



FORO PREVENCIÓN Nº 5 – MAYO 2006  
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS  
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

**El Sector Administración General del Estado de CSI-CSIF/CÓRDOBA, denuncia ante la Inspección de trabajo las condiciones en las que desarrollan su trabajo el Colectivo de Ayudantes de Servicios Generales de Camareras limpiadoras del Centro de Atención al minusválido físico de Pozoblanco. 22/5/06**

Este Colectivo manifiesta que desde que se remitiese el primer escrito, con registro de entrada Nº 2882, de fecha 5 de Noviembre de 1998 al Sr. DIRECTOR-GERENTE DEL CAMF DE POZOBLANCO, hasta el día de hoy, en innumerables ocasiones, unas verbales y otras por escrito, ha manifestado siempre la situación que padece en la época estival en la jornada de trabajo, tanto en lavandería como en Lencería, soportando temperaturas de hasta 39 grados centígrados de manera continuada durante la jornada laboral.

Al día de hoy no se ha solucionado el problema, todo ha quedado en excusas vanas que pasados siete años continúan. Estamos ante un nuevo periodo estival y el trabajo se hace prácticamente agobiante. Por este motivo, solicitamos de nuevo se tomen las medidas oportunas para adecuar las condiciones de trabajo que establece el Decreto 486/1997 de Condiciones de trabajo

Hecha esta denuncia, el Sector A.G.E. de Córdoba se reserva cuantas acciones legales pueda emprender, en el caso que, en la mayor brevedad posible, no se solucione este problema.

Fuente. Sector AGE de Unión provincial de CSI-CSIF Córdoba

**La Unión Provincial de Almería de CSI-CSIF celebra las I Jornadas de PRL en las A.A.P.P. 03/05/2006**

La Jornada promovida por el Departamento de PRL de CSI-CSIF Andalucía y realizadas el día 3 de Mayo de 2006 por la Unión Provincial de CSI-CSIF Almería, finalizó con las siguientes conclusiones:

Exigir de la Administración el compromiso de incluir la Prevención de Riesgos laborales en todas las actuaciones de la empresa, este compromiso supone la obligación de destinar partidas presupuestarias anuales y específicas para actuaciones de PRL.

Potenciar la figura del Delegado de Prevención exigiendo que se le consulte en todas aquellas actuaciones para las que tiene competencia (evaluación de riesgo, daños producidos en la salud de los trabajadores, vistas de la Inspección de Trabajo a los centros,...)

Exigir la constitución de los Comités de Seguridad y Salud que no estén constituidos, y aquellos que estén constituidos que cumplan con lo establecido en la Ley (reuniones trimestrales, aprobar memoria del Servicio de Prevención,...).

La formación es uno de los capítulos más importantes de la Prevención de Riesgos Laborales por lo que las empresas deben facilitar la formación específica de los trabajadores mediante planes y programas de formación aprobados en el Comité de

Seguridad y Salud. La formación debe ser previa al comienzo de los trabajos a realizar y realizada siempre por cuenta de la empresa y en horario laboral.

La dotación de los Servicios de Prevención deben ser tal que permitan realizar todas las actuaciones previstas en la Ley. CSI-CSIF exige la cobertura al 100% de la RPT de los Centros de PRL, como paso previo a la ampliación de estas plantillas como sería deseable en función de la dispersión y el número de empleados públicos.

CSI-CSIF exige la creación de un órgano específico de PRL para las AAPP, al margen de los ya existentes para la empresa privada, dicho órgano se justifica por la propia Legislación de PRL de las AAPP (Derechos de Consulta y Participación y Organización de los Servicios de prevención), así como por la distinta situación respecto de la Empresa Privada, ante los incumplimientos en esta materia por las AAPP (falta de responsabilidad administrativa, imposibilidad de sanción por parte de la Inspección de Trabajo).

Todo lo anterior hace que los empleados públicos nos encontremos en una situación de inferioridad frente a los empleados privados con respecto a nuestros derechos en PRL.

Las AAPP que debieran ser un ejemplo en materia de PRL no siempre lo son, encontrándonos numerosos casos en donde el cumplimiento es más formal que real, debido a la escasa sensibilidad de numerosos cargos directivos hacia un tema de tanta relevancia como es la PRL.

Es fundamental e imprescindible el que los trabajadores se encuentren sensibles a estos temas pues son una parte importante en la empresa en este caso Administración, pues es el mayor capital que posee.

Seguir en la línea de CSI-CSIF denunciando las irregularidades que observemos y que nos notifiquen los propios trabajadores.

Fuente de Datos: Departamento de salud Laboral de CSI-CSIF Unión Autónoma de Andalucía

### **Andalucía.- La Junta convoca un concurso familiar sobre prevención de riesgos laborales - 05/05/2006**

El próximo domingo, 7 de mayo, se repartirá junto con varios periódicos andaluces, entre ellos IDEAL, ABC, La Voz de Cádiz, Sur y La Voz de Jerez, el encarte-ilustración del I Concurso Familiar de Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción, 'Aprende a Crecer con seguridad', una iniciativa que ha puesto en marcha la Consejería de Empleo.

La idea se encuadra en la campaña de promoción y difusión de la prevención de riesgos laborales en el ámbito escolar que está desarrollando el Gobierno andaluz. El concurso toma como referencia en esta primera edición el sector de la construcción, uno de los más afectados por accidentes laborales.

La novedad que plantea es la búsqueda de concienciación de toda la familia sobre la importancia de trabajar cumpliendo las normas de prevención. Aunque se dirige a los jóvenes de entre 10 y 14 años, el público objetivo al que se pretende llegar indirectamente y por la dinámica de la acción abarca también a sus padres, hermanos, familiares y el entorno más cercano. Activar a los más jóvenes andaluces, que muy pronto se incorporarán al mundo laboral, sobre la importancia de prevenir los accidentes laborales es uno de los objetivos principales.

Se utilizará un personaje de ficción, 'Segurito', para que sea reconocido por los más jóvenes como la mascota de la prevención y como guía para resolver los problemas que plantea el concurso.

