



Saúde laboral

Boletín

Nº 00 | MARZO 2012

| CIG | GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ENTREVISTAS

LA INFRADECLARACIÓN DE ACCIDENTES EN EL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN

Entrevista a **Henrique Pérez**, responsable del Sector de automoción de CIG-Metal
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

RIESGO QUÍMICO: HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE...?

LOS PROCEDIMIENTOS DE DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISIS JURÍDICO-NORMATIVO

LA LEY DE ENJUICIAMIENTO SOCIAL

Iván Pérez- Servizos Xurídicos da CIG
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

LOS VALORES LÍMITES DE EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS

Miguel Martínez Losada
Jefe del Centro ISSGA – A Coruña

BUSCANDO RUMBO: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR PESQUERO GALLEGO

José Antonio Rodríguez Arribe
Jefe del Centro ISSGA – Pontevedra

Un nuevo instrumento de información en la defensa de la salud laboral

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva y Salud Laboral
Confederación Intersindical Galega (C.I.G.)

Preciados compañeros y compañeras, en los tiempos que corren de ataque, menosprecio y conculcación de los derechos laborales más elementales de la clase trabajadora, el derecho a la evitación de los riesgos en el trabajo y a la salud laboral se ve cada vez más comprometido; en este sentido, entre otras, se necesita de iniciativas de información que como esta que aquí os presentamos, esperamos contribuyan a mejorar esta situación.

Así las cosas, el ejemplar que ahora tenéis en las manos constituye la primera publicación de la revista "CIG-Salud Laboral", que en el campo de la prevención de riesgos y de la salud laboral, aspira a establecer un canal de comunicación permanente y periódico con los trabajadores y trabajadoras en esta materia, aportando un instrumento de reflexión para la información, el análisis y la opinión cualificada de especialistas de las distintas disciplinas, en una perspectiva de defensa inquebrantable de nuestro derecho a la seguridad y a la salud laboral en el desarrollo de nuestra actividad productiva.

Hoy más que nunca es necesario informarse y formarse para defender nuestra salud, participando y movilizándose activamente en la defensa de nuestros derechos. Implícate y actúa. Exige y ejerce tus derechos.

Saludos y salud



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para la información y consulta
en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral

La infradeclaración de accidentes en el sector de la automoción

El pasado año 2011 fue un año de especial esfuerzo contra una de las prácticas empresariales más miserables, que consiste en no permitir la asistencia de los trabajadores/as a las mutuas en caso de accidente de trabajo. El fin es evitar que consten como tales y reducir así los índices de siniestralidad.

Ante un accidente de trabajo, a los trabajadores/as accidentados los responsables de las empresas les dicen que el accidente no es laboral, que son dolencias que no tienen que ver con el trabajo, que ya estaba lesionado/a de antes, etc. y que marchen al médico de familia ya que no es accidente laboral.

Estas personas quedan lesionadas y sin atención de ningún tipo por parte de la empresa. Tienen que desplazarse por sus propios medios e iniciar una ultrajante peregrinación solicitando asistencia médica en la mutua, centro de salud o urgencias más próximo. En muchos casos ni siquiera son atendidos en condiciones ya que los médicos del SERGAS entienden que deben asistir a las mutuas pues el accidente fue en el centro de trabajo. En las mutuas no son atendidos tampoco ya que la empresa, al no considerarlo accidente de trabajo, no emite el que ellos llaman volante de asistencia a la mutua. Hay que decir que el citado volante no es necesario ya que las mutuas pueden comprobar a qué empresa pertenece cada trabajador/a.

Las empresas no pueden determinar si el accidente es o no laboral. En todo caso serán los médicos de las mutuas los que puedan ponerlo en entredicho y solicitar la determinación de la contingencia en inspección médica.

Lo que resta es denunciar a la empresa y solicitar en Inspección Médica una determinación de la contingencia, que en muchos casos se pierde aún siendo laboral.

Este nuevo método de camuflar los accidentes de trabajo, es especialmente dramático en el sector de la automoción.

Hablamos con Enrique Pérez, responsable nacional del sector de la automoción de la Federación del Metal de la CIG que está liderando las justas reclamaciones y denuncias de los trabajadores/as de la automoción en esta materia.

QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN ACERCA DE ESTA CUESTIÓN?

La Ley General de la Seguridad Social define claramente lo que es un accidente de trabajo, siendo

toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Legalmente no hay duda, mas las empresas interpretan las normas a su imagen y semejanza. También queda claro en el artículo 115 que estas lesiones sufridas por el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo se presumirá que son constitutivas de accidente de trabajo salvo prueba en contrario, y esto es algo que las empresas nunca aportan, pruebas de que no es laboral.

POR QUÉ TRATAN LAS EMPRESAS DE OCULTAR LOS ACCIDENTES?

Quieren ocultar los accidentes por bajar los índices de siniestralidad, por el Bonus Malus, las ayudas económicas de la administración al tener un índice de accidentes inferior al del sector. También por exigencias de otras empresas con las que contratan trabajos.

Y por ahorrar costes a las mutuas, que son asociaciones de empresas nada más y nada menos. Si el sistema público de salud corre con los gastos...

QUÉ DEBEMOS HACER LOS TRABAJADORES/AS ANTE LA NEGATIVA DE LA EMPRESA A QUE ACUDAMOS A LA MUTUA?

Si durante el trabajo sufrimos cualquier lesión que nos impida hacer el trabajo con normalidad hay que seguir los siguientes pasos:

Comunicarlo inmediatamente al mando directo en presencia del Delegado/a de prevención o un compañero de confianza que pueda testimoniar lo acontecido. Si no es posible contactar en ese momento con el Delegado de prevención se hará lo antes posible para que requiera de inmediato la investigación del accidente.

Solicitar la asistencia a la mutua, y si tenemos dudas sobre nuestra capacidad para conducir o desplazarnos por nuestra cuenta pediremos que nos lleven o que llamen al 112.

Si nos dicen que no es accidente laboral y que vayamos al médico de cabecera, valoraremos nuestro estado para ir por nuestra cuenta o llamar al 112 si no podemos desplazarnos con seguridad.

Iremos directamente a la mutua de accidentes, que tiene el deber de atendernos con o sin volante pudiendo comprobar con nuestros datos en qué empresa trabajamos.

Si nos niegan la asistencia solicitaremos que nos lo digan por escrito y si se niegan, lo haremos constar en el libro de reclamaciones oficial de

consumo, guardando nuestra copia de la reclamación. Inmediatamente iremos a nuestro centro de salud o a urgencias dependiendo de la hora y de nuestro estado. El siguiente paso es ir al médico de familia para recibir la atención adecuada, si nos da la baja lo comunicaremos al delegado para que a través del sindicato se solicite la determinación de contingencia en inspección médica. Es importante hacer constar las declaraciones de los testigos.

También puede pasar que no nos de la baja por considerar el médico de familia que el accidente es laboral, en cuyo caso le pediremos un informe y solicitaremos la baja en Inspección Médica.

Siempre hay que pasar por el sindicato para asesorarnos y poner una denuncia en inspección de trabajo por denegar la asistencia a la mutua y por no notificar el accidente.

También es recomendable presentar una demanda en el Juzgado del Social en caso de no resolverse favorablemente la determinación de contingencias.

CUÁLES SON LAS EXIGENCIAS DE LA FEDERACIÓN DEL METAL EN ESTA MATERIA?

Exigimos que se traten en las mutuas todos los accidentes laborales con y sin baja. Que se notifiquen los accidentes sin ocultarlos y que se atienda a los trabajadores y trabajadoras accidentadas con el respeto que merecen.

Exigimos que Inspección de Trabajo sancione con firmeza esta ocultación de accidentes.

Exigimos que las mutuas atiendan a todos los trabajadores accidentados que se presenten en los centros asistenciales, y que si después la empresa tiene dudas, que sea ella la que inicie el procedimiento de determinación de contingencias.

CUÁL ES EL PAPEL DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS?

