

## EDITORIAL

Los derechos fundamentales implicados en la prevención de riesgos laborales, como son, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, deben determinar las actuaciones dirigidas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y constituir un objetivo político de primer orden.

En este sentido el gobierno ha presentado a los interlocutores sociales un documento donde se desgranar las líneas generales que configurarán las actuaciones del Gobierno a través del establecimiento de una Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo durante durante los próximos seis años.

El documento presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la UGT nos parece un punto de partida válido y valioso por su estructura, principios y contenidos generales. El tiempo transcurrido desde su presentación ha permitido un buen conocimiento y debate del mismo y ya es el momento de que el mismo sea operativo.

Consideramos urgente la adopción por parte del Gobierno de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. La referida estrategia no constituye un conjunto de normas que puedan colisionar o ser contradictorias, sino unas directrices políticas que resultan muy convenientes para planificar y priorizar las acciones que en cada ámbito corresponden en función de sus competencias.

Tras el conocimiento y debate con los agentes sociales de las diferentes posiciones el Gobierno debería tomar una decisión sobre la Estrategia, buscando el mayor consenso posible pero sin paralizar por ello el desarrollo de las políticas públicas. Los asuntos sobre los que versa la Estrategia son suficientemente debatidos y es conocida la posición y los análisis generales de los diferentes actores y especialistas.

Creemos que por el tiempo transcurrido, por sus contenidos y por sus planteamientos el documento, no puede calificarse de sorpresivo o de giro copernicano respecto de lo que viene siendo los compromisos de diálogo social en la materia, reiteramos que a nuestro juicio es un conjunto de medidas, que aún cuando precisan de desarrollo y de matizaciones, como las que en este documento se proponen, encajan perfectamente en el proceso de diálogo social que ha acompañado la legislación y las políticas preventivas desde 1995.

Se trata a nuestro juicio, de un documento equilibrado y que pretende ofrecer instrumentos operativos que permitan dar un vuelco a la situación actual de siniestralidad laboral, haciendo frente de manera decidida a los malos procedimientos e incumplimientos en el hacer diario de la prevención de riesgos laborales en las empresas.



OCTUBRE  
NOVIEMBRE  
2006  
número  
48


### Sumario

Editorial	1	Noticias	10
Fichas prácticas	2	Normativa	12
Actualidad	8	Preguntas y Respuestas	12



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

# Actualización del listado de Enfermedades Profesionales



Desde la UGT siempre hemos defendido y desde el marco normativo en vigor así lo reconoce, que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

Ésta obligación de carácter básico, supone que el empresario tiene que gestionar la prevención de los riesgos laborales de tal forma, que estos riesgos tienen que desaparecer o minimizarse hasta niveles seguros de protección.

En cumplimiento, por lo tanto, de esa obligación y en el marco de sus responsabilidades, el empresario debe realizar ésta prevención mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias, para una eficaz protección de la salud y seguridad de sus trabajadores.

Para la realización de estas actividades preventivas, el empresario debe constituir una organización preventiva y disponer de los medios adecuados para ello.

Es necesario por lo tanto, e imprescindible seguir el procedimiento regulado en la Ley 31/95 y en el Real Decreto sobre los Servicios de Prevención. En este último, se regula de manera específica, los criterios para el establecimiento de una adecuada modalidad organizativa y de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa.

Ésta regulación normativa, establece además, que el empresario previamente a la toma de decisión y con la debida antelación, deberá consultar a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, ésta consulta previa, que resulta preceptiva, no existe. Y es frecuente que la decisión empresarial comunique a los representantes de los trabajadores ésta decisión una vez tomada.

Este tema, por si mismo, respecto a la elección de la modalidad organizativa de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, no es menor, ya que ésta elección condiciona mucho los procedimientos, la interlocución, la coordinación de las partes implicadas y en definitiva, la gestión de la prevención en la empresa.



## Situación actual

El sistema de reconocimiento de las Enfermedades Profesionales sigue siendo una de las asignaturas pendientes en la UE y específicamente en España.

