

Prevencionistas

Revista de los especialistas en prevención y salud laboral

n.º 4 febrero 2010
6 e



Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

“La Inspección de Trabajo, con más de medio millón de visitas anuales a los centros de trabajo, constituye un observador privilegiado sociolaboral de nuestro país”

FUNDACIÓN MAPFRE lanza el primer portal de Seguridad Vial dirigido a empleados.

La medida, puesta en marcha desde el Instituto de Seguridad Vial de FUNDACIÓN MAPFRE, pretende concienciar de la seguridad al volante en los desplazamientos al puesto de trabajo.

El Instituto de Seguridad Vial de FUNDACIÓN MAPFRE ha creado el primer portal de Seguridad Vial para empleados, a disposición de todas las empresas que se inscriban en el mismo.

El portal, al que se accede a través de la página web www.seguridadvialenlaempresa.com, alberga desde información sobre jornadas técnicas y noticias actualizadas hasta programas de formación para empleados, o una biblioteca virtual con contenidos en seguridad vial y todo el material informativo necesario para la prevención de riesgos laborales.

El objetivo es frenar la siniestralidad laboral de los empleados mejorando su seguridad vial y concienciando sobre la necesidad de prestar la máxima atención al volante en los desplazamientos hacia y desde la empresa, para evitar accidentes en estos trayectos.

Para ello, cualquier empleado de las compañías registradas de forma gratuita, podrá acceder al cursillo on-line y atender a las explicaciones impartidas por un profesor virtual, que explica a través de vídeos los puntos principales de la seguridad vial en el ámbito laboral.



El diseño del portal responde a la necesidad de crear una herramienta sencilla y útil para todos los empleados.

Por otra parte, una de las medidas que contempla la campaña es la puesta en marcha de un programa de jornadas formativas para responsables de departamentos de Recursos Humanos y de Prevención, a través de cursos presenciales que tendrán lugar en las principales ciudades de España, donde recibirán la información necesi-

saria sobre cómo implantar los programas de prevención de accidentes de tráfico dentro de la empresa. Para asistir, es suficiente con inscribirse rellenando el formulario de contacto para cada ciudad disponible en la página web. En definitiva, se trata de una medida que pretende poner a disposición de todo el personal de la

empresa, los conocimientos necesarios para aumentar la seguridad vial en sus desplazamientos laborales, evitando así una de las principales causas de los accidentes laborales en nuestro país. ■

JORNADAS. 17 SEPTIEMBRE. MADRID.

En el ejercicio de 2007 – los últimos hasta la fecha –, el Ministerio de Trabajo e Inmigración registró un total de 1.022.067 accidentes de trabajo con baja, en una población promedio anual de 16.067.933 en el ámbito de los trabajadores asalariados o por cuenta ajena, lo que arroja un índice de incidencia de 6.364 accidentes por cada 100.000 empleados, si bien estas cifras no comprenden ni los accidentes que sufren ciertos colectivos como los funcionarios públicos o los trabajadores autónomos.

La iniciativa de FUNDACIÓN MAPFRE se propone prevenir los accidentes laborales en los desplazamientos.

El objetivo es frenar la siniestralidad laboral derivada de los accidentes de tráfico.

Según la Ley General de la Seguridad Social, por accidente de trabajo se entiende "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". En esta definición legal se incluyen tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo (accidentes en jornada) como las producidas en el trayecto habitual para incorporarse al centro de trabajo y de vuelta al domicilio del trabajador (accidentes in itinere).

Por otra parte, cabe destacar que los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad y de esa manera en muchas ocasiones es posible prevenirlos. Es por ello que FUNDACIÓN MAPFRE ha puesto en manos de los trabajadores toda la información necesaria para su prevención a través de diferentes jornadas de formación a lo largo del país.

Con esta medida FUNDACIÓN MAPFRE se sitúa a la cabeza en formación de seguridad vial y se postula como la compañía líder en formación y prevención de riesgos laborales, demostrando así su apuesta decidida por la mejora de las condiciones de los trabajadores y, en general, de la sociedad española. ■

La responsabilidad profesional de los prevencionistas



Manel Fernández,
Presidente de AEPSAL

Las reclamaciones judiciales en materia de prevención y la imputación de los prevencionistas con motivo del desarrollo de su trabajo no paran de producirse y de incrementarse en frecuencia.

A nosotros, una asociación de profesionales de la prevención, que tiene una prestigiosa lista de peritos judiciales en la materia y que conocemos el día a día de los juzgados en materia de demandas, derivadas de la prevención de los riesgos laborales, nos duele comprobar que la mayoría de dichas demandas son para reparar daños y reclamar indemnizaciones, en lugar de para pedir la adopción de medidas preventivas, pues estamos convencidos de que ello disminuiría el número de accidentes y de imputaciones de los profesionales.

Asimismo, nos duele que la mayoría de las imputaciones de profesionales no tengan en cuenta la gran precariedad e indefensión con la que vienen trabajando los técnicos prevencionistas, pues en otras condiciones no llegarían a producirse tantos siniestros y tantas reclamaciones.

Desde ésta perspectiva, nuestra actuación para mejorar el trabajo y las prestaciones de los técnicos de prevención han de ir dirigidas en un doble sentido: Por una parte, hacia la sensibilización de la sociedad y de los agentes sociales, sobre la importancia de la prevención y, por consiguiente, de formular las reclamaciones ante las situaciones de peligro potencial para la seguridad y salud de los trabajadores; por otra, hacia la adopción de recursos para

una mejor organización de los profesionales de la prevención y salud laboral.

En este segundo campo, desde hace años nos encontramos tramitando la constitución de los Colegios Oficiales de Técnicos de prevención, puesto que desde ellos podremos promover la adopción de códigos éticos, programas de formación adecuada a las necesidades técnicas y científicas del trabajo y sistemas de seguros de responsabilidad civil, para poder hacer frente a las posibles condenas por responsabilidad civil.

En esta trayectoria, nos sorprende el poco entusiasmo de las administraciones competentes, por la promoción de dichas organizaciones, que es evidente que mejorarán la organización de los profesionales, su interlocución con las mismas y una mejor práctica preventiva. Nos sorprende que dichas administraciones no hayan visto aún, que una mejor organización profesional es sinónimo de una mejor práctica preventiva.

Ante ésta, a nuestro entender, falta de sensibilidad de las Administraciones competentes, desde la Asociación anunciamos que, con independencia de seguirlo supliendo las funciones y competencias del Colegio, como estamos haciendo, mediante nuestro Servicio de Asesoría y Consultoría jurídica y nuestro departamento de Responsabilidad profesional, vamos a desarrollar un proceso de consultas y de sensibilización de los profesionales del sector, sobre la necesidad de movilizarnos y hacer visibles a la sociedad y a la clase política, nuestras preocupaciones.

No somos beligerantes, pero después de tantos años de “marear la perdiz” vamos a “salir del armario” para reclamar un apoyo de la Administración, que nos permita tener una mejor organización profesional y poder realizar nuestra labor en unas condiciones dignas y sin tanta indefensión.

Este camino, en estos momentos ineludible, es un camino al que están invitados y en el que esperamos encontrarnos, todos los profesionales. ■

PREVENCIONISTAS

EDITA

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral – AEPSAL
C/. Valencia, 333 – 4º/2ª
08009 Barcelona
Tel: 934760998 – Fax: 934765398
www.aepsal.com
prevencionistas@aepsal.com



CONSEJO ASESOR

- Presidente: Juan García Blasco (Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social)
- Vocales: Francisco Bernabéu Garrido (Técnico de prevención) - César Borobia Fernández (Especialista en Medicina del Trabajo) - Anna Ferrer Giménez (Licenciada en Ciencias de la Educación) – José Angel Fernando Pablo (Técnico de prevención) – Emilio Castejón Vilella (Ingeniero industrial químico) – Eusebio Rial (Dr. en Psicología del Trabajo).

CONSEJO DE REDACCIÓN

- Presidente. Manel Fernández
- Vocales de AEPSAL: Alfons Castells, Bárbara Arellano, Ricart Clariana, Aintzane Rejas, Juan G. Rodrigo, José Antonio Baustista, Ismael Sánchez-Herrera, Concepción Giménez, Enrique Alberdi, Anna Cunyat.
- Vocales externos: David Aguado (ATP Canarias), Daniel Pariente (ATP Cantabria), Javier Larrea (ATPB)

DIRECTORA

Bárbara Arellano Fernández

JEFE DE REDACCIÓN

Manuel Domene Cintas

COLABORADORES

Ramón María Sauri Navarro
Carlos Bueno Guezala

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Inés Garrido Avalós
aepsal@aepsal.com

DISEÑO E IMPRESIÓN

Grupo Wolters Kluwer

SUSCRIPCIONES

Revista de suscripción gratuita para los asociados de AEPSAL.

Para suscripciones de otros interesados, solicite el boletín de suscripción en: aepsal@aepsal.com

DEPÓSITO LEGAL

M-3344-2009

IMPRIME

Grefol, S.L.
Polígono Industrial n.º 2, Parcela 1,
La Fuensanta
28936 Móstoles (Madrid)



CISS
grupo Wolters Kluwer

Sumario

| | |
|---|-----------|
| Editorial | 3 |
| Entrevista | |
| ■ Raimundo Aragón Bombín. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social | 5 |
| El consultor responde | |
| ■ Imputación de los técnicos de prevención por accidente de trabajo | 8 |
| Artículos de opinión | |
| ■ La Formación del “Prevencionista” en riesgos laborales. Realidades y expectativas Jaume Llacuna Morera | 9 |
| ■ La responsabilidad de los técnicos de prevención de riesgos laborales Francesc Fransí Fontanet | 12 |
| ■ Riesgos psicosociales en la UPV-EHU Angel Elias Ortega | 14 |
| ■ La gestión de la Seguridad y la Salud en la minería: Una necesidad real Juan Jose Argudo García | 16 |
| Buenas prácticas preventivas | |
| ■ Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Excma. Diputación Provincial de Málaga | 18 |
| ■ Tyco Electronics AMP España, S.A. | 19 |
| Noticias AEPSAL | 21 |
| Agenda sectorial | 24 |
| Prevencionistas al día | |
| ■ Normativa preventiva | 25 |
| ■ Jurisprudencia preventiva | 25 |
| ■ Comentario preventivo | 26 |



Entrevista



Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

“La Inspección de Trabajo, con más de medio millón de visitas anuales a los centros de trabajo, constituye un observador privilegiado de la realidad sociolaboral de nuestro país”

1. En síntesis. ¿Qué es la Inspección de Trabajo, institución centenaria, y cuál es su cometido?

La Inspección de Trabajo es una Institución ya más que centenaria –se creó en 1906- encargada de velar por el cumplimiento de la legislación social en nuestro país.

Está integrada por funcionarios públicos, nombrados después de un duro proceso de selección, de entre numerosos aspirantes, en base a los principios de mérito e igualdad, regido por los principios de objetividad y transparencia, y que gozan de autonomía funcional e independencia técnica para el desarrollo de sus funciones.

El Sistema de la Inspección se halla sujeto a las directrices y control de una Autoridad Central, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a sus cometidos se hallan regulados en los primeros artículos de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y pueden agruparse en las funciones siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento y exigencia de responsabilidades en caso de infracción de la normativa sociolaboral: trabajo y relaciones laborales, seguridad social, seguridad y salud, empleo, migraciones, formación profesional, empleo temporal, etc. Se trata de la función más característica de todas las Inspecciones, y que en terminología sajona se conoce como “enforcement”, es decir, exigir el cumplimiento de la normativa.
- En segundo lugar está la función de asesoramiento, información, asistencia técnica, cuya finalidad es impulsar y favorecer el cumplimiento voluntario y de forma proactiva de las leyes; la terminología inglesa suele calificar esta función como “policy marker”.
- Por último, los Inspectores están llamados a mediar, conciliar las discrepancias, ayudar a resolver los conflictos; incluso, si así se solicita, actuar como árbitros en los mismos.
- Por otra parte, el sistema de la Inspección con más de medio millón de visitas anuales a los centros de tra-

bajo, constituye un observador privilegiado de la realidad sociolaboral de nuestro país.