Especial alerta ante esta práctica de las empresas. Intentar que en todos los turnos haya alguien dispuesto a acompañar a un trabajador accidentado.

Informar a los compañeros/as sobre la necesidad de acudir al sindicato para tener el respaldo necesario y denunciar estos hechos de modo conjunto. Que ningún caso quede aislado y sin responder.

Dejar constancia por escrito en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o mediante entrega de escritos a los responsables de la empresa ■

Riesgo químico: herramientas de información

La variedad y gravedad de los efectos adversos de las sustancias peligrosas y su creciente utilización en la industria y en otras muchas actividades, determinan la importancia del riesgo químico no sólo para las personas sino también para el medio ambiente que las rodea.

Según la encuesta nacional de condiciones de trabajo en el período 2004-2005¹, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Higiene en el Trabajo (INSHT), más de un 20% de los trabajadores/as españoles manifestaba que en su puesto de trabajo manipulaba productos tóxicos o nocivos. Además, de los trabajadores/as expuestos tanto por contacto como por inhalación (>30%), el 12% manifestaba que no conocía los efectos perjudiciales de estos productos y, en relación al etiquetado, más del 11% de los encuestados decían que sólo algunos de los productos estaban etiquetados.

Estos datos obtenidos en la misma encuesta para el período del 2007², al hacerse un estudio de las condiciones ambientales de los puestos de trabajo, no son mucho más alentadores.

El 17,6 % de los trabajadores/as afirma manejar compuestos o sustancias nocivas o tóxicas en su trabajo que acostumbran a estar etiquetados. El 21 % indica que en su lugar de trabajo se respiran polvo, humo, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos.

Habida cuenta todas las sustancias manejadas e inhaladas, el porcentaje total de trabajadores/as afectados es de un 27,5 % siendo los sectores más afectados el de la construcción y la industria. El 13,4 % de los trabajadores/as que manipulan o inhalan sustancias nocivas afirmaron desconocer los posibles efectos de estas sustancias para su salud.

El grado de desconocimiento de los efectos producidos por las sustancias nocivas o tóxicas que se manipula o con las que se entra en contacto, es similar para todas las empresas salvo para empresas grandes de más de 500 trabajadores, donde es ligeramente inferior (8,4%).

Así mismo, el desconocimiento es más frecuente en el sector Agrario (16,8%) y en el de la Construcción (15,2%), y menos frecuente en el sector Servicios (11,5%).

En lo que respecta a la información que la empresa facilita a los trabajadores/as sobre las medidas a adoptar para la prevención de los posibles efectos perjudiciales de los productos químicos que manipulan en sus puestos de trabajo, son los de la industria química y del metal los mejor informados.

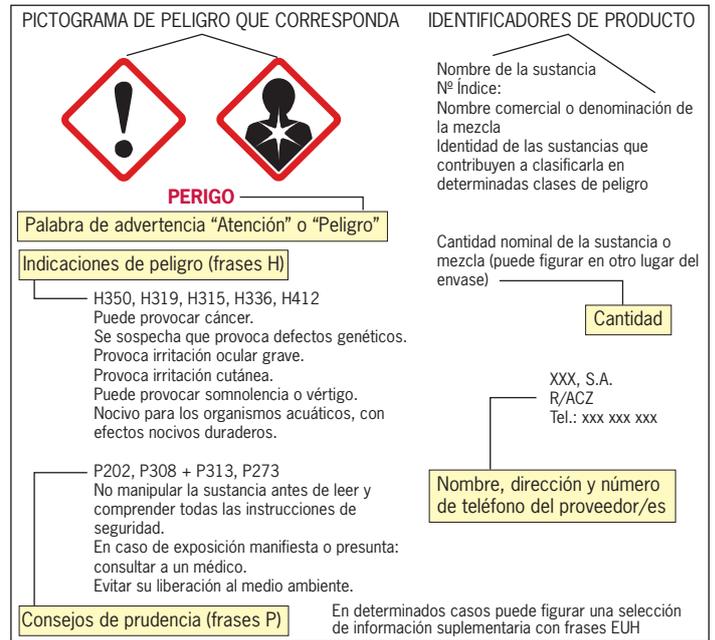
El desconocimiento por parte de los trabajadores del peligro al que están expuestos por el contacto con determinadas sustancias, preparados o contaminantes químicos es un riesgo totalmente innecesario y de sencilla solución. Si aún conociendo estos peligros muchas veces, por comodidad o exceso de confianza los trabajadores/as se pueden poner en peligro, el desconocimiento es un peligro en sí mismo que se puede evitar sin grandes dificultades.

Por tanto una herramienta básica en la prevención es la formación e información a los trabajadores/as en lo que se refiere a los productos químicos. Elementos fundamentales en este campo son las etiquetas y las fichas de datos de seguridad de los productos. Los trabajadores/as deben estar familiarizados/as con estos elementos, saber interpretarlos y tenerlos a su disposición cuando manipulen o entren en contacto con sustancias o preparados peligrosos.

Las etiquetas son un elemento de significativa importancia para la protección de los trabajadores/as que manipulan productos químicos, y es fundamental que estos tengan los recursos necesarios para interpretarlas de forma idónea.

En las etiquetas se identifican los productos y a sus proveedores y facilitan, de manera visual, información sobre los posibles peligros de los mismos, así como las pautas básicas para su manipulación. Siempre se debe disponer de productos debidamente etiquetados y en el caso de realizar trasvases a recipientes más pequeños y manejables, estos también deberán ser debidamente etiquetados.

Un ejemplo de etiqueta es el que sigue:



Este modelo de etiqueta corresponde a la nueva normativa europea para el reglamento de productos químicos REACH³ y CLP⁴, con el que se ven modificados algunos elementos que afectan al etiquetado de los productos químicos. Aún está en curso el proceso de adaptación mas es interesante que se conozcan estos cambios, puesto que en el futuro todas las sustancias y mezclas deberán seguir estos criterios.

Un cambio significativo son los nuevos pictogramas de peligro, que se recogen en la tabla a continuación:

NUEVOS PICTOGRAMAS	
	Producto tóxico El producto puede producir efectos adversos para la salud aún en pequeñas dosis. La inhalación y la ingestión o absorción a través de la piel pueden provocar daños de magnitud considerable, eventualmente con consecuencias mortales.
	Peligro para la salud Llevar este símbolo productos cancerígenos, mutagénicos, tóxicos para la reproducción, productos que afectan a órganos concretos como el hígado, los riñones, pulmones... o los que pueden producir alergias respiratorias.
	Signo de exclamación Productos con este símbolo pueden producir efectos adversos en dosis altas, también pueden producir irritaciones en ojos, garganta, nariz y piel o provocar alergias cutáneas, somnolencia o vértigo.
	Corrosivo Los productos marcados con este símbolo pueden ocasionar lesiones irreversibles en la piel y en los ojos y el producto puede atacar y destruir metales.
	Inflamable El producto puede inflamarse en contacto con una fuente de ignición (llama, chispa, electricidad estática...) también por efecto del calor o de la fricción, por contacto con aire o con agua o si se liberan gases inflamables.
	Comburente El producto puede provocar o agravar un incendio en presencia de productos combustibles.
	Explosivo El producto puede explotar en presencia de llama, chispas, electricidad estática, calor, fricción, choques...
	Bombona de gas Llevar este símbolo los gases a presión en un recipiente.

En la imagen de la etiqueta se pueden observar también los cambios relativos a los consejos de seguridad y prudencia, antiguas frases R y S, que ahora pasan a ser frases H y P y siguen una nueva clasificación. Del mismo modo se puede observar la incorporación a la etiqueta de las palabras de advertencia “Atención” o “Peligro” que se emplean para indicar un peligro menos o más grave respectivamente.

Otro elemento importante como herramienta de información para la prevención del riesgo químico son las **Fichas de Datos de Seguridad** de los productos (**FDS**). Son obligatorias para sustancias peligrosas, sustancias tóxicas persistentes y bioacumulables y otras sustancias consideradas altamente preocupantes. Deben ser facilitadas por el proveedor de manera gratuita, en papel o por vía electrónica y en el idioma oficial del estado en el que se comercialice.

