

# Sense risc

Las noticias de salud laboral y medio ambiente de UGT de Catalunya

# 41

marzo 2015



Modificaciones del TRLGSS  
relacionadas con las mutuas

Marco estratégico  
de salud y seguridad en el trabajo

Economía verde

Con la financiación de



AT-0033/2014



[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

# sumari sumario

## medio ambiente pág. 3

Economía verde

## la entrevista pág. 4-5

**Alejandro del Llano**, Coordinador de servicios jurídicos de UGT de Catalunya

## el tema pág. 5-6

Modificaciones del TRLGSS relacionadas con las mutuas

## tú opinas pág. 7-8

**José de las Morenas de Toro**, Secretario de Política Industrial y Salud Laboral UGT Aragón

## especialízate pág. 9-10

Sanciones administrativas por incumplimiento en prevención de riesgos laborales

Mi primer trabajo: consejos de prevención de riesgos laborales para jóvenes trabajadores (1)

## ha pasado pág. 11

Aprobados los marcos estratégicos europeo y catalán, y estado del proceso de aprobación de la Estrategia Española sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para el período 2015-2020

## accidentalidad pág. 12

Evolución de la siniestralidad laboral en 2014 en Catalunya y Aragón

## ha sido noticia pág. 13

## explícanos pág. 14

**Roser Martí Cartes**, SePrA COOPERATIVA – SePrA Servei de Prevenció Integral SCCL

## preguntas con respuesta pág. 15

## te interesa pág. 16

# crèdits/créditos

**Sense risc**  
Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona  
otprl@catalunya.ugt.org  
93 304 68 32

### Direcció

Dionís Oña

### Coordinació

Mamen Márquez / Lucía Mateo

### Equipo de redacción

Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo,

José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

### Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

### Maquetació

Juan A. Zamarripa / Secretaria d'Organització de la UGT de Catalunya

### Fotos

Pixabay, Thinkstock

### Imprenta

Artyplan

### Depósito legal

B-22.569-2007



papel reciclado

# editorial

Amb aquest número de la revista *Sense risc* iniciem una nova etapa en la que volem conèixer i donar a conèixer a la resta dels territoris del nostre país en quina situació es troba la prevenció de riscos laborals, per aquesta raó, introduïm a l'apartat *Tu opinas* una entrevista amb el responsable de Salut Laboral de UGT d'Aragó, per a conèixer la realitat d'aquesta comunitat vers a la prevenció, amb l'ànim de continuar en properes edicions amb d'altres comunitats. Aprofitant que s'entrevista al responsable de salut laboral de UGT Aragó, a l'apartat *Accidentalitat* hem fet un anàlisi i comparativa dels accidents de treball l'any 2014 a les comunitats de Catalunya i Aragó).

El coordinador dels serveis jurídics de UGT Catalunya, en Alejandro del Llano, és el protagonista de *L'entrevista*, on ens dona la seva opinió de temes com la nova Llei de Mútues i de l'evolució de la Llei de Jurisdicció Social.

Per tancar el cercle territorial, Catalunya, Espanya i Europa, ens fem ressò de l'estat actual del Marc Estratègic Europeu, Estatal i Català, a l'apartat de la revista *Ha passat*.

Els altres apartats que formen part de la nostra publicació es mantenen en considerar que continuen aportant informació vàlida i perquè són els que ens han demandat els organismes de la nostra organització. Incloent en aquest número, a *El tema*, un resum dels canvis que comporta la nova Llei de Mútues, i a l'apartat de *Medi ambient* un article sobre l'economia verda.

Con este número de la revista *Sense risc* iniciamos una nueva etapa en la que queremos conocer y dar a conocer al resto de los territorios de nuestro país en qué situación se encuentra la prevención de riesgos laborales, por esta razón, introducimos en el apartado «*Tú opinas*» una entrevista con el responsable de Salud Laboral de UGT de Aragón, para conocer la realidad de esta comunidad respecto a la prevención, con el ánimo de continuar en próximas ediciones con otras comunidades. Aprovechando que se entrevista al responsable de salud laboral de UGT Aragón, en el apartado «*Accidentalidad*» hemos hecho un análisis y una comparativa de los accidentes de trabajo en 2014 a las comunidades de Cataluña y Aragón).

El coordinador de los servicios jurídicos de UGT Catalunya, Alejandro del Llano, es el protagonista de «*La entrevista*», donde nos da su opinión de temas como la nueva Ley de Mutuas y de la evolución de la Ley de Jurisdicción Social.

Para cerrar el círculo territorial, Cataluña, España y Europa, nos hacemos eco del estado actual de Marco Estratégico Europeo, Estatal y Catalán, en el apartado de la revista «*Ha pasado*».

El resto de los apartados que forman parte de nuestra publicación se mantienen al considerar que continúan aportando información válida y porque son los que nos han demandado los organismos de nuestra organización. Incluyendo en este número, en el «*El tema*», un resumen de los cambios que comporta la nueva Ley de Mutuas, y en el apartado de «*Medio ambiente*» un artículo sobre la economía verde.

**Dionís Oña i Martín**

**Adjunt a la Secretaria de Política sindical de la UGT de Catalunya**

## Economía verde

La economía verde es aquella que mejora el bienestar humano y la equidad social, reduciendo, al mismo tiempo de forma significativa los riesgos ambientales (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA). Una economía verde es baja en carbono, eficiente en el uso de recursos y socialmente inclusiva, donde el crecimiento de los ingresos y la generación de ocupación son impulsados por inversiones conjuntas, tanto públicas como privadas. De esta forma se reducen las emisiones en carbono y la contaminación, mejorando la eficiencia energética y el uso de recursos. Se evita también la pérdida de biodiversidad y la degradación de los hábitats y de los ecosistemas. El objetivo es proporcionar bienes y servicios de forma sostenible, reduciendo el impacto en el medio ambiente y alcanzando un crecimiento económico bajo una base de innovación y de competitividad, creando puestos de trabajo de calidad y no temporales.

Desarrollar la economía verde en los próximos años y por lo tanto, replantear las bases de nuestra economía actual será el gran reto de los países desarrollados para estar en la línea de un desarrollo más justo y sostenible. En este sentido, es necesario apostar por un modelo de desarrollo económico que priorice las inversiones públicas en infraestructuras en I + D verde. Es necesario realizar cambios profundos en la forma de producir y de consumir para alcanzar las bases de una economía verde que nos permita avanzar a nivel económico, social y ambiental de forma más sostenible.

### Las bases de una economía verde

Llevar a cabo la transformación de nuestra economía actual por una economía verde exige implementar políticas que reconozcan las relaciones transversales y de interdependencia entre tres vectores básicos: el económico, el social y el ambiental. Con una economía verde integradora se ha de alcanzar un equilibrio entre la prosperidad económica, la implicación y la cohesión social y una mayor conservación y uso eficiente y racional de los recursos naturales que se mantenga en consonancia con el bienestar de la sociedad actual y el de generaciones futuras. En definitiva, se trata de desvincular el crecimiento económico de la creciente utilización de recursos naturales y de la generación de contaminación y de residuos.

El desarrollo de la economía verde viene determinado por dos factores principales: las políticas contra el cambio climático y el aumento de competencia entre los países emergentes para la obtención de recursos, cada vez más escasos y caros.

### Prioridades de la economía verde

Las prioridades son: desarrollar una economía basada en el conocimiento y la innovación (crecimiento inteligente); impulsar la transición hacia una economía que utilice los recursos naturales de forma más eficiente, que sea más verde y más competitiva (crecimiento sostenible); fomentar una economía con un elevado nivel de ocupación de calidad y de cohesión económica que sea social y territorial (crecimiento integrador); realizar un cambio absoluto y generalizado de las pautas de consumo privado y



público que contribuirá a promover la eficiencia de los recursos y a convertir los residuos en recursos; apostar por el apoyo público y privado en investigación y innovación; y por último, avanzar en la eliminación progresiva de las subvenciones que sean perjudiciales para el medio ambiente y contradictorias al concepto de «economía verde».

### Ocupación verde

Los puestos de trabajo verdes son aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y sectores económicos hasta llegar a niveles sostenibles, contribuyendo a reducir el consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero. Se vinculan a los procesos de innovación tecnológica, por tanto, además de incluir los sectores emergentes, también se incluyen los derivados de la reconversión de los procesos de producción y productores en todos los sectores. El sector de la alimentación, de la edificación y los relacionados con una movilidad sostenible, se identifican como sectores clave, por su menor impacto ambiental y por hacer frente al cambio climático y a los desafíos del gran consumo de energía de nuestra sociedad.

La transición justa hacia una economía verde requiere de políticas activas que garanticen puestos de trabajo sostenibles, de calidad y con la formación específica requerida por los trabajadores para desarrollarla correctamente y de forma segura.