Pero hoy en día ésta Lista que se deroga, supone una interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud y no garantiza la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo. Nuestro actual catálogo de Enfermedades Profesionales del año 1978, no tiene en cuenta los cambios que se dan en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, así podemos destacar:

- Envejecimiento de la población trabajadora
- Incremento de la pequeña y mediana empresa
- Incremento del trabajo autónomo
- Terciarización del trabajo (servicios)
- La cohesión de la empresa como grupo social, en lo que se refiere a la estabilidad de la relación laboral se diluye a favor de unas relaciones más difuminadas consecuentes al crecimiento del trabajo temporal y a tiempo parcial.
- Los trabajadores con contratos temporales tienen peores condiciones de trabajo y el empleo precario afecta a un número creciente de trabajadores.
- El modelo de organización empresarial ha cambiado, ha pasado de ser suficiente en sí misma para cerrar los ciclos productivos a dejar paso a organizaciones empresariales complementarias lo que hace habitual el trabajo con ETTs y las subcontratas.

## Cambios en los patrones de enfermar

- Las alteraciones de la salud son cada vez más de tipo inespecífico.
- Actualmente se da una reducción de cuadros clínicos monofactoriales y un aumento progresivo de la patología de génesis multifactorial.
- La exposición a factores de riesgo de origen laboral tiene un significado más concausal que estrictamente causal.

Los trabajadores de la pequeña y mediana empresa suelen ir a los médicos de cabecera para que les resuelvan su problema de salud, con lo cual la posibilidad de relacionar dichas enfermedades con la ocupación de estos trabajadores suele perderse.

Teniendo en cuenta a los trabajadores autónomos, a los que están en el paro, los jubilados, las relaciones laborales de carácter tem-

poral y los cambios frecuentes de puestos de trabajo, hacen que tengan menos sentido las políticas centradas en los lugares de trabajo y más las que tutelan la salud de los trabajadores.

El actual sistema de Seguridad Social, considera solo parte del daño para la salud, el definido legalmente como Enfermedad Profesional, como hecho generador de la prestación económico-sanitaria y por lo tanto generador de un gasto sanitario. Es necesario actualizar la normativa vigente de Seguridad Social y adaptarla al concepto más amplio de daño derivado del trabajo establecido en la LPRL. La ampliación de la población trabajadora a cubrir según la LPRL, no es sólo la población cubierta por la seguridad social ni sólo la población activa.

## El actual Sistema de notificación de Enfermedades Profesionales

El actual sistema de Notificación basado en el "Parte de Enfermedad Profesional" no garantiza la protección del derecho a la confidencialidad de los datos de salud, ya que requiere del empresario los datos relativos al diagnóstico, causas, síntomas y grado de enfermedad. Por ello, un adecuado sistema de información y vigilancia del daño laboral debe permitir cubrir las siguientes necesidades:





- Conocimiento de la magnitud del problema
- Capacidad de detección y adecuación a nuevos problemas
- Capacidad de adecuación a nuevos marcos legislativos

Este sistema debe suministrar información a los distintos sistemas implicados en la gestión global del daño laboral. (sistema de prestaciones económico/sanitarios y sistema de prevención de riesgo), garantizando la protección del trabajador como individuo y como colectivo y permitir al mismo tiempo el desarrollo de políticas preventivas de seguridad social.

### Cuales deben ser las utilidades del Sistema de Información

Un nuevo sistema de información de la Enfermedad Profesional debe tener como mínimo una triple utilidad:

Por un lado, aportar datos descriptivos sobre la magnitud real de las enfermedades de origen profesional, que sirvan para la elaboración y seguimiento de las políticas de prevención de riesgos laborales.

En segundo estadio debe permitir llevar a cabo las actividades de vigilancia epidemiológica de las enfermedades derivadas del trabajo conocidas y la identificación de enfermedades nuevas o emergentes, de cara a la adopción de respuestas preventivas rápidas y eficaces.

Y por último, debe servir para la gestión de las prestaciones económicas y sanitarias del Sistema de Seguridad Social.