2. Usted ha dicho que “la Inspección de Trabajo es imprescindible para el mantenimiento del estado del bienestar”. También asiente con la OIT en que “es una de las instituciones con mayor futuro en el ámbito de las relaciones laborales”. ¿Se ratifica en sus afirmaciones?

Resulta evidente que el estado del bienestar es resultado del esfuerzo colectivo, de la solidaridad. Quienes tienen más recursos –trabajo, salud, mayores ingresos, beneficios- deben contribuir para financiar los servicios de que disfrutamos todos. El fraude en las obligaciones legales –sean cometidos por empresarios o trabajadores- constituyen, no sólo una vulneración legal, sino un atentado al sistema de protección social colectivo.

La OIT acaba de poner en marcha un nuevo programa denominado Administración e Inspección de Trabajo, que se basa en la premisa de que la

Inspección de Trabajo constituye un requisito esencial para la buena gobernanza de las relaciones laborales.

3. En sus más de 100 años de existencia, ¿cuál ha sido el papel de la Inspección en la evolución del mundo del trabajo en España?

Resulta imposible contestar en una entrevista a esta pregunta. Les remito a la exposición “una mirada al trabajo”, organizada con motivo del Centenario, y que está expuesta en la Escuela de la Inspección, en la que se muestra la mutua influencia e impacto entre las condiciones sociales y la configuración y actuación de la Inspección de Trabajo durante los más de cien años de existencia.

4. ¿Cree que el español medio percibe a nuestra Inspección de Tra-



bajo como “una organización al servicio de los ciudadanos”?

Creo, sinceramente, que empresarios y, sobre todo, trabajadores y organizaciones sindicales, saben que cuentan con la Inspección como un instrumento al que pueden recurrir para la defensa de sus derechos.

5. ¿Cómo está organizada actualmente la función inspectora? ¿Introduce alguna particularidad organizativa la distribución autonómica del Estado?

La Ley Ordenadora configura el sistema de la Inspección como una organización integral, es decir, con enfoque global u “holístico”, por utilizar la terminología de la OIT, e integrada, es decir, bajo una Autoridad Central.

Esta organización se refleja en dos principios –unidad de función y unidad de actuación-. Estos elementos constituyen las señas de identidad de nuestro sistema y existe un amplio consenso por mantenerlos. Por otra parte, dadas las competencias de ejecución de la legislación laboral que tienen las Comunidades Autónomas, resulta evidente que deben participar en la dirección y gestión del Sistema.

6. ¿Es la Inspección un mecanismo de recaudación de las arcas públicas, o se está primando su función formativa, concienciadora y pedagógica?

Entre la función de hacer cumplir la normativa sociolaboral figura la exigencia de que se ingresen las cotizaciones debidas, tanto las que corresponden a los empresarios como las que se retienen a los trabajadores, así como el fraude en las prestaciones.

En consecuencia, corresponde a la Inspección evitar el fraude, tanto en los ingresos como en el disfrute de prestaciones sociales, y se procura hacerlo con la mayor eficacia, planificando y programando actuaciones; pero los Inspectores y Subinspectores no ven afectada su retribución individual por la obtención de resultados.

Se potencia tanto a nivel individual como colectivo, sirva de ejemplo el

programa PREVEA, la misión de impulso y cumplimiento voluntario de la Ley.

7. La Inspección es uno de los instrumentos para abordar problemas socio-laborales como son la precariedad en el empleo, la siniestralidad laboral, el trabajo de extranjeros y la economía sumergida. ¿Constatan un recrudecimiento de estas anomalías debido a la crisis económica?

Constituye un tópico social, de difícil verificación, que las crisis económicas llevan aparejado un incremento de la economía sumergida, del trabajo no declarado.

La Inspección de Trabajo está comprometida con otras instituciones públicas análogas del ámbito fiscal y de la Seguridad Social para la puesta en marcha de programas coordinados, e incluso de acciones conjuntas, para combatir cualquier modalidad de fraude.

8. La reivindicación de más y mejores medios de trabajo ha sido una constante por parte de la sociedad y la propia Inspección. ¿Con qué medios materiales y humanos cuenta actualmente la ITSS?

Gracias a las demandas de los agentes sociales, de las Comunidades Autónomas, y el apoyo del Gobierno, la Inspección de Trabajo se halla en estos momentos en una situación que podría calificarse de máxima prioridad e incluso de privilegio. No está sujeta a restricciones en cuanto al crecimiento de efectivos, lo que llevaría a doblar el número de efectivos en el plazo de 10 años, pasando de unos 1.500 a 3.000; se acaba de inaugurar la Escuela de Formación para hacer un mejor proceso de reclutamiento y selección y una mayor capacitación profesional.

Se han multiplicado por cinco las inversiones en medios informáticos y se ha hecho un esfuerzo por dotar de instalaciones adecuadas para llevar a cabo la función inspectora.

En estos momentos estamos cerca de 2000 efectivos y, de cubrirse todas las plazas convocadas, se superarían los 2.300 efectivos, entre Inspectores y Subinspectores.



9. ¿Considera que son recursos suficientes para ejercer una acción inspectora eficaz?

Creo que la eficacia no depende exclusivamente del número de Inspectores de cartera, sino que es necesario contar con una planificación y programación previas, de forma que la actuación inspectora produzca resultados y no resulte fallida en algunos casos. En este sentido, y sin minusvalorar la actuación reactiva o rogada, aquella que obedece a una reclamación o denuncia externa, la Inspección debe establecer sus propias metas y objetivos, y orientar su actuación hasta conseguirlos.

10. ¿Qué mejoras ha introducido el denominado “Proyecto Lince” para la modernización de la ITSS?

El proyecto “Lince”, cuya denominación tiene su origen en que es la mascota de la Inspección, constituye un verdadero proceso integral de modernización, no sólo tecnológica sino, sobre todo, de información -poseemos más y mejor información que nunca de procedimientos, lo que redundará en mayor eficiencia de los recursos y, sobre todo, un cambio cultural, de adaptación a las nuevas formas de trabajar y, no sólo a las nuevas tecnologías que, en un colectivo con una gran tradición y edad, ha supuesto un reto y un esfuerzo que, afortunadamente, se ha superado con brillantez.

11. Según un reciente Estudio de Eficacia, un 40% de encuestados consideraba que la Inspección no se ocupaba suficientemente de la solución de los problemas derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, como tele-trabajo, ETT’s, etc. ¿Cuál es la situación a día de hoy?

La Inspección de Trabajo surgió y se consolidó como una inspección industrial -de hecho el Convenio 81 de la OIT tiene un alcance limitado y no se extiende a la agricultura. Esto se refleja en que determinadas modalidades de relación laboral o de prestación de servicios, que suelen coincidir con formas organizativas atípicas o con las denominadas “zonas grises” del derecho, sean menos permeables a la

acción inspectora. Paulatinamente tratamos de “erradicar” estas zonas.

12. ¿Tenemos más riesgos de “dumping social” ahora, con el desempleo, que afecta a varios millones de españoles, y amenaza a otros tantos, que hace un par de años?

Creo que el riesgo de “dumping” social puede tener tanto una traducción interna -en forma de trabajo no declarado- como externa por deslocalización geográfica o empleo de trabajadores desplazados. Todos estos supuestos constituyen objetivos prioritarios de la actuación inspectora.

13. En tanto que “policía social”, ¿qué hace la Inspección para que el mundo del trabajo en España no desande caminos ya andados?

La Inspección de Trabajo no tiene objetivos propios al margen de la sociedad, sino que los responsables políticos y los agentes sociales establecen y valoran los objetivos de la Inspección; en consecuencia, la Inspección considerará como prioritarias aquellas materias -seguridad y salud, igualdad de género, no discriminación- que la sociedad en su conjunto considere relevantes.

14. Durante el reciente “boom del ladrillo”, la ITSS potenció el control de las obras de construcción, grandes generadoras de siniestralidad. ¿Ha descendido dicha siniestralidad con la caída de la actividad constructora?

El sector de la construcción es un sector con actividades peligrosas, por riesgo de caída de altura, atropellos, sepultamientos, golpes, etc. Además las condiciones de trabajo, a la intemperie, con frío o viento, y los ritmos de trabajo -destajos, etc. añaden nuevos factores de riesgo.

Si se suma la temporalidad y, en ocasiones, la falta de experiencia o profesionalidad de los trabajadores, tenemos reunidos la mayor parte de los factores presentes en las altas tasas de siniestralidad.

El índice de incidencia ha descendido significativamente en su conjunto y de manera especial en la construcción. Ya había venido descendiendo antes de

que empezase la crisis, como consecuencia del esfuerzo y de la colaboración de muchas instancias, entre ellas la Inspección, pero la situación de disminución de actividad ha atenuado muchas de las causas que concurrían en los accidentes de trabajo.

15. Respecto al último ejercicio cerrado estadísticamente ¿Qué número de actas levantó la Inspección? ¿Cuál fue la cuantía de las sanciones? ¿Qué porcentaje de las sanciones no llega a cobrarse?

El número de actas de Infracción en 2008 fue de 93.722, por un importe de 292.058.858,69 €. Aunque estamos pendientes de que nos precisen los datos las Comunidades Autónomas, en conjunto puede afirmarse que se hacen efectivas más del 80% del total.

16. ¿Es concebible el trabajo de inspección laboral sin un marco legal como el que nos ofrece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

La actuación de la Inspección necesita inexorablemente un marco legal y reglamentario, ya que es por naturaleza un operador jurídico -enforcement- además de un operador social, con sus tareas de información, asesoramiento y mediación.

17. ¿Actúa la Inspección siempre bajo un criterio unificado, o las actas dependen del criterio subjetivo que pueda aplicar cada inspector?

Respetando la autonomía técnica de los Inspectores, la Autoridad Central dicta criterios técnicos de carácter general a los que los actuantes deben ajustar su interpretación y aplicación de las normas. Si se apartan del criterio técnico de la Dirección General han de motivar las razones por las que lo hacen; de esta forma, se trata de garantizar la igualdad de trato a los ciudadanos.

18. ¿Cuál es el futuro de la Inspección de Trabajo?

Creo que superada la fase de adaptación a la nueva configuración territorial del Estado, el Sistema de la Inspección de Trabajo tiene un gran futuro. ■

El consultor responde

Imputación de los técnicos de prevención por accidente de trabajo

En este consultorio se incorporan, con el debido anonimato, aquellas consultas efectuadas por los asociados a AEPSAL y las respuestas ofrecidas por el Asesor Jurídico de la asociación, Santiago García, que la redacción de la revista considera que pueden ser de interés general para el sector prevencionista.



Consulta

Un técnico de prevención de una mutua, responsable del expediente de una empresa asociada y autor de su planificación preventiva, se encuentra envuelto en una causa penal. Este técnico consulta sobre la cobertura legal que debería haber tenido su empresa, ya que el juez ha estimado imputarlo por no considerar que estuviera correctamente definida la medida preventiva para el adecuado uso de una máquina que ha causado un corte en un dedo. Acude al consultor para valorar el grado de indefensión que tienen los técnicos de prevención.

Respuesta

Actualmente, la responsabilidad penal, y/o civil del técnico de prevención de riesgos laborales, es una responsabilidad profesional, no exactamente configurada como la responsabilidad sanitaria (salvo obligaciones de resultado, cirugía estética, por ejemplo), que es una obligación de medios, no de la obtención de un resultado.

