



# OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



AÑO 2015 – BOLETÍN MENSUAL INFORMATIVO (MAYO) – UGT CANTABRIA

## DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (*Artículo 36. Ley de P.R.L.*)

### COMPETENCIAS.

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a la ejecución, acerca de decisiones sobre la planificación, y organización del trabajo, de las actividades preventivas, y la designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art.33-1c),-Ley de PRL.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

### FACULTADES.

Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información este sujeta a limitaciones, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquel, hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada laboral con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo, por ello, efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

### GARANTIAS.

Los Delegados de prevención tienen las mismas garantías, que el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores aplica a los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación. Será considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de preventiva.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios, o mediante concierto con organismos, o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Los Delegados tienen el deber de sigilo profesional para con la información que reciban por parte del empresario, o en el ejercicio de sus funciones.

Fuente de datos: [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)

## Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020 y su repercusión en la educación

El pasado 7 de abril se aprobó en el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020.

Elaborada por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales, la Estrategia pretende responder a la demanda de

una sociedad cada vez más sensibilizada y exigente con la seguridad y la salud en el trabajo como parte fundamental del bienestar social.

La Estrategia española presenta cuatro objetivos específicos, de los cuales los dos primeros pretenden potenciar, entre otras cosas, la formación en prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

El primer objetivo es el de "Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales". Para alcanzar este objetivo, el Gobierno propone unas líneas de actuación que, en este caso, son las de crear e impulsar mecanismos de coordinación entre las

instituciones competentes en materia preventiva, tanto en el ámbito laboral, como en el sanitario, educativo y de industria.

El segundo objetivo es el de "Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales". Una de las líneas de actuación propuestas para llevar a cabo este objetivo en el ámbito de la educación y formación es el de consolidar la integración de la formación en Prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo.

Es en este segundo objetivo donde se hace especial mención en el apartado: 2.E. "Educación y formación", a que la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en la educación es una necesidad prioritaria para consolidar una auténtica cultura preventiva. Además, este apartado dice que para conseguir profesionales cuya formación, además de garantizar la calidad de su trabajo les permita realizarlo con las máximas garantías de seguridad, es necesario el apoyo y la asistencia especial para integrar la formación en prevención de riesgos laborales en la formación infantil, primaria, secundaria, profesional reglada y la formación universitaria.

Fuente de datos: **ERGA Formación Profesional**

## BIPEDESTACION

### Consulta a la Inspección de Trabajo sobre Bipedestación prolongada en caso de embarazo.

Con motivo de las consultas recibidas en nuestra Organización Sindical (UGT), hemos comprobado que existen discrepancias en cuanto a la consideración del concepto de bipedestación prolongada en caso de embarazo en trabajadoras de diversos sectores, y que este hecho está dificultando el acceso a las trabajadoras a la contingencia de riesgo durante el embarazo; por lo que realizamos ante la Inspección de Trabajo, la Consulta sobre bipedestación prolongada en caso de embarazo.

Como ejemplo, en la consulta, consideramos el caso de una trabajadora del comercio textil, embarazada, cuya jornada laboral se distribuye en dos partes de 4 horas cada una, con un descanso para comer de 1 hora entre las dos partes de su jornada. Las 4 horas de jornada de cada parte, la trabajadora las realiza de manera continuada, sin posibilidad de sentarse ni descansar, con desplazamientos constantes. No existe en su lugar de trabajo un espacio adecuado para su descanso en posición sentada o tumbada, como establece la normativa.

### Las discrepancias en los criterios a aplicar en esta materia se concretan en:

Diretrizes del INSHT: "Se considera bipedestación prolongada la postura de pie que se mantiene durante más de 4 horas en la jornada laboral". "En cuanto a la bipedestación prolongada, durante el primer y segundo trimestre de embarazo se deberán establecer pausas de al menos 15 minutos cada 4 horas de trabajo en bipedestación".

Informe de SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia). En un informe de este organismo se afirma: "parece demostrado que el trabajo en bipedestación prolongada más de 3 horas seguidas es de riesgo para el embarazo con posible resolución antes de término". Además se recomienda interrumpir la jornada laboral para trabajos de bipedestación de forma prolongada (más de 4 horas al día).

### Dudas que se plantean con estos informes:

Se puede considerar que según la postura del INSHT, si existen más de 4 horas de jornada laboral en bipedestación ya estamos en una situación de bipedestación prolongada. Por lo tanto, en el ejemplo planteado, una jornada de 8 horas con una hora para comer a las 4 horas de trabajo, es una duplicación de jornada en bipedestación prolongada al cabo del día.

