



OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



AÑO 2014 – BOLETÍN INFORMATIVO (JULIO)– UGT CANTABRIA

La siniestralidad no deja de aumentar y mientras tanto van disminuyendo las actuaciones de la Inspección de Trabajo

De enero a marzo de 2014 se han producido en nuestro país un total de 277.857 accidentes de trabajo, casi un 5% más que en el mismo periodo del año anterior, con 12 trabajadores fallecidos como consecuencia de su trabajo más que en 2013, según los informes de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo elaborados por UGT.

La siniestralidad laboral no deja de aumentar pero, a pesar de ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social redujo en 2013 el número de actuaciones un 10%, con menos casos investigados, menos infracciones declaradas y una menor cuantía de las sanciones.

UGT demanda una mayor implicación del Gobierno ante esta lacra social, con el aumento de las actuaciones de control para hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y todas las empresas, y una mayor concienciación sobre la importancia de la prevención en la empresa, con el objetivo de que no la vean como un gasto, sino como una inversión.

Durante el primer trimestre del 2014, se han producido en nuestro país un total de 277.857 accidentes de trabajo, casi un 5% más que en el mismo periodo del año anterior, con 148 trabajadores fallecidos como consecuencia de su actividad laboral (12 más que en 2013).

Así se refleja en los informes de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo de enero a marzo de 2014 elaborados por UGT, donde se constata cómo se está produciendo un aumento continuo de la siniestralidad laboral en nuestro país como consecuencia del recorte en las condiciones de trabajo de la reforma laboral, de la falta de políticas públicas en materia de prevención y el hecho de que, para las empresas, la prevención ha dejado de ser una prioridad.

En este sentido, cabe destacar el aumento de los trabajadores fallecidos como consecuencia de ir o volver al trabajo, con 13 más que el pasado año y que suman un total de 32 muertes en los tres primeros meses de 2014.

A pesar de estos datos, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales refleja cómo en el año 2013 se han reducido el número de actuaciones en esta materia (más de un 10% menos), con menos casos investigados, menos infracciones declaradas y una menor cuantía de las sanciones.

Para UGT, resulta inexplicable que se reduzcan las actuaciones en esta materia mientras que aumente la siniestralidad. De la misma manera, es injustificable que queden sin investigar numerosos accidentes de trabajo graves y muy graves.

Los culpables de la siniestralidad están claramente identificados y son la temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la falta de formación y, en gran medida, la ausencia de prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa están agrandando esta lacra social en nuestro país.

Por ello, la Unión General de Trabajadores exige una mayor implicación del Gobierno en esta materia, aumentando las actuaciones de control para hacer cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y todas las empresas.

El sindicato reclama, entre otras cuestiones, incluir en el Cuadro de Enfermedades español la lista de Enfermedades Profesionales revisada y aprobada por la OIT en 2010; denunciar la infradeclaración de estas enfermedades que existe en la actualidad y que ocasiona un fraude para la sociedad y para el trabajador afectado; y concienciar sobre la importancia de actuar contra los riesgos psicosociales en la empresa con el fin de que no vean la prevención como un gasto, sino como una inversión.

Además, para UGT resulta imprescindible la creación de un Fondo de Compensación que ayude a los trabajadores afectados por las consecuencias de trabajar con amianto, así como a sus familias; instar a la Administración a que publique los datos estadísticos de los accidentes de tráfico en jornadas de trabajo e in itinere; y la implantación, por parte de las distintas administraciones y empresas, de políticas y planes de prevención.

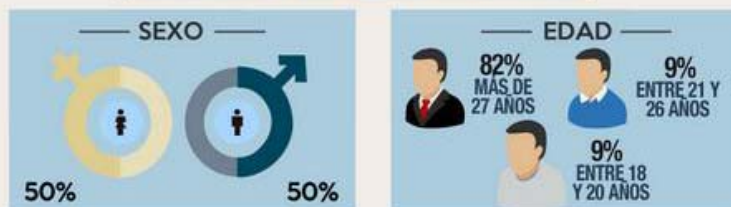
Fuente: UGT-CEC

ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

España es, tras Suiza, el país en el que se pierden más días por baja laboral. Tras entrevistar a 2.223 personas sobre absentismo, sitúa en 10,7 los días perdidos por trabajador y año, por debajo de los 10,9 días del país helvético, pero lejos de los 6,6 de Australia o los 4,8 días perdidos de media por los empleados de Estados Unidos.



CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA



Un decreto fijará la duración media de las bajas laborales para frenar el absentismo

El Gobierno está dispuesto a endurecer el control del absentismo laboral. Elaborará unas tablas con la duración media estimada que tienen las bajas, en función de la patología, la edad del trabajador o la ocupación. En cada parte de baja aparecerá esta cifra estimada de los días que, en términos medios, se prolonga el periodo de incapacidad. Es la principal novedad que incluye el real decreto sobre incapacidad temporal (IT) elaborado por los Ministerios de Empleo y Sanidad que antes de verano aprobará el Consejo de Ministros.