En el caso de mezclas, el destinatario puede requerir del proveedor a FDS cuando una mezcla, aun no reuniendo los criterios para considerarse peligrosa, contenga en su composición un 0,2% en volumen o más de alguna sustancia peligrosa o un 0.1% o más de alguna sustancia considerada altamente preocupante.

Las FDS facilitan información pormenorizada de los productos, mucha más que las etiquetas, y son un elemento indispensable para llevar a cabo una prevención idónea. Estas fichas contienen una descripción detallada de las propiedades fisicoquímicas de los productos, de su reactividad y estabilidad, y facilitan información toxicológica así como las medidas de primeros auxilios a tomar o la actuación en caso de emergencias como fugas, incendios... También dan las pautas a seguir para la manipulación y almacenamiento de los productos y las medidas de protección personal necesarias. Por todo esto resultan una herramienta indispensable en materia de prevención.

Los elementos que deben contener estas fichas son los que siguen:

- Identificación de la sustancia o mezcla y la sociedad o empresa
- Identificación de los peligros
- Composición/Información de los componentes
- Información sobre primeros auxilios

- Medidas de lucha contra incendios
- Medidas en caso de liberación accidental
- Medidas para la manipulación y almacenamiento
- Controles de exposición y medidas de protección personal necesaria
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad
- Información toxicológica
- Consideraciones relativas a la eliminación
- Información relativa al transporte
- Información reglamentaria
- Escenarios de exposición, si procede.
- Otra información

El conocimiento de los productos que se manipulan en el trabajo es una herramienta básica para la protección de los trabajadores/as y para llevarla a cabo es fundamental el cumplimiento de la normativa y la colaboración de todos. Resulta indispensable que la información útil y veraz fluya desde los fabricantes o importadores y proveedores hasta las empresas usuarias de las diferentes sustancias y mezclas y que esta información llegue a los trabajadores/as en contacto con ellas para potenciar y fomentar su participación activa en la protección de su propia salud.

1 “Resultados de la Encuesta de Condiciones de Trabajo”. Almodóvar, La.; Nogareda C.; Fraile, La.; Pinilla, J.; Villar, M.F. y varios. Seguridad y Salud en el Trabajo. Julio 2006.

2 “VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007”. Almodóvar La.; Pinilla, F.J.; Nogareda C.; Fraile, La.; y otros.

3 REACH(Reglamento nº 1907/2006 del Parlamento Europeo del Consejo) Reglamento Europeo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals). Aprobado el 18 de Diciembre de 2006. (DUOE L 396 de 30/12/2006).

4 CLP (Reglamento nº 1272/2008 del Parlamento Europeo del Consejo) Reglamento europeo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. Aprobado el 16 de Diciembre de 2008. (DUOE L 353 de 31/12/2008)16 de Decembro de 2008. (DUOE L 353 de 31/12/2008) ■

SABÍAS QUE?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Los procedimientos de determinación de contingencias



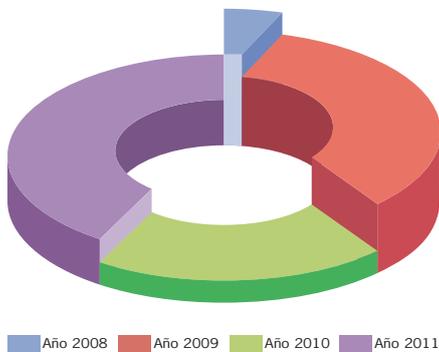
En Galicia, y en todo el estado español, muchos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son tramitados como enfermedad común; se estima que durante el año 2011 hubo unas 11.981 declaraciones de enfermedades con patologías no traumáticas asociadas al trabajo. Este tipo de patologías, que no tienen el reconocimiento de enfermedades profesionales, recaen sobre el sistema público de salud -con un coste sanitario estimado de entre 150 y 372 millones de euros- y no en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social que deberían ser las encargadas de su atención.

En Europa se registran una media de tres enfermedades profesionales por cada mil trabajadores/as, mientras que en el estado español las cifras son diez veces menores ya que en la mayoría de los casos estas son etiquetadas como enfermedades comunes. Cuando esto acontece, el trabajador/a afectado/a no recibe los beneficios que por ley le corresponden, sufriendo injus-

tamente una reducción de sus bases de cotización así como de los complementos que puedan estar contemplados en su convenio de aplicación. La calificación como enfermedades comunes de aquellas enfermedades que son de origen profesional, implica que el trabajador/a será atendido/a por el sistema público de salud, quien correrá en lugar de la Mutua con los gastos correspondientes a pesar de ser la Mutua quien realmente tendría la obligación legal de atenderlo por haber asegurado con ésta su contingencia.

En el Gabinete Técnico de Salud Laboral de la CIG, donde realizamos asesoramientos a los trabajadores y trabajadoras en materia de PRL que así nos lo requieren, vemos como cada año se incrementan los casos de determinación de contingencias profesionales, debido en gran medida a la negativa de las Mutuas a atender las contingencias que derivan directamente de su trabajo. A modo de ejemplo, y tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, desde el año 2008 vimos incrementadas las solicitudes de este tipo de actuación, llegando en el año 2011 a realizar un total de 63 solicitudes de determinación de contingencias ante el INSS, de un total de 851 asesoramientos registrados realizados en todo el País por los/as técnicos/as del Gabinete.

Determinación de contingencias realizadas por Gabinete Técnico de Salud Laboral de CIG desde el año 2008



Por lo tanto en el Gabinete nos encontramos con una problemática en continuo aumento, se consideramos que el número total de asesoramientos técnicos realizados desde el año 2008 hasta el 2011 fue similar, produciéndose un incremento paulatino de los mismos hasta llegar a un promedio de 300 asesoramientos más en el 2011 que en el 2008.

Las determinaciones de contingencia, desde un punto de vista técnico, se puede decir que aportan una vía de recurso ante las situaciones de desprotección en las que se pueden encontrar los trabajadores/as, cuando estos/as son víctimas de una situación de accidente laboral o enfermedad profesional que su mutua se niega a reconocer y atender, en muchas ocasiones por una inadecuada interpretación de sus responsabilidades y competencias.

Una de las causas más comunes con las que nos encontramos, se produce cuando un trabajador o trabajadora sufre un accidente laboral y se le deniega la atención o el tratamiento que requiere la lesión que provocó dicho accidente, es decir, se plantea la situación que el trabajador o trabajadora fue atendido en su Mutua en la fecha del accidente -y así lo demuestran los partes de asistencia y de atenciones de la misma-, mas se le informa que su baja médica la tendrá que tramitar por la Seguridad Social, con el consiguiente perjuicio en muchos casos económico para el trabajador/a, aunque no para la mutua que va a ahorrar el pago de la contingencia. En estos casos se inician los trámites pertinentes ante el INSS para la clasificación de la contingencia como profesional, la mayoría de las veces con la "desventaja" para el/a trabajador/a que se verá en el deber de demostrar que eso que le aconteció, se produjo en el lugar de trabajo y se deriva de su actividad laboral, esto es, que -contrariamente a lo que establece la ley- toda la carga de la prueba recae sobre el trabajador/a accidentado/a, lo cual a veces se convierte en una importante dificultad añadida y en un verdadero calvario para el/ella.

El inicio de los trámites para la realización de una solicitud de determinación de contingencia se puede realizar:

- Por el propio trabajador/a.
- Por la Inspección Médica.
- Por la Mutua.

Las competencias sobre las contingencias comunes las tiene el Sistema Público de Salud, y las de las contingencias profesionales las tienen las Mutuas; **en el caso de solicitar una determinación de contingencia lo haremos ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)** que actuará como árbitro en todas las situaciones dudosas o que susciten algún tipo de conflicto. En cualquier caso será el INSS quien tendrá que emitir la resolución.

