

PREVENCIÓN I SALUT LABORAL

Revista informativa de seguretat, salut i medi ambient a l'àmbit del treball

Nº 43
noviembre 2015

**EDICIÓN ESPECIAL CONMEMORATIVA DEL 20 ANIVERSARIO
DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



HEMOS RECORRIDO UN LARGO CAMINO



**AÚN QUEDA MUCHO POR RECORRER
EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



Editorial

GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES

P **R** **L**

www.ugtbalears.com

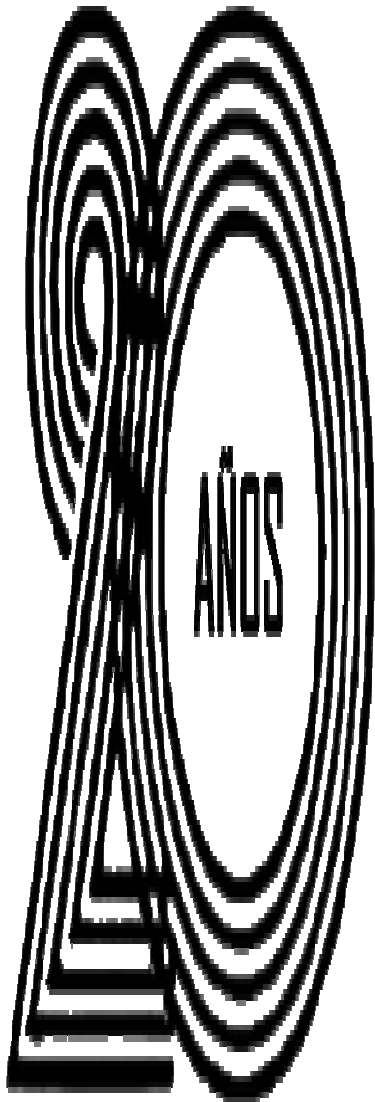
Secretaria de Salut Laboral i Medi ambient UGT Balears
Gabinet Tècnic Salut Laboral

La Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid, Marisa Rufino, ha resaltado los importantes logros de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que cumple 20 años el próximo mes de noviembre, pero ha advertido que en los últimos tres años se ha producido un retroceso: ha aumentado la siniestralidad laboral y se está volviendo a considerar la prevención en relación a los costes y a los beneficios económicos de la empresa, y no centrándolo en el bienestar en el entorno laboral.

En este sentido, en “la crisis lo prioritario es el trabajo y se aceptan situaciones que en otras épocas se hubieran denunciado”. Además, se está produciendo una infranotificación de las enfermedades profesionales por parte de algunas mutuas. La Secretaria de Salud Laboral de UGT ha advertido también sobre otra posible perversión: hay empresas que ante un accidente leve del trabajador pueden preferir enviarle unos días a casa como si fueran vacaciones y no notificarlo de cara a no incrementar cifras de siniestralidad y así luego poder solicitar el bonus, es decir la bonificación que tienen los empresarios que reducen la siniestralidad e invierten en prevención.

La valoración general de la LPRL es positiva aunque los/as delegados/as de prevención han de utilizar todas las herramientas disponibles para realizar su actividad y no dudar en actuar jurídicamente para proteger el derecho fundamental de la salud, no podemos bajar la guardia ya que la siniestralidad ha vuelto a aumentar en el primer semestre del año con un repunte en el sector servicios del 11,9 % de Accidentes de Trabajo.

Tampoco tenemos que olvidar que el cambio de los procesos productivos y la incorporación de las nuevas tecnologías nos obligan a adelantarnos en la investigación de posibles riesgos emergentes como los relacionados con la nanotecnología.



Núm 43 extraordinaria– 4º. trimestre 2015

Editorial: Gabinete Técnico de Prevención Riesgos Laborales UGT-BALEARES.....pàg. 2

Articles: Reflexiones 20 años después de la aprobación de la LEY de Prevención de Riesgos Laborales.....pàg. 3-7

Articles: “20 años de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas.....pàg. 8-12

Articles: Benvinguda i Salut !!!!!!!!!!!!!.....pàg. 13-14

Articles: Nada influye más en una organización, que la comunicación.....pàg. 15

Articles: Gracias a vuestra colaboración.....pàg. 16-21

Contrapunto: Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balearspàg. 22

Elabora i Edita:

**GABINET TÈCNIC PRL
UGT—BALEARS**

REFLEXIONES 20 AÑOS DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fuente: Boletín informativo del Observatorio de riesgos psicosociales de UGT

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, supuso un punto de partida para el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo de nuestro país, a la vez que un cambio sustancial en el enfoque que hasta el momento se tenía en España sobre la prevención de riesgos laborales, pero también surgió de la necesidad de poner término a la falta de una visión unitaria en la política preventiva, propia de la dispersión de la normativa vigente, la puesta en marcha de políticas activas y la financiación de proyectos fue logrando una manifiesta reducción de los accidentes de trabajo.

Desde su aprobación, ha venido sufriendo diversas modificaciones que han servido para ir perfeccionándola, y aún así, queda camino para ir mejorándola.

Ahora que se cumplen exactamente veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En estos años, en diferentes actividades y sectores ha ido evolucionando de forma diferente, con más de veinticinco modificaciones efectuadas en la propia Ley en las adecuaciones de Reglamentos, y en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, intentando, cada vez más, llegar eficazmente a todos los ámbitos de la actividad laboral.

Nos encontramos en un momento en el que la “crisis económica” está haciendo mella en muchas empresas, la situación empresarial en

que se encuentran, los movimientos actuales del mercado, y el incremento de autónomos/as hacen que este sea un momento clave para la economía.

El abandono de la actividad preventiva por parte de las empresas y su sustitución por un cumplimiento meramente formal de la normativa junto a los recortes aplicados durante los años de crisis frenaron en un primer momento el descenso de la siniestralidad y provocaron el repunte de los accidentes de trabajo que sufrimos en la actualidad, demostrando un claro indicio del deterioro de los sistemas preventivos.

Así, de algún modo y después de esta veintena de la entrada en vigor de la citada Ley, se ha convertido en muchas empresas solamente en un aspecto burocrático y meramente justificativo sobre el papel, primando sobre aspectos prácticos y mejorables de las condiciones de trabajo.

Los/as empresarios/as estos años han considerado la prevención en sus empresas como un coste adicional que no reporta beneficios inmediatos y que puede resultar un gasto inútil que sólo debe cumplirse por el riesgo que conlleva implícito su incumplimiento, que es la sanción.

Por lo que podemos manifestar que los resultados en términos de reducción de la siniestralidad laboral, grado de cumplimiento de la normativa, o en la concienciación de las empresas

muy a pesar nuestro hay que considerarlo como irregular y netamente insatisfactorio.