Por ello, en el ejercicio de la actividad, elaboración de planes, y su desarrollo, hay que prever qué medios técnicos (maquinaria), el empresario esta utilizando, y realizar las salvedades en el asesoramiento de la actividad preventiva.

Resulta habitual, que por ejemplo, se realiza un contrato de servicios de prevención, entre una empresa, y el servicio de prevención ajeno, sobre maquinaria no adaptada, con falta de medidas de seguridad, y así, año tras año, sin que el empresario adopte las medidas oportunas, o cambie la maquinaria.

En estos casos si el técnico de prevención, mediante el contrato entre empresa y servicio de prevención, éste no ha incluido cláusulas contractuales, al objeto de quedar exonerado de la responsabilidad, en caso de accidente puede ser imputado.

Otro de los medios, es en el desarrollo del plan, preveer, el cambio de dicha máquina, o incluir las medidas correctoras, y advertir al empresario, que si no las cumple, el técnico suscribiente, y la empresa, quedará exonerado de responsabilidad.

Pongo un ejemplo, si un cliente, conocemos que no cumple con las recomendaciones, o indicaciones, llegado un momento, debemos decirlo por escrito de forma acreditada y en su caso renunciar a su asesoramiento, o su defensa.

Actualmente hay bastantes procedimientos abiertos, contra técnicos de prevención, según refiere Doña Edurne Miranda, (Fiscal en el País Vasco sobre accidentes laborales). Si bien su tramitación es lenta, al técnico de prevención, tiene el problema,

de la pena de inhabilitación para el ejercicio de su profesión, al igual que el arquitecto.

Por ello, deberá por un lado asegurar dicha contingencia (los arquitectos disponen de esa posibilidad), y de otra asesorarse con un letrado procesalista especializado, tanto en el ámbito penal, laboral, civil, y en su caso contencioso administrativo, al objeto de:

A). Establecer, los medios de defensa adecuados, para indicar, que existía medida de seguridad colectiva, para evitar en este caso el corte.

B). Que el empresario, o en su caso, el trabajador esta avisado.

C). Que establecer, todas y cada una de las medidas en el plan resultaría de imposible aplicación.

D). Procurar, que el seguro de la empresa que ha contratado al trabajador, y el seguro en caso del servicio de prevención, abonen al trabajador, cuanto antes.

F). Y otras medidas, que logicamente, en cada caso este letrado informa a su cliente, por cada peculiaridad del caso.



Artículos de opinión

La Formación del “Prevencionista” en riesgos laborales. Realidades y expectativas

Jaume Llacuna Morera (*)



El largo camino a la “Academia”

Todas las profesiones empiezan de una manera más o menos similar: una cierta necesidad (no siempre una verdadera necesidad social), determina poco a poco, paulatinamente, que una parte de la sociedad se dedique a ella, para dar cumplimiento a dicha situación o porque el desempeño del oficio puede proporcionar cierta alteridad a la persona en el conjunto del grupo. Esto ha sido así desde el origen “civilizados” de los tiempos. Normalmente, las primeras profesiones, llamémoslas así, estaban

relacionadas con necesidades metafísicas (religiosas) pero también enmarcables en el ámbito que hoy denominamos salud. Salud física y salud “espiritual”, hoy salud mental más o menos, han tenido siempre una buena conjunción. Es probable que el ser humano hubiera descubierto la unidad de la salud (OMS) *avant la lettre*, de manera que conjugara en una misma unidad todo tipo de “salud” y que evidenciara que sólo en la unidad está la verdadera. Sea como fuere, la realidad en el campo de la profesión de “prevencionista” (vamos a llamarla así aunque conocemos las muchas elucubraciones sobre dicha denominación que corren por los mentideros de la prevención de riesgos laborales. PRL), se inicia como una extraña mezcla de reparación del daño, de evitación de problemas laborales y de, faltaría más, entrega y dedicación espiritual y materia a quien sufre el castigo laboral. No tenemos más que citar un párrafo del Manuel Baselga, recientemente desaparecido que como padre de la PRL en nuestros lares dice:

Así llegamos a un planteo de la Seguridad que se realiza por todos, a todos los niveles, en todo momento y para todos. La Seguridad que exige una actuación de los Padres de Familia en el seno de los hogares que

impresione ya los hábitos primarios de los niños. La seguridad obra de los maestros que en la Escuela la hagan consubstancial con el resto de hábitos educativos que hacen posible la convivencia. La Seguridad que presione las conciencias individuales –desde el púlpito y la intimidad del confesionario- como derivada del mandamiento divino que nos prohíbe matar. La seguridad consubstancial a la autoridad que tiene responsabilidad del bien común y que tiene el poder estatal para hacerlo posible... La Seguridad Obra de todos. Padres de familia, maestros, periodistas, curas de alma, guardias civiles, legisladores, políticos, directivos, ciudadanos... (extraído de la introducción de un curso de PRL impartido en el actual Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT).

La prevención total, impregnada en la esencia de la sociedad, sin profesionales propiamente dichos, porque todos somos veladores de ella, desde la más pura transversalidad (y veamos como el concepto de “transversalidad” tampoco es nuevo). Baselga, no obstante, tarda poco en asegurar que a pesar de dicho mecanismo generalizador, debe existir el “técnico” que aporte el espacio científico/técnico a la PRL, de manera que la sociedad en general aportaría la “actitud” frente a la si-

nistralidad laboral y el técnico aportarían las realidades operativas para materializarla.

Ciertamente, debemos decir que en nuestro país, y desgraciadamente en muchos otros, la sociedad no ha asumido aún el concepto del que hablamos: el grupo social no ha hecho suya la idea de que la seguridad y salud laboral es algo intrínseco al grupo y que debe ser atendido por su totalidad, desde el ámbito que sea (tal vez a esto es a lo que denominaríamos *cultura de prevención*, pero eso es otro tema). Más cercanos estamos, en la actualidad, a la definición “académica” de lo que sería un prevencionista. Nuestra sociedad, y todas, pasan o pasaron por una larga travesía desde el descubrimiento de la realidad que aseguraba la integridad física, psíquica y social del trabajador hasta la identificación de la carrera profesional que podía dedicarse al cuidado de esta realidad. El camino pasa por el reconocimiento de la necesidad material del trabajador, como fuerza de trabajo (valga la redundancia) y, en consecuencia, la necesidad de velar por su salud física para proteger los intereses del “dueño”, hasta la interdisciplinariedad actual que aborda el problema desde un conjunto variado de materias y que instaura un técnico capaz de aglutinarlas para dar solución a los problemas básicos que comporta la siniestralidad en el mundo del trabajo.

El “técnico” es el que domina una técnica

Durante mucho tiempo la sociedad se ha planteado, quién, cómo y cuando se ejercería la “profesión” de prevencionista. Hace unos cuantos años, ciñéndonos ya a la actualidad, el prevencionista era un médico que velaba por la seguridad de los trabajadores, básicamente velaba por la reparación del daño causado por el trabajo. Desde este concepto de reparación el médico pasó al de la prevención sin demasiada dificultad, reconociendo que le faltaban conocimientos más téc-

nicos del mundo laboral para incidir plenamente en su objetivo. De ahí surgió el higienista y el “técnico en seguridad” (normalmente un ingeniero que abordaba el tema desde su lógica visión material de utensilios y procedimientos para el trabajo). Finalmente se le sumaron a estas profesiones la del psicólogo, el pedagogo, el lingüista (que estudiaba los mecanismos verbales para llegar más operativamente a modificar la conducta del trabajador hacia una conducta segura), el antropólogo, el sociólogo y otras muchas. La realidad es que el camino seguido desembocaba en la necesaria interdisciplinariedad de la profesión producto de su complejidad. El nuevo “técnico” en prevención debía ser la persona que dominara una técnica multifactorial.

El Reglamento de los Servicios de Prevención (Real decreto 39/1997) determinaba, como consecuencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) las funciones del nuevo prevencionista y determinaba también el conjunto de materias a estudiar (en el más amplio sentido de la multidisciplinariedad). Como todos sabemos, el real decreto definía tres niveles de prevencionista: básico, intermedio y superior, que debían convertirse en los nuevos profesionales de la “técnica” de la PRL. La determinación del RD, no obstante era, como todos recordamos, “provisional” en su impartición (no en las funciones que implicaba ni en los contenidos básicos que enunciaba para cada nivel). La impartición, como decimos, quedaba en manos de las entidades debidamente acreditadas por la Autoridad Laboral mientras las autoridades competentes (académicas) no generaran las titulaciones oportunas (titulaciones de la Autoridad Académica, es decir: de la Formación Profesional y de la Universidad). Ello implicaba que los profesionales acogidos al RD eran competentes para ejercer las funciones de nivel intermedio y superior en PRL sin que ello supusiera el más mínimo “efecto académico”.

(Disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención). La técnica, por lo tanto, quedaba definida en los oportunos anexos que definían la profesión y el técnico (valga el juego de palabras) era la persona que acreditaba los conocimientos oportunos según quedaban definidos.

Se acabó el carbón...más madera...

Y, como es lógico, la historia siguió evolucionando. Tal como posibilitaba (y es de esperar que “deseara”) el Real Decreto en cuestión, la Autoridad Académica se hizo cargo del asunto. Podríamos decir que: por una parte era absolutamente necesario (no tenemos más que comparar la frágil formación del prevencionista de RD con los profesionales de otros países desarrollados como el nuestro) y, por otra, no sorprende la confusión originada si comparamos también, en esta ocasión, con otras carreras que han sufrido una evolución similar (psicología, periodismo, enfermería, logopedia, ciencias del trabajo, etc.). Parece ser que nuestra cultura requiere de un tiempo para poder centrarse en la realidad que la sociedad demanda a nivel de necesidades profesionales. Parece ser, como decíamos al inicio de este comentario, que es más difícil dar solución a ciertas necesidades de lo que aparenta, aunque en principio pueda parecer muy evidente su necesidad.

El nivel intermedio fue “traspasado” a la Formación Profesional de Segundo Ciclo de manera que, curiosamente, recibe el pomposo nombre de *Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales* lo cual no es óbice para que siga siendo, laboralmente, el nivel intermedio en PRL. El superior fue adaptado a la formación universitaria (como era lógico) y se desarrolla en la actualidad en forma de *Master Oficial – Universitario- en PRL*, según la estructura formativa de Bolonia dentro del EEES. Parece claro, finalmente, que la provisionalidad



del Reglamento de los Servicios de Prevención acaba absolutamente al finalizar el año 2009.

La nueva situación ofrece, para que tenga su chispa hispana, algunas situaciones curiosas (que, como en otros casos se resolverán con el tiempo y una caña y a medida que se vayan “descubriendo” situaciones nuevas). En primer lugar hablemos de lo último: el Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre (transposición de la Directiva europea sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales) define en el Anexo VIII la profesión “regulada” en España de Técnico y Técnico Superior en PRL (queda, por lo tanto bautizada oficialmente la profesión, recordemos que, excepto el caso del nivel intermedio de FP, no existía denominación profesional, simplemente se atribuían al profesional las competencias de los niveles superior e intermedio que determinaba la legislación vigente). *Técnico de Prevención (Nivel Superior)* Anexo VIII en el nivel descrito en el artículo 19.4 y *Técnico de Prevención de Riesgos Profesionales (Nivel Intermedio)* Anexo VIII en el nivel descrito en el artículo 19.3. Para empezar, no deja de ser curioso que, si bien el nivel intermedio, corresponde plenamente a la FP, el nivel superior corresponde a la familia de los antiguos “Primeros ciclos universitarios (Ingenierías Técnicas, Diplomaturas, etc.), existiendo un artículo (19.5) que define las cualificaciones de los antiguos segundos ciclos (Ingenieros Industriales, Médicos, Abogados, Profesores, etc.). ¿Quiere decir que la nueva carrera definida por el Real Decreto de las cualificaciones profesionales define una carrera superior de prevencionista que sigue siendo un nivel “intermedio” académico? Es cierto que han desaparecido los ciclos universitarios, pero no deja de ser curioso que existan “listas” de profesiones y que la nuestra no esté considerada en el nivel superior. ¿Quiere decir que el *Prevencionista Superior* sigue sin estar considerado como una profesión al más alto nivel académico?