Cuando un trabajador/a acude a su médico de familia para tramitar una baja médica que deriva de contingencias profesionales se pueden dar dos situaciones:

1. Que la baja médica aún no haya sido emitida, es decir, que la situación sea previa a la extensión de la IT por contingencias comunes lo cual nos puede llevar a diferentes estatus:

- El médico de familia emite parte de baja médica haciendo constar en el incluso que se trata de una contingencia profesional para que se pueda realizar la solicitud de determinación ante el INSS.
- Que el médico de familia remita al trabajador/a a la Inspección médica sin facilitar la baja médica. En este caso la Inspección médica puede actuar de dos formas:
 - a) Dictaminando que no procede la IT, de lo cual informará al médico de familia.
 - b) Dictaminando que procede la IT, de lo cual informará a la mutua y decidirá sobre tres supuestos:

- I. Procede la IT por contingencia profesional.
- II. Procede la IT pero por contingencia común.
- III. No procede la IT y el trabajador/a puede ir a trabajar.

Cuando se da el supuesto recogido en el punto I. se dará traslado al INSS de la situación para su conocimiento y que la Dirección Provincial correspondiente emita una resolución sobre dicha contingencia.

2. Que ya se tenga iniciada la IT por contingencias comunes; en este caso la actuación puede ser la siguiente:

- Que el médico de familia remita al trabajador/a a la Inspección médica tan pronto como lo detecte o tenga la sospecha de que la contingencia puede venir derivada del trabajo. En este caso la actuación de la Inspección Médica puede ser la siguiente:

1. No procede la IT; por lo que se informa al médico de familia para que emita parte de alta médica.

2. Procede la IT; por lo que informará a la Mutua y decidirá sobre tres supuestos:

- 2.1. Procede la IT por contingencia profesional.
- 2.2. Procede la IT pero por contingencia común.
- 2.3. No procede la IT pero el trabajador/a no está capacitado para su trabajo, por lo que se remitirá a la comisión correspondiente -dependiendo de la Comunidad Autónoma-, que determinará si procede o no la IT y se definirá la contingencia.

Los recursos económicos que destina el Estado Español a través de la Seguridad Social relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, son ejecutados por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, por lo que todas las actuaciones de las mismas en este sentido deberían de ir encaminadas a la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras y no al deterioro y la degradación asistencial que se está produciendo nos últimos años. Por esto desde la CIG opinamos, como otros estudiosos del tema, que la mejora de la calidad asistencial y el "no encubrimiento" de patologías relacionadas con el trabajo redundará en una mejora constante de las condiciones de trabajo y en la productividad de las empresas; por este motivo intentamos que, aunque sea, desde la actuación particular de cada trabajador/a se denuncie y se reclame cada patología que pueda tener relación con el trabajo y que no había sido tratada adecuadamente. Igualmente también estaremos apoyando y reclamando que definitivamente se pongan en funcionamiento por parte de la Administración los mecanismos precisos para la detección de las patologías relacionadas con el trabajo mediante los sistemas de alerta de sospecha de enfermedad profesional, que esperamos sea un apoyo más en el camino de la mejora de la gestión de las contingencias relacionadas con los Riesgos Laborales ■

La coordinación de actividades empresariales

La concurrencia de actividades productivas de distintas empresas en el centro de trabajo de una de ellas, no es una cuestión novedosa ni desde el punto de vista económico, ni del normativo o de la prevención de riesgos laborales.

A partir de la década de los ochenta, los avances tecnológicos favorecieron la introducción de nuevos modelos organizativos de la producción en las empresas, cambiando en muchos casos las características de la organización tradicional del trabajo.

Del control completo del ciclo de producción de bienes y servicios (integración vertical), se pasó a la segmentación del ciclo productivo (integración horizontal) y a la autonomía de cada empresa en sus relaciones con las demás, dando paso a la dependencia y coordinación de las actividades empresariales. El modelo de organización empresarial tradicional da paso a las técnicas de gestión de descentralización productiva, a una manera de producción de bienes y prestación de servicios en el que la división del trabajo se externaliza.

Desde el punto de vista normativo, ya la ordenanza general de Seguridad e Higiene en el trabajo (9 de Marzo de 1971) establecía que *“la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones que impone esta ordenanza respecto de los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal”*.

“Esta norma, obviamente forma parte de la cultura reactiva en materia de seguridad y salud laboral, orientándose claramente a medidas sancionadoras o represivas, centrandose su interés en el problema de la responsabilidad de los empresarios principales.

La **LPRL 31/95**, proactiva y participativa, establece en el **artículo 24** obligaciones genéricas de coordinación, mas su reforma, **Ley 54/03**, establece la obligación de su desarrollo reglamentario, del que emana la aprobación del **RD 171/04** de coordinación de actividades empresariales, marco normativo que podemos considerar como “herramienta de trabajo técnico, de participación y consulta de los trabajadores” para la prevención, la seguridad y la salud laboral no sólo en un nuevo modelo de organización del trabajo, sino también en una realidad que hace creíble el dicho: “Las pymes no son las que más siniestralidad generan, esto sólo es cierto cuando trabajan para las empresas grandes”.

La coincidencia de trabajadores/as de distintas empresas en un mismo centro de trabajo es una circunstancia que favorece la concurrencia de accidentes de trabajo, que, según las estadísticas, son en muchas ocasiones graves e incluso mortales.

Las obligaciones establecidas en la legislación, constituyen para todas las empresas y trabajadores/as autónomos/as concurrentes, no sólo un deber sino recíprocamente un derecho y un marco referencial para garantizar la seguridad y la salud de todos los/as trabajadores/as concurrentes en el centro de trabajo.

Los delegados/as de prevención y en su defecto los representantes legales de los trabajadores deben ser informados de los casos de concurrencia empresarial, pudiendo participar en los procesos preventivos asociados a estas situaciones en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores/as por ellos representados.

OBLIGACIONES DE TODAS LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE CONCURREN EN UN CENTRO DE TRABAJO: El Deber de cooperación.

Intercambio de información:

Las empresas tienen la obligación de informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos que se generen en el centro de trabajo así como de las situaciones de emergencia que puedan afectar a las otras empresas concurrentes en ese centro. Esta información se realizará de manera previa al inicio de las obras o actividades y se hará por escrito en el caso de que se generen riesgos graves o muy graves, debiendo ser revisada y actualizada en el caso de que se produzca un cambio relevante en las actividades concurrentes o en una situación de emergencia.

En todos los casos, las empresas concurrentes deberán informarse entre sí de los accidentes de trabajo que se produzcan como consecuencia de la concurrencia y cumplir las instrucciones emanadas de la empresa titular –generalmente empresa principal– del centro de trabajo en el ejercicio de sus responsabilidades.

Evaluación de riesgos y planificación:

Los riesgos identificados derivados del proceso de concurrencia deberán incluirse en la evaluación de riesgos, así como en la planificación preventiva de las medidas correctoras en cada una de las empresas concurrentes, que deberán incorporar sus evaluaciones de riesgos a las propias del centro de trabajo recibidas de la empresa titular, así como informar a sus trabajadores/as de los riesgos derivados de la concurrencia.

MEDIDAS PARA REALIZAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS CONCURRENTES

El actual marco normativo ofrece distintas posibilidades o medios para cumplir con el deber de cooperación preventiva de las empresas concurrentes que en principio deberá impulsar la empresa titular del centro.

Para la determinación de las medidas de coordinación deberá tenerse en cuenta previamente, tanto el grado de peligrosidad de los riesgos identificados como el número y características de los trabajadores/as afectados y la duración de la concurrencia.