La directora general de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Esther Azorit, ha señalado que «aunque todas las actuaciones en este ámbito están dando buenos resultados, es necesario insistir en que crear una auténtica cultura de prevención es la mejor herramienta para luchar contra los daños para la salud derivados del trabajo».

### La mascota «Segurito»

El encarte en prensa contendrá una gran ilustración con un cupón respuesta en el que aparecerán 4 personajes diferentes representativos de varias profesiones del sector de la construcción: soldador, perforador, carpintero y pintor.

El participante deberá buscar en la ilustración todos los personajes que no estén protegidos adecuadamente. La mascota 'Segurito' será quien explique las instrucciones del juego y guíe a los concursantes en la resolución de las actividades planteadas. El participante remitirá el cupón respuesta a un apartado de correos de franqueo pagado o podrá responder en la Web

Fuente de los datos: Ideal digital

**Trabajo.- La reforma laboral impulsará la contratación indefinida a cambio de despido más barato - 05/05/2006**

Fumata blanca. La reforma laboral pactada por sindicatos, patronal y Gobierno vio ayer la luz después de un largo proceso de negociación que ha estado varias veces a punto de romperse. La reforma supone, en síntesis, más empleo indefinido a cambio de un despido más barato, de 33 días, ya que el contrato de fomento del empleo se extiende a más colectivos. El pacto se concretó ayer a las 20.30 horas, y el próximo martes será firmado por las partes en un acto solemne en el Palacio de la Moncloa. Entrará en vigor por decreto ley el próximo 1 de julio. Estas son las medidas.

### 1. Medidas para impulsar la contratación indefinida

Se reconocerá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.

### 2. Nuevo programa de bonificaciones y Plan extraordinario de reducción de la temporalidad.

Las bonificaciones para la contratación indefinida afectarán a los siguientes colectivos: Mujeres; jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 30 años, ambas inclusive; mayores de 45 años; demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses; personas con discapacidad; trabajadores en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género; trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años. Es decir, prácticamente todos los colectivos excepto los trabajadores varones con una edad situada entre 30 y 45 años. Las bonificaciones para el mantenimiento del empleo en los contratos de carácter indefinido de estos trabajadores se mantienen en su regulación actual.

Con carácter excepcional, dentro de un Plan extraordinario de reducción de la temporalidad, se bonificará la conversión en indefinidos de los contratos temporales, incluidos los señalados en el punto anterior, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007. Estos contratos llevan una indemnización de 33 días en caso de despido.

### 3.- Reducción de cotizaciones empresariales.

Se reducirán las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% al

5,75%, y un 0,25% adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

Se igualará la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% desde el 1 de julio de 2006. Se reducirá el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% desde el 1 de julio de 2006.

#### 4.- Encadenamiento de contratos temporales.

Se sustituye la actual redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente: "los trabajadores que en periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad".

#### 5. Contrato para la formación.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

#### 6. Subcontratación de obras y servicios.

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

#### 7. Cesión ilegal de trabajadores.

Se entenderá que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario".

#### 6. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De los 772 inspectores y 799 subinspectores actuales se pasará a 954 inspectores y 968 subinspectores al final de la legislatura.

#### 8. Desempleo.

Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses. Se considerará la Renta Activa de Inserción (RAI) como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo.

#### 9. Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Se ampliará la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA del duplo del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo. Se elevará el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 a 150 días.

#### 10. Servicios Públicos de Empleo.

El Gobierno se compromete a instrumentar en un plazo de tres meses un Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo, tanto Estatal como Autonómicos, que contará con una adecuada dotación presupuestaria" que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

Fuente de los datos: El Confidencial

**Jerez.- Se supera la media de siniestralidad andaluza de accidentes laborales en autónomos - 03/05/2006**

La ciudad de Jerez supera la media andaluza, con un 1,2%, del índice de siniestralidad laboral en el colectivo de los autónomos, según se desprende del Informe de Siniestralidad Laboral en Andalucía en el primer trimestre de 2006, presentado ayer por el presidente de la Asociación de Autónomos de Andalucía (ATA), Lorenzo Amor, en el hotel AC. Así, aunque Andalucía sigue estando en el 1,18%, la misma cifra que en 2005, un dato destacable desde la ATA, el índice es menor que la media española, con el 1,38%.

Sin embargo, a pesar de esta mala referencia, la ciudad ha tenido 108 accidentes laborales en el primer trimestre del año, frente a los 121 de 2005. Lo que significa que ha habido una reducción de 13 accidentes laborales y un descenso del 10,7%. En 2005 se produjeron 363 accidentes laborales durante todo el año, dos de ellos mortales, uno en transporte y otro en construcción.

Asimismo, Amor dijo que ha aumentado el número de autónomos en Jerez, y ya son 8.844 los que se han apuntado a lo largo de estos tres primeros meses de 2006.

Para la ATA todas las provincias andaluzas, excepto Málaga, han visto aumentada la siniestralidad laboral. Las que más han aumentado han sido Almería (18,7%), Jaén (11,7%), Cádiz (9,2), Sevilla (8%), Córdoba (6,1%), Huelva (4,8%), Granada (0,7%). De cada 100 autónomos andaluces, el 1,18% sufre un accidente laboral.

En España 49 autónomos han muerto en accidente laboral. El total de accidentes sufridos ha sido de 41.126 con aumento superior al de Andalucía del 5, 23%. En Andalucía se han registrado 9 muertes por accidente laboral en estos tres meses, dos más que en el mismo periodo del pasado año con un incremento del 28,6%. La siniestralidad laboral ha aumentado en 239 accidente, pasando de 4.972 en 2005 a 5.211 en los tres primeros meses del año, con un incremento del 4,8%.

Los sectores que más accidentes han padecido en este trimestre han sido el transporte (16,1%) y la construcción (25,2%). Tres de cada cuatro accidentes en Andalucía lo sufren

los hombres y casi la mitad (45,9%) de los accidentados tienen edades comprendidas entre los 36 y 54 años.