Se puede considerar que, en el criterio del INSHT, no queda claro si esas 4 horas de bipedestación deben ser continuadas. Entendemos que se refiere a 4 horas en el conjunto del día, y no 8 como en el ejemplo. De esta forma podrían existir descansos más pequeños para las trabajadoras durante esas 4 horas, de manera que no sea una exposición continuada a la bipedestación.

Esos descansos deben hacerse en condiciones adecuadas, lo que no puede realizarse si no se dispone de un lugar y acondicionamiento adecuado para ello en el centro de trabajo.

Se puede considerar que la pausa para comer no puede considerarse descanso adecuado por los motivos del punto anterior y porque no se puede considerar descanso a la interrupción de la jornada laboral para la comida, ya que la trabajadora está comiendo, no descansando como dice la normativa. Con esta postura, la empresa puede evitar poner a disposición de la trabajadora un lugar adecuado para su descanso.

El informe de SEGO contiene recomendaciones más restrictivas que el informe del INSHT, lo que provoca aún más confusión.

Realizada la consulta, hemos recibido la contestación, desde La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Principales conclusiones a tener en cuenta en la bipedestación prolongada en caso de embarazo.

En relación a la respuesta recibida, destacar que nos remiten a la propia Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales cuyo artículo 26,1, regula la protección de la maternidad.

También toma como referencia el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención y su posterior modificación por el RD 298/2009 en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado luz, o en periodo de lactancia.

Dado que la normativa aplicable no alcanza el nivel de detalle de la consulta planteada, nos vuelve a remitir al RSP concretamente al artículo 5.3. "Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a. Normas UNE.

b. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c. Normas internacionales.

d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente"

Además es importante tener en cuenta el RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en especial el artículo 9 referido a los servicios higiénicos y locales de descanso, que los lugares de trabajo cumplan las disposiciones del anexo V, y a su vez, en el apartado 3 de dicho anexo, referido a los locales de descanso, se especifica que "Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas."

Tal y como se establece en el escrito de respuesta, la normativa aplicable concede cierta prioridad a las guías del INSHT respecto a las, de La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia, ya que estas últimas podrán utilizarse “en ausencia de las anteriores”.

Los criterios expuestos se expresan, a efectos informativos, dado que la competencia para la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas corresponde en nuestro Derecho, en caso de conflicto, a los órganos jurisdiccionales.

Fuente de datos: [Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales UGT Cantabria](#)

## UGT diseña un Protocolo de Intervención y Prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral

Más información: [UGT Confederal](#)



## Conoce los Organismos de Tu Comunidad Autónoma. CONSEJO CANTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La creación de este órgano se realizó mediante El Decreto (de Cantabria) 111/2006, de 9 de Noviembre. Obedece a la necesidad de colaboración entre todas las partes implicadas, en la seguridad y salud laboral, así como, en la prevención de riesgos laborales, en el ámbito territorial de Cantabria. Toda vez que la base de la promoción de la prevención descansa en la ordenación de obligaciones, derechos y responsabilidades de los actores principales de la relación de trabajo-trabajadores-empresarios, fomentando una auténtica cultura preventiva, pero comprometiéndolo a la actuación de los poderes públicos como garantes últimos del objetivo prevencionista, y como sujetos en el desarrollo de actuaciones y normativas que exceden el marco del contrato de trabajo y de la empresa. Es por ello que se hace imprescindible la concurrencia de todos los sujetos implicados, la autoridad laboral autonómica, los agentes sociales, y económicos en la planificación y seguimiento de la gestión relacionada con la mejora de las relaciones y condiciones de trabajo, y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para que por una parte, aporten diferentes ideas y valoraciones al marco prevencionista, fundamentalmente en la elaboración de normas preventivas, en la promoción de la prevención y en la investigación, y por otra, contribuyan a una mayor implicación en la adopción de decisiones lo que inexorablemente tendrá como consecuencia unidad, coherencia, aceptación y un mayor grado de eficacia de las mismas. A partir de ello se consigue, dentro del máximo respeto a la autonomía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, que se contribuya al establecimiento de los cauces y procedimientos que agilicen y garanticen la cooperación en materia de seguridad e higiene y salud de los trabajadores.

El Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano colegiado, asesor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la formulación de las políticas de prevención de riesgos laborales, y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano adscrito a la Consejería competente en materia de trabajo.

El Consejo Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo participará en la determinación de las líneas estratégicas a desarrollar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como en el seguimiento de cualquiera de las políticas y acciones, especialmente las financiadas total, o parcialmente con fondos públicos, que se realicen en el territorio de Cantabria destinadas a promover el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo.

El Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano colegiado tripartito y paritario. Lo compone El Presidente; cuya titularidad corresponde al Consejero de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, y Los Vocales; designados por La Administración de la Comunidad Autónoma, de un lado, y de otro por, las organizaciones empresariales más representativas de Cantabria, y las organizaciones sindicales, a su vez más representativas de nuestra Comunidad Autónoma.

Podrán asistir a las reuniones del Consejo (con voz y sin voto), el Director Territorial de La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el titular del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno en Cantabria, de la AGE. Un representante de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, y otro de los Servicios de Prevención ajenos.

El Pleno del Consejo podrá decidir la constitución de Comisiones Sectoriales de Trabajo para la realización de estudios, informes y proyectos.

El Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano colegiado, está sujeto a las disposiciones relativas al régimen jurídico que para estos órganos establecen la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, LRJPAC, así como la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, del Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Fuente de datos: [Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales UGT Cantabria](#)

## Dispositivo para prevenir los golpes de calor

La compañía japonesa Fujitsu ha desarrollado un dispositivo similar a un reloj que mide la temperatura, humedad y ritmo biológico del portador para prevenir accidentes laborales provocados por golpes de calor. El dispositivo calibra mediante sensores, las condiciones atmosféricas que rodean a la persona y miden su pulso y movimientos.

Si los niveles de calor y humedad superan determinado nivel o el usuario muestra signos de fatiga, el aparato envía un mensaje de alerta informatizada a una oficina central ante un posible colapso.

El aparato está pensado para profesionales que trabajan en el exterior, como operarios de la construcción o del sector agrícola, y diseñado para evitar accidentes relacionados con el exceso de calor y para responder con mayor rapidez si éstos se producen, expuso la compañía nipona, que tiene previsto empezar a comercializarlo a finales de año.

Fuente de datos: [Prevencionar.com](#)

# Mesa redonda sobre “Buenas prácticas en gestión participativa de los riesgos psicosociales”

El pasado miércoles 27 de mayo tuvo lugar la mesa redonda “Buenas prácticas en gestión participativa de los riesgos psicosociales” organizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en calidad de centro de referencia de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en la que empresas españolas destacadas en prevención del estrés se reunieron en Madrid para aportar soluciones de éxito en la gestión de los riesgos psicosociales para proteger la salud de los trabajadores y mejorar el clima laboral.

El objetivo de esta nueva convocatoria no es otro que seguir abordando un tema que preocupa a trabajadores y directivos de empresas europeas, el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales; además de ayudar a las empresas a conseguirlo de forma participativa. Según datos de la última encuesta paneuropea realizada por EU-OSHA, el 40% de los trabajadores creen que el estrés no se aborda de forma correcta en las empresas en las que trabajan.

Fuente de datos: [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo](#)

## Aprobadas las reglas para el control del convenio sobre el trabajo marítimo en buques españoles

- El objetivo es articular un procedimiento coordinado de inspección para velar por las condiciones de trabajo de la gente del mar.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en buques españoles.

El texto articula un procedimiento coordinado de inspección y control de los requisitos que han de cumplir los buques civiles españoles a los que sea de aplicación el Convenio.

Con este paso se incorpora al ordenamiento jurídico español una Directiva comunitaria de 2013 sobre determinadas responsabilidades del Estado del pabellón en materia de cumplimiento y control del Convenio sobre el trabajo marítimo.

Cabe recordar que el Convenio de la OIT recoge tanto el derecho de la gente del mar a trabajar en condiciones de trabajo decente, como la responsabilidad que incumbe a cada Estado de cumplir plenamente y controlar la aplicación del mismo. En el caso de España, estas tareas

competen a diferentes organismos de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Fomento.

### Distribución de funciones

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la vigilancia y exigencia de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos en el ámbito de las normas de ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, sistema de seguridad social y empleo.

Por otra parte, al Instituto Social de la Marina le compete la realización de programas y actividades dirigidos a potenciar la seguridad marítima; el reconocimiento del derecho a las prestaciones del Régimen especial de los Trabajadores del Mar; la asistencia sanitaria y el control de los medios sanitarios a bordo.

Finalmente, la Dirección General de la Marina Mercante del Ministerio de Fomento será el órgano competente para la ordenación general de la navegación marítima y de la flota civil española, así como para expedir y renovar el Certificado de trabajo marítimo y la Declaración de conformidad laboral marítima a los que se refiere el Convenio.

Fuente de datos: [La Moncloa](#)

## UGT elabora dos guías con el fin de reducir los trastornos músculo-esqueléticos, primera causa de baja laboral en España.