Puede que esto resulte irrelevante y que lo que verdaderamente importa es que el profesional desempeñe correctamente su labor al margen de niveles, pero un servidor, que huele a lo lejos desde la práctica de muchos años el posible problema, no deja de pensar en que, de una manera u otra, hemos encasillado al prevencionista superior en una “lista” que no debería corresponderle.

Y sigamos: la Autoridad que emitió el Real Decreto de los Servicios de Prevención (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en su momento) no ha derogado dicho RD, parece que queda claro que cuando la situación académica se modifica, como así ocurre en la actualidad, la propia Disposición transitoria tercera es suficiente para normalizar la nueva situación, sin necesidad de otro tipo de manifestaciones. Lógicamente pues, los alumnos que egresan de una Universidad habiendo superado el curso oficial que propone las enseñanzas de PRL es, a todos los efectos, la persona acreditada para ejercer las funciones de nivel superior o, como dice el RD de la cualificaciones, el Técnico de Prevención (Nivel Superior). ¿Y los egresados de cursos oficiales que imparten la PRL como materia complementaria a otras (master universitario “oficial” en Calidad, Medioambiente y Prevención)? ¿Son también Niveles Superiores o requieren de algún tipo de complementariedad en sus estudios? No existe, a pesar de que la ley lo permite para profesiones reguladas, una disposición que formalice la “troncalidad” mínima exigida de los estudios de PRL y que determine la cualificación básica exigida para posibilitar la titulación y el ejercicio profesional del Técnico Superior. ¿Da igual el contenido de los estudios universitarios si la carrera implica materias de PRL y si el título da a entender que es una materia fundamental? ¿Puede cada Universidad impartir el currículo que le parezca oportuno (según la afiliación de los estudios a la rama del saber que los imparte), siendo

todas las enseñanzas válidas para acceder a la profesión?

Finalmente: la *Estrategia Española de Seguridad y salud en el Trabajo 2007-2012* dice en su objetivo 6.3 *Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.* Aceptando que la EESST no es una ley, no deja de ser interesante que promueva desde su implicación en el tema la formación del Técnico Superior como salido de un master universitario “oficial”, cosa que, en principio, parece contradecir el RD de las cualificaciones que lo define, creemos, como un “grado” y no un “postgrado”. En todo caso todo ello no dejan de ser “minucias” comparado con la verdadera realidad de la formación en PRL: ¿tiene que ser el Prevencionista de Nivel superior un profesional egresado de un grado o de un postgrado? Dejamos la respuesta a las autoridades que deben darla. De momento, y para el curso 2009-10, existen más de 30 Universidades españolas que imparten como postgrado (master oficial) el tema de la prevención. ¿Debemos plantearnos una profesión de mucha mayor envergadura? ¿Es suficiente e incluso oportuno mantener la formación de postgrado teniendo en cuenta que podemos exigir determinado itinerario (carreras de las que se proviene) para obtener una concreta especialidad?

La realidad sigue siendo relativamente confusa si bien parece que vamos saliendo del túnel en determinados aspectos. Es de esperar que alguna legislación venidera (que esperamos urgentemente) solucione los problemas planteados y la profesión de Prevencionista quede, definitivamente, regulada tanto en sus competencias como en su formación. ■

(*) **Dr. Jaume Llacuna Morera.**
Universitat de Barcelona

La responsabilidad de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales

Francesc Fransí Fontanet (*)



Introducción

El artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales que los servicios de prevención son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, **asesorando** y **asistiendo** para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para realizar estas funciones, el empresario puede optar por alguna de las modalidades previstas en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), dicha elección estará condicionada al tamaño de la empresa, a los tipos de riesgos a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores y a la distribución de riesgos de la empresa. Dos de las posibles opciones que se prevén son la de constituir un servicio de prevención propio o

bien recurrir a un servicio de prevención ajeno. En ambos supuestos, los servicios de prevención habrán de contar con expertos que puedan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva, estos expertos deberán contar con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior en alguna de las especialidades preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este nivel de cualificación exigido al personal experto de los servicios de prevención, sean ajenos o propios, viene justificado por las funciones de asesoramiento, asistencia y apoyo que tienen que proporcionar al empresario. En el anteriormente mencionado artículo 31 de la Ley, sin ánimo de ser exhaustivo, detalla diferentes aspectos en los que se realizarán dichas funciones, se incluyen las de diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales; las de evaluación de los factores de riesgo; las de planificación de la actividad preventiva, determinación en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia; las de información y formación de los trabajadores; la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia y la de vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Ante esta situación se plantea cual es el grado de responsabilidad de los

técnicos de prevención de riesgos laborales, sea que tenga una relación contractual laboral con la empresa al formar parte de un servicio de prevención propio, o bien forman parte de un servicio de prevención ajeno concertado por el empresario.

Para poder contestar a esta pregunta debemos tener en cuenta que el tratamiento que se le dé será diferente según el tipo de responsabilidades a que lugar, es decir, si hay responsabilidades civiles, por daños y perjuicios, o responsabilidades penales. En el caso de las responsabilidades civiles del técnico de prevención dependerá de las obligaciones que se deriven del contenido de su contrato con la empresa, es decir, si tendrá funciones que se limiten a asesorar y apoyar al empresario, o también que se asignen determinadas funciones en materia de prevención dotándoles de los medios económicos y humanos para llevarlas a cabo. En todo caso los artículos 1902 a 1904 del Código Civil, al establecer que el empresario también es responsable de las acciones o omisiones de sus dependientes, prevé la posibilidad que pueda repetir en sus dependientes lo que hubiere satisfecho al responder civilmente por daños y perjuicios. En el caso de las responsabilidades penales el técnico del servicio de prevención podrá ser imputado a nivel personal en función del papel que asuma, en el caso de tener un papel más allá de asesor del empresario ejerciendo potestades ejecutivas delegadas por el empresario, asumirá un mayor grado de responsabilidad penal, tanto en los casos de resultados lesivos o de



muerte por accidente laboral como en el caso de delitos de riesgo previstos en los artículos 316 a 318 del Código Penal.

Para contribuir a poder dar una respuesta a esta pregunta nos limitaremos a analizar algunas sentencias para así determinar cuál la orientación jurisprudencial que se está produciendo en esta materia.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de Octubre de 2006

Se trata del caso de un accidente laboral con el resultado de muerte de un trabajador en unas obras de construcción. La sentencia condena al Técnico de Prevención junto al Arquitecto Técnico, al Coordinador de Seguridad y Salud, al Encargado de Obra, al Encargado de Prevención, al Jefe de Obra, como autores de un delito doloso contra los derechos de los trabajadores de los artículos 316 a 318 del Código Penal. Siendo el fundamento para condenar al Técnico del Servicio de Prevención fue que incumplió en la obligación de informar sobre el cumplimiento de las medidas del Plan de Seguridad y los riesgos, ni comprobó el Libro de Visitas a pesar de haber ocurrido un accidente en la obra.

De los hechos probados quedó establecido que previamente, como consecuencia de una visita de la Inspección de Trabajo a dicha obra, se habían levantado diversas Actas de Infracción y se efectuaron requerimientos a las empresas por advertir la falta y deficiencias en las medidas de seguridad colectiva, siendo las más importantes el riesgo de caída en altura a distinto nivel y la coordinación de la prevención con las subcontratas. Posteriormente también había habido un accidente laboral de un trabajador con el resultado de lesiones graves, personándose nuevamente la Inspección de Trabajo requiriendo a las empresas la suspensión de los trabajos hasta que no se colocaran las correspondientes medidas de protec-

ción colectiva. A pesar de todo ello, las empresas continuaron las obras sin adoptar las medidas preventivas reseñadas, solamente se reforzó el área de seguridad nombrando al Técnico del Servicio de Prevención, como encargado de informar a los trabajadores sobre los riesgos y el cumplimiento del Plan de Seguridad. Del resultado de esta sentencia podemos concluir que el incumplimiento de la obligación genérica del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del técnico del servicio de prevención de proporcionar asesoramiento y apoyo a la empresa, por medio de informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y velar por el cumplimiento del Plan de Seguridad, tal como tenía encargado al reforzar el área de seguridad y, tanto más al quedar registradas las deficiencias en Libro de Visitas.

Sentencia de la Sala de lo Civil (Sección 6ª) de la Audiencia Provincial de Asturias, de 26 de Julio de 2007

Se trata del caso en el que se condena a una Mutua de Accidentes de Trabajo y de la Seguridad Social y su Servicio de Prevención, y a la Médico a indemnizar a un trabajador por los daños que le había causado la pérdida del puesto de trabajo que desempeñaba, en base a un Informe de Salud Laboral erróneo emitido por la Médico de dicho Servicio de Prevención. En dicho informe se constaban importantes restricciones a la aptitud laboral del trabajador que eran inherentes a las funciones propias de la actividad habitual atendiendo a su categoría profesional, ante lo cual y estando el trabajador en período de prueba, la empresa procedió a rescindir el contrato de trabajo por no haber superado satisfactoriamente el preceptivo reconocimiento médico practicado. Si bien es cierto que el Servicio de Prevención no emitió un informe negativo de aptitud laboral del trabajador tampoco lo declaró apto, dado que las observaciones

contenidas en el Informe Médico, aunque lo fueran de carácter preventivo, suponían la ausencia de aptitud laboral del trabajador, al imponer restricciones o prohibiciones inherentes a la categoría profesional.

Posteriormente este trabajador fue contratado por otra empresa y se le efectuó un nuevo reconocimiento médico por el correspondiente Servicio de Prevención, haciéndose constar que era apto para las funciones de la misma categoría profesional.

Aunque se intentó argumentar que el informe de la Médico tenía finalidades preventivas a la espera del resultado de una serie de análisis posteriores, al resultar el diagnóstico clínico inicial erróneo provocó la extinción del contrato laboral del trabajador, por lo que se considera que se dan los requisitos necesarios para exigir una responsabilidad civil extracontractual.

Conclusión

Del breve análisis de las dos sentencias podemos concluir que la doctrina jurisprudencial tiene una línea tendente a ampliar al máximo todo el ámbito de responsabilidades no ciñéndose, específicamente al empresario o al servicio de prevención ajeno, sino ampliándolo al personal técnico de los servicios de prevención. Si bien en el caso de las responsabilidades penales no causa sorpresa alguna atendiendo la necesaria imputación personal, parece más dudoso en los casos que den lugar a responsabilidades civiles. En todo caso, sería recomendable que los técnicos de los servicios de prevención no asumiesen más funciones y competencias que las que estrictamente marca la normativa preventiva vigente, evitándose así confusiones que pudiesen dar lugar a que se detentan funciones ejecutivas por delegación del empresario, lo cual tendría como consecuencia una responsabilidad compartida con el empresario. ■

(* **Francesc Fransí Fontanet**, Jefe del Área de Prevención y Salud Laboral de la Generalitat de Catalunya.