"Por muy duro que parezcan estas muertes no van a figurar en ninguna estadística laboral de las que conocemos de siniestralidad, es más, cuando muere un camionero asalariado es un accidente laboral y cuando muere un autónomo, es de tráfico", comentó Amor, que denunció que sólo la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, desde hace cinco años, realiza este tipo de informes de siniestralidad en cada una de las comunidades autónomas. "Nosotros seguiremos haciéndolo y el pasado 28 de abril, Día Internacional de la Salud Laboral, reclamamos a todas las Administraciones que se establezca un registro de accidentes laborales que sufren los autónomos, ya que el único que existe ahora mismo es el que nosotros realizamos mes a mes", comentó Amor, que destacó que es "necesaria la unidad de todas las Administraciones para reducir esta siniestralidad, ya que de cada 100 euros destinados a la prevención de riesgos, sólo 5 se destinan a fomentar la cultura preventiva de la salud laboral de los autónomos".

El presidente de la ATA señaló a este respecto que con los registros de las distintas Administraciones se puede hacer "un índice de siniestralidad lo más aproximado y veraz posible. Si nosotros, con nuestros medios, lo podemos hacer, por qué no lo pueden hacer desde las diferentes Administraciones". Con respecto al nuevo Estatuto de los Autónomos que se está fraguando, Amor señaló que se está a la espera de la reforma del mercado laboral que el Gobierno, sindicatos y patronal, están negociando, "y esperamos que el próximo día 9 tengan una respuesta. Antes de finalizar del mes de junio hay compromiso por parte del Gobierno de que vaya al Consejo de Ministros el anteproyecto de ley del Estatuto. En este proceso de negociación todavía hay diferencias con el Gobierno con la protección social, como en el derecho a la jubilación anticipada de los trabajadores y la responsabilidad patrimonial de los autónomos ante las deudas contraídas".

Fuente de los datos: Diario de Jerez

**Madrid.- Los proyectos de fin de carrera de la Universidad Politécnica deberán incluir planes de prevención de riesgos laborales - 02/05/2006**

Los alumnos de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid deberán incluir en sus proyectos de fin de carrera planes de prevención de riesgos laborales que afectarán tanto al diseño del edificio como a los procesos de fabricación y construcción del mismo.

Así lo establece el convenio de colaboración que el consejero de Empleo y Mujer, Juan José Güemes, y el rector del citado centro universitario madrileño, Javier Uceda, firmaron hoy coincidiendo con el Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En virtud de este acuerdo, la Comunidad de Madrid destinará 151.799 euros y creará además los Premios Incorporación de los aspectos preventivos sobre riesgos laborales en los proyectos de fin de carrera", que reconocerán a los cuatro mejores trabajos con 1.000 euros cada uno.

En su intervención, Güemes subrayó que Madrid es la cuarta comunidad autónoma con menos siniestralidad de toda España. En concreto, apuntó que el pasado marzo los accidentes laborales mortales registrados en centro de trabajo disminuyeron un 11,11 por ciento, en comparación con los registrados durante el mismo mes de 2005 (9 frente a 8). Si se añaden los siniestros producidos 'in itinere', se registraron diez accidentes mortales.

En cuanto a los accidentes graves ocurridos en el centro de trabajo, el consejero de Empleo y Mujer dijo que se han reducido un 3,8 por ciento, al pasar de 79 a 76.

Más recursos contra los accidentes

Asimismo, hizo hincapié en el esfuerzo económico que está dedicando el Gobierno regional a la prevención de riesgos laborales desde el comienzo de la legislatura. Concretamente, indicó que en los tres presupuestos aprobados se ha duplicado la cantidad destinada a seguridad y salud en el trabajo, que ha pasado de 12,7 millones en 2003 a 24 millones durante este año.

Aparte, se ha más que doblado el número de técnicos de prevención en los dos últimos años, de forma que la plantilla del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) cuenta ya con 202 profesionales, y se han incrementado los recursos destinados a la colaboración con los agentes sociales para asesoramiento, información, formación y planes de visitas: de 3,5 millones en 2004 a 5 millones en 2005.

En esta línea de trabajo, cabe destacar también que la semana pasada los tres grupos parlamentarios de Madrid (PP, PSOE e IU) aprobaron una Proposición No de Ley para nombrar a un Fiscal contra la Siniestralidad en la región, publicar la relación de empresas con sanciones graves y muy graves, la creación de un registro regulado de empresas que forman parte de cada cadena de subcontratación, y la coordinación en materia de control y cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos laborales con la Inspección de Trabajo, la Fiscalía, y las policías Judicial y Municipal.

Fuente de los datos: Europa Press

#### **Andalucía.- La Junta inicia hoy un plan de control directo sobre las 5.000 empresas andaluzas con mayor siniestralidad - 02/05/2006**

La Consejería de Empleo pone en marcha hoy un sistema de control directo sobre las 5.000 empresas andaluzas con mayores índices de siniestralidad para que mejoren sus medidas de prevención y se acabe con los accidentes laborales a través del llamado Plan de Actuación sobre las Empresas de Mayor Siniestralidad (Paemsa).

Este plan se sumará a las acciones de prevención ya puestas en marcha y consistirá en que los 110 técnicos del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería realicen inspecciones en dichas empresas, efectuarán indicaciones en el caso de que presenten deficiencias para que sean corregidas, se les dará un plazo de tres meses para dicha corrección y, en el caso que no se efectúe esa modificación, la Inspección actuará e impondrá la sanción correspondiente, que puede oscilar entre los 30 y los 600.000 euros.

Las empresas elegidas serán aquellas que registren al menos un accidente laboral mortal e incumpla las medidas de seguridad, además de aquellas empresas con más de un accidente grave y las que hayan registrado más de cuatro accidentes con baja y un índice de incidencia superior en un 150 por ciento a la media del sector.

Junto a este plan se creará en Córdoba un centro temático de prevención laboral especializada en seguridad vial en el transporte, en colaboración con la Dirección General de Tráfico, y un Plan de Actuaciones sobre los Servicios de Prevención Ajenos (Paspas), donde se fomentará la formación de calidad entre las empresas que diseñan los planes de prevención de la mayor parte de empresas andaluzas.