Evidentemente toda la materia preventiva gira en torno a la salud, y las medidas adecuadas para evitar su pérdida.

Con el paso del tiempo, una nueva forma de interpretar la prevención de los riesgos laborales fue marginando progresivamente las consecuencias, para entrar directamente en las causas. De alguna manera pasó a verse desde la perspectiva prevencionista. Así no se entra a explicar ni a investigar los accidentes, porque a partir de ahí, ya no es de prevención sino de reparación.

Esta diferenciación evidente entre prevención y reparación, ha sido determinante a la hora de enfocar preventivamente con nuevas expectativas y una dirección más activa relativa al análisis de las situaciones de riesgo.

De esta manera se llega a una forma mucho más positiva de interpretar la prevención, siendo una herramienta muy valiosa y motivándonos a la mejora continua y a la búsqueda constante de mejores sistemas que implantar y desarrollar en las empresas.

En estos veinte años, uno de los aspectos que ha cambiado ha sido el de los servicios de prevención, se han convertido en servicios

de prevención ligados al resultado económico y no a la calidad de vida de los/as trabajadores/as.

La alta accidentalidad puede deberse a dos causas principalmente: Por un lado a la **reforma laboral** con el consiguiente aumento de la posibilidad de perder el empleo y debido a ello van a trabajar incluso estando en malas condiciones de salud, o acuden al trabajo sin estar recuperados si han tenido una baja. Y por otro lado a la **crisis económica**, las empresas han dejado de invertir en prevención de riesgos laborales, de esta manera los/as trabajadores/as están viendo mermadas sus condiciones de trabajo, se les sobrecarga para no tener que contratar a trabajadores/as nuevos/as, con horarios extra-laborales, que no son retribuidos o por lo menos adecuadamente, de ahí que tengan sobrecarga de trabajo .

Esta veintena que ahora se cumple ha dado mucho de sí, y ha servido para demostrar que la negociación colectiva en los empleos es el **instrumento vertebrador prioritario** para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo y su calidad, mediante la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas que permitan reforzar la prevención de riesgos laborales, y han supuesto un desarrollo en la “cimenta-



ción” de los riesgos emergentes.

No obstante, al igual que otras que tienen relevancia y que no aparecen en el listado de Enfermedades Profesionales (EEPP).

Las reformas orientadas a hacer aflorar la verdadera magnitud de los daños derivados del trabajo que se han aplicado durante estos años no han conseguido los resultados esperados, y seguimos pendientes de una verdadera reforma del sistema de protección de la salud de los/as trabajadores/as.

En el sistema de protección social se ha ido abriendo una importante brecha entre lo reparador del tratamiento de las EEPP y la vertiente preventiva, orientada a evitarlas. Sin embargo, en la vigente LGSS si pueden hallarse normas de tutela preventiva no prevista en la LPRL (art. 128, 133, 196, 197 y 123). El problema es que estas medidas son específicas de EEPP y no se aplican a Enfermedades del Trabajo ya que estas últimas tienen el tratamiento de Accidente de Trabajo (art. 115 LGSS). Por tanto la ampliación de la lista a otras patologías laborales tiene una gran importancia práctica: es la llave de acceso a un régimen de tutela o de protección más ventajosa, no solo desde la vertiente reparadora sino también de la preventiva.

Por ello, vemos la necesidad de una reforma en profundidad del sistema, para dar mayor presencia a todos esos riesgos, incluidos los psicosociales en el listado o catálogo de EEPP. Entre la aparición y el diagnóstico de la patología laboral y su reconocimiento efectivo como enfermedad profesional es tortuoso. Es una tarea ardua, pero como viene motivada por una doble necesidad de mejora que es: actualizar la

lista de EEPP, y flexibilizar el proceso de revisión, al objeto de que se incorporen nuevas patologías sumergidas del mundo laboral, de modo que haya una mayor coherencia entre el sistema reparador o indemnizatorio y los nuevos enfoques preventivos, a la vez que la agilización efectiva y más rápida de las enfermedades profesionales.



Teniendo en cuenta que la visión de la Ley de prevención de riesgos laborales es multifactorial, lo que permite un abordaje multidisciplinario.

Tenemos que tener en cuenta que en estos momentos están tomando especial relevancia los riesgos psicosociales precisamente por el número de trabajadores/as afectados/as, por los elevados costes que genera, y debido a ello, se ha convertido en el principal problema de salud laboral. Esto requiere un nuevo enfoque debido a esta demanda y otras medidas encaminadas a un cambio importante de las condiciones de trabajo, para dar respuesta dentro de la legislación de la PRL; aunque ya se ha conseguido dar algunos pasos hacia adelante como pueden ser: el acuerdo marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo, que se firmó en el año 2007, fue un adelanto más encaminado hacia la catalogación del

Acoso moral y violencia en el trabajo como riesgo profesional, además del nuevo criterio 69/2009 de la ITSS del deber de los/as empleadores/as de proteger a los/as trabajadores/as, de modo eficaz, contra toda forma de violencia en los lugares de trabajo, en especial aquellas más graves como el acoso moral “mobbing”.

Según la NTP 489, la violencia a terceros es un riesgo laboral, según el criterio del INSHT de violencia en los lugares de trabajo. Este tipo de violencia genera un ambiente o entorno laboral inseguro, que no solo arremete contra la dignidad de las personas, sino también en detrimento de su salud, al tiempo que perjudica económicamente a la empresa, propicia absentismo laboral, deprime el ánimo laboral, etc.

Así pues, uno de los retos con los que cuenta la LPRL es la desprotección de la mujer en los lugares de trabajo.

Llegados a este punto tenemos que volver a reincidir en que la crisis, las reformas, los recortes, la reducción de políticas públicas, la falta de inversión en las empresas, etc. ha producido un empeoramiento de las condiciones de trabajo a nivel general, incrementando la inseguridad laboral, las desigualdades, el empobrecimiento de los/as trabajadores/as, a pesar de tener trabajo, la sobrecarga de trabajo y por lo tanto el incremento de los riesgos laborales.

Esa masiva destrucción de empleo, no es buena para la prevención, que se deja postergada a tiempos mejores, mientras se buscan en otros ámbitos las prioridades de intervención.

Los problemas económicos presentes en los trabajos, generan un ambiente tóxico en el mundo laboral, haciendo que el clima sea tenso, malas relaciones interpersonales, irritabilidad, depresiones, malos entendidos que favorecen la aparición de enfermedades que tienen una relación directa con el trabajo, como pueden ser: estrés, burnout o la depresión laboral, que hacen que la salud de los/as trabajadores/as se resienta.

En estos tiempos de crisis, las empresas, y las Administraciones Públicas, no deberían olvidar la prevención y la toma de medidas necesarias para garantizar la salud de los/as trabajadores/as a su cargo.

