

EDITORIAL

De los trabajos del Gobierno y los interlocutores sociales ha surgido **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012** que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

Se ha conseguido un acuerdo cuatripartito por lo que la valoración sólo puede ser tremendamente positiva. La búsqueda de soluciones acordadas al problema de la siniestralidad en España es el único camino con miras de tener éxito.

En esta línea de actuación, el pasado 4 de mayo se publicó el **Real Decreto 597/2007 sobre Publicación de las Sanciones por Infracciones Muy Graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales** que nuestra organización considera una medida especialmente eficaz para la consecución del objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales es evitar que sigan produciéndose accidentes mortales en uno niveles inaceptables para nuestro país, en el primer trimestre de 2007, **246.915 accidentes laborales con baja en jornada de trabajo**, 2.536 más que en el mismo periodo del 2006 y, desgraciadamente **227 de ellos mortales** con un mínimo descenso de 7 con relación al año 2006.

El Real Decreto ha acometido esta tarea con eficacia y amplitud de miras de lo que nos felicitamos desde la UGT, también al haber formado parte de su elaboración y desarrollo.

Los pasados **17 y 18 de mayo de 2007**, celebramos el **Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, en Ligüerre de Cinca** (Huesca), en los que tanto la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo fueron las grandes protagonistas.

Con relación a las políticas sobre medio ambiente, es de resaltar que España está realizando un gran esfuerzo para el cumplimiento de los compromisos con el Protocolo de Kyoto. En 2006, por primera vez se produjo una importante disminución de las emisiones en más de cuatro puntos, de manera que de superar las emisiones en un 52% pasamos a hacerlo en un 48% en un año en el que el PIB español creció un 4% por lo que "si se mantiene esa tendencia se podrían rebasar los objetivos marcados por el Gobierno español", pero serán necesarias nuevas medidas para continuar con los buenos resultados actuales.

Sin duda, la Estrategia Española de cambio climático y energías limpias tiene que ser la que impulse las políticas necesarias para que nuestro país pueda seguir en la senda del cumplimiento de los compromisos internacionales en esta materia.

Desde UGT valoramos positivamente la presentación de la misma por el Gobierno en el Consejo Nacional del Clima donde participan todas las administraciones (Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos) que tienen la responsabilidad de poner en marcha políticas activas potentes para mitigar los efectos del Cambio Climático.



2007
número
53



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	7		

Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT

El Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente se celebró los pasados 17 y 18 de mayo de 2007 en Ligüerre de Cinca (Huesca), donde se analizó la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que en estos momentos se están debatiendo para su aprobación en el Consejo Nacional del Clima y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivamente.



Para la presentación del Consejo Confederal se ofreció una rueda de prensa con la participación del Secretario General de UGT-Aragón, Julián Lóriz, la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, Dolors Hernández, y Arturo Gonzalo Aizpiri, Secretario General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático del Ministerio de Medio Ambiente.

En la presentación del Consejo Confederal, el Secretario General de UGT-Aragón, dio la bienvenida a todos los miembros

del Consejo y agradeció la realización del mismo en Aragón y resaltó la importancia de los temas a tratar valorando positivamente el proceso de Diálogo Social tanto en materia de Seguridad y Salud Laboral como en los compromisos de nuestro país en el cambio climático.

Dolors Hernández, Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente resaltó, en la presentación, la importancia del momento tanto en materia de Salud Laboral como de Medio Ambiente.

Anunció que en breves fechas, se cerrará un Acuerdo en la mesa de Diálogo Social sobre prevención de riesgos laborales de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**. Con ella se pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales, con el fin de transformar los valores, las actitudes y comportamientos de Gobierno, Comunidades Autónomas, Organizaciones Empresariales, Sindicatos, Empresas, Trabajadores y Entidades dedicadas a la prevención, y todo ello sobre la base del consenso de todas las partes implicadas.

Como objetivos prioritarios en la misma, en primer lugar, es la reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, y mejorar la seguridad y salud laboral en todas las empresas incidiendo en las **pequeñas y micro empresas**, integrando en las mismas la prevención de riesgos laborales sin rebaja de las condiciones mínimas de seguridad y salud de manera que puedan cumplir más eficazmente las obligaciones preventivas adaptadas al tamaño de la empresa, y en un segundo lugar **potenciar las políticas públicas** en esta materia, desarrollando y consolidando una cultura de la prevención en la sociedad española, sensibilizando y concienciando a esta sociedad con una política educativa, perfeccionando sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en campañas para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, potenciando la formación y reforzando las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Se tratará además de fortalecer el papel de los interlocutores Sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo fundamentalmente a través del **Diálogo Social** y la **Negociación Colectiva** para favorecer una gestión preventiva integrada.