Marta González

## Alejandro del Llano

Coordinador de servicios jurídicos  
de UGT de Catalunya



**¿Qué casos, relacionados con la prevención de riesgos laborales, llegan a los servicios jurídicos? (casuística, temas, si son reclamaciones individuales (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) o conflictos colectivos (delegados de prevención o comités de seguridad y salud).**

Al Gabinete Jurídico nos llegan muchos casos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Gran parte de los mismos están relacionados con accidentes de trabajo, aproximadamente el 70%. Suelen ser reclamaciones individuales y van desde la tramitación y el acompañamiento en el trámite del expediente de la declaración de incapacidad o de las lesiones no invalidantes, a la indemnización por daños o a la determinación de contingencias. Estas últimas han aumentado considerablemente en respuesta al gran número de situaciones en que las mutuas se desentienden de los accidentes de los trabajadores indicando, por ejemplo, que no es un accidente de trabajo sino que la dolencia padecida por el trabajador es de origen degenerativo. Por ello, les deniegan las bajas y la atención médica y deben acudir a la sanidad pública para conseguir la protección y asistencia que ellas le deniegan y, posteriormente, se tramita la determinación de contingencias para conseguir la declaración del origen profesional de la incapacidad, ya sea temporal o permanente, con las consecuencias que ello comporta a nivel jurídico y económico para el trabajador.

Otro gran grupo de casos que encontramos son los relacionados con el acoso laboral y la atención a consultas de comités de Salud por el tema de riesgos psicosociales y de prevención de riesgos.

En menor medida, casos relacionados con enfermedades profesionales. Hay que destacar el gran trabajo de los compañeros, delegados de prevención o miembros de comités de Salud de las diferentes empresas y de las federaciones que acompañan hasta al Gabinete Jurídico a los trabajadores, asesorándolos y no dejándolos solos en estas situaciones.

**¿Qué opinas de la «Nueva Ley de Mútuas»? ¿Qué ventajas e inconvenientes va a suponer para los trabajadores?**

Desde una perspectiva sindical y desde la defensa de los derechos de los trabajadores, no podemos estar de acuerdo con la nueva Ley de mutuas.

Con esta Ley, el Gobierno concede mayores competencias a las mutuas a la vez que prevé un ahorro anual de 511 millones de euros mediante la reducción del absentismo laboral, ahorro que se conseguirá a base del control de las bajas que realizarán dichas mutuas en atención a criterios económicos, que no de salud, y que acabarán pagando, como siempre, los más débiles, los trabajadores enfermos, que acabarán acudiendo a trabajar poniendo en grave riesgo su salud, y para nada contribuirán a la competitividad de las empresas al no estar al 100% de sus capacidades.

Entre otros, los principales cambios que a mi parecer perjudican al trabajador, son:

- Las mutuas asumen el control desde el primer día de todas las bajas, incluso las de enfermedad común.
- Se facilita a las mutuas la facultad de realizar la incorporación de la información clínica generada por las mutuas en la historia clínica electrónica de los pacientes atendidos, a los efectos de evitar duplicidades y generar sinergias con los servicios públicos de salud. Se tendrá que desarrollar el procedimiento para llevar a cabo la introducción de la información clínica generada por las mutuas en la historia clínica electrónica del servicio público de salud de los pacientes atendidos, para garantizar que éstas no puedan acceder a los datos de las mismas.
- A esto hay que añadir que en caso de incomparecencia del trabajador a un llamamiento realizado por la mutua o por la Inspección Médica, automáticamente se retirará la prestación económica, lo que quiere decir que se presupone la mala fe del trabajador. Tan solo se repondrá el derecho una vez que la mutua haya comprobado la existencia de justificación.
- Las mutuas realizarán propuestas motivadas de alta a través de sus médicos, que si en el plazo de 5 días no son confirmadas por Inspección o desestimadas mediante informe -plazo inalcanzable- acudirán al INSS, que deberá contestar en 4 días, siendo más fácil para el mismo, en ese breve plazo, confirmarlas.
- La Ley obliga a eliminar la participación de las mutuas en las sociedades de prevención, creadas a finales de los años noventa por dichas entidades lo que pone en riesgo la prevención en las empresas, en un momento en que la siniestralidad ha iniciado un repunte muy preocupante.
- Se reconoce a las mutuas la posibilidad de realizar pruebas diagnósticas y tratamientos rehabilitadores. Admitiendo que el primer interés debe ser el restablecimiento de la salud de los trabajadores y que adelantar estas pruebas y tratamientos podría resultar beneficioso para su recuperación, hay que tener en cuenta algunas cuestiones: en primer lugar, que los servicios públicos de salud son los que tienen competencia para realizar la prestación sanitaria en IT derivada de contingencias comunes, por lo que en ningún caso se podrá obligar a los trabajadores a recibir dicha asistencia sanitaria fuera del Servicio público de Salud. En segundo lugar, que esa atención sanitaria por parte de las mutuas tiene un coste que será sufragado con cotizaciones de la Seguridad Social, lo que supone una utilización irregular de esos créditos.

**Tres años después de la Ley de Jurisdicción Social, ¿cómo valoras su implantación? ¿ha mejorado en la práctica la defensa de los trabajadores?**

La Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), que entró en vigor el 10 de diciembre de 2011, cuyos ejes vertebradores son ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito del orden jurisdiccional social y la modernización y agilización del proceso, es una ley moderna y adecuada a las necesidades actuales.

Es una ley que favorece el sistema de garantías de los trabajadores al permitir la impugnación individual del despido colectivo ante el juzgado de lo social, no habiendo de recurrir a la jurisdicción contenciosa, mucho más lenta y desconocedora de los temas sociales. Así mismo, incorpora los criterios jurisprudenciales al determinar el ámbito de actuación de los comités de empresa, lo que nos hace ganar en seguridad

jurídica. En este punto, en la seguridad jurídica, también hay que destacar que la LRJS realiza una regulación detallada de la tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo. Cabe destacar, también, la posibilidad de ejecutar las sentencias de los conflictos colectivos directamente y la introducción en los temas de acoso de la posibilidad de demandar a un tercero, que es presuntamente el acosador. Así el ámbito social se declara competente para conocer de estos temas.

Por lo tanto, una norma garantista y favorable a los trabajadores, pero que se ha encontrado ante la falta de medios. Estas nuevas competencias con las que se dotaba a la jurisdicción social, así como el mayor garantismo que comportaba, requería de una ampliación de la planta judicial para poder asumirlas, que con la crisis no se ha producido, por lo que la jurisdicción social está padeciendo un colapso. Nos encontramos con algunos juzgados que están fijando fecha para mediados de 2017, lo que supone una gran indefensión para los trabajadores.

### ¿Qué opinión tenéis desde el Gabinete Jurídico del «smart regulation» (intento de reducir la legislación a nivel europeo)?

Desde el Gabinete Jurídico de la UGT, consideramos que la smart regulation (normativa inteligente) es una oportunidad para conseguir la igualdad de los derechos de los trabajadores dentro de la Unión Europea, ya que la simplificación y unificación de la legislación dentro de ésta ha de desempeñar un papel clave para el crecimiento de la economía y del empleo, garantizando la igualdad de condiciones y facilitando la competitividad de las empresas.

Esta normativa ha de respetar la legislación de la UE y los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, cuya doctrina es en muchos casos más protectora de los derechos de los trabajadores que nuestra propia legislación, por lo que sería deseable que llegara a la totalidad de los mismos, sin exclusión por el hecho de pertenecer a una microempresa o a una gran empresa.

Hay que esperar a los estudios realizados por la Comisión de impacto y de gastos/beneficios, para su implantación definitiva. Actualmente, en fase de estudio, se hacen consultas a los principales agentes sociales que participan en su estudio, evaluación e implantación.

### ¿Qué responsabilidad legal puede tener un Delegado de prevención? ¿Tenéis conocimiento de casos en que hayan sido imputados?

El delegado/a de prevención es el representante de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus funciones principales son la vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención en su empresa.

Desde el punto de vista civil o penal, un delegado de prevención no tiene responsabilidad, dado que no puede tomar decisiones, sólo debe detectar errores e informar pero no puede corregirlos, capacidad que es del empresario. Es el empresario quien ha de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, no el delegado.

Únicamente podríamos encontrar responsabilidad en dos situaciones: si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad para paralizar el trabajo, en este último caso sólo si se acredita que obró con mala fe o si cometió una negligencia grave.

Eduard Salvador

## Modificaciones del TRLGSS relacionadas con las mutuas

**Extracto del Informe de la UGT a la Ley 35/2014 de 26 de diciembre por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

De manera resumida podemos considerar que el proceso negociador ha sido sustituido por una serie de actos informativos por parte del Ministerio de Empleo trufados con nuestra presencia en los organismos institucionales de obligatoria consulta como el Consejo Económico y Social o la Comisión Permanente del Pacto de Toledo y obviando a otros organismos a los que afectan las modificaciones como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La evaluación, es negativa y la valoración final puede resumirse en que en el texto final se evidencia el poderoso influjo corporativo de las mutuas, mientras que se favorece el debilitamiento de la protección social de la salud, que es un reflejo inmediato del proceso de ataque a los derechos de los trabajadores/as en nuestro país.

También podemos resaltar como resultado final de la ley la falta de verdaderos instrumentos que permitan la corrección de la opacidad en la gestión de las mutuas, por ejemplo, al debilitar el actual sistema de participación de los trabajadores en estos organismos colaboradores en sus Comisiones de Control y Seguimiento o de Prestaciones Especiales.

También las sociedades de prevención y sus trabajadores sufrirán las consecuencias negativas de esta ley ya que les obliga a su rápida extinción.

De manera breve comentamos algunas de las modificaciones más relevantes del texto legislativo tras su publicación en el BOE.