Antiguamente, cuando no teníamos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los accidentes laborales, se achacaban a gajes del oficio, hoy en día, con el conjunto de normativas que acompañan a la Ley, es más fácil posibilitar una vida laboral sin riesgos. En estos momentos debería realizarse un mayor esfuerzo para mejorar la calidad de vida a través del empleo, cumpliendo las Normas de Seguridad y Salud, sólo así será posible salir de la crisis dignamente.



Para conseguir disminuir la siniestralidad laboral, todavía nos queda un largo camino por recorrer, pero están claras las prioridades, disminuir la siniestralidad laboral, incidir en las EEP promoviendo la prevención antes que la rehabilitación, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, estudiar y conocer las causas que las provocan, y estar atentos a los nuevos riesgos emergentes (las nuevas tendencias también pueden provocarlos), muchos de ellos derivados de las nuevas tecnologías. No olvidar a los colectivos de trabajadores/as especialmente sensibles, el envejecimiento de la población activa, nuevas tendencias de empleo, la desprotección de la mujer en su lugar de trabajo, etc.

Para hacer avanzar la integración efectiva de la actividad preventiva en las empresas, se debería eliminar la duplicidad actual e integrar en un único elemento, las obligaciones relacionadas con actividades sanitarias: las derivadas de la obligación preventiva y la relacionada con el aseguramiento de la seguridad social: tendría que ser una única norma que regule la actividad sanitaria de los profesionales médicos y en particular los reconocimientos previos y/o periódicos, desde el punto de vista preventivo, como parte de la Vigilancia de la Salud, prevista en el artículo 22 de la LPRL y respecto al aseguramiento de la Seguridad Social.

Creemos que eliminando la obligación de la LGSS y reforzando el sistema de vigilancia de la salud, interno y externo en las empresas, se eliminaría la fuente de confusión respecto al carácter que deben tener las actividades sanitarias en el ámbito del trabajo, de la cual salen perjudicados los aspectos preventivos. De esa manera, los resultados de los reconocimientos médicos que se realicen en el ámbito empresarial pasarían a formar verdaderamente parte de las actividades preventivas y no lo que son ahora, meros trámites administrativos, cuyos

resultados no repercuten ni en la mejora de las condiciones de trabajo, ni en la mejor gestión del aseguramiento.

Se debe por fin solucionar el problema, tras veinte años de la LPRL, de los reconocimientos médicos inespecíficos, que representan un lastre para la actividad preventiva. Todo reconocimiento se debe insertar en un plan de prevención: partiendo de la evaluación de riesgos, o bien de los daños ya ocurridos, y ello debería conducir a la corrección de la evaluación de riesgos.

- No debemos olvidar que se deberían redefinir los tratamientos de los casos que teniendo consideración científica de enfermedades son considerados “accidentes” debido a las complejidades de nuestro sistema.
- Se deberían valorar cuales son los temas que han llegado a la Justicia, para definir mejor los problemas.
- Detallar más adecuadamente la relación entre evaluación de riesgos y vigilancia de la salud.
- Redefinir la actividad sanitaria de los servicios de prevención, en especial la relación entre la vigilancia de la salud y la calificación de la aptitud para el trabajo.
- Proteger a los/as trabajadores/as ante la declaración de ineptitud sobrevenida.

Tengamos en cuenta que la existencia de un solo accidente laboral mortal o grave, supone en sí mismo un fracaso del sistema preventivo.

A pesar de lo mucho que hemos avanzado en materia preventiva en riesgos laborales, reiteramos, que, es mucho todavía el camino que nos queda por recorrer.

Tenemos que tener claro que la prevención no es un gasto, es una inversión. Hay que concienciarse de que manteniendo la prevención ganamos todos.

“20 AÑOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS”



**Tomás Navarro Delicado,
Secretario de Salud Laboral
Federación de Servicios Públicos**

El día 8 de Noviembre de este año 2015, se cumple el vigésimo aniversario de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, esta Ley es una copia pormenorizada de la Directiva Europea 89/391/CEE, la que a su vez recoge las directrices marcadas por el Convenio 155 de la OIT.

Esta Ley es el fruto del Diálogo Social concentrado en luchar contra la siniestralidad laboral y los derechos de todos los trabajadores/as, para conseguir un trabajo digno y saludable. Es una Ley que ha abierto nuevas vías de progreso, permitiendo aplicar la normativa existente de una manera más eficaz, y abordar los riesgos laborales de una manera adecuada, adaptada a cada sector económico y a cada profesión.

Desde nuestra Organización Sindical siempre hemos apostado por el concepto integral de la prevención en el que hace décadas viene

la Organización Mundial de la Salud, y pone el acento no sólo en la seguridad física sino en la idea de bienestar como el equilibrio psico-físico, individual y social.

Estos veinte años de aplicación de la Ley de PRL han servido para demostrar que la negociación colectiva es el instrumento vertebrador prioritario para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo, y su calidad, mediante la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas que permitan reforzar la prevención de riesgos laborales, y han supuesto un desarrollo en la cimentación de los riesgos emergentes.

Algunas de las directrices más importantes de la Ley 31/95, de PRL son:

- Establecer una política a nivel nacional coherente en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as y medio ambiente en el trabajo.
- Esta política tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea factible las causas de los riesgos inherentes al medioambiente del trabajo.
- Esta política preventiva deberá tener en cuenta distintas esferas de acción como son los lugares de trabajo, medioambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos.

- Deberá exigir a los empleadores que garanticen los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control como seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

La Ley en su artículo 15, indica los principios de la acción preventiva y dice que lo primero que se debe hacer es eliminar los riesgos, o minimizar aquellos que no se puedan eliminar, y que deben prevalecer las medidas colectivas a las individuales. Sin embargo, vemos con demasiada frecuencia que el empresario delega en un servicio de prevención ajeno la evaluación inicial de su empresa, pero no hace más seguimiento, ni exige que se revisen dichas evaluaciones cuando las condiciones varían y no informa de dichas variaciones haciendo inútil dicha evaluación, el empresario debe tener presente que es el máximo responsable en materia preventiva.

Si mantenemos una conciencia preventiva ganamos todos, los/as trabajadores/as porque son los/as principales expuestos/as a sufrir las consecuencias y secuelas de un accidente, los empresarios porque al margen de evitar sanciones administrativas o penales, ven reducidos sus beneficios, porque las bajas médicas redundan en un aumento de los costes de producción.

“Cada euro que se va en salud se pierde en productividad”

El concepto “Cultura Preventiva”, se ha aceptado en mayor o menor medida en base al principio fundamental de garantizar la salud laboral de los/as trabajadores/as, o por la presión ejercida por la Inspección de Trabajo, tras 20 años de entrada en vigor de la Ley de PRL, podemos constatar que el aspecto burocrático y justificativo sobre el papel, prima sobre los aspectos prácticos y mejorables de las condiciones de trabajo, hay sectores donde la gestión preventiva es 100% papeleo y nada más.