Dentro de las posibles medidas y actuaciones a llevar a cabo para hacer efectiva la coordinación podríamos enumerar las siguientes:

- Establecimiento de sistemas de información y comunicación, que incluyan la celebración de reuniones (diaria) de puesta en común de la información, así como la celebración de juntas periódicas conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto de las empresas y sus delegados/as de prevención.
- Determinación, diseño y establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención y de impartición de las instrucciones correspondientes.
- Personación en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- Todas aquellas otras contempladas en los correspondientes convenios colectivos.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PRINCIPAL: El deber de vigilancia

Además de las obligaciones de cooperación y las propias de la empresa titular del centro antes citadas, esta deberá:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de las empresas contratantes y subcontratadas incluidos trabajadores autónomos que realicen obras y servicios que correspondan a la propia actividad de la empresa principal
- Exigir antes del inicio de la actividad que todas las empresas contratistas y subcontratistas, incluidos los autónomos, le acrediten la realización de la evaluación de riesgos, la planificación de medidas correctoras y el cumplimiento de las obligaciones de información y formación
- Comprobar y verificar que todas las empresas contratistas y subcontratistas establecieron medidas de coordinación entre ellas.

EL RECURSO PREVENTIVO

En el supuesto de concurrencia de actividades es obligatoria la presencia de un recurso preventivo.

El recurso preventivo es una nueva figura que introduce en la actividad preventiva la ley 54/2003, con la intención de permitir su eficaz integración en los procesos productivos.

Cuando los recursos preventivos de una empresa deban estar presentes en el centro de trabajo, podrán ser igualmente encargados de la coordinación de las actividades preventivas

cuando se les asigne el cumplimiento del previsto en el artículo 32 bis de la LPRL 31/95.

La empresa podrá establecer como recursos preventivos a los trabajadores/as designados de la empresa así como a los miembros del servicio de prevención propio o ajeno concertado por la misma.

En todos los casos los recursos preventivos deberán tener capacidad de sobra, disponer de los medios necesarios para el desarrollo de su cometido, ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento e implementación de las medidas e instrucciones preventivas, y permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en el que se mantenga la situación que determine su presencia.

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES/LAS ESPECIALISTAS EN EL PROCESO DE COORDINACIÓN

El empresario puede asignar también de forma expresa al proceso de coordinación de actividades, a uno o varios trabajadores/as de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la calificación y la experiencia necesaria en las actividades o procesos y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, las funciones del nivel básico.

En todos los casos estos trabajadores/as especialistas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa.

FUNCIONES DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas deberán contar, como mínimo con formación preventiva de técnico de nivel intermedio, debiendo desempe-

ñar entre otras las siguientes funciones y responsabilidades:

Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3 del RD 171/2004, sirviendo de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este RD deban intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Para la realización de estas funciones, el/los responsable/s de la coordinación de las actividades preventivas podrán conocer las informaciones que intercambien las empresas concurrentes, así como acceder a cualquier zona del centro de trabajo.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA PARA UN ADECUADO DISEÑO PREVENTIVO

Desde la perspectiva preventiva del proceso de concurrencia de actividades, la representación sindical de los trabajadores/as deberá tener en cuenta la conveniencia de acceder a alguna información significativa del conjunto de las empresas concurrentes, mas allá de la explicitada como de derecho a la información por el RD 171/04 (evaluación de riesgos de la empresa subcontratada, instrucciones de la empresa titular, etc) en relación a sus propias empresas, debido a la importancia de la misma para valorar adecuadamente los riesgos asociados a los procesos de concurrencia a los que los trabajadores/as estarán expuestos, específicamente es de especial importancia aquella información relativa a los trabajadores/as que participarán en los

trabajos: número de trabajadores/as previsto para la realización del trabajo y tiempo previsto para la realización de la obra; calificación y experiencia profesional de los trabajadores/as; condiciones psicofísicas de los mismos, a considerar en relación a las exigencias a las que van a estar sometidos y las condiciones ambientales y de espacio en las que deberán desarrollar su trabajo; tipo de contrato de trabajo, etc; así como aquella otra información relativa a los equipos de trabajo a utilizar por las empresas en los procesos de concurrencia (en muchas ocasiones a través de equipos alquilados), por constituir estos equipos en sí mismos y por su manejo y manipulación, factores de riesgo de consideración para los operarios presentes en el área de trabajo, mereciendo especial atención entre otras: de acceso a espacios elevados (escaleras, andenes); de movimiento de cargas; de montaje (herramientas eléctricas o hidráulicas); de tratamientos superficiales (pintura, limpieza), etc.

La información a la que tienen derecho los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud (CSS) explicitase en el art.17 de la LPRL 31/95, y en el R.D. 1215.

Aunque este tipo de información pueda tener la consideración inicial de ser exclusiva del ámbito propio de cada empresa (titular, principal, auxiliar o autónomos), su importancia para identificar y medir los riesgos derivados de los procesos de concurrencia hace necesario que procedamos a solicitar la misma fundamentando nuestra exigencia/reclamación, en el marco normativo que regula el derecho a la información, consulta y participación (LPRL 31/95, artgs 18 y 33), la reglamentación de integración de la prevención (ej. de la reforma 54/2003 de la LPRL en su artículo 16 y de la reforma 604/06 del RD 39/97 en su artículo 1), y en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64 ■

ANÁLISIS JURÍDICO-NORMATIVO

Iván Pérez, Servicios Jurídicos de la CIG | Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La ley de enjuiciamiento social

Memoria histórica

A principios del siglo XX en respuesta a la movilización Sindical por la situación de desamparo jurídico que venía sufriendo la clase obrera en materia de salud laboral, especialmente en el que alcanza al concepto amplio de la "reparación del daño", se promulga la primera ley que abordará de una manera balsámica la necesidad de dar respuesta a las condiciones de insalubridad en el ámbito laboral y la exposición a los riesgos de sufrir accidentes o enfermedades profesionales. Nace así la Ley de Accidentes de Trabajo, que introducirá el reconocimiento de los trabajadores/as a "reparar" su salud dañada en el ámbito laboral, admitiendo luego que el trabajador canjea su fuerza de trabajo a cambio de un salario, mas no, a cambio de su salud.

La medida jurídica redactada y dictada por la burguesía del momento, tratará de contentar a las dos partes enfrentadas, naciendo así las Mutuas de Accidentes de Trabajo; empresas que no darán una idónea solución a la necesaria reparación del daño. Una vez más, la clase obrera se verá mane-

jada y engañada en sus reivindicaciones, por leyes blancas incapaces e inapropiadas para darle una eficaz respuesta jurídica a los problemas planteados, situación ésta, que por cierto aun ahora estamos padeciendo.

Ley de Procedimiento Laboral

En el año 1995 nace la Ley de Procedimiento laboral, en gran medida con el objeto de ordenar la legislación dispersa, desconexa y anacrónica. Esta normativa, regulaba condiciones laborales específicas en materias bien definidas, siendo precisa la necesidad de accionar pretensiones, "demandas", en otros Tribunales de Justicia de diferentes órdenes jurisdiccionales, como es el Civil, Mercantil y Contencioso Administrativo, para llegar a la satisfacción del "daño" en su integridad, como venía siendo la reclamación por accidente laboral. En el ámbito del Juzgado de lo Social se dictaba la determinación de la contingencia, laboral o no, o bien sobre el recargo de las prestaciones por falta de adopción de las medidas de seguridad en el trabajo, mas ¿Cómo reclamaba el accidentado la indemnización por daños y perjuicios, patrimoniales o morales?, la respuesta a esta pregunta era

desalentadora fuera delante del Juzgado de lo Civil o de lo Penal, Juzgados éstos ligados a procedimientos procesales dilatados en el tiempo y formalistas (necesidad de abogado y procurador). La Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituye un intento del legislador para la “unificación de las leyes dispersas anteriores” con la intención de dar respuesta a los problemas actuales en el marco laboral, venciendo el anacronismo normativo heredado.

La presión constante de las Organizaciones Sindicales y la entrada en 1986 del Estado Español en la Unión Europea, constituirán el punto de partida para el nacimiento de estas dos leyes reguladoras del marco laboral, y más concretamente del derecho a la salud en el trabajo.

Estas leyes nacen inicialmente con la ilusión de dar respuesta a más de cien años de reivindicación y de lucha de la clase obrera por la dignidad y la integridad de la salud en el trabajo. El que conoce estas leyes, o quien sufre un proceso jurídico en el marco de las mismas, se encuentra con la gravosidad que conlleva defender el derecho a la salud: peritos, informes médicos, dificultades de pruebas, necesidad de tomar muestras, mediciones, etc.