Es necesario implicar de manera determinante el Sistema Nacional de Salud, facilitando la vinculación de las enfermedades con las exposiciones laborales de los trabajadores atendidos y su correcta gestión administrativa, para ello, consideramos necesario adoptar las siguientes medidas:

- Crear Unidades de Salud Laboral en las áreas de salud del Sistema Nacional de Salud, en consonancia con lo establecido en el art. 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Establecer procedimientos de trabajo (historia clínica, protocolos específicos de actuación o programas sanitarios) en los niveles de Atención Primaria y Especializada que favorezcan la unión de enfermedades con la historia laboral del trabajador.
- Mejorar la capacitación del personal facultativo del Sistema Sanitario Público para la detección de la relación enfermedad/trabajo.
- Incorporar información laboral a los registros sanitarios, base proporcional de interés desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



## El nuevo Real Decreto de Enfermedades Profesionales

Como hemos comentado, la lista actualmente en vigor, supone una interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud y no garantiza la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo, no tiene en cuenta los cambios que se dan en el mundo del trabajo y en la sociedad en general.

Por lo tanto, era urgente y necesaria una actualización de la normativa en vigor, ya que ésta data del año 1978 (R.D.1995/78), que se despacha con un contenido declarativo y en el que sólo figura la creación de un listado encorsetado de Enfermedades Profesionales y que no contiene ningún criterio para su calificación y notificación, declaración y registro.

En la Declaración para el Diálogo Social, suscrita en julio de 2004 por el Gobierno, y los interlocutores sociales, establecimos el marco general de prioridades en el ámbito sociolaboral, dentro de las cuales se prestó especial atención al Sistema de Seguridad Social

Tras un amplio proceso de diálogo, las partes firmantes de la Declaración indicada suscribimos el día 13 de julio de 2006 el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre las cuales se incluye la aprobación de una nueva lista de Enfermedades Profesionales, que, siguiendo la Recomendación Europea sobre Enfermedades Profesionales de 2003, adecue la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización; modificando asimismo el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar Enfermedades Profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

Como consecuencia de la negociación, el pasado 20 de febrero se alcanzó un acuerdo sobre los contenidos a incorporar en el texto de la reforma normativa en forma de Real Decreto, al que la Unión General de Trabajadores dio su conformidad y se alcanzó por tanto junto con los otros interlocutores sociales un consenso sobre su contenido.

La nueva regulación normativa que próximamente entrará en vigor, introduce por un lado, un nuevo listado de Enfermedades Profesionales abierto, en las que se han incorporado todas las enfermedades del anexo I del listado Europeo e incorpora e incorporará de manera automática las nuevas enfermedades que se incorporen al listado europeo y por otro lado establece la incorporación al listado de aquellas Enfermedades Profesionales que se declaren como tal por la Entidad Gestora.

El texto incorpora en un anexo II aquellas patologías o agentes en los que existe evidencia de su relación con el trabajo como prioritarias para su inclusión en el listado definitivo.

Una de las reclamaciones ampliamente demandada por UGT y no atendidas en el nuevo texto normativo, es la inclusión de las enfermedades derivadas de

los riesgos psicosociales y que la propia Recomendación Europea establece la necesidad de estudiar prioritariamente para su inclusión en los listados de los Estados Miembro.

Ésta reivindicación, viene avalada por los resultados que se ponen de manifiesto en los estudios realizados por nuestro Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales en dife-

rentes sectores, donde los efectos negativos de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores estudiados, indican que la aparición de determinadas patologías tienen una relación directa con esas condiciones de trabajo.

Sin embargo el Acuerdo recoge lo que para la UGT ha sido prioritario y es el establecimiento de criterios para articular un sistema de declaración, notificación, reconocimiento y registro de las Enfermedades Profesionales e instrumentaliza los medios para llevarlo a cabo.

En éste sentido, se establece que el Sistema Sanitario Público a través de la autoridad competente o de la Inspección Médica y los Servicios de Prevención ante la evidencia del origen profesional de una enfermedad lo comunicará a la Entidad Gestora, para que



**El empresario ya no será el encargado de comunicar una Enfermedad Profesional**



ésta determine el carácter profesional de la patología y pueda ser incluida en el listado.