Hace varias semanas, el consejero de Empleo, Antonio Fernández, precisó que la siniestralidad laboral se incrementó en el primer trimestre de 2006 en un 5,48 por ciento con respecto al mismo período de 2005, con lo que el número total de accidentes registrados en lo que va de año asciende a 39.957 siniestros.

De estos, el 98,4 por ciento son leves, con 39.354 casos, un 5,66 por ciento más que el mismo período del año pasado (2.107 accidentes más). La siniestralidad mortal registró dos casos más con respecto al primer trimestre de 2005 (5,71 por ciento más), hasta 37

accidentes mortales, mientras que los accidentes graves descendieron un 5,51 por ciento, con 33 siniestros menos, hasta los 566 casos.

Fuente de los datos: Europa Press

## **La Unión provincial de Sevilla de CSI-CSIF organiza las II Jornadas de PRL en las A.A.P.P.**

Las conclusiones de la mesa sobre la situación de la PRL en las AAPP y. Responsabilidad de los cargos directivos por incumplimiento en PRL. Fueron las siguientes:

Tras, prácticamente, diez años de la entrada en vigor de la LPRL podemos concluir que los empleados públicos tenemos la sensación de que se ha avanzado poco en materia de prevención de riesgos laborales.

Sería conveniente la creación de una mesa específica para PRL en AAPP dado que las AAPP tienen sus propias peculiaridades desde el punto de vista de PRL como son:

1º Una adaptación específica para las AAPP de los derechos de consulta y participación recogidos en la LPRL que ha generado una legislación específica propia.

2º Una organización de prevención también propios.

2º La imposibilidad de ser sancionadas administrativamente lo que hace que la actuación de la Inspección de trabajo se limite a unas recomendaciones que a la hora de la verdad se inculpen sistemáticamente.

3º La dificultad manifestada por algunos jueces en concretar las responsabilidades de los cargos directivos de las administraciones con una cierta dilución de responsabilidades.

4º La falta de una categoría específica de prevencionista, que facilitaría el desarrollo de la PRL en las AAPP.

5º Sería necesaria una mayor especialización y una mayor descentralización que la actual de la PRL que favoreciese un acercamiento de la PRL a los centros de trabajo así como la integración de la PRL. Todo ello sería posible con la creación y potenciación de la figura del trabajador designado en cada centro de trabajo.

### **POR TODO LO ANTERIOR CSI-CSIF REIVINDICA UN FORO ESPECIFICO DE PRL PARA LAS AAPP**

Igualmente consideramos que sería deseable una mayor sensibilidad e implicación de los cargos directivos en integrar la prevención en sus respectivas unidades

- Es evidente que existe una falta de medios materiales y humanos en cuanto a las necesidades en PRL, con una dotación de técnicos de prevención muy por debajo del que sería necesario en función al número de trabajadores y centros de trabajo a atender. Recordemos que solo en sectores como la enseñanza y sanidad se cuenta con 150000 trabajadores en Andalucía.

- Sería necesario destinar partidas presupuestarias anuales específicas para mejoras en PRL.

- Es necesario potenciar y motivar la figura del delegado de prevención, así como facilitar que pueda ejercer sus competencias para lo que es preciso que su número sea el necesario. Los delegados de prevención deben elegirse por centro de trabajo y no por área o provincia.

Igualmente deberá constituirse un comité en todo centro de trabajo con 50 o más trabajadores.

- Los trabajadores deben ser informados de sus riesgos antes de comenzar a realizar su trabajo y deben recibir la formación acerca de las medidas adoptadas para que esos



riesgos no se materialicen antes de comenzar a trabajar.

Con respecto a la Jornada del Mobbing y el Burnout las conclusiones han sido:

- Mayor sensibilidad de los directivos con respecto a estos riesgos.
- Se trata de dos riesgos emergentes no siempre bien diagnosticados.
- Necesitamos herramientas para medir correctamente estos riesgos, para ello es preciso una mayor investigación sobre estas materias.
- Mayor dotación de recursos técnicos para una correcta evaluación de estos riesgos.
- Estos riesgos siempre deben ser evaluados en todos los centros de trabajos.
- Una correcta definición de las tareas y una mayor formación por parte de los trabajadores en técnicas de comunicación, habilidades en relaciones interpersonales y gestión de estrés, son las mejores herramientas de prevención de las que podemos disponer.

Fuente. Departamento de salud Laboral de la Unión Autónoma de Andalucía

**Córdoba.- «Los siniestros en el trabajo no deben resolverse tan sólo con indemnizaciones»** - 18/05/2006

El Fiscal de Sala de la Fiscalía General del Estado y coordinador nacional de Siniestralidad Laboral, Juan Oña, criticó ayer la tendencia creciente hacia la privatización de los siniestros que se producen en los puestos de trabajo, que se suelen solventar con una indemnización por los daños sufridos. Oña señaló que «estas causas no pueden prestarse a este tipo de soluciones, sino que deben terminar con una sentencia conforme al Código Penal. Y el fiscal está para favorecer este tipo de resultados».

El fiscal de Sala, que participó ayer en la II Reunión de Fiscales Andaluces de Siniestralidad Laboral, señaló que «debemos trabajar en la especialización de fiscales en siniestralidad laboral en toda España, con el fin de evitar los llamados delitos de riesgo. Éstos son los que se cometen por el incumplimiento en la adopción de medidas de prevención o bien por imprudencias graves de los trabajadores».

Además, destacó que sería interesante que la colaboración que la Fiscalía tiene con la Inspección de Trabajo se extendiera a otros agentes sociales como las organizaciones sindicales e incluso las propias entidades patronales y las autonomías «para llevar a cabo protocolos que permita tener pautas conjuntas de actuación».

Finalmente, Oña destacó que es importante insistir en la cultura de la prevención en materia de riesgos laborales «porque parece que España no está a la altura de otros países europeos. De ahí que la cifra de siniestralidad que alcanzamos está siempre por encima del nivel que existen en otros países vecinos».