La idea es que dichas tablas plasmen la duración media tipo de los distintos procesos patológicos y su incidencia en las actividades laborales. Plazos que, en cualquier caso, serán orientativos y persiguen reducir las ausencias al trabajo, que ahora se sitúan en una media de 11 días al año por trabajador. Los controles serán exhaustivos con el nuevo decreto, que permitirá intercambiar datos para el control de la incapacidad temporal entre las distintas entidades y administraciones implicadas en la gestión de los procesos de IT. Esta mayor información permitirá también desarrollar un mapa de patologías nacional, clave para analizar la etiología y conocer las razones por las que se producen esas incapacidades en cada territorio. Conocer mejor los procesos, causas e incidencias en la población de esas enfermedades.

El absentismo laboral se ha convertido en un grave problema para la economía española, que cobra especial relevancia en un momento en el que ahorrar recursos es crucial para la Seguridad Social. En 2013, último año completo, se registraron un promedio de 262.345 bajas por incapacidad temporal en media mensual, un dato que contrasta con los 483.011 procesos de finales de 2007. Esto quiere decir que durante la crisis las bajas laborales se redujeron un 45,6%. Pero si se analizan los datos de 2014 hasta abril y se comparan con el cierre de 2013 la tendencia es inversa. Los procesos de baja registrado durante este año ascienden a 330.427 de media al mes, un 25% más que en 2013, según reflejan los datos oficiales.

La crisis y la fortísima destrucción de empleo que se ha producido ha provocado que empleados que en otra coyuntura económica causarían baja en su empresa, se hayan resistido más a hacerlo por miedo a perder su empleo. A esta circunstancia se han unido también medidas aprobadas por el Gobierno en 2012 que hacen más fácil perder el empleo por faltas reiteradas al trabajo. La reforma laboral fijó como causa de despido procedente, con una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades, los casos de faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. El coste directo de este absentismo, por prestaciones, complementos, mejoras y cotizaciones en favor de los trabajadores, superó los 8.000 millones en 2010. Las mutuas pagaron ese año 3.371 millones en prestaciones. Las entidades gestoras de la Seguridad Social asumieron unos 2.600 millones, y el coste con cargo directo a los empresarios ascendió a 2.100 millones.

Los cambios normativos son complementarios a las medidas que recogerá la ley de Mutuas. El anteproyecto que estudió el Consejo de Ministros, pero pendiente todavía de aprobación. Así, podrán dar por terminada la baja médica de un trabajador si la sanidad pública no responde a su propuesta de alta en cinco días. Ahora, las mutuas solo deciden altas si se trata de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el caso de enfermedades comunes y accidentes no laborales, se limitan a pedir el alta al médico de cabecera de los servicios públicos.

Fuente: Lex Nova

BUENAS CONDICIONES LABORALES: TRABAJO, SALUD Y VIDA

Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas, por definición, son cualquier característica del mismo que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Del mismo modo, riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Con lo cual, con este último término hacemos referencia a enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por tanto, dichas patologías (mentales) tales como el estrés laboral o el Burnout.

Una calidad de vida laboral afectada por una gestión de unos factores psicosociales determinados supone considerar a dicha calidad de vida como dinámica en una organización del trabajo. Este proceso no estático debería mantener y aumentar el bienestar psíquico del trabajador, y esto significa su aumento del rendimiento. El trabajo tiene dos destinos que pueden llegar a ser completamente opuestos como para dirigirse hacia la desgracia, o por el contrario llegar a alcanzar una mejora de salud e identidad personal. Para el trabajador que desempeña su labor en una cadena, el no saber el significado de su trabajo supone, además, que dicha tarea carece de significado humano, algo que es aún peor. ¿Qué puede pensar un trabajador si la tarea que realiza le devuelve el sentido de lo que hace?. define a la tarea como más honorable, llena de riqueza y responsabilidad. Esto significa identidad y variedad de tareas, en definitiva calidad de vida laboral.

Direccionar nuestra conducta hacia la seguridad y la salud equivale a vida laboral, a esa calidad en el trabajo a la que hago referencia. Unas condiciones de trabajo (propiedades que pueden suponer riesgos) desajustadas con relación a nuestras capacidades de decisión personales (evitar el riesgo), más pronto que tarde supondrá sufrimiento. Sin embargo, acomodar nuestras competencias a las requeridas por las condiciones de trabajo, no me cabe la menor duda, evitarán dicho sufrimiento o accidente laboral. Si una persona no sabe o no quiere o no puede evitar un riesgo, el sufrimiento (consecuencia de la conducta de riesgo) podría llegar a significar más trabajo que no evitarlo.

Nuestra calidad de vida en el trabajo no sólo depende de los otros. También nosotros somos responsables y de hecho nos tenemos que obligar a serlo. Utilizar un equipo de protección individual, recriminar conductas de riesgo, enseñar a los otros que existen otras formas de trabajar más seguras.... todo esto y más es calidad de vida laboral. ¿Y para los otros?, ¿Cómo pueden mejorar nuestra calidad de vida laboral?. Diseñando una organización del trabajo en el que exista, por ejemplo entre otras cuestiones, la participación de los trabajadores en relación a la realización de sus tareas, el enriquecimiento progresivo de los puestos, la creación de motivadores intrínsecos y la defensa de un estilo de liderazgo democrático.