### En su artículo 68. Definición y objeto.

El cambio en la definición de **Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social** da un nuevo sentido a la anterior expresión (Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social) pone de relevancia dos dimensiones, la separación de estos organismos y su autonomía y, por otra parte, el apoyo que prestan a la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones. Se configuran así como entidades cada vez más autónomas y alejadas del control público necesario y como entidades fundamentales para cubrir la asistencia que no da directamente la Seguridad Social, es pues una vía mucho más segura para la futura privatización de la misma.

### En el art.71 sobre los órganos de gobierno y participación, en su punto 4.

Sobre los **órganos de participación** se establece una confusa mezcolanza sobre funciones, retribuciones y responsabilidades,

Para el **personal no directivo** se regulan estrechamente sus percepciones y se vinculan a los Presupuestos Generales del Estado, siendo necesaria autorización ministerial para la contratación de

planes de pensiones, seguros colectivos y planes de previsión social De manera similar la composición de la Comisión de Control (punto 5) no se define claramente y se deja a un posterior desarrollo normativo en el que pretenden resolverse las mismas contradicciones que ahora se crean en la ley, concretamente el lugar que ocuparán los representantes de los trabajadores autónomos en la Comisión, el grupo de representación en donde se ubicarán, mantenimiento o eliminación de la paridad, plazo de integración, etc.

## **En el artículo 75 bis. Excedentes y Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.**

Se trata de una de las escasas mejoras que contiene el texto de la reforma y que además ha sido propuesta de manera particular por nuestro sindicato en la Comisión del Pacto de Toledo.

Esta innovación supone que los fondos económicos que nutren las ayudas que distribuyen las Comisiones de Prestaciones Especiales de las mutuas, que estaban reguladas mediante sus Estatutos en diferentes cuantías y proporciones, pasan a ser contempladas por ley y a tener un carácter obligatorio, un límite preciso y un reconocimiento legal que la mutua debe cumplir.

## **En el Artículo Único. Apartado 2. Modificación de la Disposición Adicional Undécima.**

Entrando al estudio de los contenidos concretos de este Apartado 2, el punto tercero desarrolla las propuestas de alta que pueden realizar las MATEPSS. Hay que destacar que este procedimiento ya fue desarrollado en el RD 625/2014, de 18 de julio, en la misma fecha en la que el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley de Mutuas, dándose la circunstancia que ambos textos presentaban ya entonces diferencias substanciales al respecto, diferencias que se han mantenido ya que durante el trámite parlamentario no se han modificado. En este apartado se han incrementado las competencias de las mutuas en el control de la IT derivada de contingencias comunes que se recogían en el RD 625/2014, que a su vez incrementó las ya existentes, en concreto esta Ley:

Posibilita que la Mutua pueda recurrir ante el INSS cuando los

SPS denieguen las propuestas de alta, lo que supone en última instancia establecer una jerarquía procedimental que hasta este momento no existía, y que concluye un procedimiento en el que los facultativos responsables de la atención de los trabajadores incapacitados han ido perdiendo competencias y control sobre esta prestación, a favor de órganos de control cuyo interés es meramente económico, siendo su objetivo primordial es conseguir la reducción del gasto y número de días de baja.

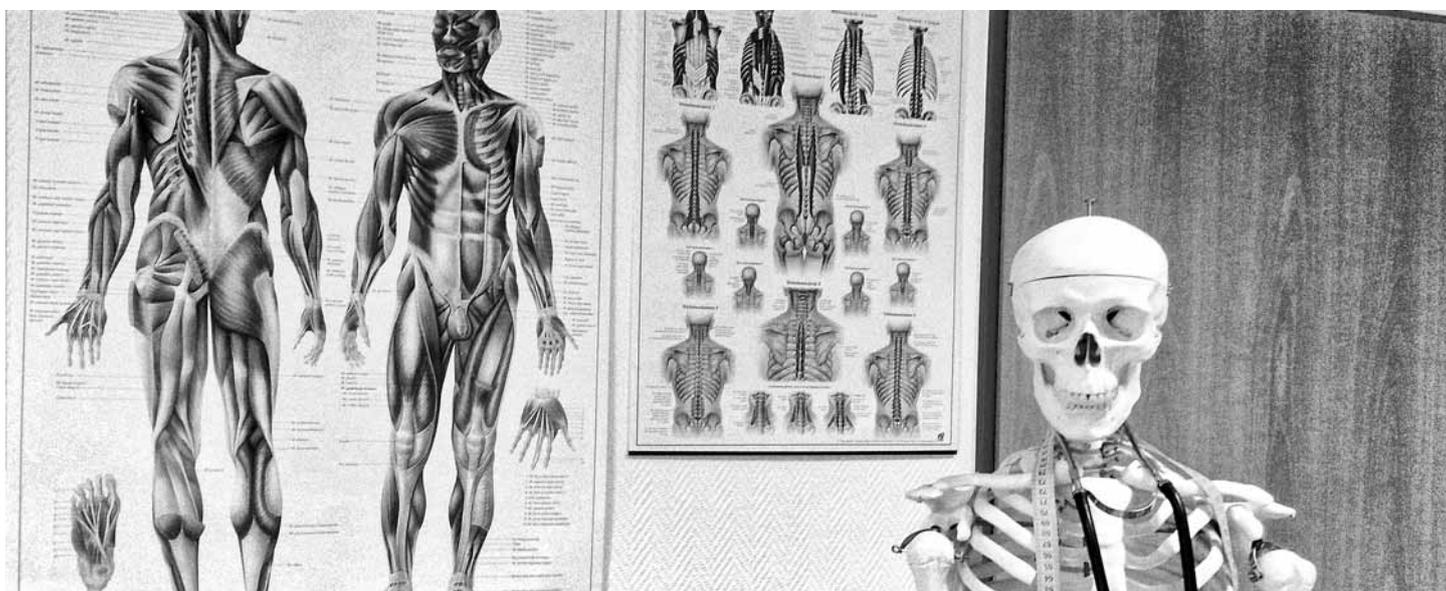
Posibilita la comunicación directa con los facultativos de Atención Primaria, responsables de la atención de los trabajadores, hasta este momento esta comunicación se realizaba a través de las Unidades de Inspección de los Servicios Públicos de Salud. Estas injerencias por parte de las Mutuas pueden llegar a alterar la libertad de prescripción y criterios clínicos de los profesionales de los Servicios Públicos de Salud.

Por otra parte, en el Real Decreto se estableció un procedimiento de suspensión cautelar de la prestación económica por IT en caso de incomparecencia a los reconocimientos médicos que en esta Ley se modifican a favor de las Mutuas, puesto que asigna la competencia de decidir sobre la justificación o no de las incomparecencias, incluso en los reconocimientos médicos de los propios Servicios Públicos de Salud, competencias que el RD 625/2014 asignaba a las Direcciones Provinciales del INSS.

En definitiva valoramos negativamente el resultado de la reforma tanto por la metodología empleada como los resultados obtenidos que apenas recogen nuestras justas pretensiones dedicadas a la mejora de las condiciones de los trabajadores/as y a la sostenibilidad del Sistema Público de la Seguridad Social. Sin embargo nuestro sindicato está intensamente comprometido en la sustitución futura de esta ineficaz y tendenciosa norma, así como en su amplia corrección en el proceso de confección reglamentaria que viene asociada a la misma.

Si quieres leer todo el informe, solicítalo a:  
[mutuas@catalunya.ugt.org](mailto:mutuas@catalunya.ugt.org)

**Área de Mutuas**



## José de las Morenas de Toro

Secretario de Política Industrial  
y Salud Laboral UGT Aragón

### ¿Qué opinas sobre los cambios en la nueva Ley de mutuas?

Esta Ley nace de una propuesta de un gobierno que entiende el marco de la negociación como un mero trámite de información a la que se ve obligado por aquello que somos y por lo que representamos, que es el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este país y, en concreto, en lo que afecta a la ley reguladora de la actividad que realizan las mutuas. El proceso negociador ha sido sustituido por una serie de actos informativos por parte del Ministerio de Empleo con nuestra presencia en los organismos institucionales de obligatoria consulta como son el Consejo Económico y Social o la Comisión Permanente del Pacto de Toledo, y obviando a otros organismos a los que afectan las modificaciones, como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se ve claramente un nuevo impulso a la privatización por etapas del sistema de la seguridad social y de la sanidad española, ya que no podemos olvidar que más del 96,04 % de los trabajadores están sometidos al régimen de mutuas patronales que, además, gestionan la incapacidad temporal por contingencia común en un 77,58 %, actividad a la que nuestro sindicato se opone radicalmente (históricamente reivindicamos que sea el INSS quien gestione la prestación económica por ITCC y que sean los servicios públicos de salud los que presten la asistencia sanitaria adecuada).

El cambio en la definición de mutuas colaboradoras con la seguridad social da un nuevo sentido a la anterior expresión (mutuas colaboradoras de la seguridad social), pone de relevancia dos dimensiones, la separación de estos organismos y su autonomía y, por otra parte, el apoyo que prestan a la seguridad social en el ejercicio de sus funciones. Se configuran así como entidades cada vez más autónomas y alejadas del control público necesario y como entidades fundamentales para cubrir la asistencia que no da directamente la seguridad social. Es, pues, una vía mucho más segura para la futura privatización de la misma.