Aunque todavía queda mucho por hacer, esta Ley ha permitido conseguir retos importantes que han producido cambios significativos en la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Con el Real Decreto 1299/2006, se reglamentó una lista o catálogo de enfermedades profesionales y actualmente seguimos luchando para que se incluyan aquellas que sabemos tienen un origen laboral, pero que no se encuentran en la lista, las llamadas enfermedades del trabajo, sobre todos aquellas patologías derivadas de los factores de riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales se han convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa y todo apunta a que seguirá su aumento en el futuro (en España sólo el 17% de las empresas hacen evaluaciones psicosociales), las enfermedades derivadas de estos riesgos siguen sin ser reconocidas como tales y siguen sin aparecer en el listado de EEPP, por lo tanto, la ampliación de la lista a otras patologías laborales tiene una gran importancia práctica, es la llave de acceso a un régimen de tutela o de protección más ventajosa, tanto desde la vertiente reparadora como de la preventiva.

Estudios de la UGT sobre riesgos psicosociales evidencian sin lugar a dudas la conexión específica entre estas patologías y la organización del trabajo, por lo tanto tenemos por delante la tarea de actualizar la lista de EEPP incorporando nuevas patologías emergidas del mundo laboral.

La Ley ha permitido el desarrollo de una diversa reglamentación (Acuerdos Marco y Reales Decretos) sobre los distintos tipos de riesgos: químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como su evaluación, destacando la relevancia de los riesgos psicosociales ya que representan el principal problema de salud



laboral, tanto por el número de trabajadores/as afectados como por los elevados costes que generan.

Aunque hay cierta resistencia a legislar en esta materia se han conseguido importantes avances como el: “Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo”, un paso más en el acoso moral en el trabajo como riesgo profesional.

La Ley 7/2007 el Estatuto Básico del Empleado Público entre otras, reconoce el derecho de los empleados públicos, funcionarios y laborales, a un ambiente laboral libre de situaciones de acoso, en todas sus manifestaciones por lo tanto, no sólo en lo sexual y sexista, sino cualquier otro de carácter discriminatorio y el acoso moral “Mobbing”.

También la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres LO 3/2007, influyó en la actividad de la Ley de PRL incluyendo tanto en las actividades preventivas como en las políticas de Salud Laboral, tanto públicas como privadas, un nuevo enfoque de género. La segregación de los sectores productivos, implica que las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los hombres, en cuanto que la presencia femenina es mayor en aquellas actividades relacionadas con

los movimientos repetitivos, los trabajos monótonos, de poca creatividad pero que exigen agilidad y precisión, conllevan el mantenimiento de posturas forzadas, con ritmos excesivos y sin pausa (textil, sanidad, hostelería, teleoperadoras, etc.) Esto va unido a factores sociales como doble jornada, peores condiciones de empleo, trabajos más precarios y temporales, esto incrementa el riesgo en el ámbito laboral ligado a la sobrecarga y al estrés y al sentimiento de sentirse quemado en el trabajo, así como una mayor posibilidad de sufrir acoso.

La desprotección de la mujer en los lugares de trabajo es un reto a solucionar, que tenemos por delante, tanto las Administraciones Públicas como Agentes Sociales, los Empresarios y los profesionales de la Prevención.

Tampoco podemos olvidar que en este período, hemos sufrido una crisis que ha traído reformas laborales, recortes, reducciones de políticas públicas y falta de inversión en las empresas, que han producido un empeoramiento de las condiciones de trabajo a nivel general, incrementando la inseguridad laboral, las desigualdades y el empobrecimiento de los/as trabajadores/as y por ende, el incremento de los riesgos laborales.

En tiempos de crisis las Empresas y las Administraciones Públicas no deben olvidarse de la

prevención y tienen que adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de los/as trabajadores/as. Sin embargo, tenemos un claro ejemplo de que la realidad nos dice lo contrario, el Real Decreto 1084/2014, de adaptación de la Legislación de PRL a la Administración General del estado con el cambio en la definición de “centro de trabajo”, se diseñan nuevos Comités de Seguridad y Salud. Desapareciendo un altísimo porcentaje de los mismos y por consiguiente también el número de delegados de prevención. Esta norma conllevará a corto plazo a un grave deterioro en la prevención de riesgos en la A.G.E.

En cuanto a la acción inspectora en el ámbito de las Administraciones Públicas, diversas inspecciones de trabajo de ámbito provincial reflejan en sus informes anuales que tiene el Real Decreto 707/2002, por el que se aprueba el Reglamento sobre el Procedimiento Administrativo Especial de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de PRL en el ámbito de la Administración General del Estado. En concreto señalan que en muchos casos los “Requerimientos” se muestran insuficientes y poco efectivos a la hora de su cumplimiento (en este ámbito la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no puede sancionar, sólo “requerir” el cumplimiento de la Ley).

Un logro importante referido a la Acción Judicial en Prevención de Riesgos Laborales es la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011, que entre otras cuestiones, atribuye a los jueces de lo Social el conocimiento de todas las cuestiones litigiosas relativas a un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional con el objetivo del resarcimiento integral del daño causado, salvo las cuestiones penales que se mantienen en dicho ámbito.

Antes de la LRJS, pese a que todos/as los/as trabajadores/as privados o públicos tenían un mismo marco regulador preventivo, para la defensa de estos derechos de protección, tenían que acudir a diferentes órdenes judiciales, así los funcionarios, debían ir al contencioso-administrativo, mientras que los/as empleados/as laborales (públicos y privados), tenían que hacerlo ante el juez de lo social. Por tanto un mismo derecho proporcionaba diferentes interpretaciones, con lo que el nivel de tutela real variaba, dada la mayor incomprensión de las obligaciones preventivas en el ámbito contencioso-administrativo.

Tras la LRJS, la acción judicial de garantía preventiva incluye también a los/as funcionarios/as y al personal estatutario.

Esta Ley debe ser de obligada lectura para todos/as los/as que nos dedicamos a la prevención dada su importancia ya que refuerza las garantías de la LPRL, abre la puerta de los Tribunales a los riesgos emergentes, deja claro que quien accidenta paga todos los daños del trabajador/a y marca la función preventiva del sistema indemnizatorio que debe tener una finalidad disuasoria del incumplimiento, y algo muy importante de esta Ley, que remarca en su artículo 96.2, es que ahora la prueba de adopción de medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo va a recaer sobre el empresario y los demás deudores de seguridad, ya no será el/la trabajador/a accidentado el que deba probar la culpabilidad del empresario, sino el que deberá probar que al haber adoptado todas las medidas de seguridad exigidas, carece de responsabilidad.