Se otorga a los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales que tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad que podría ser calificada como profesional, para que lo comuniquen, a través de la Unidad de Salud Laboral de la correspondiente Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma o de la Inspección Médica, a la entidad gestora de la Seguridad Social a los efectos de calificación previstos en la nueva normativa.

Igual comunicación deberán realizar los facultativos del Servicio de Prevención.

Para el registro y análisis de las Enfermedades Profesionales, se crea en el ámbito de la Seguridad Social una unidad específica en colaboración con los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo y los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas.

Se establece la obligación de que los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo elaboraren una guía de los síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la Enfermedad Profesional, que sirva como fuente de información y ayuda para el diagnóstico de la misma.

Creemos que con ésta actualización normativa, se clarifican, ordenan y sistematizan las actuaciones, para que las autoridades laborales y sanitarias de las diferentes AA.PP. en el desarrollo de sus competencias, investiguen las Enfermedades Profesionales con el fin de determinar sus causas, las medidas preventivas a adoptar y en su caso las responsabilidades legales a las que hubiera lugar.

La mejora del sistema de notificación e información sobre Enfermedades Profesionales debe contemplar la Vigilancia e Investigación de las situaciones epidémicas o brotes de naturaleza laboral, causados por enfermedades conocidas o emergentes, que puedan afectar a una empresa sector y para ello, demandamos la necesidad de establecer un Centro de Referencia Nacional sobre las Enfermedades Profesionales.

“ Los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Sanidad y Consumo, junto con los Servicios Públicos de Salud de las Comunidades Autónomas, elaborarán una guía de síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la Enfermedad Profesional, para la ayuda al diagnóstico de la misma, oscilatorio ”



## Los derechos e intereses de los trabajadores en los procesos de reconocimiento, declaración, registro, tratamiento e indemnización de las Enfermedades Profesionales

El cambio legislativo dado por la LPRL ampliando el campo de aplicación de la legislación de seguridad y salud a todos los trabajadores, siguiendo en esta dinámica, un paso lógico sería ampliar también a todos los trabajadores la obligación de declarar accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.

Sin embargo es necesario garantizar los derechos de estos a la intimidad y confidencialidad del estado de su salud, ya que el conocimiento de estos datos por parte del empresario, pueden dar origen a tratos discriminatorios incluso previo a la contratación.

Esta protección debe compaginarse con la necesidad de disponer de información epidemiológica con fines de investigación y planificación sanitarias.

El trabajador tiene derecho a recibir toda la información sobre su estado de Salud.

Hay que asegurarse que al trabajador se le entrega una copia sin restricción de toda la documentación que se emite.

En éste tema se propone, tener en cuenta el reconocimiento al trabajador interesado o a sus allegados, de derechos como los siguientes:

- Derecho a recibir copia de todo documento emitido con relación a su enfermedad.
- Derecho a acceder sin restricciones a su historial médico completo derecho a disponer, previa petición y bajo su responsabilidad, de documentos de su historial durante un plazo determinado.
- Derecho al cambio del puesto de trabajo por causa de Enfermedad Profesional.

La legislación actual permite el cambio de puesto de trabajo a los trabajadores que padecen alguna enfermedad y que requerirán éste cambio.

Esta disposición plantea el problema de que hacer cuando no exista un puesto libre de riesgos para el trabajador enfermo. En este caso la empresa puede dar de baja al trabajador previa conformidad de la Inspección de Trabajo.

Desde nuestro punto de vista no es admisible que un trabajador, por padecer una Enfermedad Profesional pueda ser expulsado de su puesto de trabajo.

La Enfermedad Profesional es una evidencia del fracaso de la prevención.

Por lo tanto, lo primero es exigir al empresario que controle eficazmente la prevención que originó el mal.

La Ley exige que los trabajadores sean ocupados en puestos de trabajo compatibles con su estado de salud por lo que el objetivo, tras eliminar o controlar el riesgo, es adaptar dicho puesto a las capacidades del trabajador que enfermó. Hay que partir de la presunción de que siempre se puede adaptar el puesto de trabajo o encontrar alguno compatible.