### Excedentes y fondo de contingencias profesionales de la seguridad social...

Se trata de una de las escasas mejoras que contiene el texto de la reforma y que además ha sido propuesta de manera particular por nuestro sindicato en la Comisión del Pacto de Toledo.

Esta innovación supone que los fondos económicos que nutren las ayudas que distribuyen las comisiones de prestaciones especiales de las mutuas, que estaban reguladas mediante sus Estatutos en diferentes cuantías y proporciones, pasan a ser contempladas por ley y a tener un carácter obligatorio, un límite preciso y un reconocimiento legal que la mutua debe cumplir.

Hacemos constar total desacuerdo a que las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social gestionen las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Por ello, solicitamos que esta gestión sea realizada directamente por las entidades gestoras de la Seguridad Social, porque entendemos que es la manera más ecuánime de gestionar esta prestación, ya que las MATEPSS se conforman como asociaciones



de empresarios y, por tanto, pueden entrar en conflicto de intereses en la gestión de la prestación, pudiendo resultar los trabajadores perjudicados por la privatización de dicha gestión. Por lo tanto, la totalidad del contenido de esta Disposición adicional undécima debería haber sido suprimida.

En este apartado se han incrementado las competencias de las mutuas en el control de la IT derivada de contingencias comunes que se recogían en el RD 625/2014, que a su vez incrementó las ya existentes; en concreto, esta Ley:

- Posibilita recurrir ante el INSS cuando los SPS denieguen las propuestas de alta, lo que supone en última instancia establecer una jerarquía procedimental que hasta este momento no existía, y que concluye un procedimiento en el que los facultativos responsables de la atención de los trabajadores incapacitados han ido perdiendo competencias y control sobre esta prestación, a favor de órganos de control cuyo interés es meramente económico, siendo su objetivo primordial conseguir la reducción del gasto y número de días de baja.
- Posibilita la comunicación directa con los facultativos de atención primaria, responsables de la atención de los trabajadores. Hasta este momento esta comunicación se realizaba a través de las unidades de Inspección de los servicios públicos de salud, lo que sin duda alguna incrementará el control sobre las actuaciones de los facultativos, ya de por sí excesivamente auditadas (hasta ahora lo eran por las propias unidades de Inspección de los servicios públicos de salud y los servicios de inspección del INSS). Estas injerencias por parte de las mutuas pueden llegar a alterar la libertad de prescripción y criterios clínicos de los profesionales de los servicios públicos de salud.
- Por otra parte, en el Real Decreto se estableció un procedimiento de suspensión cautelar de la prestación económica por IT en caso de incomparecencia a los reconocimientos médicos, que en esta Ley se modifican a favor de las mutuas, puesto que asigna la competencia de decidir sobre la justificación o no de las incomparecencias, incluso en los reconocimientos médicos de los propios servicios públicos de salud, competencias que el RD 625/2014 asignaba a las direcciones provinciales del INSS.

### En definitiva, una valoración negativa de la reforma tanto por la metodología empleada como los resultados obtenidos, que apenas recogen nuestras justas pretensiones dedicadas a la mejora de las condiciones de los trabajadores/as y a la sostenibilidad del sistema público de la Seguridad Social.

Sin embargo nuestro sindicato está intensamente comprometido en la sustitución futura de esta ineficaz y tendenciosa norma, así como en su corrección en el proceso de confección reglamentaria que viene asociada a la misma.

La valoración, lamentablemente, solo puede ser negativa, así como los resultados que se verán en el transcurrir del tiempo en la aplicación de esta ley.

La valoración final puede resumirse en que en el texto final se evidencia el peso corporativo de las mutuas y de los partidos políticos que de un modo u otro se posicionan a favor de la defensa de los intereses económicos empresariales, mientras que se favorece el debilitamiento de la protección social de la salud, que es un reflejo inmediato del proceso de ataque a los derechos de los trabajadores/as en nuestro país. Un ataque más sumado a la larga lista ya que acumula el actual gobierno.

Esta ley pone bajo sospecha permanente a los trabajadores que en algún momento tengan la necesidad de estar protegidos por el SPS, bajo la cobertura de la ITCC.

Sin olvidarnos del Artículo 52 D del actual Estatuto de los trabajadores, que permite la extinción del contrato por falta de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia, en los doce meses anteriores, alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses.

Cabe resaltar, como resultado final de la Ley, la falta de verdaderos instrumentos que permitan la corrección de la opacidad en la gestión de las mutuas, por ejemplo, al debilitar el actual sistema de participación de los trabajadores en estos organismos colaboradores en sus comisiones de control y seguimiento o de prestaciones especiales.

Sin olvidar que este año 2015 que avanza inexorablemente, es un año de elecciones generales, que deseo que sean de cambio en positivo para el conjunto de los trabajadores y de trabajadoras de este país.

### ¿Cuál es tu visión de la prevención de riesgos laborales en Aragón?

En Aragón, siempre hemos estado por debajo de la media nacional en cuanto a los resultados sobre siniestralidad laboral, comparativamente hablando. Mantenemos una relación fluida con la Dirección General de Trabajo y con su director general, y en relación a esta situación hay que resaltar el mantenimiento de las líneas de colaboración en el marco de la lucha contra la siniestralidad laboral y de los diferentes campos de actuación, así como destacar la intervención directa sobre un campo de profunda preocupación para UGT Aragón como son los riesgos psicosociales, con actuaciones de profundo calado en el ámbito de la información y la formación de nuestros delegados y delegadas de prevención en estos riesgos, que de emergentes ya no tienen nada. En estos momentos son uno de los riesgos principales en los sectores hacia donde se ha trasladado la tendencia de la siniestralidad laboral desde el sector de la construcción y de la industria hacia el sector servicios y la hostelería. Esa misma deriva se ha producido en cuanto al resto de los resultados en los accidentes, tanto con baja como sin ella; hemos pasado de tener una incidencia principal en la industria y la construcción y se ha trasladado hacia los sectores ya comentados.

Nuestra visión es buena, pero mejorable, en cuanto a que un repunte en la actividad empresarial puede afectar muy negativamente si no se llevan a cabo las inversiones necesarias en las políticas preventivas en el seno de las empresas.

Todo ello directamente vinculado, lamentablemente, al duro ajuste sufrido por los sectores que tradicionalmente han sido los motores de la generación de empleo en nuestra comunidad. Las actuales tasas que tenemos en estos días indican que hay un repunte a nivel general en los índices de incidencia en todos los sectores, con lo cual esto nos hace estar alerta y preocupados porque la inversión de las empresas, y en concreto en la parte de las pymes, ha caído en torno a un 60%, con lo cual los problemas derivados de la falta de inversión tienen mucho que ver con el crecimiento que marcan las cifras.

Lamentablemente, la falta de inversión da como resultado un coste superior a su inversión, y no solo en resultado social, sino también en la cuenta de resultados.

Por todo ello, desde **UGT Aragón hemos detectado que:**

- Los accidentes ocurridos muestran una preocupante relajación en

el cumplimiento de las medidas preventivas y sin existir un adecuado control y supervisión de las tareas por parte de las empresas.

- Se debe hacer especial referencia a los accidentes que implican la utilización de vehículos, resaltando la importancia que se debe dar al mantenimiento adecuado de los equipos de trabajo.
- Es preocupante el aumento de los fallecidos por patologías no traumáticas (infartos, ictus, etc.) como consecuencia del deterioro de las condiciones laborales y la presión psicológica a la que están expuestos los trabajadores.
- En el este sector servicios es donde se registran la mayoría de los accidentes en jornada, el 60% de los accidentes mortales en Aragón se producen en este sector.
- El perfil del trabajador fallecido por accidente de trabajo ha cambiado, siendo el sector servicios el más afectado por la siniestralidad mortal y como causa principal la patología no traumática, muchas veces como consecuencia del deterioro paulatino y constante de las condiciones de trabajo y seguridad en los centros de trabajo y por ende de la salud física y mental de los trabajadores

### Por tanto UGT Aragón ha propuesto:

- Hacer visible la infradeclaración y subregistro de las enfermedades profesionales.
- Fomentar la investigación en riesgos psicosociales y emergentes.
- Promover estudios para el análisis epidemiológico de las patologías de origen laboral y realizar estudios sobre los sectores de mayor siniestralidad.
- La implantación de planes de movilidad sostenible y segura en el centro de trabajo, a través de planes, y de la gestión de la movilidad sostenible en cada uno de los polígonos industriales de la Comunidad Autónoma de Aragón, evitando que se produzcan los accidentes in itinere.
- Además, exigimos el desarrollo urgente de la figura del agente territorial, previsto en dicha Estrategia, con el objeto de actuar territorialmente como representante de los trabajadores, en las empresas de menos de 50 trabajadores y microempresas sin representación sindical y en las que se concentran el mayor número de siniestros o accidentes laborales.
- Exigimos que se lleve a cabo una reforma del sistema de reconocimiento de enfermedades profesionales, siendo prioritaria una formación especializada de los médicos del sistema de salud pública que ayude a la detección de las enfermedades profesionales.

Debemos manifestar nuestra total oposición a la aprobación de la reforma laboral exigiendo su total derogación, ya que supone el mayor ataque lesivo a los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la historia de la democracia de este país.

La siniestralidad laboral supone un problema humano, social, económico y político de primer orden.