Los trastornos músculo-esqueléticos siguen siendo la primera causa de baja laboral en España, siendo frecuentes, según los delegados de prevención, las dolencias en la espalda, cuello, hombros, articulaciones y extremidades superiores e inferiores.

El coste para la salud de los trabajadores (que derivan en accidentes graves o leves o en enfermedad profesional) unido al coste económico que supone para el propio trabajador y el Estado, hacen imprescindible no escatimar esfuerzos para su erradicación.

UGT ha abierto una línea de investigación sobre la relación entre este tipo de trastornos y la fatiga, en especial por movimientos mantenidos o repetitivos. Ocurre, por ejemplo, en cadenas de montaje o ensamblaje, así como en reponedores de almacenes y comercios (actualmente, incluso se producen en trabajos de baja intensidad física como las tareas de oficina).

Con el fin de continuar aportando todas las herramientas necesarias para intentar zanjar esta situación.



**“Guía actualización de la evidencia científica sobre la influencia de la fatiga física en patrones de movimiento y su interés en la prevención laboral de procesos músculo-esqueléticos”**

**“Guía del Delegado. Aplicación del procedimiento de Prevención Laboral Activa”**

La Prevención Laboral Activa establece mecanismos para que el trabajador realice movimientos lo más saludables posible dentro de su entorno laboral. Esta nueva disciplina, en cuyo desarrollo UGT está participando de manera activa, completa a la ergonomía, y es una herramienta preventiva más para reducir los trastornos músculo-esqueléticos y luchar, en definitiva contra la siniestralidad laboral.

El 82% de enfermedades laborales forman parte del Grupo 2, las causadas por agentes físicos. La gran mayoría de ellas que se han declarado es por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo (fatiga, inflamación de tejidos, parálisis de los nervios debidos a la presión, etc.).

Las cifras de evolución también reflejan un aumento de las enfermedades profesionales causada por trastornos músculo-esqueléticos sin baja, mientras que se produce una disminución de las que causan baja.

Fuente de datos: [www.ugt.es](#)



# "Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales"



Los avances en el campo de la nanotecnología y la amplia utilización de nanomateriales en muchos sectores industriales suponen un reto importante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Así, la utilización de un número cada vez mayor de nanomateriales junto con un limitado nivel de conocimientos sobre los riesgos de seguridad y salud de los mismos, hace necesario reconsiderar la evaluación de riesgos y la eficacia de las medidas preventivas aplicadas habitualmente en los lugares de trabajo con exposición a agentes químicos.

El documento "Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales", ha sido elaborado por técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el que se recogen los conocimientos actuales sobre los aspectos más relevantes en materia preventiva, incluyendo recomendaciones para la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas preventivas. Asimismo, en la jornada participan empresas de diversos campos profesionales que aportarán sus experiencias tanto en el trabajo con nanomateriales como en la planificación preventiva.

Fuente de datos: **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

## Accidentes Laborales con Baja 2009-2015, Cantabria

Leves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	481	434	391	387	357	332	367
Febrero	654	439	457	368	355	351	360
Marzo	671	478	528	377	284	381	440
Abril	520	351	444	307	368	367	337
Mayo	551	423	475	402	335	400	
Junio	605	475	465	360	334	367	
Julio	566	438	394	373	389	372	
Agosto	558	356	423	337	336	369	
Septiembre	573	384	439	331	315	372	
Octubre	636	345	403	357	360	437	
Noviembre	537	351	415	357	348	344	
Diciembre	447	259	332	235	284	307	

Graves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	8	3	3	3	4	7	7
Febrero	8	7	1	7	1	4	5
Marzo	8	8	11	9	5	5	3
Abril	6	3	6	3	5	1	7
Mayo	6	4	8	7	3	3	
Junio	9	3	9	6	1	2	
Julio	4	5	4	2	8	3	
Agosto	15	6	4	2	5	5	
Septiembre	12	3	10	4	7	4	
Octubre	4	6	6	8	2	3	
Noviembre	3	7	2	3	1	5	
Diciembre	4	4	5	22	3	2	

Mortales	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	1	0	0	0	0	0	1
Febrero	0	1	0	0	1	1	0
Marzo	0	3	1	1	0	0	0
Abril	2	1	0	2	0	0	1
Mayo	1	2	0	0	0	1	
Junio	4	1	2	0	0	2	
Julio	1	1	0	3	1	0	
Agosto	0	1	0	0	0	1	
Septiembre	0	0	0	0	2	0	
Octubre	0	1	0	0	0	1	
Noviembre	3	1	1	1	0	0	
Diciembre	0	0	0	0	1	2	

Fuente de datos: <http://www.icasst.es/>