Todas estas cuestiones, habrá que tenerlas en cuenta en el necesario desarrollo del nuevo Real Decreto, así como, otras cuestiones para el establecimiento de un sistema adecuado de información y notificación, que permita al Sistema Público identificar la posible exposición de un trabajador a una situación o condición de trabajo, que pueda derivar en una patología de origen profesional e intervenir de manera adecuada para prevenir la aparición de esa patología o una vez aparecida, establecer las prestaciones sanitarias y asistenciales a que se tuvieran derecho.

Como hemos visto, el Sistema de Información y Registro es pilar fundamental para la afloración de patologías relacionadas con la forma en que se desarrollan los trabajos.

En el próximo número de este boletín, desarrollaremos lo que a juicio de la Unión General de Trabajadores, entendemos que debe instrumentarse para arbitrar un sistema adecuado de información y los criterios mínimos que deben contenerse en el documento notificador de una Enfermedad Profesional.

### Legislación

- 📎 **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 📎 **Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio**, sobre incapacidades laborales del Sistema de la Seguridad Social y normas de desarrollo.
- 📎 **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio**, que encomienda a las disposiciones de aplicación y desarrollo la aprobación del cuadro de Enfermedades Profesionales en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social.
- 📎 **Recomendación 2003/670/CE, de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 19 de septiembre de 2003**, relativa a la lista europea de Enfermedades Profesionales.



*Una sentencia reconoce el derecho de un trabajador al disfrute de las vacaciones como derecho irrenunciable*

# Las vacaciones no pueden ser sustituidas por compensación económica



El pasado 15 de mayo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, vino a ratificar una sentencia de instancia, que reconocía el derecho de un trabajador a ser compensado económicamente por su empresa, por no haber podido disfrutar 25 de sus 31 días de vacaciones por caer enfermo en ese periodo. Una vez fue dado de alta pidió el disfrute de las citadas vacaciones y la empresa Iveco Pegaso, le dijo que no tenía derecho, motivo por el que acudió a los tribunales.

El trabajador estuvo de baja por enfermedad desde el 28 de junio hasta el 25 de agosto de 2004, mientras que el convenio colectivo para la totalidad de la plantilla fijaba el periodo de vacaciones desde el 1 al 31 de agosto. El empleado pidió disfrutar de las vacaciones tras el alta y la empresa se negó a concedérselas.

En la Sentencia, el Tribunal Superior de Justicia razona que la empresa venía concediendo un nuevo período vacacional a aquellos trabajadores que se encontraban en incapacidad temporal antes de comenzar las mismas, al reincorporarse al trabajo.

Por tanto considera esta condición más beneficiosa aún cuando en el Convenio Colectivo de la empresa firmado en el 2001 se regulaban las vacaciones para toda la plantilla, ya que en los años posteriores Iveco Pegaso seguía otorgando un nuevo período vacacional a aquellos trabajadores que se encontraban en incapacidad temporal antes del 1 de agosto y que, por su habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo se ha incorporado al nexo contractual de forma que no puede ser suprimida, ni reducida unilateralmente por el empresario, sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo sobre la cuestión o se haya producido su neutralización por virtud de una norma posterior, legal o pactada que altere la situación con algún beneficio o utilidad de análogo significado.

Esta Sentencia, siendo favorable para el trabajador, ya que le reconoce el derecho a una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados, entra en colisión con lo dictaminado por la Unión Europea en su Directiva LCEur 1993, 4042 (Directiva 93/104) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, que establece que las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todo trabajador disfrute de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, regula las pausas de descanso y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

Por lo que se refiere a las vacaciones anuales, la Directiva dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias

para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y prácticas nacionales.

Aquí es donde afirma "el período mínimo de vacaciones anuales no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral".

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en su Sentencia 2006/114, dictada en Luxemburgo el 6 de abril de este año, en un caso similar hace las siguientes consideraciones:

Se opone a que una disposición nacional permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.

La armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso y, en concreto, de vacaciones anuales retribuidas, así como de períodos de pausa adecuados.

El Derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por



parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva.

La Directiva, además establece la regla de que el trabajador de normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, permite que el derecho a las vacaciones anuales sea sustituido por una compensación.

Es cierto que el efecto positivo de estas vacaciones para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso. Sin embargo, este tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior.

Es necesario señalar que las vacaciones, en el sentido de la Directiva, que se disfruten en años posteriores, dado que pueden contribuir también a la seguridad y a la salud del trabajador, se rigen por lo dispuesto en la propia Directiva.

En cualquier caso, la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones mínimas anuales transferidas podría producir el efecto, contrario a los objetivos perseguidos por la Directiva, de que el trabajador se planteara renunciar al tiempo de reposo o se viera incitado a ello.

Por tal motivo, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104 se opone a que las vacaciones mínimas anuales retribuidas puedan sustituirse por una indemnización económica en caso de transferencia a un año posterior.

Ateniéndonos a los criterios de la Unión Europea, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, debería haber condenado a Iveco Pegaso a que otorgara un período vacacional de 25 días al trabajador que compensara los no disfrutados en

el 2004 y no a que indemnizara económicamente los mismos.

Este es un cambio de mentalidad que debemos tratar de introducir no sólo en los Tribunales, sino en los propios trabajadores. La salud no se cambia por dinero.

**El período mínimo de vacaciones anuales no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral**



## UGT-Navarra recibe 150 consultas sobre acoso psicológico en el trabajo durante 2006

La UGT de Navarra ha puesto en marcha una campaña para informar y asesorar a las empresas y trabajadores de la Comunidad foral sobre los riesgos psicosociales que existen en el puesto de trabajo. Durante este año, el sindicato ha recibido 150 consultas sobre acoso psicológico, un fenómeno que "se incrementa cada año alrededor de un 50%, ya que cada vez es más conocido".

## El 23% de los profesores estará de baja por una enfermedad psicosocial este curso escolar



Las patologías de origen psiquiátrico son la causa directa del 12,2% de las bajas laborales de los profesionales de la enseñanza. A este índice, se han de sumar los casos con sintomatología asociada a este tipo de dolencias, lo que alza la cifra hasta el 23,4% de los docentes. A partir de estos datos, extraídos de una serie de estudios realizados por FETE-UGT, se concluye que durante el presente curso escolar, uno de cada cuatro profesores estará de baja por una enfermedad relacionada con los problemas de ansiedad.

## Un juez condena al administrador de una empresa a seis meses de prisión por acoso laboral

El titular del Juzgado de lo Penal número uno de Jaén ha condenado a seis meses de prisión al administrador de una empresa que se vio obligado por orden judicial a readmitir a una trabajadora, pero que, cuando lo hizo, la destinó a una habitación sin ventilación y sucia y no le encargó tarea alguna durante la jornada laboral.

La sentencia, considera probado que el administrador de esta firma, dedicada a la fabricación y venta de muebles en Mancha Real (Jaén), despidió a una encargada del establecimiento, quien interpuso una demanda ante el juzgado de lo Social número uno de Jaén, que falló que el despido había sido nulo y obligó a la empresa a que reincorporara a la trabajadora.

Así, el 25 de octubre de 2004 esta mujer recuperó su puesto de trabajo en la fábrica de muebles, si bien el acusado le asignó una habitación sin ventilación, sucia y dotada de una mesa, una silla, un bolígrafo y un papel. Además, el empresario no le encomendó tarea alguna durante la jornada laboral y la mantuvo aislada del resto de sus compañeros.

Esta situación se prolongó hasta el 16 de noviembre de ese mismo año, lo que provocó en la víctima un trastorno depresivo y crisis de ansiedad por la presión laboral y motivó su baja laboral. En consecuencia, el magistrado condenó a B.L.M. por un delito contra la integridad moral a la pena de seis meses de prisión.