Riesgos psicosociales en la UPV-EHU

Ángel Elías Ortega (*)



Según la Agencia Europea el 25% del personal laboral de la Unión Europea está afectado por el estrés y cerca del 50% de las bajas producidas están relacionadas con dicho trastorno. En un estudio recientemente publicado sobre el personal de hostelería, limpieza y seguridad que trabaja en la UPV-EHU¹, se comprueba la existencia de riesgos psicosociales originados por condiciones laborales que favorecen el

estrés de las personas trabajadoras. La UPV-EHU ha optado por recurrir a la contratación con empresas exteriores de las actividades citadas, que son realizadas por trabajadores y trabajadoras de esas empresas pero en los propios centros de trabajo de la UPV-EHU, y que son permanentes en el tiempo dada la cualidad constante de esas tareas (eso sí, cambiando de empresa debido a las sucesivas licitaciones).

Cuando se habla con miembros de los equipos directivos de las empresas se aprecia lo siguiente: al personal trabajador se le sigue considerando como pieza orgánica de la empresa, sin considerar otras dimensiones de la persona como experiencias dentro y fuera de su actividad laboral, etcétera; los riesgos psicosociales pasan casi inadvertidos, por lo que no es necesario una prevención de los mismos; los problemas de estrés o desequilibrios emocionales se achacan a situaciones extralaborales (familiares...); no existen ni diagnóstico de esos riesgos psicosociales ni políticas de prevención.

Con respecto al sector seguridad, hay que señalar que el entorno laboral de los y las trabajadoras aprovecha la imprecisión de su profesión para asignarles tareas que no les son propias. Por otra parte, se constata que existen: jornadas laborales muy largas; monotonía en el puesto de

trabajo; aislamiento causado por la dispersión de puestos; escasa interrelación entre compañeros. Todo lo anterior no favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y, en cambio, acentúa los riesgos psicosociales. No es extraño que un trabajador de este sector manifieste que «en este sector hay más divorcios y suicidios que en ningún otro ámbito profesional».

En el sector de hostelería se constata la falta de posibilidad de promoción. Por otra parte, debido al horario laboral acorde con los horarios de clase, se genera una situación privilegiada en comparación con los otros sectores en estudio.

En el sector limpieza se identifican los siguientes factores de riesgo psicosocial: machismo y actividad infravalorada socialmente. Aunque la gran mayoría de las personas trabajadoras son mujeres y tienen más experiencia que los hombres, éstos últimos son los que ocupan la mayoría de los puestos de encargados y especialistas. Por otra parte, es significativo que, ante la actitud de la empresa en la esfera de los riesgos laborales, una trabajadora del sector de la limpieza manifieste: «llevo cinco años de delegada de prevención. Encontramos muchas deficiencias que trasladamos a prevención, pero es a base de denuncias cuando empiezan a hacer algo».

Subrogación. En el estudio realizado el problema de la falta de canales de

1. Ángel Elías, Javier Cerrato, Íñigo Apellániz, Itziar Ugarteburu, Eider Larrazabal, Antón Borja, Jon Iradi y Celia García: *Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea*, Servicio Editorial de la UPV/EHU, Bilbao, 2009.



comunicación se ve acentuado, dado que se da un proceso de subrogación de un servicio. En el proceso de subrogación se mantiene a los trabajadores de forma permanente en sus puestos de trabajo, cambiando la titularidad de las empresas que prestan los servicios a la UPV-EHU. Se constata que la seguridad de mantener el puesto de trabajo, y por lo tanto de tener unos ingresos asegurados, no implica que los y las trabajadoras estén satisfechas con sus condiciones de trabajo.

La subrogación genera inseguridad y un importante umbral de incertidumbre en el o la trabajadora por desconocer las condiciones a las que se enfrenta en la nueva empresa. Los trabajadores no suelen tener información alguna del proceso de subrogación en el que están implicados.

En el análisis cualitativo se manifiestan aspectos negativos como: una cierta merma de los derechos de las y los trabajadores; generación de un umbral de incertidumbre; dificultad para la acción colectiva y sindical; entorpecimiento de las estrategias de promoción y, por último, limitación en el establecimiento de lazos emocionales y de una cultura organizacional estable.

Análisis económico-laboral. Si analizamos las condiciones económico-laborales vemos que si una persona del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UPV/EHU tiene un salario/hora de 13,4 euros y una jornada anual de 1.592 horas, en el caso de una persona perteneciente al sector de limpieza percibe un salario/hora de 10,5 euros y tiene una jornada anual de 1.592 horas. En peor situación están las personas que trabajan en el sector de hostelería y seguridad, que perciben 7,8 y 6,2 euros por hora trabajada, con unas jornadas anuales de 1.764 y 1.782 horas respectivamente. La comparación la hemos hecho según los convenios colectivos vigentes para categorías similares de subalterno/peón especialista, limpiadora, oficial de 3ª categoría y vigilante de seguridad.

En el análisis cuantitativo se apre-

cia que el 33,5% de las respuestas indican que perciben menos de 900 euros netos mensuales y que un 20% cobra entre 1.200 y 1.500 euros. Conviene considerar que los ingresos percibidos son bajos en referencia a que en el año 2008 el salario mínimo mensual era de 600 euros, y que los salarios mensuales citados están lejos de los sueldos de otras categorías laborales y de otros convenios sectoriales. Eso aun sin tomar como referencia la riqueza media por habitante en la CAV, que ya en 2007 alcanzaba una cifra superior a los 26.000 euros anuales (valor superior al valor medio de la UE-25). Ante estos datos no es extraño que el personal trabajador manifieste su malestar en los tres sectores afectados. Como ejemplo, una trabajadora del sector de hostelería manifestaba: «...el sueldo grande lo tiene mi marido, el mío es para extras, no puedo mantenerme ni yo sola».

Ya hemos visto que la subrogación es una desventaja frente al colectivo de trabajadores del PAS que pertenecen a la plantilla de la UPV/EHU. Para el 73,6% de los 251 trabajadores consultados el hecho de no pertenecer a la Universidad incide negativamente en el salario. Hay que señalar que, ante el hecho de no pertenecer a la plantilla de la UPV/EHU, el 25% de las respuestas de los trabajadores subrogados señala que les afecta negativamente a la autoestima; asimismo el 32% de las respuestas también indican que les afecta negativamente en su relación con las y los trabajadores de la UPV/EHU, lo cual aumenta, además, con la antigüedad.

Hace muchos años en servicios como el de limpieza había personal propio de la UPV/EHU, o como hoy en día acontece en mantenimiento, existe una plantilla propia que trabaja a menudo junto con trabajadores y trabajadoras de contratadas. En nuestro criterio el elemento central debe ser el bienestar de la persona trabajadora, por lo que consideramos que en la medida que los trabajadores de estos tres sectores

desarrollan tareas permanentes en centros propios de la UPV-EHU, ésta debe asumir la gestión directa e incorporar a su plantilla a las y los actuales trabajadores que vienen prestando tales servicios.

Posterior a la redacción del estudio hay que señalar dos hechos significativos. Por una parte, que en el próximo mes de julio los servicios de limpieza de la UPV-EHU cambian de nuevo de empresa. Pero por otra parte, que dentro del PAS se ha producido una drástica reducción de la provisionalidad de la plantilla, pasando del 65% al 18%, además de culminarse un proceso de promoción interna. ¿No es hora de que la Administración universitaria encare el proceso de fijar en plantilla propia al personal de limpieza, seguridad y hostelería?

Sabemos que las administraciones públicas actúan cada vez más de forma similar al sector privado, delegando ciertas actividades en empresas externas. Y la UPV-EHU también ha seguido esa práctica. Pero creemos que, a pesar de la crisis económica existente, el sector público tiene que ser un adelantado en las formas de contratación estable para actividades, como las señaladas, de carácter estable. Tiene que ser un adelantado en mejorar las condiciones laborales, tanto en salud laboral como en otras esferas. Y tiene que ser un adelantado en que las formas de participación, promoción e implicación en el trabajo produzcan una creciente satisfacción en los trabajadores y trabajadoras. Las reformas universitarias, tan polémicas como el proceso Bolonia, tienen que llegar también a estos ámbitos ¿O será que cuando se habla de «comunidad universitaria» solamente nos estamos refiriendo a profesores y alumnos?

Los retos siguen pendientes y nuestras autoridades, de diverso tipo, tienen la palabra. ■

(*) Ángel Elías Ortega. Director de la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV/EHU, de Leioa.

La gestión de la seguridad y la salud en la minería: una necesidad real

Juan José Argudo García



Ingeniero Técnico de Minas.
Técnico Superior en P. R. L. Auditor en Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
Jefe de Servicio en el Consorcio de Aguas de La Loma de Úbeda (Jaén) y Coordinador de Zona en la empresa provincial jiennense, SOMAJASA.

La directiva europea 92/104/CEE, y su posterior transposición al derecho español, según el R. D. 1389/1997, regulan las Disposiciones mínimas en seguridad y salud en las actividades mineras, con el único objetivo de proteger la salud del personal que trabaja en nuestras minas, que aún todavía, permanecen activas. Aunque, anterior a ellas, se dispusieran otros ordenamientos, como el RD 3255/1983 o el RD 863/1985, éstas permanecen en vigor debido a la decisión contenida en el último párrafo de la disposición derogatoria de la Ley 31/1995 (Fernández San Elías, 2009), que argumenta que dicha ley no afecta a las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras contenidas en el marco legal citado, incluyendo el RD 2.857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Régimen de la Minería (González Biedma, 2007).

Seguridad y salud en minería

Dos elementos clave que hay que resaltar en las actividades mineras, debido a su importancia: que dicha actividad es viva y no estática, y que contiene factores de riesgo muy específicos y muy probabilidades altas, que generalmente cuando se dan, comportan y aportan datos escalofriantemente trágicos (Fernández San Elías, 2009). Consultados los datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según el avance enero-septiembre del 2009, que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a fecha de noviembre se habían producido en las industrias extractivas, unos 3.900 accidentes con baja en jornada de trabajo, de los cuales 7 han sido mortales. Estos datos arrojan una clara tendencia a la baja con respecto a lo ocurrido en el año anterior, aunque no dan garantías de que el trabajo realizado en el ámbito preventivo no sea mejorable. Si tomamos el dato general, se han producido

hasta septiembre 623 fallecimientos en accidente de trabajo, un 23,5% menos que el año 2008.

La gestión integral: planificación, organización y gestión de los accidentes

Las variables que surgen en las empresas, a raíz de toda la argamasa legislativa que se ha comentado en el punto anterior, intenta mantener intactos los niveles cualitativos de las sociedades, aunque provoca nuevas preocupaciones empresariales. Da lugar a establecer políticas, procedimientos, estrategias, instrucciones,... encaminadas a mejorar la imagen de la empresa, y por ende, aumentar la productividad de la misma. De ello se encarga la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) que puede definirse como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, internacionales y nacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos

que la actividad y operaciones de las organizaciones provocan en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos (Fdez Zapico y Fdez. Muñiz, 2008). Posee dos dimensiones, interna y externa, ocupándose la primera de ellas, en lo concerniente al personal, los RR.HH., etc., persiguiendo una gestión de la Seguridad y la Salud en la empresa se realiza de forma eficaz. Para ello es necesaria y fundamental una ALTA MOTIVACION, que persiga el objetivo final que la AUTOSEGURIDAD.

Ello nos llevará a una Seguridad Integrada, en todos los procesos de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, siendo preceptivo un cambio cultural en los estamentos más estáticos, debido a que la prevención debe de afrontarse como una participación conjunta, en busca del objetivo final: una *prevención integral*.