Nueva Ley de jurisdicción social 36/2011

Es resaltable el cambio que el legislador hace en la definición de esta nueva ley, que renueva su antecesora “ley de procedimiento laboral” por “jurisdicción social”, término más acertado y preciso que “procedimiento” y así lo demuestra en:

1. Concentrar en el orden social, dada su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias, que de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como sociales (unificación de criterios, civil, contencioso-administrativa)

Las reclamaciones frente a las Resoluciones Administrativas y a los ERES, son competencia, desde la reforma, de la Jurisdicción Social y no de la Contencioso-Administrativa como venía siendo.

2. Agilizar el procedimiento a través de su modernización y simplificación. Se crea un procedimiento abreviado para las acciones de reclamaciones de cantidades.

3. Mejorar las técnicas y la adaptación a la normativa vigente, para evitar dispersión normativa y la dificultad de localizar los preceptos aplicables

UNIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL ORDEN SOCIAL

(reclamación del daño “íntegro”)

En materia de prevención de riesgos laborales artículo 2:

1. Se mejoran las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo, enjuiciando a todos los sujetos que concurrieran en la producción del daño sufrido por el trabajador, en el marco laboral o en conexión directa con él.

Observamos la inclusión en la disposición de la “extensión de la acción” frente no sólo a los sujetos que mantienen una relación laboral, sino también frente a aquellos que mantienen una conexión directa con él. Siendo por lo tanto preciso demostrar una conexión o causalidad directa.

2. Las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal: Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

La asignación se produce con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, que deberán exponer sus reclamaciones ante el orden social, en igualdad de condiciones que un trabajador/as por cuenta ajena.

Derechos Fundamentales y libertades públicas artículo 2.f:

■ Es la principal garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de la relación de trabajo. Ejemplo: casos de acoso laboral.

En materia de impugnación de los actos administrativos dictados en materia laboral y de Seguridad Social [artículo 2.l.o]:

■ Valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad.

Se regula una nueva modalidad procesal a partir de una demanda contencioso-laboral, que sirve de canal para la impugnación de los actos administrativos en materia laboral.

Litigios por los daños sufridos en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Materias excluidas artículo 3:

Cuestiones entre empresario y terceros obligados a la coordinación de actividades preventivas u organización de los servicios de prevención.

NOVEDADES SOBRE CAPACIDAD, LEGITIMACIÓN, REPRESENTACIÓN Y DEFENSA PROCESALES

Reconocimiento de la legitimación pasiva, capacidad de demandar de las comunidades de bienes (los vecinos de un edificio) y grupos sin personalidad que actúen como empresarios (asociaciones o empresas sin registrar) (artículo 16.5). Sindicatos (artículo 17.2):

MODERNIZACIÓN Y AGILIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Acumulación de acciones:

■ En reclamaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se podrán acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho (artículo 25.5). Tenemos aquí una herramienta de acción que ofrece la posibilidad en la misma demanda frente a la reclamación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de solicitar las indemnizaciones por daños y perjuicios patrimoniales o morales.

Práctica de la prueba

■ El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y naturaleza y clase de cada una de ellas (artículo 87.2).

■ Se introducen normas para lograr una mayor certeza y mayores garantías para la defensa: normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones, evitar las meras ratificaciones innecesarias del personal médico o inspector en sus previas intervenciones durante la tramitación administrativa, así como las pruebas testificales de escaso valor probatorio (artículos 90 y siguientes).

Es decir, las pruebas por complejas que sean debe ser orales, escucharlas las partes, propiciando así la contrariedad (defensa) de la prueba y evitando las indefensiones.

■ Nuevas reglas sobre la carga probatoria, en especial en materia de accidentes de trabajo: los deudores de seguridad deberán probar la adopción de las medidas para prevenir o evitar el riesgo. No es elemento que exonere de responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que obedece al ejercicio habitual del trabajo o la confianza que este inspira (artículo 96.2).

Los “deudores de la seguridad” son los empresarios. La nueva ley refuerza y clarifica las obligaciones que estos tienen en relación a la “práctica y adopción de todas las medidas de seguridad en el trabajo”, es decir, el trabajador no precisa demostrar que no se adoptaron las mismas en la prueba de un accidente laboral o enfermedad profesional.

NOVEDADES PARA LA EVITACIÓN DEL PROCESO

■ Se refuerza la conciliación extrajudicial o la mediación y el arbitraje (artículo 64.3). A la conciliación previa se añadió la mediación y los laudos arbitrales. Refuerza así la evitación de los juicios con la intención de potenciar los acuerdos.

■ Se exceptúa de la conciliación o mediación previa, además de los ya existentes, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y transiciones (artículo 64.1). Se acelera el proceso, se reducen los tiempos en la satisfacción de la pretensión demandada ■

Los valores límite de exposición a agentes químicos



Los agentes químicos que se emplean o se producen en el trabajo pueden generar un riesgo laboral según las características del propio agente y su empleo o presencia.

Se define, en la normativa laboral, que un agente químico es peligroso cuando puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y a la forma en que se utiliza o esté presente en el lugar de trabajo.

También debemos recordar los términos “sustancias y mezclas peligrosas” definidas en los Reglamentos europeos **REACH** y **CLP**. Esta reglamentación, que regula la clasificación y las condiciones de comercialización, es la que define y obliga a la existencia de fichas de datos de seguridad de sustancias y mezclas peligrosas así como la que clasifica en detalle, las sustancias por sus riesgos. Esta reglamentación se refiere solamente a las sustancias y mezclas comercializadas.

Las reglamentaciones **REACH** y **CLP** son muy avanzadas técnicamente e incluyen cosas tan importantes como la clasificación de riesgos, las **frases H** y las **fichas de datos de seguridad**.

No obstante la normativa laboral obliga además a la evaluación o valoración de los riesgos por exposición a agentes químicos que puedan existir en un puesto de trabajo, para lo cual el conocimiento y uso de las fichas de datos de seguridad es una aportación imprescindible. Si en un puesto de trabajo se emplea una sustancia o mezcla peligrosa, el primer paso es el análisis de la ficha de datos de seguridad, que debe proporcionar el fa-

bricante o suministrador. Si no se dispone de la Ficha de datos de seguridad tenemos que afirmar que hay situación de riesgo.

Además, una vez conocida y analizada la información que suministra la **FDS** y adoptadas, si es el caso, las medidas preventivas que esta indica, es necesario evaluar el riesgo que aún pueda existir.

No vamos a entrar aquí en los detalles o procedimientos a emplear para esta evaluación; solamente mencionar que las evaluaciones simplificadas, que se están propiciando en los últimos años son recomendables como un paso del proceso de evaluación, que permite no dilatar las evaluaciones, como viene sucediendo en la actualidad lamentablemente.

Al final del proceso si no se consiguió eliminar el riesgo aplicando las indicaciones de las FDS o de las evaluaciones simplificadas será necesario, en el caso de riesgo por inhalación, la realización de mediciones y comparaciones con los llamados valores límite de exposición al riesgo por inhalación.

En el estado español el concepto de Valor límite está definido en el **Real Decreto 374/2001** sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante lo trabajo, que remite a los valores límite de exposición profesional para los agentes químicos publicados por el **INSHT** como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores a agentes químicos.

El **INSHT** elabora documentos técnicos que son analizados por un grupo de trabajo sobre valores límite de la Comisión Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo, quien posteriormente, estudia y aprueba, en su caso, en pleno, las propuestas del grupo de trabajo.

Los primeros valores límite en España fueron publicados en 1999 y desde entonces se viene publicando anualmente un nuevo documento que incluye las modificaciones en los valores así como las propuestas de modificación que son sometidas a estudio durante varios años.

O último documento aprobado es "Límites de exposición profesional para agentes químicos 2012" publicado en los primeros días de enero en la web del INSHT.