*(Terra España 16/10/2006)*

## El fiscal de siniestros laborales pide cárcel para los terroristas de la construcción

Juan Manuel de Oña Navarro, fiscal especial de Sala coordinador de siniestralidad laboral del Tribunal Supremo, abogó en Oviedo por el endurecimiento de las penas condenatorias a prisión para los que incumplan la ley de prevención de riesgos laborales. En este sentido, añadió que una vez que entre en vigor la ley reguladora de la subcontratación se podrá dar una respuesta adecuada a los que denominó como "terroristas de la construcción".

De Oña anunció, además, que promoverá una ley integral similar a la de lucha contra la violencia de género y preconizó la necesidad de avanzar hacia la especialización de jueces en la materia "para que la respuesta frente a la siniestralidad sea más adecuada y más rápida que en la actualidad".

El fiscal especial del Tribunal Supremo participó ayer en Oviedo en la IV Jornada de prevención de riesgos laborales que organiza UGT Asturias, en la que también intervino la fiscal coordinadora de la lucha contra la siniestralidad laboral en Asturias, Esperanza González Avella. La inauguración corrió a cargo del Consejero de Justicia del Principado, Francisco Javier García Valledor, quien lamentó que en Asturias ya se haya superado el número de fallecidos en accidente laboral de 2005 y reclamó de los empresarios que vean la prevención de riesgos laborales no como un gasto, sino como un factor empresarial más. Justo Rodríguez Braga, secretario general de UGT-Asturias, pidió por su parte que se aplique severamente el delito de riesgo contra la salud de los trabajadores para evitar que se produzcan los accidentes.

*(La Nueva España 19/10/2006)*





## Prisión y un millón de euros por un accidente laboral

Un empresario ha sido condenado a dos años de cárcel y a pagar 935.000 euros a una trabajadora que ha quedado en estado vegetativo irreversible tras sufrir una descarga eléctrica en una empresa de Arganda del Rey.

El juez, José Enrique Sánchez-Paulete, ha condenado al empresario por un delito de riesgo en concurso y otro contra los derechos de los trabajadores. En la sentencia, el magistrado describe las graves anomalías y negligencias que propiciaron estado de Ana Belén H. H., que tenía 18 años cuando sufrió el accidente.

La sentencia es recurrible ante la Audiencia de Madrid. La Fiscalía de Delitos Laborales del Tribunal Superior de Madrid avanza que, en caso de que la Audiencia confirme el fallo, el acusado, Luis Fernández Muñoz, deberá "garantizar" el pago de toda la indemnización si quiere eludir la cárcel. Lo habitual es aplicar la suspensión de las condenas inferiores a dos años de cárcel si el acusado carece de antecedentes penales. Pero se trata de una decisión discrecional de los jueces. "Si el empresario no paga la indemnización o la chica deja de percibir un solo mes su asignación, pediremos que cumpla la pena", advierte el fiscal Pedro Martínez.

La víctima no habla, no anda y sólo es capaz de realizar leves movimientos. Es decir, necesita cuidados de por vida. El juez, de hecho, ha fijado una indemnización de 785.000 euros, por un lado, y el pago vitalicio de 1.666 euros mensuales, con un límite de 150.000 euros. Como responsable civil subsidiaria ha sido declarada la compañía aseguradora Plus Ultra. UGT actuó como acción popular.

(EL PAÍS 17/11/2006)

## El estrés laboral afecta a más de 40 millones de europeos, según expertos reunidos en Reus

Una jornada dedicada al estrés laboral que tuvo lugar en Reus (Tarragona) puso de manifiesto que este trastorno afecta a más de 40 millones de europeos y supone entre un 50% y 60% de los casos de absentismo laboral, superado sólo por las patologías de la espalda. Además, implica un coste de 20.000 millones de euros.