Fuente de los datos: ABC

**Galicia.- Los partes médicos revelarán las lesiones que el paciente haya sufrido en el trabajo** - 16/05/2006

Es parte de esa pescadilla que se muerde la cola: ¿la siniestralidad laboral es alta

porque se producen muchos accidentes o se fingen muchas lesiones para elevar el índice de accidentalidad en los puestos de trabajo? Lo cierto es que, sea como fuere, se necesita una persecución efectiva de los fraudes contra la seguridad laboral y el primer paso es intensificar los controles desde el inicio. Y ahí están los partes médicos, que a partir de ahora recogerán una casilla para que el facultativo especifique las lesiones que el paciente se haya producido en el trabajo. Estos informes sanitarios serán inmediatamente remitidos al juzgado y a especialistas en siniestralidad laboral de la Fiscalía, con lo que se agilizará la investigación para dirimir si existió omisión o infracción de la normativa en materia de seguridad.

Así se establece en un protocolo de coordinación firmado ayer por la Consellería de Trabajo, en cuyo nombre asistió su titular, Ricardo Varela, y la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJG), representada por otro Varela, el fiscal jefe de nombre Carlos, para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como para la ejecución efectiva de las sentencias condenatorias.

«El objetivo fundamental de reducir las cifras de siniestralidad laboral que se producen en Galicia», aseveró el fiscal jefe del Tribunal Superior, quien advirtió que, «en ningún caso», es admisible una actitud «fatalista o resignada» y considerar la inseguridad laboral como el «precio a pagar» por el desarrollo económico o el progreso.

Así, prosiguió: «Acudir al lugar de trabajo no puede significar jugarse la vida o la integridad física», y recordó que existe una amplia legislación preventiva en materia de riesgos laborales. Varela señaló que la creación de la figura de los fiscales provinciales especialistas de esta materia supondrá que, a raíz de este protocolo, actúen de manera «coordinada» entre la autoridad laboral y el Ministerio público, contactos que según el conselleiro del ramo, se iniciarán ya este mes.

Fuente de los datos: ABC

## **Trabajo.- Trabajadores 18 a 24 años tienen 50% mas de riesgo de accidentes -**

15/05/2006

Los 75 millones de trabajadores de la UE, de entre 18 y 24 años, tienen un cincuenta por ciento más de probabilidades de sufrir un accidente de trabajo no mortal que los de cualquier otra edad.

El director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Hans-Horst Konkolewsky, facilitó estos datos en el IV Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales, que se celebró en Sevilla esta semana, con la asistencia de cerca de 2.000 expertos en la materia.

Precisamente por ese motivo la Agencia dedica este año su campaña informativa a los jóvenes, con el lema 'Crecer con seguridad', ya que su falta de experiencia y de formación en el trabajo y en asuntos de seguridad y salud, junto a su mayor inmadurez física y psíquica, los hace especialmente vulnerables ante los riesgos laborales.

El director de la Agencia expuso que 'los empresarios tienden a ignorar su menor experiencia y les encomiendan tareas para las que no están preparados y muchas veces no les ofrecen una supervisión adecuada en su puesto de trabajo'.

El lanzamiento oficial de la campaña en la Unión Europea y en paralelo en los 25 Estados miembros será el 19 de junio próximo y la Semana Europea se celebrará del 23 al 27 de octubre y ,en 2007, la Semana Europea se centrará en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, adelantó.

Recordó que las últimas estadísticas europeas de accidentes de trabajo en la Unión Europea de los Quince cifran en cerca de 4,7 millones los accidentes de trabajo con más de tres días de baja y en 4.900 los siniestros mortales.

Esto significa que cada cinco segundos un trabajador de la UE es víctima de un accidente de trabajo o que cada dos horas se produce en la UE una muerte en el trabajo, destacó.

Indicó que, aunque las cifras sigan siendo preocupantes, el último informe de Eurostat para 1994-2002 apuntaba una mejoría generalizada en la UE, de hasta un descenso del 6% en accidentes graves y un 21% en mortales.

Los accidentes laborales se traducen en jornadas de trabajo perdidas en la UE, que ascienden, para ese período, y por accidentes de trabajo, hasta 210 millones y otros 340 millones de jornadas se pierden en la UE por otros problemas de salud relacionados con el trabajo, diferentes de los accidentes, indicó.

Apuntó que la estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006 basada en una apuesta directa por la cultura de la prevención está a punto de vencer y la Unión Europea se prepara para una nueva estrategia que abarque hasta 2012, señaló.

'La única posibilidad de que la Unión Europea avance en temas de seguridad y salud tiene que venir de la mano de un cambio de actitudes y hábitos ante los riesgos laborales y su prevención' de todas las instancias implicadas, afirmó el director de la Agencia Europea.

Los nuevos desafíos en seguridad y salud laboral a los que tendrá que enfrentarse la UE son falta de ejercicio físico por una mayor utilización de pantallas de visualización de datos y de sistemas automáticos y la exposición combinada a trastornos musculoesqueléticos (TME) y a factores psicosociales, con especial incidencia en los puestos de trabajo en los que se utilizan pantallas de visualización, en los centros de llamadas (los llamados 'call centers') y en el sector de la sanidad;

Asimismo, apuntó la complejidad de las nuevas tecnologías y las interfaces hombre-máquina, sobre todo en la industria aeronáutica, en el sector de la sanidad (cirugía asistida por ordenador), en camiones de gran tonelaje, entre otros .

Fuente de los datos: EFE

### **Medicina.- Los convenios colectivos podrían contemplar medidas para los trabajadores que se niegan a someterse a reconocimientos - 24/05/2006**

Los convenios colectivos de las empresas deberían contemplar medidas disciplinarias para aquellos trabajadores que se nieguen a someterse a las pruebas médicas obligatorias que establece la ley para realizar la Vigilancia de la Salud en su puesto de trabajo y como medida de prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y enfermedades laborales, según se extrajo la pasada semana en Barcelona del encuentro técnico jurídico sobre este ámbito que organizó la Fundación Prevent, en colaboración con MC Mutual, la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball y el bufete de abogados Cuatrecasas.