En definitiva, la calidad de vida laboral no debe tener tres direcciones opuestas, sino una única en la que la meta a conseguir sea humanizar el lugar de trabajo dando respuestas a las necesidades de los trabajadores. La calidad de vida laboral es reconocer que los puestos de trabajo, la organización y la gestión del trabajo, es decir las condiciones en trabajo pueden suponer riesgos para la salud del trabajador. Y que si no hay una gestión adecuada de estos, se producirán los daños. Calidad de vida laboral es trabajo, es salud y es vida.

Fuente: Psicoprevención

Accidentes con baja, Enero – Mayo

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	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	8	3	3	3	4	7
Febrero	8	7	1	7	1	4
Marzo	8	8	11	9	5	5
Abril	6	3	6	3	5	-
Mayo	6	4	8	7	3	3
Junio	9	3	9	6	1	
Julio	4	5	4	2	8	
Agosto	15	6	4	2	5	
Septiembre	12	3	10	4	7	
Octubre	4	6	6	8	2	
Noviembre	3	7	2	3	1	
Diciembre	4	4	5	2	3	

Leves	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	481	434	391	387	357	332
Febrero	654	439	457	368	355	351
Marzo	671	478	528	377	284	381
Abril	520	351	444	307	368	-
Mayo	551	423	475	402	335	400
Junio	605	475	465	360	334	
Julio	566	438	394	373	389	
Agosto	558	356	423	337	336	
Septiembre	573	384	439	331	315	
Octubre	636	345	403	357	360	
Noviembre	537	351	415	357	348	
Diciembre	447	259	332	235	284	

Mortales	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Enero	1	0	0	0	0	0
Febrero	0	1	0	0	1	1
Marzo	0	3	1	1	0	0
Abril	2	1	0	2	0	-
Mayo	1	2	0	0	0	1
Junio	4	1	2	0	0	
Julio	1	1	0	3	1	
Agosto	0	1	0	0	0	
Septiembre	0	0	0	0	2	
Octubre	0	1	0	0	0	
Noviembre	3	1	1	1	0	
Diciembre	0	0	0	0	1	

¿Cuáles son los factores de éxito de las buenas prácticas en riesgos psicosociales?

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo resumimos los siguientes criterios que creemos que son necesarios para poder aumentar su probabilidad de éxito:

- **Identificar los problemas:** Para mejorar unas condiciones de trabajo concretas.
- **Planificar por etapas:** Se debe establecer claramente: unos objetivos, grupos destinatarios, tareas, competencias, estrategias basadas en la evidencia y recursos.
- **Combinar medidas organizativas e individuales:** Pero siempre priorizando las colectivas para tratar los riesgos en el origen.
- **Conseguir un resultado real en materia de salud laboral** (bienestar físico, psíquico y social según la OMS). Por tanto no deben desarrollarse únicamente con fines comerciales.
- Superar las exigencias legales del Estado miembro donde se aplique, facilitando y mejorando el cumplimiento de los estándares mínimos.
- **Colaboración de expertos competentes:** (técnicos, universidades, administraciones...).
- **Participación:** La implicación de los trabajadores, sus representantes, mandos intermedios y superiores es crucial en todo el proceso de intervención psicosocial.
- **Apoyo de la dirección:** Para realizar los cambios necesarios.

Se deben caracterizar por ser:

- **Innovadoras:** Desarrollando funciones nuevas o creativas, perfeccionando las existentes
- **Efectivas:** Demostrando un impacto positivo y tangible
- **Sostenibles:** Capaces de producir efectos duraderos
- **Trasferibles:** Sirven como ejemplo para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otros lugares de trabajo, similares o no pero con problemáticas psicosociales comunes (violencia laboral,...).

Fuente: Observatorio Riesgos Psicosociales UGT

Atención Consultas de Prevención en Sedes Comarcales **AGOSTO**

Lunes

Martes

Miercoles

Jueves

Viernes

Semana 31

Santander

Semana 32

*Santander
Laredo*

*Torrelavega
Santoña*

*Los Corrales
de Buelna
Santander*

*Reinosa
Maliaño*

Santander

Semana 33

*San Vicente de
la Barquera
Laredo*

*Torrelavega
Santander*

*Los Corrales
de Buelna
Castro Urdiales*

*Santander
Maliaño*

Santander

Semana 34

*Santander
Laredo*

*Torrelavega
Santoña*

*Los Corrales
de Buelna
Santander*

*Reinosa
Maliaño*

Santander

Semana 35

*San Vicente de
la Barquera
Laredo*

*Torrelavega
Santander*

*Los Corrales
de Buelna
Castro Urdiales*

*Santander
Maliaño*

Santander

*Santander: 09:00 a 14:15 horas
Resto de Sedes: 10:30 a 13:00 horas*