Se pone de manifiesto que la siniestralidad tiene un componente indiscutible de gasto tanto para los trabajadores como para la sociedad, puesto que la compensación del salario durante el tiempo de duración de la baja y la restitución del estado de salud del trabajador/a accidentado/a, queda explícitamente financiado por las cotizaciones sociales correspondientes por accidente de trabajo y enfermedad profesional que gestionan las mutuas de accidentes.

**Mamen Márquez**

## Sanciones administrativas por incumplimiento en prevención de riesgos laborales

El incumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales da lugar a responsabilidad penal, responsabilidad civil, responsabilidad referida al recargo de prestaciones de la seguridad social y finalmente responsabilidad administrativa.

Se ejerce la responsabilidad de la Administración Pública para garantizar la existencia de una efectiva seguridad e higiene en el trabajo, tal y como nos lo indica expresamente el artículo 40.2 de la Constitución Española. Esto es, que las empresas cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales y no cometan infracciones en cuyo caso, puede dar lugar a una sanción.

A continuación, se explican dichas sanciones administrativas; la legislación relacionada, quién puede imponerlas, causas, cuantía económica, etc.

Son **infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales** las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a la normativa vigente.

En el ámbito de la Administración pública el sistema de sanciones tiene especificidades propias.

### Quién sanciona

La Inspección de trabajo es la que tiene la labor fiscalizadora del cumplimiento de la normativa de PRL y ella es la que realiza la propuesta de sanción mediante un acta de infracción que ejecuta la autoridad competente.

Actualmente, en Cataluña, el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat.

Inspección de Trabajo puede levantar **acta de infracción** cuando compruebe la existencia de una infracción o incumplimiento de la normativa de PRL. Inicialmente puede realizar un requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas sin propuesta de sanción. Se debe hacer propuesta de sanción obligatoriamente cuando la empresa incumpla el requerimiento de subsanación formulado por la Inspección de Trabajo.

El delegado de prevención debe recibir copia de las actas de infracción.

### Sistematización de infracciones administrativas

Dependiendo del tipo de incumplimiento de la normativa y sus posibles consecuencias, las infracciones se dividen entre leves, graves y muy graves.

#### Infracciones leves son:

- Falta de limpieza del centro de trabajo que no genere riesgo.
- No notificar a la autoridad en tiempo y forma accidentes o enfermedades profesionales leves.
- No comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia.
- Incumplimientos de la normativa de PRL siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- No disponer el contratista del Libro de Subcontratación en la obra de construcción, de la documentación que acredite la maquinaria que utiliza y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

**Infracciones graves.** Son 29 infracciones que pueden poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores. Entre ellas destacamos:

- No integrar la PRL en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa.

- Falta de gestión de la PRL, como no designar uno o varios trabajadores o no organizar un servicio de prevención propio o no concertar con un servicio de prevención ajeno para ocuparse de la gestión de la prevención.
- No realizar auditorias
- Falta de recursos preventivos cuando sea necesario, etc.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones.
- Incumplimiento de la normativa de PRL, cuando se cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados especialmente en materia de sustancias químicas, agentes biológicos, lugares de trabajo, equipos de trabajo, etc.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- No notificar accidentes o enfermedades profesionales graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo investigación.
- No tener en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores especialmente sensibles según el artículo 25 de la LPRL.
- Incumplimiento de las obligaciones de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores.
- No adoptar primeros auxilios, lucha contra incendios y evaluación de los trabajadores.
- Incumplimiento de los derechos de información, consulta o participación de los trabajadores.
- No adoptar las medidas de cooperación y coordinación empresarial en PRL.
- Incumplimientos de la normativa específica de PRL en construcción.

#### Las infracciones muy graves son:

- No proteger a las trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia.
- No proteger a los menores de edad.
- No paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimientos de Inspección de Trabajo los trabajos que impliquen riesgo grave e inminente.
- No proteger a los trabajadores especialmente sensibles o superar los límites de exposición a agentes nocivos o no adoptar las medidas de cooperación y coordinación empresarial, o cualesquiera otras medidas preventivas cuando de ello derive un riesgo grave e inminente.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos de vigilancia de la salud.
- Diversos incumplimientos de los servicios de prevención ajenos o entidades auditoras.
- Incumplimientos de la Ley de subcontratación en el sector de la construcción.

### Criterios de gradación de las sanciones

Las sanciones por las infracciones tipificadas como leves, graves y muy graves pueden cada una de ellas imponerse en los grados mínimo, medio y máximo teniendo en cuenta los siguientes criterios: la peligrosidad de las actividades desarrollada por la empresa, el carácter permanente de los riesgos inherentes a dichas actividades, la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse, el número de trabajadores afectados, las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario, el incumplimiento de las advertencias realizadas por la Inspección de Trabajo, la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud y la conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas de PRL. Se sanciona con el máximo de calificación la persistencia continuada de la infracción.

Mamen Márquez

## Mi primer trabajo: consejos de prevención de riesgos laborales para jóvenes trabajadores (1)

Varios informes europeos confirman que la temporalidad y precariedad de contratación a la que están expuestos los jóvenes trabajadores, su mayor exposición en riesgos como ruido, trabajos con sustancias peligrosas, tareas de fuerte demanda física (carga manual de pesos, malas posturas y trabajos repetitivos) y otros riesgos de sus puestos de trabajo, comportan efectos sobre la salud a largo plazo. Además, su mayor exposición a los trabajos a turnos y al acoso sexual, hacen de este colectivo uno de los más vulnerables al entorno laboral de nuestro país.

El trabajo como actividad social organizada dependiendo de las condiciones en que se realiza puede representar un peligro para nuestra salud. Hay que identificar y controlar este peligro.

En cualquier tarea o trabajo que se realice cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, estas pueden suponer una fuente de riesgos para la salud del trabajador.

En aquellos puestos de trabajo donde existen los riesgos y no es posible eliminarlos de manera absoluta, las personas trabajadoras pueden sufrir un accidente o bien, a la larga, una enfermedad profesional.

En cualquier puesto de trabajo es importante identificar los riesgos profesionales o situaciones de peligro para nuestra salud con objeto de evaluarlos y evitarlos.

Entre las obligaciones del empresario que le impone la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre sobre la prevención de riesgos laborales) se encuentran:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Adoptar todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Asumir el coste de las medidas de seguridad y salud.
- Cumplir las disposiciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos.
- Planificar la acción preventiva y la evaluación de riesgos laborales.
- Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individual (EPI).
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.
- Garantizar la formación sobre riesgos laborales al trabajador.
- Adoptar las medidas de emergencia.
- Elaborar el plan de prevención.
- Garantizar la protección de colectivos especialmente sensibles.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la prevención de riesgos laborales establece una serie de derechos y obligaciones para todos los trabajadores sea cual sea su condición, edad o sexo.

### • Derechos

- Derecho al suministro de equipos de protección individual (EPI).



- Derecho a recibir información y formación sobre todas las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales que los puedan afectar.
- Derecho a la vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos.
- Derecho de participación.
- Derecho a la gratuidad de las medidas preventivas adoptadas.
- Derecho de sus representantes a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente, y de todos los trabajadores a abandonar el puesto de trabajo sin ser sancionados.
- **Obligaciones**
  - Cumplir las medidas de prevención.
  - Usar de manera adecuada las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier medio con el cual desarrollen su actividad.
  - Usar correctamente los medios y equipos de protección que proporcione el empresario, siguiendo las instrucciones.
  - No desactivar los dispositivos de seguridad y utilizarlos correctamente.
  - Informar inmediatamente al superior jerárquico, a los delegados de prevención o al servicio de prevención de cualquier situación laboral que, por motivos razonables, les parezca un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - Contribuir al cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud laboral establecidas por la autoridad competente.
  - Cooperar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos.

Recuerda que un trabajo seguro y digno hoy nos hará mejores trabajadores ahora y siempre.

¡Exige y defiende tus derechos desde el primer día!

Marta Juan

## Aprobados los marcos estratégicos europeo y catalán, y estado del proceso de aprobación de la Estrategia Española sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para el período 2015-2020

Según la Confederación de Sindicatos Europeos ETUC, la situación de la salud en el trabajo en Europa está actualmente caracterizada por dos grandes tendencias: un deterioro de las condiciones de trabajo y una parálisis de las políticas de prevención. Desde su punto de vista, la crisis se utiliza como excusa. El análisis de las políticas llevadas a cabo por la Comisión Europea en los últimos 10 años muestra la tendencia cada vez más fuerte de considerar que Europa necesita recuperar una parte de su competitividad internacional a costa de sacrificar la calidad del trabajo y aumentando las desigualdades.

El nuevo marco estratégico de salud y seguridad en el trabajo de la Unión Europea establece una serie de acciones en torno a siete objetivos estratégicos: Proseguir la consolidación de las estrategias nacionales en materia de salud y seguridad; proporcionar ayuda práctica a las pequeñas empresas y a las microempresas para que puedan mejorar el cumplimiento de las normas sobre salud y seguridad; mejorar la garantía del cumplimiento de la normativa por parte de los Estados miembros; simplificar la legislación vigente, cuando proceda, para eliminar las cargas administrativas innecesarias, manteniendo, al mismo tiempo, un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores; abordar el envejecimiento de la mano de obra europea y mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo para hacer frente a los riesgos nuevos y existentes, como los nanomateriales, las tecnologías verdes o las biotecnologías; mejorar la recogida de datos estadísticos para disponer de mejores pruebas, y desarrollar herramientas de seguimiento; y reforzar la coordinación con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y con los socios, para contribuir a reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y a mejorar las condiciones laborales en todo el mundo.