Básicamente los conceptos y valores incluidos en este documento son el resultado de una evaluación crítica de los valores límite de exposición profesional establecidos por las entidades más relevantes y prestigiosas en la materia, habida cuenta, fundamentalmente, la fiabilidad de los datos utilizados para el establecimiento de cada uno de ellos y su fecha de actualización.

Es resaltable la referencia a las recomendaciones del Comité científico de los valores límite de exposición, creado en el 1995, dependiente de la Comisión Europea (The Scientific Committee on Occupational Exposure Limits SCOEL), y a los valores límite de otros países (legales o científicos).

Las Recomendaciones del **SCOEL** podemos verlas en:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=153>

Así mismo podemos ver la comparación entre valores límite de muchos países en la base de datos **GESTIS** del Instituto oficial alemán IFA <http://www.dguv.de/ifa/en/gestis/stoffdb/index.jsp>

Los Límites de Exposición Profesional son valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición, principalmente por inhalación, a los agentes químicos presentes en los puestos de trabajo y, por lo tanto, para proteger la salud de los trabajadores. No constituyen una barrera definida de separación entre situaciones se-

guras y peligrosas si no criterios para emplear técnicamente en una evaluación de riesgos.

En los LEP españoles se incluyen los valores límite de exposición ambiental (**VLA**) que son valores de referencia para las concentraciones de los agentes químicos en el aire, y representan condiciones a las cuales se cree, basándose en los conocimientos actuales, que la mayoría de los trabajadores pueden estar expuestos día tras día, durante toda su vida laboral, sin sufrir efectos adversos para su salud, y valores límite de exposición biológicos (**VLB**) que son los valores de referencia para los Indicadores Biológicos asociados a la exposición global a los agentes químicos.

En los valores LEP 2012 aparecen algunas novedades entre las que podemos resaltar el hecho que se retira el VLA de los humos de soldadura, al haberse quedado obsoleto el valor por la actualización del VLA de los componentes; se indica que en los humos de soldadura deben tenerse en cuenta los valores límite de cada uno de los componentes del humo, especialmente metales.

Se incorporaron nuevos valores más restrictivos correspondientes a 15 agentes entre ellos acetato de 2-etoxietilo, ácido sulfúrico, fenol, isocianato de metilo mercurio elemental y sus compuestos inorgánicos divalentes.

Se formularon como propuestas de modificación valores más restrictivos para algodón, cemento portland y dieldrin.

También hay modificaciones o propuestas de modificación para valores límite biológicos.

En definitiva, los valores límite son importantes herramientas de trabajo para la protección de la salud de los trabajadores, con sólido fundamento legal, que evolucionan permanentemente con los conocimientos científicos y que deben emplearse en las evaluaciones de riesgos de manera rigurosa ■

COLABORACIONES

José Antonio Rodríguez Arribe, Jefe del Centro ISSGA - A Coruña | Técnico Superior de Prevención. Experto en seguridad pesquera

Buscando rumbo: La prevención de riesgos laborales en el sector pesquero gallego



Es necesario comenzar esta andadura haciendo referencia al día 10 de Noviembre de 1995, fecha simbólica en la que se publica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que fue recibida con rachas de escepticismo en algunos sectores sociolaborales, y con la convicción de la mayoría de los prevencionistas de que sin ser la piedra filosofal, iba a poner los pilares del desarrollo normativo que daría paso a una nueva forma de organización para defender y preservar la salud de los trabajadores.

Sus efectos se notaron enseguida en las industrias y en las fábricas, que iniciaron un proceso de adaptación a las nuevas demandas de prevención. De pronto aparecen conceptos hasta ahora no contemplados y que incluso son desconocidos para muchos. Se habla de la identificación de los riesgos presentes en el puesto de trabajo, de su evaluación y del plan de acción para controlarlos. Se habla de formación e información de los trabajadores, de los órganos de control de la prevención, de las modalidades de organización, etc. Desde la administración, se ponen en marcha planes y programas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo, que puedan ayudar a empresarios y trabajadores a desarrollar estos nuevos requerimientos.

Esta marea preventiva no llegó por igual a todos los sectores de actividad. La pesca, uno de los más importantes para Galicia, quedó apartada inicialmente y sólo se notaron tímidos inicios en algunas asociaciones de armadores.

El olvido inicial de la prevención por la pesca, tenía pocas bases en que sustentarse, pues estamos hablando de una de las actividades laborales más peligrosas que se conocen, que se desarrolla en una superficie de trabajo en inestabilidad permanente y en la que no se tiene control sobre las condiciones meteorológicas que pueden comprometer la seguridad de la embarcación. El barco para los pescadores es al mismo tiempo centro de trabajo, vivienda y centro de ocio. Las extensas jornadas de trabajo y los horarios, vienen condicionadas por las capturas y por las artes a las que se dedique cada embarcación.

El sector pesquero tiene una importancia enorme para Galicia desde todos los puntos de vista, y son muchas las características que condicionan la potencia de este sector. Los 1.195 kilómetros de costa que posee y la cercanía de su población a la misma (más del 70% vive a menos de 50 kilómetros del mar), son sólo una pequeña carta de presentación con la que enmarcar las más de 25.000 personas que viven directamente de la pesca. Cuando constatamos que cada empleo en el mar crea cuatro empleos en tierra, entonces ya estamos hablando de un sector que constituye uno de los pulmones económicos de este país.

Galicia necesitaba urgentemente dedicarse a atender y extender la prevención en este sector tan importante, lo que conllevaba a la mejora de las condiciones de trabajo y la salud de nuestros pescadores, mariscadoras, rederas, etc. En el año 2.000, la administración gallega asume esta realidad y comienza a ejecutar acciones específicas de concienciación y explicación por las Cofradías y Asociaciones de Armadores de toda la costa. Este trabajo inicial desemboca en el Plan Vixia de Prevención de Riesgos Laborales para el sector pesquero de Galicia que tiene continuidad en estos momentos.

No fue fácil. He recordado alguna vez que los comienzos fueron dubitativos, pues implicaba establecer contactos, ganar confianzas e infundir interés por la mejora de las condiciones de trabajo en un sector tradicionalmente alejado de la prevención, y en el que raramente se vislumbraba otra preocupación que no fuera la seguridad marítima.

Tuvimos que hacerlo todo desde el principio, pero las condiciones cambiaron mucho desde aquella.

Los técnicos del Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral - ISSGA, especialistas en el sector pesquero, visitamos y lo seguimos haciendo, muchísimos buques de pesca por toda la costa gallega, y constatamos una transformación enorme.

Hoy en día, en las flotas de Altura y Gran Altura es impensable encontrar un buque de pesca que carezca de Plan de Prevención. Es una pesca más industrial que faena lejos de nuestras costas.

En las flotas de bajura y Artesanal, los cambios también son notables. En este tipo de flota pequeña, que constituye el 86% del total de flota de Galicia, abundan los trabajadores autónomos, lo que dificulta la adopción de medidas preventivas en las embarcaciones. Con todo, quiero hacer referencia a un hecho absolutamente novedoso en el sector, como fue la decisión que tomaron los pescadores gallegos de crear Servicios de Prevención Mancomunados.

La Cooperativa de Armadores de Vigo (ARVI) articuló un SPM que da servicio a los socios de esta cooperativa, y la Federación Gallega de Cofradías de Pescadores a su vez, dio vida a Mar Seguro de Galicia, que atiende desde el punto de vista preventivo a los marineros, mariscadoras, rederas, etc. que sean miembros de la misma, tengan o no deberes preventivos.

Este fenómeno es visto con buenos ojos por todos, pues permite a estos servicios disponer de Técnicos de Prevención “especialistas” en el sector, lo que entendemos supone un plus de mejora.

Se hicieron muchas cosas a nivel preventivo en la pesca pero nos quedan otras muchas que hacer. Tenemos Planes de Prevención de Riesgos Laborales en los barcos, mejoramos las condiciones materiales, tenemos buques más modernos, mejores técnicas de pesca, mejores aparatos de comunicación y detección de pesca, pescadores más formados, y por supuesto, mejores elementos de seguridad y salvamento. Mas esto no es todo. El siguiente paso se llama integración. Es necesario que la prevención forme parte de la faena diaria, que cada fase de trabajo, cada tarea y cada subtarea que realice cada tripulante, se haga con pericia marinera pero de una manera segura.