A modo de conclusión decir que, después de siglos de sufrir daños en la salud a consecuencia de las condiciones de trabajo, cuando las relaciones oficio/enfermedad o daños profesionales no eran más que una curiosidad médica,

en la actualidad contamos con la Ley y un amplio conjunto normativo acompañándola que puede hacer posible una vida laboral sin riegos, en estos momentos difíciles mayor debe ser el esfuerzo a realizar para hacer que se cumpla.

Esta Ley es joven, apenas ha superado la mayoría de edad, está a punto de cumplir 20 años y ha demostrado que en estas 2 décadas ha conseguido más que en todo el siglo anterior, a pesar de lo conseguido a esta Ley y a nosotros aún nos queda un largo camino por recorrer y nuestras prioridades deben ser disminuir la siniestralidad en aquellos sectores que presentan altos índices, acometiendo acciones de sensibilización, formación, asesoramiento técnico u otras que se consideren necesarias. Incidir en las Enfermedades profesionales promoviendo la prevención antes que la rehabilitación, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, estudiar y conocer las causas que las producen y estar atentos a los nuevos riesgos, sobre todo a los derivados de las nuevas tecnologías y tener presente a los colectivos especialmente sensibles y los riesgos emergentes que las nuevas tecnologías socio-laborales puedan originar.

“Si mantenemos una conciencia preventiva ganamos todos, los/as trabajadores/as porque son los/as principales expuestos/as a sufrir las consecuencias y secuelas de un accidente, los empresarios porque al margen de evitar sanciones administrativas o penales, ven reducidos sus beneficios, porque las bajas médicas redundan en un aumento de los costes de producción”.



Benvinguda i salut!



Cati Júlia Morey Guzmán
Responsable de Salut Laboral
de FETE-UGT

Benvinguda fou la LPRL a l'any 1995! La més moderna d'Europa, exigent, àmplia, amb capacitat de desenvolupar-se a través de raïms de Decrets i reglaments fruits del diàleg social, i a l'hora, guiada estel·larment per les instruccions sempre sàvies i equànimes de la Unió Europea: serveis de prevenció a tota màquina, formació per a delegats –aules plenes-, màsters especialitzats, moltes esperances i molta feina a fer.

Quin és el resultat 20 anys després en el sector educatiu?

Primera reflexió: moltes mancances i alguna petita passa.

Segona reflexió: cal analitzar-ho amb més rigor.

Si el **rigor** són dades ja hem begut oli! Al sector educatiu no hi ha dades oficials sobre sinistralitat.

El nostre sector entra dins el calaix de sastre de les dades del sector serveis. Les dades amb les qual comptam són les generades per estudis propis. Ah, sí! Ja ho sabem que qual-sevol actuació hauria de ser iniciada a partir d'una avaluació exhaustiva, seguida d'un pla estructurat...

Idò parlarem de **mancances** (que sempre és més fàcil):

- Coneixements: la formació dels delegats de prevenció no sempre és suficient i no s'actualitza amb la periodicitat amb la que s'hauria de fer.
- Direcció sindical: la nostra gran responsabilitat és guiar els delegats en les seves actuacions, ser el referent en aquest tema, fer el seguiment de les reunions del comitè, de la cobertura de les obligacions empresarials, de les millores constants en el clima de feina, etc. Ho aconseguim? No sempre (siguem sincers: ben poc. Però allà on funciona...és una delícia!). Per què? Perquè hem estat incapaços de crear un equip de seguiment, formació i acompanyament als delegats prou complet per atendre al nostre ampli col·lectiu. On funciona? On els delegats assumeixen la seva responsabilitat amb total dedicació, amb el convenciment de la necessitat d'actuar quant a prevenció de riscos laborals, on s'han vist els companys patir i millorar la seva situació. Conclusió: l'eficàcia està en funció de la formació i capacitat dels delegats als quals acompanyam.

- Recursos: la gran excusa - la gran realitat?

On ha quedat aquella vella i bella llegenda: la prevenció no és una despesa, és una inversió? Ha deixat de ser cantada en temps de crisi? Crisi de 20 anys? hem superat amb escreix la durada dels cicles econòmics defensats pels més reputats teòrics economistes!

Mai hi ha prou recursos per a la prevenció de riscos laborals. A l'ensenyament privat, cal complir l'expedient gastant el mínim de doblers. A l'ensenyament públic, ni això. L'administració no compleix amb les obligacions bàsiques que determina la llei: informació i formació efectiva, vigilància de la salut, els comitès de seguretat i salut han estat inoperants durant 16 anys (dels 20 de l'existència de la llei), el servei de prevenció és absolutament insuficient per al volum de treballadors de l'ensenyament, etc.

Com afecta aquesta falta de compliment de la llei de prevenció a l'educació?

Afecta tant a professionals com a usuaris de diferent manera.

- Als docents: afonies, pòlips a les cordes vocals, desmotivació, estrés, depressió, etc.
- A cuidadors de col·lectius especials: condicions de feina perilloses, penositat en els torns i de condicions laborals generals, desmotivació, estrés, ansietat, etc.
- A usuaris: absències i canvis de professionals constants, personal a mig gas, etc.

Les petites **passes**:

La llei de prevenció ha possibilitat unes millores substancials per als treballadors d'algunes empreses. Els delegats, i per extensió la plantilla, tenen accés i participació a les decisions que afecten la seva salut.

El que més destaquen els nostres delegats: participar en les adaptacions de lloc de feina, tenir contacte directe amb el servei de prevenció, poder valorar l'adequació del seu servei, protegir la maternitat i la lactància amb total garantia. Dins aquests avanços troben a faltar: més informació, transparència i agilitat per part de l'empresa, més recursos econòmics per invertir en millores per a la seguretat, disposar d'una atenció acurada dels nombrosos i greus riscos psicosocials de la nostra professió i, entre d'altres, poder estar de baixa sense veure afectats els ingressos mensuals.

Tercera reflexió: els canvis necessiten temps, necessiten recursos, necessiten voluntat i aquesta pot ser esdevinguda des de la responsabilitat o des de l'obligació normativa i punitiva. Caldrà seguir amb més impuls perquè els canvis no siguin tan lents que se'ns vagin emmalaltint els companys pel camí.

Celebrem el 20 aniversari de la Llei de prevenció de riscos laborals a l'Estat espanyol per a no oblidar-nos de la necessitat de garantir la salut laboral a totes les persones, per fomentar la conciliació entre la vida saludable i la feina, per poder anar a treballar per aportar el millor de nosaltres mateixos.

Salut!

Nada influye más en una organización, que la comunicación



Andreu Delgado Mesquida
Secretari d'Organització
FeS UGT Illes Balears.