En el encuentro, que sirvió para poner en común dudas y cuestiones acerca de un tema tan controvertido como es el cumplimiento de la legislación sobre Vigilancia de la Salud y los parámetros definidos en ella, los ponentes estuvieron de acuerdo en diferenciar entre las pruebas médicas determinadas como obligatorias, dirigidas a realizar dicha Vigilancia de la Salud y como parte de la prevención de riesgos laborales concretos del puesto de trabajo que ocupa el empleado, y simples reconocimientos médicos generales, de carácter voluntario, y que no dan cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, presidente del Consejo Asesor de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, Jaume de Montserrat, aseguró, entre otras consideraciones, que, ante la negativa del trabajador a someterse a las pruebas médicas obligatorias, los convenios colectivos deberían incluir medidas disciplinarias e incluso sanciones y, por otra parte, añadió que "el hecho de que el trabajador firme un papel en el que renuncia a la prueba médica obligatoria no exime al empresario de su responsabilidad ante la ley".

Por su lado, el profesor de la Facultad de Derecho de la Universitat Pompeu Fabra, Daniel Martínez, aseguró que "el trabajador no tiene obligación de comunicarle al empresario su estado físico ni el empresario tiene derecho a preguntarle al respecto si aquello que se le pregunta no tiene relación con la prevención de riesgos laborales o con otro interés empresarial suficientemente justificado". "De no quedar amparada por dicho interés la actuación empresarial, puede incluso llegar a defenderse que el trabajador puede ocultarle la información relativa a su estado de salud", agregó.

Daniel Martínez explicó que "la intimidad es cómo la persona controla su información personal para que no se utilice para perjudicarle" e insistió en que "el servicio médico es el único que tiene acceso a los resultados de las pruebas médicas a los trabajadores, mientras que el empresario sólo debe conocer la conclusión". "La ley establece la garantía de no discriminación para que la información sobre el trabajador no pueda ser empleada para discriminarle en razón de su estado de salud", apostilló.

La doctora Mónica Ballester, auditora de Full Audit, indicó que ha detectado incumplimientos en relación a la Vigilancia de la Salud en las empresas que se van repitiendo de manera sistemática, casi en la totalidad de ellas. "Los principales incumplimientos tienen que ver con defectos en la custodia de los datos personales (100%) y en la planificación de los aspectos relacionados con la voluntariedad o no de realizarse las pruebas médicas (75%)".

A su juicio, existe un problema importante en este ámbito provocado por las deficiencias que hay en la evaluación de riesgos laborales y subraya que "riesgo no es sólo el de seguridad, también los son los higiénicos, ergonómicos y psicosociales y a los médicos del trabajo les falta información al respecto porque la evaluación de riesgos no se ha hecho completamente y hay trabajadores expuestos" en puestos de trabajo con riesgos no identificados o evaluados. Además, puntualiza, "hace falta que la Vigilancia de la Salud sea específica y se realicen pruebas médicas en función del puesto de trabajo que se ocupa y los riesgos existentes en el mismo, de lo contrario, la utilidad preventiva es nula y la eficacia, mínima".

Mónica Ballester denuncia que, además, en muchos casos "no se hace seguimiento de las anomalías detectadas en la salud de los trabajadores ni se investiga la posible relación de éstas con su puesto de trabajo. Los representantes de los trabajadores deben exigir al empresario que se cumpla todo lo que requiere la normativa para garantizar que la vigilancia de la salud se lleva a cabo respetando los principios de justificación, proporcionalidad, respeto a la intimidad no discriminación de los trabajadores".

Finalmente, el abogado de Cuatrecasas Guillermo García afirmó que "la vigilancia de la salud es un deber empresarial que está en constante contacto con los derechos fundamentales y su vulneración", por lo que detalló los casos en que las pruebas médicas son obligatorias: en primer lugar si la información que se obtenga es necesaria para un adecuado funcionamiento de la prevención de riesgos laborales de la empresa y la información es necesaria para la toma de decisiones del empresario en el contexto de la planificación de dicha prevención, en segundo lugar que lo determine la normativa legal y finalmente si la salud del trabajador puede resultar peligrosa para él o para sus compañeros. "Existe obligación de someterse a un reconocimiento médico si hay peligro cierto y objetivo, no sólo si está en juego la salud del trabajador en cuestión", precisó.

Fuente de los datos: Fundación Prevent

**Mutuas.- El Parlamento insta a controlar que las mutuas separen servicios ajenos y de Seguridad Social - 24/05/2006**

El Parlamento instó hoy al Gobierno a seguir y controlar el cumplimiento por parte de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPS) de su obligación de separar la actividad que realiza en relación con los servicios de prevención ajenos, y la que lleva a cabo como colaboradora de la Seguridad Social.

Se trata de una petición encabezada por el PSOE y el PP incluida en las propuestas de resolución de los grupos parlamentarios ante los informes del Tribunal de Cuentas sobre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales durante los ejercicios 2001, 2002 y 2003.

En concreto, solicitaron al Ejecutivo que siga y controle el cumplimiento de las MATEPS que hayan acordado continuar con los servicios de prevención ajenos, del cumplimiento de la normativa citada y de que lleven a cabo la total separación real y efectiva de los dos tipos de actividades preventivas que desarrollan.

Asimismo, abogaron por mantener un sistema de compensación por la utilización transitoria de recursos materiales de la Seguridad Social para que impida la financiación parcial por la misma, y de las actividades que las mutuas pueden desarrollar como servicio de prevención ajeno, a través de las sociedades de Prevención.

También pidieron al Tribunal de Cuentas incluir en su próximo programa de fiscalizaciones la relativa a la comprobación del cumplimiento de la recomendación anterior.

Fuente de los datos: Europa Press

**Trabajo.- La plantilla inspectores de trabajo aumentará de 830 a 1.000 - 24/05/2006**

El director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Raimundo Aragón, dijo hoy que uno de los retos que se plantea el Estado para esta legislatura es aumentar el número de inspectores de trabajo de 830 a 1.000, además de incrementar la plantilla de subinspectores de 860 a 1.000.