Tenemos que resolver aún muchas paradojas que nos indican la necesidad de reformas en determinados apartados normativos, en la responsabilidad de las personas a bordo, en la adaptación de la formación de las tripulaciones a las nuevas realidades, y en alguna otra en la que seguro todos hemos cavilado.

El Sector Pesquero Gallego, la administración, las organizaciones empresariales y sindicales, tenemos el deber de estar en eso. Todos juntos y llevando el remo al compás. Necesitamos seguir “buscando rumbo” ■

DESCRIPCIÓN		Nº BARCOS	TRB	GT	POTENCIA CV	POTENCIA KW	
PESQUERA INTERNACIONAL (Gran Altura)	ARRASTRE	BACALADEROS	5	3.632,34	5.652,00	12.214,00	8.982,18
		CONGELADORES	17	13.175,91	20.929,63	32.768,50	24.097,95
		NAFO CONGELADORES	18	12.213,42	20.707,99	27.059,60	19.899,63
	CERCO	3	5.565,30	8.002,00	13.525,10	9.946,36	
	PALANGRE SUPERFICIE	79	16.275,54	29.134,63	52.691,10	38.749,03	
PESQUERA COMUNITARIA (Altura)	PALANGRE FONDO	NEAFC PALANGRE FONDO	47	7.899,64	13.221,19	26.794,00	19.704,31
		NEAFC <100 TRBs	4	309,69	589,09	1.475,00	1.084,72
	ARRASTRE	NEAFC ARRASTRE	43	8.619,07	14.343,63	25.963,17	19.093,32
		PORTUGAL	3	406,95	624,74	1.267,00	931,75
CALADERO NACIONAL (Cant/Noroeste)	ARRASTRE	84	11.912,35	18.815,28	38.393,14	28.234,32	
	ARTES MENORES	4.125	10.338,01	8.942,42	98.186,67	72.206,48	
	CERCO	154	4.661,42	6.012,55	32.786,26	24.111,02	
	PALANGRE FONDO	27	922,55	1.356,37	5.345,42	3.931,02	
	PALANGRE SUPERFICIE	58	6.828,04	12.477,24	24.028,75	17.670,74	
	ENMALLE	RASCOS	3	83,90	88,86	350,00	257,39
		VOLANTAS	35	1.100,03	2.042,03	6.076,02	4.468,31
Totales		4.705	103.944,16	162.939,65	398.923,73	293.368,53	
BUQUES DEDICADOS A LA ACUICULTURA/AUXILIARES		1.250					

Publicaciones

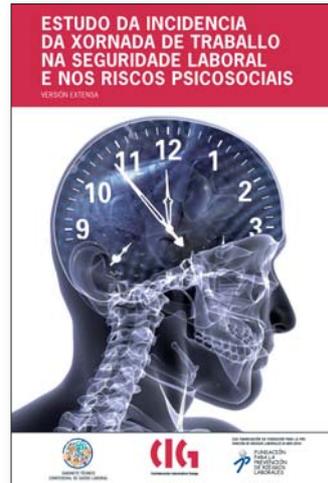
En este apartado queremos presentaros las Guías y Estudios técnicos que el Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral de la CIG ha editado en los últimos años y que se pueden descargar de la página web cigsaudelaboral.org.



Desde su primera edición allá por el año 2000, el principal objetivo de esta Guía siempre fue servir de ayuda a los delegados/as de prevención de nuestra Central Sindical; contiene información, entre otras cosas, sobre las competencias, responsabilidades y actuación de los delegados/as de prevención, el Comité de Seguridad y Salud y Organismos de la Administración en materia de prevención.



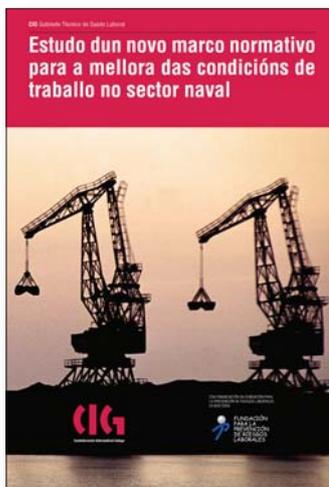
Con esta publicación se pone a disposición de trabajadores y trabajadoras que precisen información relativa a cualquier aspecto relacionado con la seguridad química, riesgos toxicológicos y medidas preventivas asociadas, una publicación que contiene la documentación necesaria, con el ánimo de facilitar la participación de nuestros delegados/as, así como de los trabajadores/as en general, en el proceso preventivo.



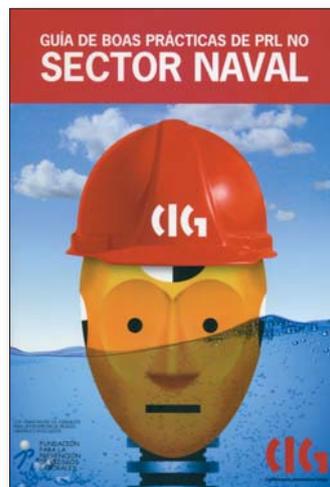
La organización del tiempo de trabajo se perfila como un factor determinante en la calidad de vida de las personas, en la medida en que las características de la jornada de trabajo pueden dificultar, impedir o hacer posible a conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. En el estudio se referencian modelos de organización, flexibilidad y análisis de los efectos sobre la salud de trabajadoras y trabajadores y propuestas sobre la ordenación del tiempo de trabajo.



Obra de consulta que pretende aglutinar lo más relevante de la legislación de los últimos años sobre el amianto. También se recogen una descripción del amianto y las dolencias asociadas, los procesos generales de actuación en el caso de desamiantado, y las reivindicaciones de los afectados y afectadas por la manipulación continuada del material y las de la propia Central Sindical.



Proyecto de investigación en el que se procede a realizar un estudio de la realidad preventiva del sector naval, y se fundamenta la necesidad de contar con normativa específica. Se ofrece, asimismo, una propuesta de norma reguladora de la seguridad y la salud laboral, que aglutine y resuelva el diferente tratamiento en los astilleros de las lagunas legales que sufre el sector, suplidas en cada una de las empresas, por normas internas con contenidos más o menos homólogos.



La construcción naval tiene la consideración especial del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que indica las actividades con mayores riesgos. Se trata de una actividad que genera riesgos de diversa naturaleza y que dependen básicamente del proceso que llevemos a cabo. En esta guía se establecen una serie de pautas de actuación preventiva en relación a los trabajos que se desarrollan en el sector y diversos anexos con información de interés.



Las drogas son tan antiguas como la propia humanidad; a lo largo del tiempo fueron utilizadas en celebraciones rituales, con fines terapéuticos y como recurso energético que hiciera más soportables las duras condiciones del trabajo. Durante el año 2009, se realizó una encuesta para verificar la incidencia de las drogas en el ámbito laboral gallego. La metodología seguida en la mencionada encuesta, los cuestionarios realizados y los resultados obtenidos se encuentran en este texto, así como un resumen de las principales drogas y sus efectos.



Este texto ofrece los resultados del estudio realizado sobre la problemática del consumo de drogas, legales e ilegales en los sectores de la automoción y de la construcción naval. Se recoge además la metodología seguida en la elaboración del estudio, las conclusiones extraídas del mismo y varios anexos con documentación complementaria.

En este número colaboraron los Técnicos/as de PRL: Trinidad Villar (Entrevista), M^a Candelaria González (Información Técnica), Fernando Solla (Sabías que?), Paula González (Sabías que?)

www.cigsaudelaboral.org

Secretaría Confederal de
Negociación Colectiva
e Saúde Laboral
Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán.
36205 Vigo
Tlf: 986 262 679. Fax: 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
Saúde Laboral. Ferrol
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán.
15403 Ferrol
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CON LA FINANCIACIÓN DE



DI. 0001/2011