Para llevar a cabo estas acciones, el marco estratégico establece los siguientes instrumentos: diálogo social, sensibilización, garantía del cumplimiento de la legislación de la UE y sinergias con otros ámbitos (salud pública, educación, etc.). En 2016 se revisará el marco europeo, con el fin de hacer balance de su aplicación.

A nivel estatal, está previsto que para la fecha de publicación de la presente revista se haya aprobado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) para el período 2015-2020. Con los siguientes objetivos específicos:

- Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
- Potenciar actuaciones de las administraciones públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- Promover, con la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.
- Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Desde UGT, hemos estado presentes en el desarrollo de la misma y hemos realizado aportaciones conjuntamente con los demás interlocutores sociales, incidiendo fundamentalmente en la hoja de ruta del objetivo 4: «Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo». Así como en la necesidad de dotarla de una adecuada financiación, comunicando nuestra disconformidad con la redacción del apartado «Implementación y seguimiento de la Estrategia», solicitando cambios en la redacción del mismo en cuanto a plazos de la financiación que consideramos debería ser bianual, como a la cantidad. A la espera de que se de respuesta a estas cuestiones, probablemente, la EESST 2015-2020 será aprobada en el próximo Pleno Extraordinario de la Comisión Nacional a celebrar a finales del mes de febrero del 2015.

Por último, UGT de Catalunya no apoyó el Marco Estratégico Catalán de Seguridad y Salud Laboral 2015-2020 aprobado el 20 de enero del 2015.

El Govern de la Generalitat de Catalunya, a pesar de que la totalidad de las organizaciones miembros coincidieron en que lo que se presentaba a valoración es un marco estratégico incompleto, lleva a confusión al situar lo que se ha aprobado como la Estrategia Catalana de Seguridad y Salud.

UGT de Catalunya ha denunciado que durante más de un año y medio, ya que la estrategia catalana tenía vigencia hasta el 2012, se ha trabajado para una estrategia catalana en materia de prevención de riesgos laborales, pero cuando se trató de dotarla de un presupuesto económico que hiciera viable su aplicación, el Govern cambió de parecer y la empezó a denominar «marco catalán». Para nuestro sindicato, el marco catalán es un pasaporte a hacer grandes declaraciones pero sin concretar ni hacer efectivo lo que realmente es necesario para devolver la cultura preventiva en las empresas y combatir la siniestralidad, que este año ha incrementado.

El marco catalán que presenta el gobierno de la Generalitat de Catalunya, consta de siete objetivos que habrá que concretar en una estrategia catalana real que apueste por desarrollar las acciones que se han consensuado y, sobre todo, para dotarlas de presupuesto para poder llevarlas a la práctica. Los objetivos son los siguientes:

- Potenciar la mejora de la gestión y la calidad de la prevención de los riesgos laborales prestando atención especial a las pymes.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Mejorar la investigación, la difusión y la aplicación práctica del conocimiento e integrar la prevención en los contenidos de la formación.
- Mejorar el reconocimiento de los daños a la salud derivados del trabajo.
- Promover la implicación de todas las instituciones y de todos los actores relacionados con la prevención de riesgos laborales en Cataluña.
- Adecuar el marco normativo aplicable a la realidad del mercado y de la coyuntura existente y velar por su cumplimiento efectivo.
- Conseguir un incremento de la financiación que permita desarrollar acciones derivadas del Marco Estratégico.

Lucía Mateo

## Evolución de la siniestralidad laboral en 2014 en Catalunya y Aragón

La reforma laboral agrava la siniestralidad y la salud de los trabajadores de nuestro país un año más.

Prueba de ello son los datos estadísticos de siniestralidad laboral del 2014: Catalunya contabilizó 84 accidentes laborales mortales, 27 de ellos en accidentes in itinere de tráfico y en Aragón fueron 18 fallecidos, 3 de ellos en accidentes in itinere.

Desde que entró en vigor la reforma laboral en 2012, ha aumentado el número de accidentes laborales y, sobre todo, se han agravado las patologías psicosociales derivadas del trabajo. El estrés, la carga de trabajo, el tiempo de trabajo, las relaciones entre personas..., se han convertido en factores de riesgo para la salud laboral de los asalariados que lleva aparejada la crisis económica.

El balance de la siniestralidad laboral de Cataluña en 2014 fue de 77.298 accidentes laborales con baja, y en Aragón fue de 11.325. Respecto a los accidentes in itinere, en Cataluña en 2014 fueron 14.976 y en Aragón fueron 1.548. Estos datos dan fe de que la siniestralidad laboral aumentó «a pesar de la constante pérdida de población activa».

La situación de inestabilidad por la que pasa nuestro país ha provocado que las condiciones de trabajo sean todavía más precarias, poniendo en grave riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, puesto que se han menguado sus garantías laborales. Salarios más bajos, jornadas más largas, más carga de trabajo y la inseguridad de poder mantener a largo plazo el puesto de trabajo son los principales causantes de este agravamiento de la salud de los trabajadores de nuestro país.

En 2014 los datos de siniestralidad hablan de un aumento de los riesgos de patologías relacionadas con los riesgos psicosociales, que conllevan incremento de las patologías no traumáticas directamente relacionadas con las condiciones de trabajo. Y la primera causa de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales sigue siendo, un año más, la consecuencia de la no aplicación de las medidas de seguridad y la no planificación de la actividad preventiva durante el desarrollo de la actividad laboral, tal y como obliga la Ley de prevención de riesgos laborales del año 95.

### Accidentes laborales con baja. Catalunya y Aragón

	Accidentes con baja				
	Año	Leves	Graves	Mortales	Totales
Catalunya	Año 2013	72.177	545	50	72.772
	Año 2014	76.743	498	57	77.298
	% Variación	6,33%	-8,62%	14%	6,22%

	Accidentes con baja				
	Año	Leves	Graves	Mortales	Totales
Aragón	Año 2013	10.846	72	17	10.935
	Año 2014	11.230	80	15	11.325
	% Variación	3,54%	11,11%	-11,76%	3,57%

Los accidentes con baja del 2014 respecto a los datos del año 2013, muestran un aumento de los accidentes del 6,22% en Cataluña. Los accidentes leves con baja han aumentado un 6,33% y los mortales un 14%, y los graves con baja han disminuido un 8,62% en el 2014.

En Aragón los accidentes con baja del 2014 respecto a los datos del 2013, muestran un aumento de los accidentes del 3,57%. Los accidentes leves con baja han aumentado un 3,54% y los graves un 11,11% a diferencia de los mortales con baja que han disminuido un 11,76% en el 2014.

### Accidentes laborales sin baja Catalunya

Los accidentes laborales sin baja del 2014 respecto a los datos del año anterior, 2013, muestran una disminución del 3,11% en Cataluña.

	Accidentes sin baja	
	Año	Totales
Catalunya	Año 2013	130.199
	Año 2014	126.147
	% variación	-3,11%

### Accidentes laborales in itinere Catalunya y Aragón

	Accidentes in itinere				
	Año	Leves	Graves	Mortales	Totales
Catalunya	Año 2013	13.724	238	30	13.992
	Año 2014	14.739	210	27	14.976
	% Variación	7,40%	-11,76%	-10%	7,03%

Los datos de los accidentes in itinere en el 2014 a nivel de Cataluña indican su aumento en un 7,03%: los leves un 7,40% y los mortales y los graves han disminuido respectivamente un 10 % y un 11,76%.

	Accidentes in itinere				
	Año	Leves	Graves	Mortales	Totales
Aragón	Año 2013	1.596	15	4	1.615
	Año 2014	1.537	8	3	1.548
	% Variación	-3,70%	-46,67%	-25%	-4,15%

Respecto a Aragón los datos de los accidentes in itinere en el 2014 experimentan una disminución de un 4,15%: los leves un 3,70, los graves un 46,67% y los mortales un 25%.

La UGT reclama la puesta en práctica «de una manera efectiva» de la Ley de prevención de riesgos laborales», pide a las empresas «que se tomen de una vez en serio la prevención y la seguridad de los trabajadores» y exige a las administraciones potenciar la mejora de la gestión y la calidad de la prevención con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (pymes), para mejorar las tasas de siniestralidad actuales y conseguir en el 2015 la cota de cero accidentes laborales en España.

Marta Juan

## Hem fet una selecció de les notícies més rellevants relacionades amb salut laboral

### Hemos hecho una selección de las noticias más relevantes relacionadas con salud laboral:

#### Una sentència reconeix una malaltia professional d'un risc no avaluat per ser considerat com a baix / Una sentencia reconoce una enfermedad profesional de un riesgo no evaluado por ser considerado como bajo

El TSJ de Madrid resuelve que el riesgo se debía evaluar y no se evaluó por apreciar que era bajo, y sin embargo era. Tampoco se adoptaron medidas preventivas y una trabajadora especialmente sensible contrajo la enfermedad profesional. Se reproduce a continuación parte de la sentencia de instancia.