El objetivo de las líneas de actuación serán por un lado, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otro lado facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en esta materia y su cooperación con el empresario.

Los contenidos de las actuaciones dirigidas a las microempresas se realizarán en el seno de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud** que será dotada de una mayor capacidad y eficiencia operativa para un mejor cumplimiento de sus funciones.

En materia de **medio ambiente** destacó el proceso de Diálogo Social en materia de los compromisos de nuestro país con el protocolo de Kyoto. Nuestro país, es el único de la Unión Europea que ha reconocido a los Agentes Sociales dentro del marco normativo sobre derechos de emisiones donde se reconocen **mesas específicas tripartitas** entre el

gobierno, los sindicatos y las empresas, para analizar los retos y las oportunidades que puede suponer para España este compromiso.

Al mismo tiempo valoró positivamente la Estrategia de Cambio Climático y Energías Limpias presentada recientemente por el Gobierno para su discusión. Coincidimos con sus objetivos y medidas en general y valoramos la participación en la misma. También el momento en que se hace pública coincide con un cambio de percepción pública del problema de cambio climático y las necesidades de actuar con urgencia por la repercusión que tiene en estos momentos, pero sobre todo para las generaciones futuras tenemos todos los actores implicados el deber ético de hacer todos los esfuerzos posibles sobre todo las Administraciones, el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

A continuación agradeció la presencia del Secretario General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, el esfuerzo por acompañarnos y poder presentar los avances realizados en los últimos tiempos sobre los compromisos de nuestro país con Kyoto y la Estrategia de cambio Climático y Energías Limpias.

Sobre el cambio climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, indicó que es una realidad que “suscita preocupación pero los impactos se pueden disminuir si tenemos éxito en la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, y si cumplimos el protocolo de Kyoto”, algo “que tenemos que hacer entre todos, entre las administraciones públicas y con la participación de todos los agentes sociales y empresariales”, estimó.

La Estrategia define once áreas de actuación, que van desde la cooperación institucional hasta investigación, desarrollo e innovación tecnológica y con especial dedicación a los sectores denominados difusos: transporte, residencial, comercial, institucional, agrícola y de servicios. Ahora se debe trabajar con esos sectores, constituyendo una nueva mesa sectorial. “La industria está haciendo sus tareas, **el año pasado se redujeron las emisiones un 4% respecto a 2005** pero en los sectores difusos, especialmente en transporte y edificación las emisiones siguen aumentando”.

La Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia persigue el cumplimiento de los **compromisos de España** en materia de cambio climático y el impulso de las energías limpias, al mismo tiempo que se consigue **la mejora del bienestar social, el crecimiento económico y la protección del medio ambiente**.

Para una mejor información y sensibilización, la Estrategia propone objetivos como facilitar y orientar los procesos de aprendizaje para entender las interacciones del cambio climático y modificar las pautas de comportamiento de modo que favorezcan el respeto al medio ambiente a través del ahorro en la utilización de los recursos naturales y de la mejora de la eficiencia en su utilización.

Protocolo
marco de
colaboración
entre el
Consejo
General
del Poder
Judicial,
la Fiscalía
General del
Estado, el
Ministerio
de Trabajo
y Asuntos
Sociales y
el Ministerio
del Interior

El pasado 28 de febrero, se aprobó por parte del **Consejo General del Poder Judicial**, el **protocolo marco de colaboración** entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los **delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias**.

El propósito de este protocolo marco establecer un marco general de **colaboración entre las administraciones implicadas** en la lucha contra la siniestralidad laboral, al amparo del principio básico de coordinación recogido en la Constitución, y definir, potenciar y favorecer la implantación de procedimientos de actuación en esta materia.

Además, debe **servir de referencia** para la suscripción de convenios específicos, en el ámbito de las distintas **Comunidades Autónomas** siempre con la finalidad de garantizar la **coordinación** necesaria para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como garantizar la ejecución de las sentencias condenatorias.