El otro día leí un artículo que explicaba la importancia de la tilde, en el lenguaje escrito, a fin de que la comunicación entre nosotros tenga el sentido que tiene que tener y no crear confusión. Y ahora viene la pregunta que os haréis al respecto ¿qué relación tiene lo dicho anteriormente, la salud laboral y la FeS UGT?

Pues una muy clara, hay una parte muy importante de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y en concreto el art 24, que se denomina coordinación de la actividad preventiva, desarrollado en el R.D. 171/ 2004 , donde se regula: Que tanto empresas como trabajadores autónomos, que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de

trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

Todo esto que parece obvio, a fecha de hoy se entiende tanto por parte de las empresas principales, y porque no decirlo, alguna vez, también los comités de salud de las mismas; cuando cualquier comité de salud las empresas de servicios que pertenecen a nuestra federación solicitan dicha coordinación, se podría considerar una injerencia en “sus asuntos”. La cosa cambia, cuando la empresa de servicios es la que modifica la actividad normal que realiza en la empresa principal, es en ese momento cuando saltan las alarmas y tanto la empresa como el CSL solicitan, como es perceptivo, la coordinación.

La petición tanto de nuestros delegados de salud laboral como de la federación, es que la tilde del acento vale para todos, y consideramos que los CSL de las empresas principales, sean del sector que sean se impliquen mas y que realmente se coordine la prevención, más que nada porque por norma general los que son concededores de todas las peculiaridades del centro de trabajo son los propios y no, los que por cuestiones de prestar un servicio a las mismas están de manera esporádica o continuada en el centro de Trabajo.

Gracias a vuestra colaboración

Consideramos que en este número especial no podemos dejar pasar la oportunidad de hacer una mención y un pequeño tributo a todas aquellas personas que han colaborado con UGT Illes Balears y su Gabinete Técnico en Prevención de Riesgos Laborales en multitud de acciones. Todas y cada una de ellas han sido muy fructíferas para compartir conocimiento en materia preventiva y, sobretudo, para lograr los objetivos que todos/as deseamos, como son la reducción de la accidentalidad laboral, la mayor concienciación preventiva en las organizaciones empresariales, alcanzar climas y entornos de trabajo saludables y seguros, controlar situaciones de riesgo, etc.

DÑA. PAULA LIÑAN

Mayo 2006 - Jornada sobre Patologías osteomusculares en la manipulación manual de cargas y pautas preventivas en la coordinación de actividades empresariales, seminario informativo dirigido a los delegados y delegadas de prevención de las federaciones de industria y servicios.



El Seminario contó con la presencia de la inspectora de trabajo y seguridad social de les Illes Balears, D^a. Paula Liñán, quien expuso la ponencia sobre “Pautas preventivas en la coordinación de actividades empresariales”, así como, del Sr. Rafael Monjo, Doctor en medicina del trabajo de la Direcció General de Salut Laboral, desarrollando la ponencia sobre patologías osteomusculares.

El Seminario contó con la presencia de la inspectora de trabajo y seguridad social de les Illes Balears, D^a. Paula Liñán, quien expuso la ponencia sobre “Pautas preventivas en la coordinación de actividades empresariales”, así como, del Sr. Rafael Monjo, Doctor en medicina del trabajo de la Direcció General de Salut Laboral, desarrollando la ponencia sobre patologías osteomusculares.

Mayo 2008 – Jornada sobre incidencia del trabajo y las relaciones laborales en el consumo de sustancia adictivas.

UGT-Illes Balears organizó una jornada informativa para delegadas y delegados de prevención con la finalidad de sensibilizar de la problemática que representa el consumo de sustancias adictivas en el entorno laboral.



La presentación corrió a cargo de la Sra. Paula Liñán, Directora de la Direcció General de Salut Laboral de la Conselleria de Treball i Formació, quien expuso el estado de las acciones que se derivan del Pla de Xoc de la Conselleria de Treball i Formació contra la siniestralidad laboral.

La presentación corrió a cargo de la Sra. Paula Liñán, Directora de la Direcció General de Salut Laboral de la Conselleria de Treball i Formació, quien expuso el estado de las acciones que se derivan del Pla de Xoc de la Conselleria de Treball i Formació contra la siniestralidad laboral.

Noviembre 2010 - UGT Balears presenta la guía didáctica sobre prevención de riesgos laborales para profesionales de los servicios de atención a la dependencia.

Dña. Paula Liñán participó en la presentación de la guía didáctica sobre la prevención de riesgos laborales para profesionales de los servicios de atención a la dependencia. Conscientes de la necesidad que tiene el colectivo de trabajadores y trabajadoras de los servicios de atención a la dependencia de conocer y prevenir los riesgos inherentes en materia de salud laboral de su puesto de trabajo, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente de la UGT-Balears, se empezó a confeccionar, hace un año, un proyecto que pudiera dar respuesta a esta necesidad y, al mismo tiempo, fuera una herramienta práctica que pudiera servir de información tanto a los usuarios, familiares de éstos, profesionales en el campo de la prevención y, por supuesto, a los trabajadores/as y delegados/as de prevención vinculados a este sector. *“Los riesgos a los que está sometido este colectivo son, principalmente, los ligados a la carga física, a la carga psíquica y emocional y a los biológicos”*.

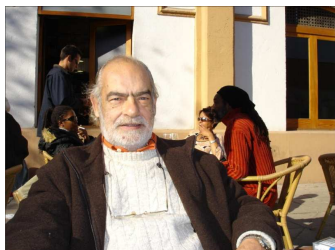


Conscientes de la necesidad que tiene el colectivo de trabajadores y trabajadoras de los servicios de atención a la dependencia de conocer y prevenir los riesgos inherentes en materia de salud laboral de su puesto de trabajo, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente de la UGT-Balears, se empezó a confeccionar, hace un año, un proyecto que pudiera dar respuesta a esta necesidad y, al mismo tiempo, fuera una herramienta práctica que pudiera servir de información tanto a los usuarios, familiares de éstos, profesionales en el campo de la prevención y, por supuesto, a los trabajadores/as y delegados/as de prevención vinculados a este sector. *“Los riesgos a los que está sometido este colectivo son, principalmente, los ligados a la carga física, a la carga psíquica y emocional y a los biológicos”*.

Gracias a vuestra colaboración

D. ANTONIO TARABINI

Octubre 2006 - POSIBLES INTERPRETACIONES DEL ACOSO LABORAL: Comentarios sobre las posibles estrategias de acoso laboral y los fines que se persiguen en cada una de estas.



Sociólogo. Presidente Fundació Gadeso.