La patología de la trabajadora se contrajo en una pizzería y se recoge en Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, con el código 4H0225. Conocida como asma bronquial o asma del panadero, tiene su etiología en la aspiración prolongada de sustancias de alto peso molecular como el polvo de harina.

Al inicio de su quinto año de trabajo (de ocho y medio) se le diagnosticó «asma extrínseca por pólenes, ácaros, animales y harinas», sin que conste si en posibles revisiones médicas posteriores se la declaró apta o no apta para su trabajo. Tampoco consta que se la considerara especialmente sensible ni que se adoptara medida preventiva alguna.

Consta en la sentencia de instancia que «en su plan de prevención no se contemplaba la harina como factor de riesgo, dada la escasa cantidad de la misma que utilizaba, puesto que en los años anteriores a 2009 la masa que utilizaba venía congelada, utilizando una mínima cantidad para añadirla a dicha masa.» Esa mínima cantidad consistía en espolvorear harina encima de la masa de pizza, una vez descongelada y antes de añadirle los ingredientes.

La primera medición se realizó después del accidente, y recogió una concentración 400 veces inferior al valor límite establecido por el INSHT en su

publicación Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España», edición de 2006. El mismo límite de 4 mg/m<sup>3</sup> se mantiene en los límites establecidos para 2014.

El Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos establece que el empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo y, si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Existían riesgos, aunque fueran en poca cantidad, pero no se evaluaron ni se tomaron medidas protectoras.

La sentencia concluye lo siguiente:

«Es posible presumir [...] que [...] la conducta omisiva de la empresa supuso un incremento del riesgo de daño para [...] la salud de la trabajadora, aumentando las probabilidades de acaecimiento del suceso dañoso, como aquí ha ocurrido, lo que permite establecer la relación causal entre el incumplimiento ya referido y la enfermedad profesional declarada por exposición continua al polvo de harina, ante probabilidad que de haberse cumplido las prescripciones de prevención exigibles el resultado no hubiese llegado a producirse en todo o en parte...».

En consecuencia, se condena a la empresa al pago del 30% del recargo de prestaciones.

**Fuente: AEPSAL 11/02/2015**

#### El robatori amb violència de camí a casa és accident de treball / El robo con violencia de camino a casa es accidente de trabajo

Recientemente, una sentencia del Tribunal Supremo ha considerado accidente in itinere el robo con violencia sufrido por una trabajadora en el trayecto del trabajo a su casa. Concretamente, se trataba de la empleada de un estanco que, tras cerrar el local a las ocho de la tarde, fue víctima de un robo. El suceso le causó una incapacidad temporal por trastorno adaptativo.

Sin embargo, tanto el juzgado de lo social como el Tribunal Superior de Justicia de Galicia negaron la posibilidad de considerarlo accidente de trabajo

al entender que el robo no se produjo con intención de sustraerle la recaudación de la caja del estanco. No opina lo mismo el Tribunal Supremo, que ha rechazado esta interpretación afirmando en esta sentencia que el ataque sufrido por un trabajador por parte de terceros debe ser considerado accidente de trabajo siempre que no obedezca a razones personales entre el agresor y el agredido.

**Fuente: Expansión, 9/02/2015**

#### Un nou informe presenta maneres de millorar la prevenció del càncer relacionat amb el treball / Un nuevo informe presenta modos de mejorar la prevención del cáncer relacionado con el trabajo

El día 4 de febrero, Día Mundial contra el Cáncer, se presentó un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA) sobre el cáncer relacionado con el trabajo, que tiene el propósito de abordar estas cuestiones por medio del examen de los métodos de evaluación actuales.

El centro de atención del Día Mundial contra el Cáncer de este año es la detección, el tratamiento y la asistencia. El informe de la EU-OSHA ofrece recomendaciones para solucionar las deficiencias existentes en nuestros conocimientos actuales, una labor crucial si deseamos mejorar la identificación y la prevención del cáncer relacionado con el trabajo. Está centrado en la evaluación de las sustancias carcinógenas y el cáncer relacionado con el trabajo, y sus objetivos son los siguientes:

- describir las sustancias carcinógenas y las condiciones causantes de cáncer en el lugar de trabajo
- evaluar las fuentes de información e identificar las deficiencias en los conocimientos
- facilitar recomendaciones para solucionar tales deficiencias
- describir medidas de prevención

La directora de la EU-OSHA, Christa Sedlatschek, señaló la importancia de esta publicación: «El informe facilita recomendaciones prácticas para aumentar nuestros conocimientos sobre el cáncer relacionado con el trabajo. Aunque la investigación sobre el cáncer ha avanzado de manera notable en el pasado reciente, el nivel de sensibilización sobre el cáncer de origen profesional sigue siendo bajo. En consecuencia, es esencial que la sensibilización y el conocimiento sobre tales riesgos aumenten, y este informe da el primer paso en esa dirección».

El informe examina los factores químicos, biológicos, organizativos y físicos que contribuyen al cáncer de origen profesional. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta el entorno de trabajo actual, caracterizado por el aumento de la subcontratación, la temporalidad del trabajo, el pluriempleo, el trabajo estático, el empleo femenino en profesiones en las que se produce exposición a carcinógenos, los horarios de trabajo atípicos y las exposiciones múltiples.

Se aborda también la cuestión de los grupos con especial vulnerabilidad al cáncer (p. ej., los jóvenes, las mujeres, las personas sometidas a niveles elevados de exposición o las condiciones precarias).

Una conclusión clave del informe es la necesidad de ampliar nuestra base de conocimientos sobre el cáncer relacionado con el trabajo. Se proponen varios modos de hacerlo, entre otros el intercambio de información a escala internacional y la consideración de riesgos nuevos y emergentes, como los nanomateriales, los alteradores endocrinos, el trabajo en posición estática y el trabajo por turnos y nocturno.

Aunque se facilita una visión general de las posibles soluciones, el informe subraya que la medida más eficaz es evitar la exposición. Esto exige esfuerzos en todos los niveles, incluidos la legislación, el aumento de la sensibilización, las especificaciones de medidas preventivas, la mejora de la aplicación y el cumplimiento, y la reducción de barreras a la indemnización.

**Fuente: OSHA 04/02/2015**

**Lucía Mateo**

## Roser Martí i Cartes

SePrA COOPERATIVA  
SePrA Servei de Prevenció  
Integral SCCL



### ¿Qué es SePrA?

SePrA Somos un servicio de prevención ajeno nacido en el año 2003 con el propósito de ofrecer un servicio de calidad orientado a trabajar para la mejora de las condiciones de salud de las empresas.

Estamos constituidos como empresa cooperativa de trabajo asociado con más de diez años de experiencia en el sector. Somos el único servicio de prevención ajeno acreditado en Catalunya constituido como cooperativa.

Actualmente somos el servicio de prevención ajeno de referencia para las empresas de economía social catalanas. Estamos acreditados también en Madrid y Valencia.

Formamos parte activa del Consejo Rector de la Federación de Cooperativas de Trabajo de Catalunya y de la Junta de Asprecat (Asociación de Empresas de Prevención de Catalunya).

### ¿En qué os diferencia el hecho de ser cooperativa?

Fundamentalmente, la implicación de cada una de las personas que formamos la empresa en un proyecto común. Nos gusta nuestro trabajo y procuramos realizarlo de manera que sea un beneficio real para nuestro cliente a la vez que un enriquecimiento personal y profesional para nosotros.

Ofrecemos un servicio diferenciado por la profesionalidad, la proximidad y la confianza. Estamos orgullosos de nuestra empresa y la valoración de nuestros clientes es alta.

El hecho de que todos, como socios y trabajadores de la empresa, seamos importantes en las decisiones estratégicas de la organización, mejora el clima laboral y la calidad en la ejecución de los trabajos.

### ¿Qué dificultades encontrasteis a la hora de fundar vuestro servicio de prevención ajeno como cooperativa? ¿Recibisteis ayuda, por ejemplo, de la Administración?

Una cooperativa tiene las mismas ventajas e inconvenientes a la hora de empezar que cualquier empresa mercantil. Para nuestra fundación y acreditación, no recibimos ninguna ayuda.

### Muchas de vuestras empresas cliente son también cooperativas. ¿Encuentras diferencias en estas empresas en cuanto a la gestión de la prevención de riesgos laborales?

Habitualmente, aquellas personas que elegimos la forma de cooperativa a la hora de organizar nuestra actividad tenemos algunas características en común.

Los principios cooperativos implican, entre otros:

- trabajar para las personas que forman la cooperativa, y para la comunidad;
- la educación, la formación y la información;
- la gestión democrática.

*Si quieres comentarnos tu experiencia sindical en temas de salud laboral, tus negociaciones con la empresa u otra cuestión de interés, envíanos un correo electrónico a [otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org) o llámanos al 93 304 68 32.*

Estos principios son muy afines a nuestros objetivos como preventivistas: la mejora continua de la salud de las personas que forman las empresas y, por consiguiente, la mejora de la salud de la propia organización.

Las empresas cooperativas entienden mucho más fácilmente los objetivos de la prevención y los incorporan en sus planes estratégicos.

### ¿Cómo ves la situación de la prevención de riesgos laborales en España actualmente?

Mi primer contacto con el mundo de la prevención fue en 1987. Nunca pensé que podríamos conseguir, en nuestro país, una mejora tan importante de las condiciones de trabajo. Es cierto que con la situación de crisis en la que estamos, hemos sufrido un retroceso importante en los últimos años, que nos costará recuperar. Estoy convencida, además, de que los profesionales de la prevención (técnicos y sanitarios) y los delegados de prevención tenemos mucho que ver con esta mejora.

En el sector de los servicios de prevención el movimiento ha sido vertiginoso (cierres, fusiones, intrusismo profesional, etc.) y ha generado una guerra comercial de precios que ha repercutido en la imagen de nuestra actividad por parte de los empresarios. ¿Qué actividad puede ser reconocida socialmente si las empresas pagan y los técnicos de prevención no aparecen en todo el año de contrato? Tenemos mucho trabajo que hacer para recuperar nuestro prestigio como sector empresarial.

### ¿Qué crees que debería hacerse para mejorar?

Debemos seguir realizando el trabajo que hacemos, lo mejor posible. Y desde todos los posibles frentes.

Lo más importante es generar una cultura empresarial donde se priorice la calidad de vida de las personas por encima de los beneficios económicos, y esto no implica que la empresa no deba generar beneficios, al contrario.

Posiblemente las empresas que priorizan a las personas tiene un mejor futuro empresarial.

Por suerte, en los últimos años, y posiblemente debido a la situación de crisis, la evolución de la economía social ha sido espectacular. Por otro lado, muchas empresas mercantiles se han convencido de los beneficios empresariales que conlleva cuidar a sus trabajadores: retención de talento, mejor calidad de servicio, menor tasa de absentismo...

### Con respecto a la Ley de mutuas, ¿cómo crees que afectará la obligación de la venta de los servicios de prevención ajenos vinculados a las mutuas al sector de los servicios de prevención ajenos?

Creo que esta noticia, que todos los servicios de prevención esperábamos, llega tarde.

Es difícil de entender lo que ocurre en nuestro sector: que tengas una competencia que se beneficie del dinero público para un fin privado.

La actuación de la mayoría de sociedades de prevención, sus estrategias comerciales, su baja calidad profesional y su guerra de precios, ha sido el mayor problema en nuestro sector.

En general estamos bastante desencantados con lo que puede ocurrir, pero, en todo caso, y en un plazo de tiempo de tres o cuatro años, todos los servicios de prevención ajenos nos encontraremos en la misma situación frente al mercado, y competiremos con las mismas cartas.

Mamen Márquez

## ¿Cómo puedo solicitar la historia clínica de los resultados de las revisiones médicas y de los controles que me realice la mutua de accidentes de trabajo?

La historia clínica es el conjunto de documentos que contienen datos, valoraciones e informaciones de cualquier índole sobre la situación y la evolución clínica de un paciente a lo largo del proceso asistencial. La historia clínica se encuentra en custodia de la mutua de accidentes de trabajo y únicamente el titular de cada historia clínica puede solicitarla.

De acuerdo con la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo paciente tiene el derecho de acceso, con las reservas que se contemplan al artículo 18.3 de la mencionada ley, a la documentación de la historia clínica y a obtener copia de los datos que figuran en ella.

La solicitud de esta documentación tiene que realizarse con todas las garantías que acrediten la identidad del titular de la historia clínica, por el que la solicitud tendrá que realizarse personalmente o por escrito presentando el documento nacional de identidad o pasaporte. Estos trámites se tendrán que realizar en la sede de la mutua de accidentes de trabajo con la que esté relacionada la empresa.

Para realizar la solicitud es necesaria la siguiente documentación:

1. Solicitud por escrito con firma, en la que figure nombre, apellidos, número de DNI o pasaporte, número de la seguridad social y domicilio a efecto de notificaciones.
2. Fotocopia del documento nacional de identidad o pasaporte

## ¿Cuándo se tiene que constituir y cómo funciona el comité de seguridad y salud? ¿Hay que registrar los comités de seguridad y salud laboral en Catalunya?

En todas las empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores se tiene que constituir un comité de seguridad y salud, que estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y de la otra, por el empresario y/o sus representantes. Ambas partes tendrán el mismo número de miembros en el seno del comité.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, no regula el funcionamiento de los comités de seguridad y salud, que pueden adoptar sus propias normas de funcionamiento. A pesar de ello, hay que tener presente que mediante la negociación colectiva se puede regular tanto la forma de constitución, como las normas de funcionamiento o el número de personas que tienen que integrar estos comités.

Actualmente no hay que registrar los comités de seguridad y salud laboral en Catalunya, puesto que el Decreto 171/2010, de 16 de noviembre, del registro de delegados y delegadas de prevención ha suprimido el registro de comités de seguridad y salud laboral.



## Estoy pensando en ir a trabajar al extranjero. ¿Qué normativa de prevención se aplica a los trabajadores de algún estado del espacio económico europeo que se desplazan a otro estado miembro?

La Directiva 96/71/CE establece las obligaciones de las empresas del espacio económico europeo que desplazan trabajadores a otro estado miembro de este espacio. Esta Directiva ha sido incorporada a la normativa española mediante la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales, que fija que las condiciones de trabajo y de seguridad aplicables a los trabajadores desplazados serán como mínimo las que contempla la legislación laboral española.

En el caso de desplazamiento de trabajadores españoles a otro estado del espacio económico europeo, se les tendrá que respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores establecidas por el Estado donde se hayan desplazado, en cumplimiento de la misma Directiva.

## ¿La Ley de prevención de riesgos laborales es aplicable a las comunidades de propietarios?

Si la comunidad de propietarios tiene trabajadores contratados por cuenta ajena (por ejemplo, un conserje), la comunidad de propietarios actúa en calidad de empresario desde el punto de vista de la normativa laboral y, por lo tanto, tiene todas las obligaciones derivadas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y de sus normas de desarrollo.

En caso contrario, si se trata de una comunidad de propietarios sin trabajadores por cuenta ajena, aunque a las dependencias de la comunidad de propietarios puedan acceder empresas externas para el desarrollo de actividades periódicas o puntuales (limpieza, mantenimiento de extintores, etc.) no le es de aplicación la Ley de prevención de riesgos laborales (que establece obligaciones en materia de organización preventiva, coordinación de actividades, etc.), puesto que, en principio, las obligaciones en materia de seguridad laboral no se pueden extender más allá del ámbito propio de la relación laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el caso de obras de construcción la comunidad de propietarios puede acontecer promotor, asumiendo las obligaciones correspondientes establecidas a la normativa.

Si tienes cualquier duda que quieras compartir con nosotros, lo puedes hacer en: [otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org).

Marta Juan

## 1 Socorrismo laboral y primeros auxilios

<http://is.gd/Fowwou> (PDF)

Libro editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este documento, dirigido al personal no profesional sanitario, recoge las actuaciones básicas a realizar ante una situación de urgencia o emergencia antes de la llegada del equipo profesional sanitario. Incluye conceptos generales sobre socorrismo laboral y primeros auxilios y desarrolla aspectos como la activación del sistema de emergencia y la valoración primaria y secundaria del accidentado. **Idioma: castellano.**

## 2 Póster: Riesgo químico en la PYME: Protección ocular y facial

<http://is.gd/7Rudqd> (PDF)

Nuevamente, es el INSHT, quien nos ofrece un póster elaborado para la selección de equipos de protección ocular y facial frente al riesgo químico. Las indicaciones que se recogen para la selección de estos equipos son generales, habrá que particularizar en cada caso teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de riesgos, las características del trabajo y del trabajador. Consideramos que puede ser una herramienta muy útil a los delegados de prevención, así como a los pequeños empresarios y técnicos de prevención. **Idioma: castellano.**

## 3 Portal trabajadores edad avanzada

[https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dispone de portales temáticos dentro de su propia página web. Esta vez, nos hemos fijado en el portal de trabajadores de edad avanzada y la prevención de riesgos laborales. La estrategia Europa 2020 pretende aumentar la tasa de empleo entre la población de 20 a 64 años de edad al 75 %. Para lograrlo, los ciudadanos europeos deberán trabajar más tiempo. Y los delegados de prevención deberán estar preparados para afrontar los nuevos cambios en la población activa. Esta página, además de ofrecer datos estadísticos sobre el tema a nivel europeo, ofrece documentación de interés como por ejemplo, los trabajadores de edad avanzada en el lugar de trabajo, cambios relacionados con la edad, la capacidad de trabajo y su promoción, vuelta al trabajo, gestión de la edad en el lugar de trabajo así como información del proyecto del parlamento europeo sobre salud y seguridad laboral de los trabajadores de edad avanzada. **Idioma: castellano**

## 4 Cuaderno de prevención: La promoción de la salud en el trabajo

La promoción de la salud en el trabajo, se define como la unión de los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. No se trata de realizar las actividades obligatorias por la normativa de prevención de riesgos laborales, sino de la realización voluntaria de actuaciones para mejorar la salud de los trabajadores desde el lugar de trabajo.

Esta guía está dirigida a dotar de información a los delegados de prevención en dos direcciones; que ellos mismos sean promotores de estas prácticas y por el otro, que tengan conocimientos necesarios y claros con el fin de poder colaborar correctamente en estas actividades de promoción de la salud.

Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales o a través de nuestra página web [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) apartado salud laboral/ vigilancia de la salud. **Idioma: castellano**