Este Protocolo trae causa en el Convenio de Colaboración suscrito anteriormente, donde se fijaban las líneas generales de actuación y los objetivos a cumplir que ahora desarrolla el Protocolo.

Desde el 21 de junio de 2006 que se constituyó y reunió por primera vez el grupo de trabajo sobre "Siniestralidad y Explotación Laboral", en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad Ciudadana se ha venido trabajando en la elaboración de este Protocolo Marco de Colaboración.

Todo ello con el propósito de alcanzar los siguientes objetivos básicos:

Agilizar la detección y alerta ante un accidente de trabajo grave, mejorando la coordinación y

comunicación entre los agentes implicados en la investigación del siniestro y reduciendo los tiempos de respuesta para su inicio.

Garantizar que la investigación se realice del modo más eficaz posible, recabando los datos necesarios para la instrucción del oportuno procedimiento judicial y preservando la integridad de las pruebas.

Facilitar la labor del Ministerio Fiscal y del Juzgado de Instrucción a los efectos de identificar desde el primer momento los supuestos penalmente relevantes, evitando de este modo la tramitación innecesaria de asuntos que queden claramente al margen de cualquier responsabilidad penal.

Posibilitar la persecución penal de los delitos de riesgo por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Mejorar la comunicación entre la Administración de Justicia y los órganos administrativos competentes a fin de garantizar el principio del non bis in idem y, recíprocamente, asegurar que, en el caso de acordarse el archivo judicial de las actuaciones, pueda proseguir la tramitación en vía administrativa del correspondiente expediente sancionador.

Facilitar a los Jueces y Fiscales la investigación relativa a la titularidad mercantil, vínculos societarios y relaciones de las empresas implicadas en procedimientos judiciales por este tipo de delitos, a fin de garantizar la ejecución de las sentencias condenatorias y evitar que los titulares o administradores de las empresas puedan eludir responsabilidades mediante el establecimiento de tramas societarias de ocultación o por el procedimiento de trasladar su actividad a nuevas estructuras empresariales.

En la misma línea de actuación que este Protocolo de Colaboración va la Instrucción número 1/2007 sobre profundización en las relaciones entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y la salud laboral.



Misión, funciones y garantía de los recursos preventivos y trabajadores “asignados” por la empresa

(art. 32 bis, apdo 1 de la Ley 31/1995)

Consultada la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por nuestra Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines sobre estas cuestiones hemos recibido respuesta a través del siguiente Oficio:

La Ley 54/2003 introduce la figura de los “**recursos preventivos**”, con la que pretende solucionar el problema creado por la externalización de la actividad preventiva, es decir, que ésta no se lleva a cabo con medios propios, sino a través de medidas como el concierto de los servicios de prevención ajenos, lo que ha traído como consecuencia una escasa presencia en los centros de trabajo de los técnicos de dichos servicios de prevención, salvo para realizar la evaluación de riesgos o alguna actividad formativa.

Tratando de evitar estas situaciones, se crea la figura de “los recursos preventivos”, cuya **función esencial consiste en estar presente en el centro de trabajo** en los casos siguientes:

- Agravamiento o modificación de los riesgos en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesivamente o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgo especiales. El RD 604/2006, añade un artículo 22 bis al Reglamento de los Servicios de Prevención, donde enumera las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando su presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias lo exigieran.

Para determinar **cuando** los riesgos, situaciones, trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo **hacen necesaria la presencia de los recursos preventivos**, debemos atenernos a **la evaluación de riesgos laborales**, inicial o sucesiva y para fijar la forma de esa necesaria presencia se estará a lo establecido en **la planificación de la actividad preventiva**.

La finalidad de la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo es **vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas** en relación con los riesgos derivados de la situación que ha motivado su presencia para conseguir un adecuado control de los mismos.

Como el artículo 32 bis también contempla la posibilidad de que el empresario, además de los recursos propios de la modalidad preventiva que haya elegido, servicio de prevención ajeno en la mayoría de los casos, pueda “asignar” a uno o varios trabajadores de la empresa a los mismos efectos que los anteriores, la duda sería **¿los trabajadores asignados por el empresario como recursos preventivos constitu-**

yen una figura alternativa a los recursos preventivos propios del Servicio de Prevención o se trata de una figura complementaria de éstos?