Por lo tanto, las empresas asociadas a las industrias extractivas, entre las que encuadramos las actividades mineras, están cada vez más interesadas en demostrar un denostado interés en



materia de P.R.L., aunque como se ha comentado, la intensa actividad desplegada por los poderes públicos y los sujetos privados, no se ha visto respaldada por los índices de siniestralidad, en paulatino descenso, aún con una legislación cada vez más acuciante y exigente (*Sánchez-Toledo Ledesma, 2009*). Por ello, y aunque las actividades mineras soportan una complejísimo hándicap, que poseen todas las pymes para dar cumplimiento a todas las normas, existe una herramienta eficaz complementaria que ayuda a la integración de la acción preventiva en las empresas, aparte de resolver la burocracia legal: OHSAS 18001. Su objetivo es promover buenas prácticas en materia de seguridad y salud, a través de una gestión sistematizada y estructurada (*Sánchez-Toledo Ledesma, 2009*).

Planificación y Organización de la Seguridad y Salud

Tras establecer la política y los procedimientos que se van a seguir en materia de prevención, se hace necesario implantar las responsabilidades en materia preventiva, que como en el caso de actividades mineras, recae en el director facultativo. Pero la cooperación, participación y compromiso de todos los actuantes en la empresa, en la mina, en la cantera, se hace fundamental para reducir los niveles de accidentalidad. A este respecto la Ley 31/1995 contempla, en su capítulo V que el empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la organización del trabajo, a la organización de las actividades preventivas y en general, cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los mismos (*Fdez Zapico y Fdez. Muñoz, 2008*).

Así la ley anteriormente mencionada, recoge en su artículo 16 que “la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo” (*González Biedma, 2007*).

Por lo tanto a partir de dicha informa-

ción que arroje la evaluación se decidirá la necesidad de tomar medidas preventivas para neutralizar los riesgos analizados, en mayor medida, si son tolerables o se deben de minimizar o eliminarse.

Estas medidas aparecen reflejadas en un documento denominado Planificación de la Prevención, que incluyen medidas que pueden ser de dos tipos: correctoras y preventivas. Las primeras influyen en los riesgos puntualmente como se ha comentado, intentando reducirlo o eliminarlo, y dichas actuaciones una vez realizadas, no tienen acción posterior. Y las segundas, las preventivas, son tareas que deben de realizarse en continuo en la empresa, cuando se den las circunstancias que las ocasionan.

Dentro de estas medidas preventivas, está la Formación. El auténtico caballo de batalla de las actividades mineras, y de las empresas en general, que es exigida como medida preventiva fundamental y obligatoria, pero que está mal desarrollada y a veces, a menudo, ignorada (*Fernández San Elías, 2009*).

Gestión de accidentes mineros

Como nos dice la Orden de 16 de diciembre de 1987, en su artículo 2.1 “*el empresario cumplimentará, según los casos, el parte de accidente de trabajo y la relación de accidentes e trabajo ocurridos sin baja médica en los modelos oficiales...*” (*Casado Baeza, 2008*). Esta orden estableció los nuevos modelos de notificación de accidentes, que fueron sustituidos por los que se especifican en la Orden TAS/2926/2002, que además incluye la vía telemática para su tramitación.

Si es importante la comunicación de los accidentes e incidentes, y preceptivo legal, ésta debe realizarse a la autoridad laboral según el artículo 23.3 de la Ley 31/1995, que en el caso de las actividades mineras, y si tomamos el caso de Andalucía, sería el Servicio de Minas de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, según lo especificado en la citada ley, en su artículo 7.2, donde nos indica que las funciones, de las ad-

ministraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1, relativos a los trabajos en canteras, minas, túneles,...continuarán siendo desarrolladas por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Para cumplir con este cometido, el Servicio de Minas de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, ha puesto en marcha el Sistema de Información Geológico Minero de Andalucía (SIGMA), donde se produce la recogida telemática de los partes de comunicación de accidentes. Se configura como un sistema de información de carácter permanente que gestiona información en materia minera, cuyos objetivos son poseer información interna minera propia, atender requerimientos de información externa y controlar la gestión minera de los recursos de la región (*Casado Baeza, 2008*).

Según el RD 863/1985, de 2 de abril, citado en la introducción, “los titulares de actividades sujetas a dicho reglamento, deben comunicar con la mayor urgencia a la Dirección de Minas, del Ministerio de Industria y Energía, o a la autoridad competente, cualquier accidente mortal...”, por lo que cobra mucha importancia la figura del Director Facultativo, ya comentado en el artículo 3 del citado reglamento de Normas Básicas de S.M. “*Todas las actividades incluidas en este reglamento estarán bajo la autoridad de un Director Facultativo responsable con titulación exigida por la Ley*”.

Conclusiones

Por todo lo comentado, se hace imprescindible prestar mucha atención a toda la normativa legal comentada, debido a que la dispersión de preceptos puede provocar el incumplimiento de alguno de ellos. Así mismo, hay que prestar especial atención al aspecto “vivo y cambiante” de las actividades mineras, sofocar cualquier atisbo de peligrosidad, insistiendo en la formación continua, con herramientas demostradas que ayudan a una gestión eficaz de la prevención de la seguridad y la salud de los trabajadores de nuestros tajos. ■

Buenas prácticas preventivas

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Excma. Diputación Provincial de Málaga

Carlos Bueno Guezala



La Excma. Diputación Provincial de Málaga y los sindicatos, en representación del personal funcionario y laboral, se han comprometido a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en su seno.

1. ¿Puede explicarnos brevemente en qué consiste el Protocolo de Actuación Preventiva frente al Acoso Laboral llevado a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga?

Este Protocolo tiene por objeto establecer un instrumento de garantía para la prevención de conductas que pudieran atentar contra la dignidad, consideración y respeto de cualquier empleado/a de la Diputación de Málaga. El acoso en el trabajo es una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva en cualquiera de sus modalidades, que puede crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta, comportamiento, comentario o contacto físico irrespetuoso u ofensivo que pudiera provocar en cualquier trabajador/a de esta Diputación un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación, con el consiguiente riesgo de daño a la salud mental o física.

Esta política contra el hostigamiento psicológico se aplicará a todos los niveles de la organización en la Diputación de Málaga, a todos sus colectivos y niveles jerárquicos. Todas las formas de acoso que estén fundadas serán tratadas como una falta de disciplina grave sin menoscabo de las demás acciones que pudieran ejercitarse (civil, penal o laboral).

2. ¿Puede usted indicarnos cómo lo han ido implantando, cómo piensan implantarlo?

La formación e información son instrumentos preventivos funda-

mentales para garantizar que no se produzca acoso, y por ello se proporciona a los distintos Servicios, formación, capacitación e información en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento de este Protocolo en particular.

Paralelamente, se han creado, en la Intranet de la Diputación de Málaga, páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso, y al funcionamiento del presente Protocolo.

3. ¿Pueden indicarnos si en dicha implantación han podido contar con el apoyo o ayuda de otras entidades o administraciones?

Desde el momento en que se planteó, por el Servicio de Prevención, la puesta en marcha de las medidas que derivan del funcionamiento de este Protocolo, tuvimos el apoyo tanto de la Corporación como de los Representantes Sindicales de la Diputación. Gracias a ello, hemos incorporado dicho protocolo como un procedimiento más en nuestro Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

4. ¿Han participado los trabajadores en dicho diseño, implantación? ¿De qué manera se ha concretado esta participación?

Su participación se ha llevado a cabo a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante la participación de los Delegados de Prevención en el diseño del Protocolo de actuación.

5. ¿Qué beneficios (costes económicos, reducciones de accidentes, reducciones de enfermedades, reducciones de absentismo, etc.) han conseguido con la implantación?

Está planteado llevar a cabo un estudio de los resultados cuando se cumpla un año desde su implantación, pero en principio ya se puede adelantar que hay una reducción de casos de conflictividad laboral, y que -cuando ha hecho falta poner en marcha el Protocolo- la reunión previa/informal ha evitado que vaya a más el caso, lo cuál nos lleva al objetivo planteado inicialmente: la mejora del ambiente laboral, que es el mejor de los beneficios que se puede obtener.

6. ¿Qué inversión ha supuesto para la empresa la implantación de dicha mejora?

Por lo dicho anteriormente, estamos seguros que los resultados, la mejora del clima laboral, van a ser la mejor inversión posible, y que todo el tiempo dedicado a la realización e implantación de dichas medidas habrá merecido la pena.

7. Indíquenos su puesto en la empresa y detalle brevemente su currículum profesional.

Nombre: Carlos Bueno Guezala
Puesto: Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; Médico del Trabajo; Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales; Auditor de Sistemas de Prevención y Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales. ■



Tyco Electronics AMP España, S.A

Tyco Electronics es una compañía multinacional con sede corporativa en Estados Unidos. En España se dedican a la fabricación de conectores eléctricos para el sector del automóvil. Dispone de una planta industrial en la población de Montcada y sus Oficinas centrales en Barcelona.

En la actualidad la plantilla está formada por unos 450 empleados.

La Empresa dispone de Servicio de Prevención propio. La Medicina del Trabajo la tienen contratada con un servicio externo.

La empresa está certificada bajo las normas OHSAS18001:07 y la certificación en base a la Ley 31/95 de Prevención e Riesgos Laborales y el Reglamento 39/97 de los Servicios de Prevención.

Antecedentes

En los últimos años la empresa Tyco Electronics ha pasado de tener una tipología de accidentes centrada en la Seguridad del Trabajo como cortes, golpes, proyección de partículas a los ojos, a otra tipología cuya forma de lesión se centraba en dolores musculares en la zona de la espalda.



Figura 1 manipulación bobina



Figura 2. Manipulación carga en posición baja

Desarrollo

Después de realizar un análisis pormenorizado de las operaciones y materiales en los cuales se producían las lesiones musculares, se dieron cuenta que tanto la manipulación de materiales como los equipos de trabajo cubrían el aspecto de seguridad y no consideraban un factor de riesgo desencadenante de este tipo de lesiones.

Observando con mayor detalle la actividad laboral pudieron constatar que el factor de riesgo se producía más por una mala higiene postural (fuerza con brazos, espalda encorvada, rigidez de piernas, brazos por encima de los hombros, etc) en el trabajo que por factores mencionados en el párrafo anterior.

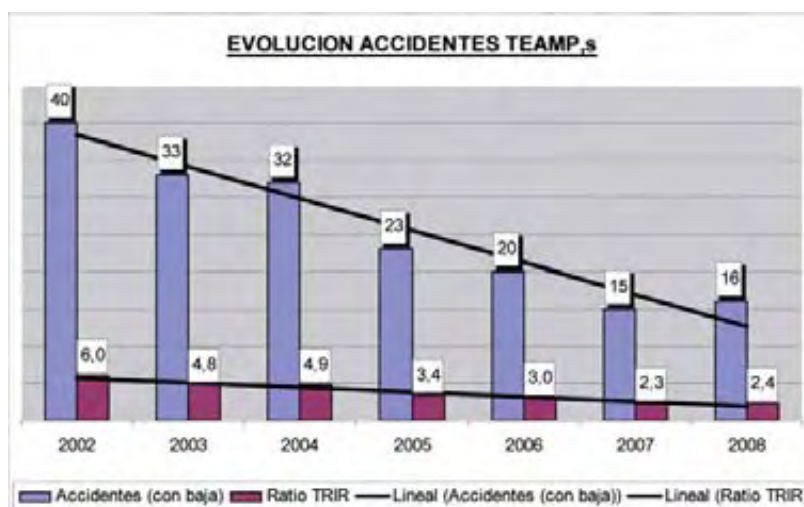
A continuación y, a modo de ejemplo, se muestran unas imágenes ilustrando posiciones con una deficiente higiene postural.