DÑA. CATALINA BARCELO

Octubre 2004 – Artículo: Aspectos a considerar por los/as delegados/as de prevención en el marco de la reforma de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En este artículo, se analizó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de otras normas análogas en materia preventiva como es la Ley 54/2003 de reforma de la Ley de PRL. Entre otros, la inspectora cita ``En un análisis realista de la situación de la prevención desde la aprobación de la Ley en 1995 hasta el día de hoy, todos coincidimos en que no se han conseguido los objetivos previstos, que se han producido consecuencias perversas en la aplicación de la Ley, y que la participación de los trabajadores, no en las grandes líneas generales sino en el día a día, no ha alcanzado los niveles suficientes para permitir una integración real de la prevención en el seno de la empresa. Y lo que es más grave no ha dado respuesta en muchos casos a la demanda de una protección eficaz.``



Septiembre 2004 - La participación de los Delegados de prevención del sector público, que llenaron la sala, denotó el interés sobre el contenido de las ponencias y la calidad profesional de sus ponentes.



Dentro del programa sobre sesiones divulgativas que organiza el Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT-Illes Balears, se desarrolló una **Jornada de información** sobre los aspectos a considerar por los Delegados de Prevención en el marco de la reforma de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, cuya ponencia estuvo a cargo de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears, D^a. Catalina Barceló, y, el procedimiento de denuncia en la Administración General del Estado, R.D. 707/2002 sobre procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de trabajo y SS para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de PRL en el ámbito de la Administración General del Estado.

Mayo 2005: Seminario sobre prevención de riesgos profesionales del sector de la construcción y afines.

Mayo 2005: Seminario sobre prevención de riesgos profesionales del sector de la construcción y afines.

El seminario contó con la presencia de Dña. Catalina Barceló, inspectora de trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears, desarrollando la ponencia sobre "El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales", y profundizando en los aspectos de coordinación de actividades empresariales.



Gracias a vuestra colaboración

D. PERE M^a. DEYA

Diciembre 2007 - Entrega de los premios Llum i Ombrà



Una de las menciones al premio Llum recayó sobre el **Dr. Pere Deyà**, profesor titular de Ciencias Químicas de la **UIB**, y director del **Master Universitario** de Prevención de Riesgos laborales, por su labor investigadora y docente, así como, por haber contribuido a divulgar una cultura preventiva. A través del Master Universitario se han formado más de 800 especialistas en prevención, la mayoría de éstos, hoy en día, desempeñando su carrera profesional en los distintos servicios de prevención en les Illes Balears.

Una de las menciones al premio Llum recayó sobre el **Dr. Pere Deyà**, profesor titular de Ciencias Químicas de la **UIB**, y director del **Master Universitario** de Prevención de Riesgos laborales, por su labor investigadora y docente, así como, por haber contribuido a divulgar una cultura preventiva. A través del Master Universitario se han formado más de 800 especialistas en prevención, la mayoría de éstos, hoy en día, desempeñando su carrera profesional en los distintos servicios de prevención en les Illes Balears.

D^{ÑA}. MARIA SOLEDAD SERRANO

Jornada en Ciutadella en Mayo 2005, escenario en Prevención y formación de la UGT-Balears: "Formación de formadores. La función del/la delegado/a como transmisor de conocimientos y buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales."

La jornada fue patrocinada por la Conselleria de Treball i Formació y organizada por la UGT-Balears,



contó con numeroso público que siguió atentamente las diferentes ponencias expuestas en el transcurso de los dos días. El programa de la jornada empezó con la ponencia sobre "Aspectos a considerar en la reforma de la Ley 31/95 de PRL" y estuvo a cargo de D^a María Soledad Serrano, Inspectora de Trabajo y SS en Menorca.

D. FERNANDO VILLALOBOS

Febrero 2006 – Campaña de sensibilización para la prevención de riesgos laborales.

El 27 de febrero, en el Salón de Actos de la Conselleria de treball i Formació, tuvo lugar el acto de presentación de la "Campanya de sensibilització per a la prevenció de riscos laborals", ante un auditorio repleto de los Delegados de Prevención de los distintos sectores de la UGT-Balears.



La presentación del acto estuvo presidida por el Conseller de Treball i formació,

Cristòfol Huguet y el Director Gral. de Salud Laboral, Fernando Villalobos.

Febrero 2007: Seminario sobre prevención de riesgos profesionales del sector del comercio.

El Seminario constó con la ponencia "El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales" que fue a cargo del Director General de Salud Laboral, D. Fernando Villalobos Cabrera, y en el que expuso las principales novedades que supone la entrada en vigor de la Ley 54/2003, de reforma de la Ley de prevención. Entre estas novedades, el ponente, desarrolló las nuevas competencias de los técnicos de la Dirección General de Salud Laboral de la Conselleria de Treball i Formació.



Gracias a vuestra colaboración

D. RAFAEL MONJO

Febrero 2006 - Seminario sobre prevención de riesgos profesionales en el sector de comercio: "Patologías osteomusculares en la manipulación manual de cargas y el mobbing como factor psicosocial en el ámbito del trabajo", temas expuestos en el seminario informativo dirigido a los Delegados de Prevención del sector de comercio.

El seminario informativo, insertado dentro de la campaña de sensibilización e información para la prevención de riesgos laborales, contó con la presencia del Doctor en Medicina del trabajo de la Dirección General de Salud Laboral, Sr. **Rafael Monjo**, con la ponencia sobre **patologías osteomusculares en la manipulación manual**

de cargas, quien hizo una brillante exposición sobre los distintos factores implicados en la generación de este tipo de patologías.

La evaluación posterior de los asistentes al acto fue muy positiva, habiéndose conseguido los objetivos de informar y formar a los Delegados.

DÑA. ISABEL OLIVER

Marzo 2005 - La Federación de los trabajadores de la Enseñanza de la UGT Balears (FETE) presentó el "Catálogo de Enfermedades profesionales de los docentes"

La ponencia corrió a cargo de Isabel Oliver Payeras, Psicóloga y Técnica Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada de la Dirección General de Salud Laboral, versando sobre el Síndrome de Burnout en el ámbito docente, ponencia, por otra parte, que tuvo una buena acogida debido a la grave problemática que se está dando en los centros educativos, principalmente de secundaria, donde el problema cada día se está agravando y en



donde es necesario que, por parte de la Administración, diseñe una política integral preventiva para abordar el mal clima laboral que se está generando.

OCTUBRE 2007: El sector de Seguridad Privada de la FES-UGT organiza un seminario informativo en prevención de riesgos laborales per als seus delegats.



Dña. Isabel Oliver Payeras, Jefa del Departamento de Psicología Aplicada de la Dirección General de Salud Laboral, desarrollo la ponencia:

“El Síndrome de Burnout”.