Recursos preventivos servicio prevención	Trabajadores asignados
Obligatorios en los supuestos del artículo 32 bis apartadodo 1 de la LPRL	Potestativo del empresario crearlos

La respuesta viene contenida en el mismo artículo 32 bis apdo 4 que señala “*en este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario*”, lo que indica claramente que la presencia de estos últimos se ha dar en todo caso cuando concurren las circunstancias antes explicadas.

Las facultades de estos trabajadores “asignados” serán las recogidas en ese artículo como hacer indicaciones a las personas responsables del trabajo generador del riesgo para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner en conocimiento del empresario las deficiencias observadas si no se subsanan, tanto por ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

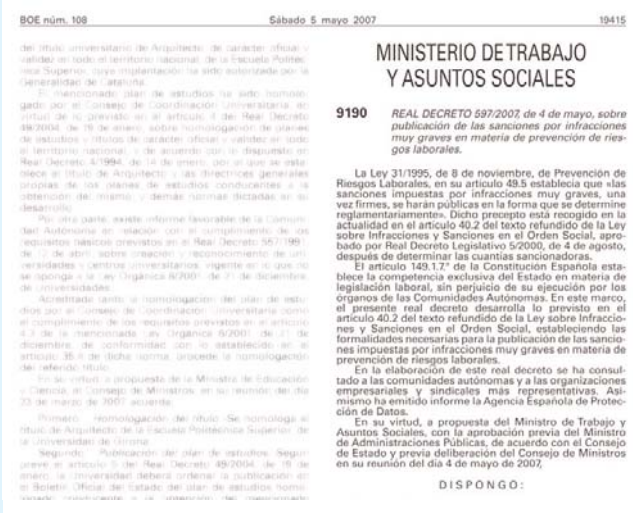
Las garantías de los trabajadores “asignados”, serán las mismas que tienen los trabajadores designados y los trabajadores integrantes de los servicios de prevención propios del artículo 30.4 de la LPRL. Esto es así por dos importantes razones:

a) Un trabajador al que se le asigna por el empresario la presencia en un determinado centro o puesto para la vigilancia o control de las medidas preventivas, desarrolla una función de la misma naturaleza que la del trabajador designado.

b) Aunque no se les haya dado de manera expresa la consideración de trabajadores designados, la propia Ley permite esta consideración a prever en el art. 30.1 que “*en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad*”. Pero no obliga al empresario a que todos ellos sean iguales, ni tengan las mismas funciones.

Desde nuestra organización, consideramos muy positiva esta interpretación de la Inspección de Trabajo, como no podía ser de otra forma, de la complementariedad de unos y otros recursos preventivos, ya que así potenciamos la vigilancia de las situaciones especialmente peligrosas.

Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos globales



De igual forma, cuando **se permite la acumulación de publicaciones**, para hacer una única publicación conjunta de las sanciones que hayan adquirido firmeza en un periodo de tiempo que no se especifica, desde nuestra Organización y por el mismo argumento de seguridad jurídica y en evitación de dilaciones innecesarias, creíamos y seguimos creyendo necesario que se establezca un plazo máximo de acumulaciones, bien mensualmente, bien trimestralmente pero no mucho mayor ya que la medida perdería gran parte de su eficacia. Por desgracia se ha dejado esta precisión a un desarrollo posterior de la norma.

En el trámite de consulta se establecía el plazo de **5 años para la cancelación de la inscripción de estas sanciones**, pero fijando como punto para contar estos años el día siguiente a aquel en que las resoluciones hubieran adquirido firmeza. Teniendo en cuenta que la publicidad de las sanciones no es automática, que requiere un procedimiento que aún no sabemos cuánto se va a dilatar en el tiempo, por lo que considerábamos desde la UGT más eficaz y, por supuesto, más acorde con el espíritu que inspira este Real Decreto, que el plazo empezara a contar desde el día siguiente a su publicación. No se puede alegar en contrario el principio de inseguridad jurídica, por no ser una fecha cierta en la que dejarán de ser públicos los datos de la empresa infractora, porque al estar predeterminado en la norma que el plazo de publicidad será de 5 años a partir de la fecha de publicación, ahí hay una certeza y predeterminación, dos principios fundamentales de la acción punitiva en el sistema español. Esta justa reivindicación, también ha sido admitida por el legislador, fijándose en el actual punto 2 del artículo 4 que **los datos se cancelarán a los cinco años a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubieran publicado**.