Raimundo Aragón reconoció la carencia de efectivos de inspección de trabajo, con motivo de la reunión del II Plenario de la Comisión de Trabajo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se celebra hoy en Zaragoza.

Así, explicó que se está estudiando la forma de incrementar, reclutar y formar inspectores adecuados para todo tipo de materias como la prevención de riesgos laborales, las prestaciones, la lucha contra el fraude o la contratación, entre otras cuestiones.

Para conseguir aumentar el número de inspectores y subinspectores se van a desarrollar campañas específicas en el sector pesquero o del transporte, así como una autonómica en materia de alta siniestralidad de empresas de ámbito supra-autonómico.

El director general adelantó que está previsto que en 2006 y los próximos años aumente el número de plazas, setenta para inspectores y sesenta para subinspectores, de forma que se consiga tener a 1.000 trabajadores en cada categoría.

Asimismo, para compensar a los aspirantes y 'fidelizarlos', se les dará estabilidad en el programa de la oposición y podrán conservar la nota de los ejercicios cuando tengan un determinado nivel y no hagan un esfuerzo 'en balde', indicó.

También se va a facilitar la promoción interna de subinspectores a inspectores, ya que es una oposición más 'dura' y, en estos momentos, hay aproximadamente unos trece a catorce por plaza para subinspectores, mientras que sólo hay cinco candidatos por plaza para inspectores.

Raimundo Aragón manifestó que se están planteando la manera de captar técnicos en materia de prevención y lograr 'vencer el temor a las materias jurídicas y administrativas'.

Este plenario reúne a representantes de la Administración general del Estado y de las Comunidades Autónomas, con el objetivo de preparar los distintos acuerdos y materias que se someten después a la aprobación de la Conferencia Sectorial.

Se trata de un 'cauce de comunicación permanente en el sistema de la inspección', que depende orgánicamente de la Administración General del Estado y funcionalmente de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, según las materias, añadió.

De hecho, indicó que alrededor del 50 ó 60 por ciento de las materias dependiendo de los casos son de competencia estatal o de competencia autonómica.

Por otro lado, manifestó que ya se han iniciado los trabajos para desarrollar una nueva estrategia española en materia de prevención de riesgos laborales reforzando la estrategia europea que está previsto llevar a cabo entre 2007 y 2012.

Fuente de los datos: EFE

**Discapacidad.- El 80% de las empresas españolas sigue sin cumplir la Ley que obliga a contratar a discapacitados, según SIFU - 24/05/2006**

Cerca del 80% de las empresas españolas siguen sin cumplir con la obligatoriedad de reservar un cupo de contratación de al menos el 2% de su plantilla (para empresas a partir de 50 trabajadores), que se conoce como LISMI (Ley de Integración Social de los Minválidos), según datos del Observatorio del Grupo SIFU sobre Integración Laboral en la Empresa presentado esta tarde.

En este sentido, el cien por cien de los empresarios encuestados para la elaboración de este Observatorio reconocen conocer la legislación que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben tener un 2% de la plantilla ocupada por personas con discapacidad, pero sólo el 20% cumple con la normativa.

El Observatorio, junto al que también se presentó la Memoria Anual de actividades de este centro especial de empleo, se elaboró durante el último trimestre de 2005 sobre una muestra de 400 compañías con una plantilla superior al medio centenar de trabajadores y con el objetivo de evaluar la situación actual en lo que se refiere al acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Entre las conclusiones del trabajo destaca que ocho de cada diez empresas españolas aseguran "no tener suficiente información ni tampoco las facilidades necesarias para poder contratar personas discapacitadas".

La mayoría de las empresas que han colaborado en la realización de este estudio han reconocido que uno de los 'hándicap' con los que se encuentran a la hora de contratar a personas con discapacidad es la falta de información sobre las ayudas y recursos a los que pueden acceder, así como las fórmulas existentes para contratar personas con certificado de discapacidad. Un 94% de los consultados saben sin embargo que sí tienen la posibilidad de acceder a compensaciones económicas.

Las que lo hacen, muy satisfechas

Del estudio destaca también el alto grado de satisfacción del escaso porcentaje de empresas que sí cumple con ese cupo de contratación. La inmensa mayoría, un 80%, están satisfechos con su rendimiento y destacan el compromiso e implicación con la empresa de estos trabajadores de quienes destacan también su bajo nivel de absentismo laboral.

En el apartado referido a los centros especiales de empleo, un 63,5% de los consultados conocen su existencia así como sus características. Cabe destacar que un 30,7% de los que han participado en el estudio han contratado alguna vez servicios a centros especiales de empleo, básicamente de limpieza, control de acceso, manipulados, etc.

En cuanto a la accesibilidad, en un 36,73% de los casos las compañías han realizado adaptaciones en sus empresas, a nivel arquitectónico o de material utilizado, para favorecer las condiciones laborales de las personas discapacitadas, con un gasto medio de 200 euros. El resto de las compañías consultadas reconoce no haber tomado ninguna medida de accesibilidad en su compañía.

Grupo SIFU, es un centro especial de empleo que actualmente proporciona empleo a más 1.500 trabajadores, --300 de los cuales tienen discapacidad psíquica o intelectual--, en el sector de los servicios y cuenta con oficinas repartidas por todo el territorio.

Además de emplear a personas con discapacidad física, sensorial y o mental, SIFU también aplica un programa de ajustes personales y sociales que diseña para todos sus empleados, con el objetivo de asegurar su integración laboral y social.

Fuente de los datos: Europa Press

**Trabajo.- España tiene un solo inspector por cada 23.300 trabajadores, la mitad que la UE - 22/05/2006**

En España hay un inspector de trabajo por cada 23.300 ocupados. En la UE (sin contar los países de la ampliación), la media es de uno por cada 12.000 empleados. La falta de medios de control es una de las razones que explican que España se encuentre a la cabeza en siniestralidad laboral, con 6,6 muertos por cada 100.000 trabajadores, frente a los 4,8 de media europea. Pero existen diferencias entre autonomías. Cataluña, Comunidad Valenciana y Navarra son las que más han reducido los accidentes desde 2004. En el lado opuesto, Castilla-La Mancha, Castilla y León, el País Vasco o Murcia.

