecer durante el tiempo de trabajo. El término legal "tiempo de trabajo" contiene una significación más concreta, equivalente a la del artículo 34.5 ET referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en la que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo.

El Tribunal Supremo concluye aseverando como el juego de la presunción a favor del accidente de trabajo, hace irrelevantes los factores de riesgo previos que pudiera llevar consigo el fallecido. Declara que la contingencia determinante del fallecimiento fue un accidente de trabajo.

LAS REFORMAS DEL GOBIERNO COLOCAN A LOS TRABAJADORES EN UNA SITUACIÓN MÁS PRECARIA FRENTE AL MAYOR PODER DEL QUE DOTAN A LOS EMPLEADORES

Cada 28 de abril es un día con un doble objetivo: un recuerdo y reconocimiento de los que han perdido su vida y salud en el trabajo bajo unas condiciones inadecuadas; y una jornada para poner en evidencia que los daños derivados del trabajo son evitables, y que los empresarios y poderes públicos tienen grandes responsabilidades en su prevención.

Este año, viene marcado por la destrucción de empleos, que ha alimentado los recortes en los derechos de los trabajadores y la precarización de las relaciones laborales. UGT, afirma que las reformas realizadas por el Gobierno de España colocan a los trabajadores en una situación más precaria frente al mayor poder del que dotan a los empleadores y además critica que la necesidad de crear empleo ha hecho que otras obligaciones o deberes para con los trabajadores hayan cedido en importancia y que las autoridades sean más laxas en exigir el pago de sanciones por infracciones o que los controles sean menos exigentes.

Aumentan la violencia y el acoso psicológico en los lugares de trabajo en Europa

La violencia, la intimidación y el acoso psicológico están convirtiéndose en fenómenos cada vez más generalizados en los lugares de trabajo europeos, según un reciente informe elaborado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Cunde, sin embargo, la impresión de que las empresas y gobiernos nacionales no están respondiendo como es debido.

La violencia y el acoso ejercidos por terceros afectan a entre un 5% y un 20% de los trabajadores europeos, en función del país, el sector y la metodología elegida. El informe "Violencia y acoso en el lugar de trabajo: una perspectiva europea" pone de manifiesto que, en Europa, al 40% del personal directivo le preocupa la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo, pero sólo un 25% ha implantado medidas correctoras: en muchos países de la UE, este porcentaje no supera el 10%. El problema se agudiza aún más en los ámbitos de la salud, el trabajo social y la educación, donde el 50% de los directivos consideran los fenómenos de violencia y de acoso como un problema de seguridad y salud en el trabajo.

Tanto la violencia como el acoso psicológico representan serias amenazas para la seguridad y el bienestar de los trabajadores europeos y, sin embargo, tienden a quedar subestimados afirma el Sr. Juka Takala, Director de la Agencia. La violencia, las agresiones verbales o las amenazas a las que se ven expuestos los empleados en su trato con clientes o con pacientes constituyen problemas de seguridad y de salud esenciales. Y, en ocasiones, las secuelas psicológicas son más peligrosas que las lesiones físicas. El acoso en el lugar de trabajo puede abocar al estrés, a bajas prolongadas por enfermedad o incluso al suicidio. A nivel económico repercute en un descenso de la productividad, un aumento de las bajas por enfermedad, mayor rotación del personal y adelanto de la jubilación anticipada provocada por incapacidad.

El informe señala que en muchos países europeos no existe suficiente sensibilización respecto a la violencia en el lugar de trabajo y no abundan las iniciativas encaminadas a afrontar el fenómeno. A nivel nacional se percibe la necesidad de fomentar una mayor sensibilización y de implantar políticas y procedimientos orientados a abordar y a erradicar la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo.

UGT considera imprescindible incluir el accidente vial como riesgo laboral

UGT considera "imprescindible" aceptar como riesgo laboral la accidentalidad vial, el sindicato aboga por una mayor implicación empresarial, con el reconocimiento, por parte de las empresas, de que los accidentes viales se traten como accidentes de trabajo.

En un comunicado, el sindicato aboga por una mayor implicación empresarial, con el reconocimiento, por parte de las empresas, de que los accidentes viales se traten como accidentes de trabajo por parte del servicio de prevención.

Ello supone reflejar el accidente de automóvil en la evaluación inicial de riesgos y en la planificación, así como impartir formación e información específica para esta actividad.

Otra iniciativa ugetista son protocolos de actuación con una mejor coordinación y unificación de criterios, y conseguir una eficaz herramienta de investigación y análisis real de la seguridad vial.

La secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino, ha pedido formación continua para estos trabajadores, una mejora de las condiciones laborales, reconocimiento de las enfermedades profesionales del sector, una jubilación anticipada para este colectivo, o la instauración de un plan sectorial de prevención de riesgos laborales.

Las denuncias del sindicato se apoyan en el hecho de que en los últimos años, aproximadamente casi el 50% de los conductores profesionales fallecidos conducían una furgoneta.

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%.

Graves	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	14	11	15	8	3	3
Febrero	11	7	11	8	7	1
Marzo	13	12	11	8	8	
Abril	6	12	15	6	3	
Mayo	7	11	7	6	4	
Junio	10	9	15	9	3	
Julio	12	6	4	4	5	
Agosto	13	13	8	15	6	
Septiembre	12	13	10	12	3	
Octubre	12	11	9	4	6	
Noviembre	17	9	7	3	7	
Diciembre	13	15	7	4	4	

Leves	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	703	741	804	481	434	391
Febrero	898	979	901	654	439	457
Marzo	879	924	766	671	478	
Abril	759	631	897	520	351	
Mayo	905	935	747	551	423	
Junio	880	952	881	605	475	
Julio	827	926	801	566	438	
Agosto	879	874	772	558	356	
Septiembre	689	722	727	573	384	
Octubre	1000	923	806	636	345	
Noviembre	914	859	659	537	351	
Diciembre	713	685	596	447	259	

Mortales	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enero	0	3	2	1	0	0
Febrero	1	0	0	0	1	0
Marzo	1	3	0	0	3	
Abril	2	0	1	2	1	
Mayo	1	0	0	1	2	
Junio	1	1	2	4	1	
Julio	2	2	2	1	1	
Agosto	5	3	0	0	1	
Septiembre	4	4	1	0	0	
Octubre	0	0	0	0	1	
Noviembre	2	2	1	3	1	
Diciembre	0	0	1	0	0	

Condenados el representante y la aparejadora de una constructora por la caída de un albañil desde 7 metros

El Juzgado de lo Penal número 2 de Santander ha condenado al representante legal y a la aparejadora de una empresa constructora por un accidente laboral en el que un trabajador sufrió graves lesiones tras caer desde una altura de siete metros.

Los hechos ocurrieron en noviembre de 2007 cuando el obrero trabajaba en la rehabilitación de un edificio de Laredo y se cayó desde un tercer piso, lo que le provocó la rotura de varias costillas, el aplastamiento de varias vértebras y lesiones en sus órganos genitales, entre otros daños.

Según se explica en la sentencia, conocida este martes, el albañil, de 32 años de edad en el momento de los hechos, trabajaba para la empresa en la rehabilitación de un edificio de tres alturas de Laredo donde abrieron por la mañana un hueco en el mirador de PVC de la fachada para instalar un elevador de cargas y retirar el escombros acumulado en el interior.

Cuando reanudaron la faena por la tarde, el trabajador se acercó al espacio que habían abierto por la mañana, sufrió un resbalón y cayó a la calle desde una altura de siete metros.

Como consecuencia del golpe, se rompió varias costillas y parte de la pelvis, se le aplastaron varias vértebras, y sufrió lesiones en su órgano genital. Estuvo 30 días ingresado y 309 días de baja laboral. Como secuelas le quedan dolores en la columna y la pelvis, disfunción eréctil y trastornos depresivos.

La sentencia destaca que el accidente ocurrió porque tras extraerse el antiguo ventanal y colocar el de PVC, no se instalaron protecciones colectivas "de ningún género". Estaba previsto adoptar la medida, pero no llegó a efectuarse. Y además, los trabajadores tampoco utilizaban medida alguna de protección individual.

CONDENAS

El representante legal reconoció los hechos y llegó a un acuerdo sobre la condena, acuerdo que fue aceptado también por la aparejadora.

Ese acuerdo, recogido en la sentencia, implica para el representante de la constructora, A.I.B., una condena de tres meses de prisión y multa de 900 euros por un delito contra los derechos de los trabajadores, así como otra multa de 300 euros por una falta de lesiones.

No obstante, el Juzgado ha acordado sustituir la condena de prisión por otra multa, de 1.800 euros, con lo cual, al final la condena supone el pago de multas por valor total de 3.000 euros.

Por su parte, a la aparejadora, V.J.S., sólo se la condena por la falta de lesiones, con una multa de 300 euros. La sentencia absuelve en cambio a un tercer acusado al que también imputaba la acusación particular.

Y en cuanto a la responsabilidad civil, acuerda una indemnización de 145.000 euros para el trabajador, que deberán ser abonados por las compañías de seguros Caser (55.000 euros) y Mussat (90.000 euros).

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

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



Cantabria
Salud Laboral

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