En cuanto a la **disposición transitoria única**, cuando excluía de la publicación de sanciones aquellas que se impusieran en procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, nuestra Organización creyó más acertado y más respetuoso con el derecho transitorio que fuera de aplicación este Real Decreto a toda sanción impuesta a partir de la entrada en vigor del mismo, independientemente del momento en que se iniciara el procedimiento, ya que la publicidad de dichas infracciones muy graves ya venía contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y por tanto no genera inseguridad jurídica ni desigualdad. El legislador ha optado por un criterio intermedio, ya que **el Real Decreto será de aplicación a aquellos expedientes en curso, siempre que no se haya formulado la propuesta de sanción**.

El pasado mes de mayo, se aprobó el Real Decreto que desarrolla la obligación impuesta, ya en el año 1995, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 49, punto 5, de publicar las sanciones impuestas por infracciones muy graves. De lo cual nuestra organización se congratula, por considerar ésta una medida especialmente eficaz para la consecución del objetivo fundamental de la prevención de riesgos laborales que es evitar que sigan produciéndose accidentes mortales en unos niveles inaceptables para nuestro país.

No podemos olvidar que, en países de nuestro entorno, como el Reino Unido, la información sobre infracciones de seguridad y salud y las sanciones asociadas a ella no sólo son públicas, sino que se pueden consultar por Internet.

El Real Decreto ha acometido esta tarea con eficacia y amplitud de miras de lo que nos felicitamos también al haber formado parte de su elaboración y desarrollo.

Durante el trámite de consulta desde UGT propusimos la inclusión de un plazo máximo de tiempo desde la fecha de firmeza hasta la publicación en el Boletín correspondiente de las sanciones impuestas, ya que una dilación en el tiempo de esta obligación haría completamente inútil el fin para el que se crea esta publicidad como elemento eficaz contra la siniestralidad labora, ya que podría darse el caso que la empresa no existiera ya por fin de la actividad o porque para evitar esta publicidad se cambie la empresa de nombre o de personalidad jurídica. En el texto definitivo, el legislador ha incluido un **plazo de 3 meses para dar cumplimiento a la norma**, de lo que nos sentimos muy satisfechos.

de Aragón el Periódico

Gonzalo Aizpiri avisa de que si no se cumple Kyoto a finales de siglo en Aragón lloverá "un 10% ó 20% menos"

El secretario general para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, consideró hoy que el cambio climático "es el mayor desafío colectivo al que se enfrenta la humanidad"

17/05/2007 EUROPA PRESS. El secretario general para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, Arturo Gonzalo Aizpiri, avisó de que "el impacto previsto para España será muy importante si no ponemos los medios para evitarlo". Así, "en Aragón, a finales de siglo está previsto un incremento de cinco o seis grados en las temperaturas máximas en verano, y un descenso de las lluvias estimado en un 10% ó 20%", apuntó.



Gonzalo Aizpiri ha ofrecido hoy una rueda de prensa en el Centro de Visitantes de Expo Zaragoza 2008 en la que ha estado acompañado por el secretario general de UGT-Aragón, Julián Lóriz, y la secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, Dolores Hernández. El secretario general para la Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático ha inaugurado hoy el Consejo Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral que se

celebra en la localidad oscense de Ligüerre de Cinca.

Sobre el cambio climático indicó que es una realidad que "suscita preocupación pero los impactos se pueden disminuir si tenemos éxito en la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, y si cumplimos el protocolo de Kyoto", algo "que tenemos que hacer entre todos, entre las administraciones públicas y con la participación de todos los agentes sociales y empresariales", estimó.

En este sentido, "España ha apostado más que otros países europeos en estas cuestiones, como así lo demuestra la realización de mesas tripartitas entre el gobierno, los sindicatos y las empresas" para tratar la temática. Por ello, "la experiencia española sirve como modelo para otros países".

En un país que importa "el 80% de la energía que consumimos, la industria que no use bien la energía tendrá un problema de competencia a corto plazo", por lo que a las compañías les conviene ser medioambientalmente respetuosas para aumentar su competitividad. "Se estima, según los datos preliminares, que el año pasado nuestra industria mejoró en un 3% su uso de la energía", señaló, por lo que "el cumplimiento de Kyoto no es una amenaza, sino que si se aplica correctamente es una oportunidad".