Un millón de trabajadores sufre cada año accidentes en sus puestos de trabajo. De ellos, alrededor de un millar fallecen. El incumplimiento de las normas, la elevada temporalidad y la falta de formación explican por qué la siniestralidad es especialmente grave en España. Otra razón es la falta de control. En España, con 19 millones de ocupados, hay un solo inspector por cada 23.300 trabajadores.

**Medios escasos**

"Tenemos pocos medios. Necesitamos el doble de inspectores para llegar a la media europea", afirma tajante Dolors Hernández, secretaria de Salud Laboral de UGT. Un total de 790 inspectores están en activo en la actualidad, frente a los 739 de 2003, según el

Ministerio de Trabajo. Además, hay 828 subinspectores. En el acuerdo para la reforma laboral que se acaba de firmar, el Gobierno y los agentes sociales han acordado incluir el compromiso de aumentar casi un 20% la plantilla, hasta 954 inspectores y 968 subinspectores en 2008.

Algunas comunidades ya están desarrollando una norma que permite a sus técnicos llevar a cabo acciones similares a las de los inspectores. "Van a poder visitar la obra, y si detectan un incumplimiento de la ley pueden hacer un informe y enviarlo al inspector, para que sancione", dice Hernández. "Hay entre 300 y 400 técnicos en España, con ellos duplicaríamos la plantilla de la inspección sin mayor presupuesto", añade. Las comunidades con más inspectores son Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia, que son asimismo las más pobladas.

Aunque sigue en niveles elevados, la siniestralidad laboral se ha ido reduciendo en los últimos años, según destaca Enrique Valenzuela, director gerente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, integrada en la CEOE. "Es cierto que queda mucho por hacer, pero el índice de incidencia ha ido reduciéndose en los últimos 10 años, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", explica. En cuanto a accidentes mortales, la cifra era de 9,7 víctimas por 100.000 trabajadores en 1996. En 2005, el índice se situó en 6,6 muertos.

En la UE-15, esta cifra es de 4,8 muertos. Dolors Hernández opina que la diferencia se debe, entre otras cosas, a la falta de cumplimiento de las normas en España y la falta de formación en prevención. "Con repartir un folleto no basta", afirma. Además, la responsable de UGT cree que falta una mayor integración de la prevención en las empresas (el 90% externaliza los servicios de prevención). "La elevada temporalidad, rotación y precariedad son también clave", añade. El 33% de los contratos en España son temporales, lo que supone un récord europeo, y un 60% de los accidentes los sufren esos empleados temporales.

Valenzuela puntualiza que es difícil analizar las diferencias con la UE, ya que los datos no son comparables: "En Noruega no hay que declarar el accidente para recibir prestación, ya que ésta es universal. En España, si no lo declaras, no hay prestación".

En siniestralidad, también hay diferencias entre comunidades. Los resultados tienen mucho que ver con la política de los respectivos gobiernos autónomos: los índices bajan cuantas más acciones específicas de prevención y control llevan a cabo éstos, y cuando dichas políticas cuentan con el consenso de empresarios y sindicatos.

Las que peor han hecho los deberes, como Castilla-La Mancha, Baleares o País Vasco, tienen una incidencia de siniestralidad (accidentes por cada 100.000 trabajadores) más alta que la media española. Todas las comunidades desarrollan planes y actuaciones específicos en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo. Pero las intensidades son distintas. La comunidad manchega y Extremadura, ambas socialistas, son las únicas que no tienen planes de acción preferente, orientados a marcar las empresas de mayor siniestralidad.

"Muchas empresas incumplen la ley. Sólo el 4% de las que han registrado alguno cumplen la normativa. Actuar sobre todas es prácticamente imposible, pero sí se puede sobre un número más reducido. Sabemos que la mitad de los accidentes se concentran en 50.000 empresas; hay que ir a por ellas", explica Joaquín Nieto, secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC OO. Esta es la filosofía de los planes de acción preferente, que emprendió Aragón en 1998 y a la que ha seguido el resto de comunidades. Hoy es la segunda autonomía con un índice de siniestralidad menor.

Cataluña lleva haciendo lo mismo desde 2005, con un presupuesto de 100 millones de euros hasta 2008. Seleccionó a 845 empresas, con casi 220.000 trabajadores, que en 2004 concentraron el 18% de los accidentes laborales. En febrero pasado, lanzó una iniciativa pionera: envió cartas a las 5.000 con más accidentes adjuntándoles una lupa con el



siguiente mensaje: "Su empresa no tiene un pequeño problema, su empresa tiene un gran problema". El correo incluía un manual para identificar y evaluar los riesgos laborales.

### Un problema "de todos"

La última campaña es un anuncio televisivo que identifica a los patronos como los principales culpables de esta lacra, lo que suscitado las críticas de algunas patronales, como Cecot, que entiende que es un problema "de todos". Desde 2005, Cataluña ha reducido el índice de incidencia un 10,45% y se ha situado por debajo de la media nacional. En dos años, ha ingresado 17,4 millones en sanciones impuestas por incumplir la normativa de prevención, que revierten exclusivamente en más acciones protectoras, como en Canarias.

Andalucía, en cambio, cuyo índice de siniestralidad rebasa el del conjunto de España, acaba de lanzar una campaña de sensibilización entre los trabajadores. Se centra en los polígonos industriales y en las grandes fábricas.

Nieto destacar Navarra como otra de las comunidades que "se ha tomado en serio" los planes de acción preferente. En paralelo, el Gobierno autónomo, uno de los que cuenta con más técnicos de prevención por 100.000 trabajadores, desarrolla un plan específico para la identificación y declaración de enfermedades profesionales, lo que evita que acaben derivando en accidentes.

Fuente de los datos: El País