DÑA. MARGALIDA PIZÀ

Abril 2004 - La Gestión de la Prevención de riesgos laborales en la empresa

Se desarrolló el **Seminario Formativo** sobre Gestión de la prevención dentro de la modalidad de formación continua que consistió en dos jornadas mediante cuatro ponencias y dos talleres prácticos. La presentación estuvo a cargo de Manuel Pelarda, Secretario de Acción Sindical y Ocupación, y Margalida Pizà, Directora General de Treball i Salut Laboral.



Con la financiación de:



Gracias a vuestra colaboración

D. HORST KONKOLEWSKY

Abril 2004 . Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: "Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial"

Dr. Hans Horst Konkolewsky, director de la Agencia Europea para la prevención de Riesgos Labo-

rales, y Fernando Villalobos Cabrera, Director del ISLIB., el pasado miércoles día 28 de abril en la Asamblea General de Delegados de Prevención, que se llevó a cabo en el Salón de Actos de Gesa con motivo del día internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



D. CARLOS MOYANO

Octubre 2006 – Artículo: LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ILLES BALEARS por Carlos Moyano Jurado. Inspector de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears.



En este artículo, D. Carlos Moyano, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears hace un repaso sobre la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, su aplicación y eficacia, la función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir la siniestralidad laboral y analiza la situación sobre la accidentalidad laboral, haciendo hincapié en nuestra Comunidad Autónoma, y propone una serie de medidas que serían adecuadas para combatir la citada siniestralidad.

D. MIGUEL ANGEL ANADÓN JIMÉNEZ

OCTUBRE 2006 - LA PREVENCIÓN COMO PRINCIPAL ARMA CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL

El Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Anadón Jiménez, fiscal coordinador de la siniestralidad laboral de

les Illes Balears, constata, en este artículo sobre la situación en materia preventiva desde el enfoque de la siniestralidad nacional, la necesidad de actuación inmediata en aras a reducir las cifras de la accidentalidad por parte de todos los poderes públicos y Administraciones del Estado y autonómicas, además de detallar cuáles son las acciones que el Ministerio Fiscal está llevando en dicha materia.

El fiscal enuncia que:

“Sólo cuando exista una adecuada concienciación y sensibilización inducida en parte por el riesgo real y efectivo de intervención de la más grave de las sanciones previstas en ordenamiento jurídico cuál es la pena y en especial la privativa de libertad, la omisión de las medidas de seguridad en el trabajo dejará de constituir un coste además de meramente probable, diferido en el tiempo a la eventual indemnización judicialmente fijada o incluso convenida, asumido con naturalidad por el empresario”.



D. PABLO PÁRAMO

Octubre 2007- Artículo: “La Inspección de Trabajo debe asumir nuevos retos.”



En este artículo D. Pablo Páramo, Director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears, refleja la necesidad de que la Inspección debe actuar de manera preventiva ante la aparición de los riesgos emergentes, en el especial aquellos de carácter psicosocial, asumiendo nuevos retos e integrando su actividad con el desarrollo de actuaciones llevadas a cabo por diversos entes públicos, como pueden ser las autoridades de seguridad del Estado, las administraciones autonómicas, etc., con el fin social de conseguir un mayor efectividad en el control de las condiciones de trabajo. Además, hace referencia a los objetivos que se marca la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dentro del ámbito territorial de les Illes Balears,

Gracias a vuestra colaboración

entre los que destacan *aumentar el número de inspectores, mantener el control de una gestión de la prevención eficaz por parte de las empresas, incluyendo la vigilancia cada vez más estricta de los servicios de prevención, de la presencia de recursos preventivos y de la evaluación y planificación de los riesgos, prestando particular atención a las pequeñas y medianas empresas e intensificar la presencia inspectora en las materias de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres.*

D. MIQUEL MESTRE

Marzo 2008 – Artículo: Actuaciones de la Dirección General de Formación Profesional y Aprendizaje en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



D. Miquel Mestre analiza la situación en el campo de la formación profesional en relación a la Prevención de Riesgos Laborales, indicando *“en cualquiera de los niveles de formación profesional, se contempla dentro del programa formativo la adquisición de competencias de nivel básico en materia de prevención de riesgos laborales”*, haciendo hincapié en la importancia que esta materia tiene en el desarrollo personal y profesional del/la docente.

DÑA. ANA ISASI

Junio 2008 Artículo: “ACTIVIDAD DE LA ITSS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN 2008. Responsable de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud de la ITSS

En este artículo, Dña. Ana Isasi repasa las actuaciones que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears estaba llevando a cabo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en la que marca *“el colectivo de inspectores de Trabajo y Seguridad Social en Illes Balears que abordamos en nuestro quehacer profesional la Prevención de Riesgos Laborales, hemos acomodado nuestra actividad a los objetivos que fueron acordados en diciembre de 2007 en el seno de la Comisión Territorial de la ITSS”*, haciendo

patente la necesidad en la actividad inspectora en las condiciones de seguridad, de que se lleven a cabo inspecciones especialmente en el sector de construcción. Sin embargo, remarca la elevada acción inspectora que se está llevando a cabo en este ámbito.



Por otra parte, pone de manifiesto que en materia ergonómica se ha trabajado mucho, especialmente en el ámbito de la hostelería, sin dejar de prestar atención a todas las acciones inspectoras que se deben seguir llevando a cabo, como son sobre la gestión de la prevención, siniestralidad, etc.

D. RAÚL IZQUIERDO

Marzo 2008 - Jornada formativa sobre Enfermedades Profesionales. Reingeniería del sistema.



El Dr. Raúl Izquierdo, Jefe Evaluador de la Inspección Médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en adelante INSS, protagonizó la ponencia “Enfermedades Profesionales. Reingeniería

del Sistema”. En ella quiso reflejar cual es el procedimiento actual para el reconocimiento de una enfermedad posible, haciendo un repaso a la normativa vigente, y la problemática que se refleja en la infraestimación de estas, lo que dificulta, entre otras, su identificación y falta de estudios sobre el colectivo de trabajadores/as. Su mensaje final fue muy clarificador, indicando *“es de vital importancia que se promocióne la salud en el seno de la empresa, a través de acciones basadas en la educación, la información, los cambios de conducta del individuo y la gestión empresarial orientada a la creación de ambientes saludables”*.

Estas han sido muchas de las personalidades que nos han brindado su colaboración para llevar a cabo un mayor actividad preventiva, pero no podemos olvidarnos de muchos otros que aunque no aparezcan en estas páginas, su labor ha sido esencial. ¡MUCHAS GRACIAS A TODOS/AS!

c o n t r a p u n t a m b

GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

www.ugtbalears.com/es/PRL

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Microempresas
- Público en general

OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

OFRECEMOS

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- * Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa



mano a mano

Por la prevención

www.ugtbalears.com/es/PRL

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084