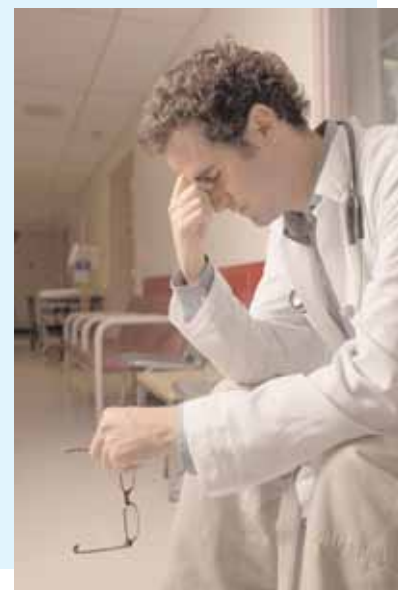
El estrés "no discrimina" y lo puede padecer todo el mundo, aseguró el médico de la Mútua Reddis, Cori Pagés. No obstante, hay grupos más vulnerables, como son los trabajadores más jóvenes y los más mayores, las mujeres, los inmigrantes y los discapacitados, señaló. Sus efectos en la actividad laboral son una disminución de la calidad, eficacia y rendimiento; insatisfacción y deterioro del ambiente laboral; absentismo; y aumento de los errores en los trabajos y, consiguientemente, de los accidentes laborales.

El 28% de los trabajadores europeos padece estrés y un 20% más padece "burnout" (síndrome del trabajador quemado), según datos de 1999 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de

Vida y Trabajo. Los trabajadores estresados presentan todos cefalea, un 17% dolores musculares; un 20% enfermedades varias, un 13% fatiga y un 30% dolor de espalda.

Hay profesiones más estresantes que otras, según afirmó Pere Gomis, experto en medicina laboral. Por orden de mayor estrés a menor se situarían mineros, policía, construcción, pilotos aéreos, periodistas, dentistas, médicos, enfermeras, conductores de ambulancia, músicos, profesores y directores de personal.

(13/11/2006 Consumer)



## El Gobierno actualiza la lista de enfermedades profesionales que estaba vigente desde hacía 28 años

El Consejo de Ministros aprobó hoy un Real Decreto que actualiza el cuadro de enfermedades profesionales que estaba vigente desde hacía 28 años, y modifica los criterios de notificación y registro a fin de aflorar enfermedades laborales "ocultas".

(El Economista 10/11/2006)

**MINISTERIO DE INDUSTRIA,  
TURISMO Y COMERCIO**

**Real Decreto 888/2006, de 21 de julio**, por el que se aprueba el Reglamento sobre almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con un contenido en nitrógeno igual o inferior al 28% en masa.

*BOE nº 208 de 31 Agosto de 2006*

**MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA**

**Orden PRE/2743/2006**, de 5 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (tolueno y triclorobenceno).

*BOE nº 214 de 7 Septiembre de 2006*

**MINISTERIO TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**

**Resolución de 19 de septiembre de 2006**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueba el diseño de registros y el formato técnico de los ficheros informáticos para la remisión de los datos por los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas a efectos del pago del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

*BOE nº 232 de 28 de septiembre de 2006*

**MINISTERIO DE FOMENTO**

**Orden FOM/2924/2006, de 19 de septiembre**, por la que se regula el contenido mínimo del informe anual para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.

*BOE nº 230 de 26 de Septiembre de 2006*

**Pregunta:** Hola trabajo en una empresa de unos 450 trabajadores. El Servicio de Prevención es propio.

El Técnico de Prevención aparte de esta función desarrolla otros trabajos en los cuales representa a la dirección de la empresa. Por esta causa se producen demoras en la realización de diversas actividades preventivas. ¿Debería dedicarse en exclusiva a la labor preventiva?.

**Respuesta:** Lo que el Reglamento de los Servicios de Prevención dice al respecto es lo siguiente, el servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

A la vista de lo anterior, queda claro que la dedicación ha de ser exclusiva y por tanto en tú empresa están incumpliendo con lo impuesto en la normativa, podéis exigir por escrito que se atengan al Reglamento de los Servicios de Prevención y si no lo hace podéis comunicarlo bien a la Inspección de Trabajo, bien a los Juzgados de lo Social. Os recuerdo que disponéis de asesoramiento gratuito en vuestra federación de UGT por el hecho de ser afiliados, no dudéis en usarlo.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en **[www.ugt.es/slaboral/otprl.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm)**

donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral  
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**