[... ver la información completa](#)

RRHHDigital

MCA-UGT edita una guía para asesorar a inmigrantes sobre riesgos laborales en la construcción

MCA-UGT ha editado, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, una guía dirigida a los trabajadores inmigrantes de la construcción para asesorarles sobre la salud en el trabajo y los riesgos laborales en este sector, junto a otras cuestiones como contratos, salarios, permisos, jornada, horas extraordinarias, etc.

En un comunicado, la federación sindical explica que esta publicación es una continuación de la guía editada recientemente, en colaboración con el grupo Sacyr Vallehermoso, la Fundación Santamaría-Ediciones SM, y la Sociedad de Prevención de Asepeyo, para la difusión de las normas mínimas de seguridad laboral entre los trabajadores inmigrantes en la construcción.

Según la organización sindical, ambas iniciativas se encuadran en la política que también está desarrollando MCA-UGT con la intención de evitar las situaciones de abuso laboral a la que se ven sometidos en muchas ocasiones estos trabajadores.

El sector de la construcción, que cuenta con más de 2,5 millones de ocupados en España (el 13% de la población activa), se nutre en un 21,5% de trabajadores extranjeros no comunitarios (556.800 empleados), el doble de la media del conjunto de los sectores, mayoritariamente procedentes de Latinoamérica y del Norte de África, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por otro lado, el número de inmigrantes residentes ha pasado de 0,9 millones en 2000 a 4 millones en 2006. Además, este colectivo accedió a 1,32 de los 2,63 millones de empleos creados entre 2001 y 2005. (Europa Press)

EL NUEVO
CIUDADANO

UGT Asesora a inmigrantes
sobre riesgos laborales

17/06/2007. La guía se ha editado, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y va dirigida a los trabajadores inmigrantes de la construcción para asesorarles sobre la salud en el trabajo y los riesgos laborales.

Pregunta: Ruego me asesoren sobre la interpretación del artículo 24 referido a las actuaciones de empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo.

El artículo dispone que las empresas contratista y subcontratistas, incluidos los trabajadores autónomos deben informarse recíprocamente de los riesgos de las distintas obras o servicios para los cuales han sido contratados. Ahora bien, para informarse de los riesgos, cada empresa debe tener su evaluación general de esos riesgos específicos, evaluación que como se sabe debe hacerse por las personas que constituyen algunas de las modalidades preventivas, esto es: trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno. Evaluación de riesgos que la Ley de PRL atribuye al "empresario". Si estamos hablando de un trabajador autónomo que no tiene a su servicio a nadie, entonces no es empresario, pero debe aplicar los principios de la acción preventiva y lo lógico es que también tenga su evaluación de riesgos para informar al resto de las empresas concurrentes.

En consecuencia: **¿Debe éste trabajador autónomo tener su evaluación de riesgos cuando concorra en un centro de trabajo con otras empresas?**

Respuesta: Resulta muy interesante tu pregunta ya que el tema de los autónomos en la prevención de riesgos laborales es complejo y suscita no poca controversia.

Realizando un análisis de la LPRL y poniéndolo en consonancia con el RD 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales yo interpreto lo siguiente:

1. especificar que cuando la norma se refiere al **trabajador autónomo**, se está refiriendo al mismo **sin trabajadores** dependientes de él, de lo contrario tendría la consideración de empresario.
2. es que la norma les atribuye **deberes de cooperación y de información e instrucción** igual que a los empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo. La información debe incluir:
 - **Información de los riesgos específicos** de las actividades que va a realizar en el centro y que puedan afectar a los trabajadores de ellas. Esta información debe **ser suficiente y proporcionarse antes del inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio** en las actividades concurrentes.
 - Habrá de establecer **medios de coordinación**.
 - Cumplir con las instrucciones dictadas por el empresario titular.
 - Y **documentar todo ello por escrito**.

De todo lo anterior no se infiere que tengan que tener una evaluación de riesgos como tal, sino que basta con que informen por escrito de los riesgos que su actividad pueda ocasionar al resto de los trabajadores concurrentes, que acaten los medios de coordinación que el empresario titular establezca, así como sus instrucciones.

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

Normativa

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

BOE nº 108 de 5/5/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/05/05/pdfs/A19415-19416.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/1648/2007, de 7 de junio, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero.

BOE nº 138 de 9/6/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/09/pdfs/A25271-25271.pdf>

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.