En este entorno se propusieron en un primer momento realizar sesiones informativas de una hora de duración dirigida a los empleados en

la que se explicase cual es la mejor manera de posicionar el cuerpo para evitar lesiones en las operaciones de trabajo. Luego reflexionando sobre esta idea se dieron cuenta que esta

fase formativa ya la habían impartido con un óptimo éxito, pero que volver a repetirla no creían oportuno realizarlo porque el personal ya había pasado por ahí.

Evolución de la accidentabilidad en Tyco Electronics AMP España, S.A.



TRIR (Total Recordable Incident Rate)= Número de accidentes con baja+ otros casos (como muerte, inconsciencia, pérdida de audición, baja restringida, etc) por cada 200.000 horas trabajadas.

Bajo esta situación y después de compartir esta idea en el seno de su Equipo de Prevención consideraron desarrollar un tipo de formación más impactante y para ello después de ser asesorados por el Centre de Salut de la Columna Vertebral consideraron elaborar una filmación en video y real de su situación de riesgo, de forma que en la edición del video se pudiese ilustrar la actividad laboral tal y como se realizaba en la actualidad y la misma corregida, aplicando la experiencia del Centre y los principios preventivos de higiene postural.

Además invitaron a sus médicos de Empresa a su colaboración para reforzar sus conocimientos médicos en esta materia.

Para Tyco Electronics era importante esta filmación porque no sólo se apreciaría una correcta y verdadera imagen en sus procesos sino que también generarían una especial expectación los días de la grabación a sí como en las sesiones formativas presentando el video.

Uno de los posibles handicaps que se podían encontrar era la necesidad de que los empleados nos prestaran su imagen para poder elaborar el video. Este punto se debatió en una de las reuniones ordinarias con el Comité de Seguridad llegando al acuerdo entre las partes y por escrito de forma que la imagen sólo se prestase para fines exclusivamente formativos e internos para Tyco Electronics AMP España, S.A y así se hizo.

Conclusión

Todavía no se ha acabado de presentar el video a todo el personal por la situación de reestructuración en la que la Organización se encuentra sometida pero se puede decir que esta situación de riesgo de momento no se ha producido más en sus centros de trabajo y los pronósticos se están viendo cumplidos.

Además, el Servicio de Prevención quiere aprovechar estas sesiones de video para un Proyecto de Riesgo Ergonómico que el Grupo les ha lanzado como un objetivo de seguridad a implementar durante este año 2010. ■

Entrevista a Rafael Yeste



1. ¿Puede explicarnos brevemente en qué consiste la implantación de medidas de prevención de trastornos músculo-esqueléticos para sus trabajadores, que su entidad está llevando a cabo?

Consiste en reducir una tipología de lesiones o pseudo-lesiones que en el último año 2008 nos ha provocado un aumento del absentismo así como un malestar latente entre nuestros empleados.

2. ¿Puede usted indicarnos cómo lo han ido implantando, cómo piensan implantarlo?

1ª fase:

Aprovechando una metodología de evaluación ergonómica propia de nuestra Corporación aplicarla a través de un grupo de trabajo multidisciplinar donde la priorización de las medidas se encaminarán siguiendo los criterios preventivos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

1. Controles de ingeniería
2. Controles administrativos
3. Buenas prácticas, supervisión y observación

2ª fase:

Difusión a los empleados a través de un video de edición propia en la

que se muestra la actividad laboral realizada por nuestros empleados visualizando claramente los factores de riesgo musculoesqueléticos.

3º Fase:

Implantación de medidas.

3. ¿Pueden indicarnos si en dicha implantación han podido contar con el apoyo o ayuda de otras entidades o administraciones?

Nos hemos apoyado en entidades privadas como el Centre de Salut de la Columna Vertebral.

4. ¿Han participado los trabajadores en dicho diseño, implantación? ¿De qué manera se ha concretado esta participación?

Si. Se ha creado un equipo de Ergonomía integrado por personal directivo, técnico y empleados.

5. ¿Qué beneficios (costes económicos, reducciones de accidentes, reducciones de enfermedades, reducciones de absentismo, etc.) han conseguido con la implantación?

Estamos en fase de evaluación. Lo veremos al final.

6. ¿Qué inversión ha supuesto para la empresa la implantación de dicha mejora?

Estamos en una fase inicial y no lo tenemos valorado.

7. Indíquenos su puesto en la empresa y detalle brevemente su curriculum profesional.

Cargo profesional: Técnico de seguridad y salud en Tyco Electronics AMP España, S.A.

Titulación académica: Ingeniero Técnico Industrial y Técnico Superior en Prevención.

Experiencia: 4 años trabajando como Técnico en una Mutua y 10 años en una multinacional (Tyco Electronics AMP España, S.A.).



Noticias AEPSAL



AEPSAL Cantabria

Jornada Técnica: “La valoración del riesgo psicosocial”

Con la denominación genérica de “La valoración del riesgo psicosocial”, se celebró el 29 de septiembre de 2009 en Camargo (Cantabria) la 1ª Jornada Técnica convocada por AEPSAL Cantabria (AEPSALCAN).

Con un éxito de asistencia de público especializado, abrió el acto, D^a Aintzane Rejas, miembro de la Junta Directiva de AEPSAL que ofreció un cálido recibimiento a todos así como un cariñoso saludo a los miembros de AEPSAL Cantabria en su presentación oficial.

El primer ponente fue D. Javier López (Psicólogo experto en Formación y Desarrollo de Personas y Secretario de AEPSAL Cantabria) quien con el tema “La valoración de los factores psicosociales: herramientas y diagnóstico” desgranó los nueve pasos fundamentales que han de darse en una evaluación de los factores psicosociales para que resulte un éxito así como las ocho principales herramientas específicas con las que cuenta el técnico psico-sociólogo.

Sobre todo en este capítulo de las herramientas, el público demostró un especial interés, dado el desconocimiento general, incluso entre profesionales, sobre este tipo de útiles. Se pasó revista al INSHT, ISTAS 21 e INSL, pero también se citó los méto-

dos WONT, DECORE, INERMAP, y otros. Finalmente, Javier López bosquejó un análisis comparativo entre los instrumentos más utilizados para destacar de forma diáfana sus correspondientes fortalezas y debilidades. Continuó con su exposición D. José Manuel Alonso Pedreguera, Coordinador de PRL del Ayuntamiento de Torrelavega y miembro de ATSPRLC, quien analizó de forma pormenorizada “La Guía y los criterios técnicos de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Riesgos Psicosociales”.

Su exposición versó sobre los distintos apartados que suscitan el interés de la Autoridad Laboral en su tarea de control de los aspectos psico-sociales de la organización que pudieran generar trastornos en sus trabajadores.

Por último tomó la palabra D. Juan Manuel Gutiérrez (Psicólogo Experto en Ergonomía y Psicología y Coordinador de AEPSAL Cantabria) quien apuntó opiniones sobre “El cómo y el cuándo de la valoración de los Factores Psicosociales”. A través de un paseo por las circunstancias más relevantes en la tarea cotidiana del/ de la técnico psico-sociólogo, el ponente echó en falta un enfoque más “humanista” de los contenidos de los Másteres que dan acceso a la titula-

ción superior en Ergonomía y habló de los problemas con que se encuentran los muchos psico-sociólogos cuya procedencia curricular técnica no les ofrece herramientas específicas de acercamiento al objeto fundamental de su trabajo: la persona.

Acabadas las ponencias, Dña. Conchita González Puerta (Presidenta de la Asociación ATSPRLC de Cantabria), moderó el debate que se celebró a continuación y en el que se suscitaban interesantes cuestiones referidas a situaciones eminentemente prácticas en el día a día de los técnicos preventivistas cántabros.

Por último, y para finalizar el acto, D. Amalio Sánchez Grande, Director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICSST) hizo un resumen de los aspectos más importantes de la Jornada y dio ánimos a todos los presentes para proseguir la andadura de profesionalidad y servicio a los trabajadores y las organizaciones cántabras. Además, y como primicia absoluta, presentó la página web del Instituto que dirige (www.icasst.es).

En un rápido resumen, podemos decir que fue una apasionante jornada de intercambio de experiencias profesionales y un hito en el desarrollo y difusión de la Psicología aplicada al trabajo en Cantabria. ■

Los interesados en contactar con la sección territorial de AEPSAL CANTABRIA pueden hacerlo mediante el correo electrónico: cantabria@aepsal.com.

Plan de formación de peritos judiciales

En este último trimestre del pasado año 2009 hemos impartido formación en materia de peritación judicial para varias entidades: entre ellas, un nuevo Colegio Oficial de Ingenieros, en este caso el de Las Palmas de Gran Canaria y también para la entidad FOREM ASTURIAS de CCOO. Además hemos organizado dos cursos propios: uno en Sevilla en modalidad semipresencial y otro en Barcelona en



Alumnos del COITI de Las Palmas

modalidad intensiva de tardes durante una semana. Dichos cursos tienen muy buena acogida entre estos colectivos profesionales, dado que los profesores que participan en los mismos son peritos experimentados, que desarrollan sus clases de forma muy práctica.

AEPSAL colabora con el Instituto de Seguridad Vial de la FUNDACION MAPFRE en la organización de jornadas sobre “La seguridad Vial en la empresa”

El pasado día 17 de septiembre de 2009 dio inicio la primera de las ocho jornadas que la Fundación MAPFRE ha organizado sobre “La Seguridad Vial en la empresa” y en las que AEPSAL está colaborando. Dichas jornadas están teniendo mucho éxito y con ellas se está materializando un proyecto de sensibilización contra los accidentes laborales viales en el que también colabora la Dirección General de Tráfico, CCOO, UGT, OMC y el COGITI.



Imagen de la Jornada celebrada en Bilbao

AEPSAL organiza una jornada sobre “Normalización y Prevención y Salud en la Empresa”

El pasado 22 de octubre de 2009, AEPSAL organizó la jornada precongresual sobre “Normalización y Prevención en la empresa” que contó con la participación, entre otros, de la Universidad Politécnica de Barcelona, AENOR, DNV y la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya. Dicha jornada sirvió de presentación del III Congreso

Nacional de Prevencionistas de AEPSAL que tendrá lugar del 20 al 22 de octubre de 2010 en Barcelona.

Además durante la jornada se hizo entrega de los GALARDONES AEPSAL a la implicación en prevención y salud laboral. Se pueden consultar las BASES para los próximos Premios al mejor trabajo en PRL, los Galardones a la implicación y la Condecoración a la dedicación en la Web del III CNP: www.aepsal.com/IIICNP.htm

AEPSAL participa en varios eventos sobre salud laboral.

Los pasados días 01 al 03 de Octubre de 2009, tuvo lugar el Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo celebrado en Sevilla y organizado por la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. En dicho Congreso, nuestro Presidente, Dr. Manel Fernández tuvo la oportunidad de realizar una ponencia sobre “Burnout en la Administración Pública”

También, el pasado 18 de diciembre, tuvo lugar en Barcelona, la jornada sobre “Crisis y Salud Laboral” organizada por el Consejo Asesor de Salud Laboral del Ayuntamiento de Barcelona, en la que AEPSAL participó en el coloquio-debate con otras entidades del sector.



Imagen del Congreso CEMET 2009

AEPSAL celebra reuniones institucionales con entidades públicas del sector

Miembros de la Junta Directiva de AEPSAL han tenido la oportunidad de reunirse durante este último trimestre del año 2009 con varias entidades relacionadas con el sector de la salud laboral como: el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya; la Sra. Raquel Amado, fiscal de siniestralidad laboral de Barcelona, el Sr. Albert Rivera del Grupo Político Ciutadans y el Sr. Pascual Ortuño, director de la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial.



Reunión celebrada con el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya



En Prevención de Riesgos Laborales, necesita respuestas inmediatas.

Implante una política de Prevención de Riesgos eficaz
con la mejor información del mercado:

NOVEDAD

PREVENCIÓN DE RIESGOS | **CISSonline.es**

Disponga, con un clic, de toda la información que precisa para tomar con seguridad sus decisiones del día a día sobre **Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Industrial y Medio Ambiente**.

Una nueva plataforma de consulta online, con un **motor de búsqueda único en el mercado** que le garantiza la mayor eficiencia en la obtención de resultados.

Y con la calidad y variedad de contenidos que sólo CISS puede ofrecerle: **comentarios, normativa, doctrina y jurisprudencia**.

CONOZCA ESTA NOVEDAD EN: www.ciss.es/PRL



CISS

grupo Wolters Kluwer

SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE: 902 250 500 tel • clientes@ciss.es
Colón, 1-5ª planta 46004 VALENCIA • www.ciss.es

Agenda sectorial

Eventos divulgativos

- 11 al 12 de febrero de 2010 - Guimarães, Portugal - Col. Int. Segurança e Higiene Ocupacionais · SHO 2010. Organiza: “Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais (SPOSHO). Más información en: <http://www.sposho.pt/sho2010/>
- 17 al 18 de febrero de 2010 – San Sebastián (Euskadi) - Congreso de Prevención de Riesgos Laborales Sector de la Construcción. Organiza: OSALAN. Más información en: <http://www.congreso-osalan2010.org/>
- 8-10 de marzo de 2010 – Saariselkä (Laponia, Finlandia) Quality of Work Environment and Productivity (“Calidad del Entorno de Trabajo y Productividad”) · 2ª semana. Organiza: NIVA (Institute for Advanced Training in Occupational Health). Más información en: http://osha.europa.eu/en/events/quality_of_work_environment%20and%20Productivity_second_week_01.16122008
- 12 al 16 de abril de 2010 – La Habana (Cuba) - III Congreso Internacional de Salud y Trabajo. VI Congreso FE-CACSO. Organiza: Centroamerican and Caribbean Federation of Occupational Health. Más información en: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/convocatory.pdf>
- 05 al 07 de mayo de 2010 – Valencia - XIII Congreso de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Organiza: SEMST. Más información en: <http://semst2010.drugfarmacongresos.com/>
- 16 al 18 de junio de 2010 – Mérida (Venezuela) - VI Congreso Nacional de Seguridad, Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos. Organiza: Seguridad Sin Fronteras. Más información en: <http://www.seguridadsf.com>
- 11-15 de julio 2010 – Geneva (Switzerland) - 20th IUHPE World Conference on Health Promotion. Organiza: International Union for Health Promotion and Education (IUHPE). Más información en: <http://www.iuhpe-conference.net>
- 23-25 de septiembre 2010 – Alfândega (Porto, Portugal) - II World Congress of Public Health Nutrition y I Latinamerican Congress Of Community Nutrition. Organiza: Skyros Congresos. Más información en: <https://www.skyros-congressos.com/>
- 28 de septiembre al 02 de octubre de 2010 – Roma (Italia) - IOHA 2010 - 8th Congress on Health, Work and Social Responsibility. Organiza: AIDII, the Italian Association of Industrial Hygienists – Más información en: <http://www.ioha2010.org>

Eventos formativos

- 2010 – Diversas localidades (España) - Cursos de Auditoría (ISO 9001:2008; ISO 14001:2004; OHSAS 18001:2007; etc).– Organiza: Det Norske Veritas (DNV) – Más información en: <http://www.dnv.es> o en <http://www.aepsal.com/Documentaci0>

Otras convocatorias

- V Premio al mejor trabajo en Prevención de Riesgos Laborales. Convoca: AEPSAL. Fecha límite para envío de trabajos: 05/06/10. Más información en: http://www.aepsal.com/activitats/Congresos/III%20Congreso/prl_premio.php
- Premios a la Prevención de Riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Fecha límite para el envío de trabajos: 27/02/10. Más información en: http://www.redpyme.net/comu/plsql/comu_p_archivos?archivo=594837

AGENDA AEPSAL

Eventos divulgativos

- Ciclo divulgativo sobre la **seguridad y salud en el entorno laboral 2010** (Instituto de Seguridad Vial de la FUNDACION MAPFRE y AEPSAL). Ultima jornada VALLADOLID · Febrero de 2010. Más información en: www.aepsal.com

Eventos formativos

- **TALLER DE ELABORACION DE DICTAMENES** en Prevención de Riesgos Laborales · versión presencial Barcelona y Madrid – 8h lectivas. Más información en: www.aepsal.com/formacion.htm

Fechas de realización de los talleres:

BARCELONA: 19 DE MARZO, 09 DE ABRIL, 14 DE MAYO, 11 DE JUNIO, 09 DE JULIO, 13 DE AGOSTO, 10 DE SEPTIEMBRE, 08 DE OCTUBRE y 12 NOVIEMBRE

MADRID: 26 DE FEBRERO, 26 DE MARZO, 30 ABRIL, 28 DE MAYO, 25 DE JUNIO, 30 DE JULIO, 27 DE AGOSTO. 24 DE SEPTIEMBRE. 29 DE OCTUBRE y 26 DE NOVIEMBRE



Prevencionistas al día

Ofrecemos aquí a los Prevencionistas una información básica de los últimos meses, con las principales novedades normativas y jurisprudenciales, entre las que destaca la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes (Ley 31/1995, Ley 42/1997, Ley 32/2006, etc.); asimismo, aportamos un comentario sobre la Inspección técnica de maquinaria móvil o semimóvil, en el ámbito de la seguridad minera

Sección elaborada por:



Normativa preventiva

Unión Europea:

Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

Estatal

Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Real Decreto 1826/2009, de 27 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios, aprobado por Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio.

Real Decreto 38/2010, de 15 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Orden SCO/1526/2005, de 5 de mayo, aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo.

Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo, sobre el programa formativo de la especialidad de Enfermería del Trabajo.

Orden PRE/1263/2009, de 21 de mayo, por la que se actualizan las instrucciones técnicas complementarias números 2 y 15, del Reglamento de Explosivos, aprobado por Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.

Orden ITC/1607/2009, de 9 de junio, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 02.2.01 "Puesta en servicio, mantenimiento, reparación e inspección de equipos de trabajo" del Reglamento general de normas básicas de seguridad minera.

Orden DEF/3385/2009, de 10 de diciembre, sobre enfermedades de declaración obligatoria en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Autonómica:

Decreto 149/2009, de 29 de septiembre, de modificación del Decreto 127/2007, de 5 de junio, sobre distribución de la potestad sancionadora entre los órganos de la Generalidad de Cataluña por infracciones en materias laborales, de prevención de riesgos laborales y de obstrucción en la tarea inspectora, y sobre la tramitación e instrucción de los procedimientos sancionadores para estas materias.

Orden IUE/470/2009, de 30 de octubre, que regula la aplicación del Reglamento de equipos a presión en Cataluña.

Jurisprudencia preventiva

TSJ Castilla- La Mancha. Sala de lo Social. Sentencia de 1 de octubre de 2008.

ACCIDENTE DE TRABAJO. In itinere. No apreciación de la circunstancia. Celebración en la finca del empresario con motivo de la finalización de la obra en que el trabajador había venido prestando sus servicios, no implica que se trate de una reunión de trabajo. No se produce conexión entre desplazamiento y el trabajo. Elemento cronológico: el accidente no se produce dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto.

TS. Sala Cuarta, de lo Social. Sentencia de 3 de febrero de 2009.

ACCIDENTE DE TRABAJO. Indemnización. Doctrina jurisprudencial sobre la incidencia de las prestaciones de S.S. en la reparación íntegra de daño causado. Distinción entre responsabilidad típica laboral, la prestacional, por infracción de medidas de seguridad, y la civil, que trae causa en la producción ilícita del daño. Aunque el lucro cesante profesional pudiera entenderse resarcido con las prestaciones de S.S., satisfechas en virtud del aseguramiento empresarial, atendido por cuotas exclusivamente

abonadas por la empleadora, se dejaron sin compensar daños corporales muy significativos y los daños morales que palmariamente significan el calvario de una interminable baja y unas penosas limitaciones para la vida individual, familiar y social. Las prestaciones de incapacidad permanente total no alcanzan a reparar íntegramente el daño. Aplicación del sistema de valoración de daños de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor. Situación cercana a la invalidez permanente absoluta. Indemnización en concepto de lucro cesante y daño moral por la situación de incapacidad temporal y por las secuelas corporales.

Comentario preventivo

Inspección técnica de maquinaria móvil o semimóvil en minas (Art. 5 Orden ITC/1607/2009, de 9 de junio)

Fuente: CISSonline.es Prevención de Riesgos Laborales, (por Genaro Gómez Etxebarria)

En el desarrollo de la inspección técnica de maquinaria móvil o semimóvil hay que abordar las inspecciones periódicas, los plazos de inspección, el resultado de las inspecciones periódicas y su registro.

Inspecciones periódicas

Respecto a las inspecciones periódicas hay que indicar que la entidad colaboradora correspondiente de la administración (ECA) deberá someter a una inspección técnica a los equipos de trabajo del tipo máquinas, móviles o semimóviles, al objeto de verificar el resultado de las operaciones de reparación y mantenimiento realizadas. A tal efecto, la Dirección General de Política Energética y Minas elaborará las especificaciones técnicas necesarias. El certificado de conformidad, emitido por la ECA que realizó la inspección técnica, será conservado por el empresario y lo tendrá a disposición de la autoridad competente.

Plazos de inspección

La primera inspección técnica de las máquinas móviles o semimóviles se realizará a los tres meses desde su puesta en servicio; de forma adicional, dichas máquinas serán inspeccionadas periódicamente en los siguientes plazos:

- Máquinas hasta seis años de antigüedad: Cada tres años
- Máquinas de más de seis y hasta diez años de antigüedad: Cada dos años.
- Máquinas de más de diez años de antigüedad o que no acrediten su antigüedad: Cada año.

Efectuada la inspección periódica, se colocará bajo la

responsabilidad de la ECA en una parte fácilmente visible de la cabina una placa adhesiva de color azul, según modelo del anexo.

Resultado de las inspecciones periódicas

Las inspecciones periódicas darán lugar a la consignación de sus resultados de la siguiente forma:

- Favorable: La máquina no presenta deficiencias o sólo presenta deficiencias que no tienen incidencia significativa sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. La máquina puede ser puesta a disposición de los trabajadores.
- Favorable con deficiencias: La máquina sólo presenta deficiencias de carácter leve, pero cuya evolución puede dar lugar a deficiencias que comprometan la seguridad y/o la salud de los trabajadores. La máquina puede ser puesta a disposición de los trabajadores, si bien se deberán subsanar estas deficiencias antes de cumplirse el plazo habitual establecido para la siguiente inspección.
- Desfavorable con deficiencias: La máquina presenta deficiencias que comprometen la seguridad y/o la salud de los trabajadores. La máquina no puede ser puesta a disposición de los trabajadores hasta la subsanación de las deficiencias mediante las correspondientes intervenciones de mantenimiento y/o reparación. Se requerirá una nueva inspección con resultado favorable o favorable con deficiencias, para su puesta de nuevo en servicio.
- Negativo: La máquina presenta deficiencias que afectan a los sistemas o elementos de seguridad principales. Se establecerá la parada inmediata de la máquina hasta la subsanación de las deficiencias mediante la correspondiente reparación. Se requerirá una nueva inspección con resultado favorable o favorable con deficiencias, para su puesta de nuevo en servicio.

El empresario deberá disponer de un registro en el que deberán constar las inspecciones periódicas.

GRUPO AEPSAL

Empresas asociadas a AEPSAL



**3^{er} Congreso
Nacional de
Prevencionistas**
BARCELONA
20/22 OCTUBRE 2010

III CNP



AEPSAL
ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS
EN PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL