

EDITORIAL

Como ya adelantábamos en nuestro número anterior, el pasado 28 de junio fue aprobada en Consejo de Ministros 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.

De ahora en adelante, será el referente, el eje transversal que pondrá en común todas las políticas nacionales y autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales y que serán desarrolladas a través de la negociación colectiva.

El compromiso del Ministro de Trabajo, Jesús Caldera es la reducción de los accidentes laborales en al menos un 25% en cinco años. Los datos del primer semestre del 2007, todavía no han sido facilitados por su Ministerio, este año, con la oposición de la UGT se ha decidido facilitar estas cifras trimestralmente, lo que nos ha supuesto que en pleno mes de julio, los últimos datos de los que disponemos sean del mes de marzo, lo que dificulta enormemente nuestra tarea de análisis de los mismos.

Con la precaución que se requiere la falta de datos oficiales, no podemos obviar que cada mañana nos desayunamos con noticias de trabajadores muertos en el tajo lo que nos hace presagiar un repunte en las cifras de siniestralidad, aunque nos hemos dotado de buenos instrumentos para luchar contra esta lacra de nuestro mercado laboral, no cabe duda de que nos queda mucho camino por delante.

El 12 de julio se publicó en el BOE el Estatuto del Trabajo Autónomo, que recibimos positivamente desde la UGT ya que amplía derechos a un grupo importante de trabajadores españoles, preocupándose por su salud y por su integridad, ya que en la actualidad, el **número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707.**



2007
número
54

Sumario

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



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Accidentes mortales en Euskadi

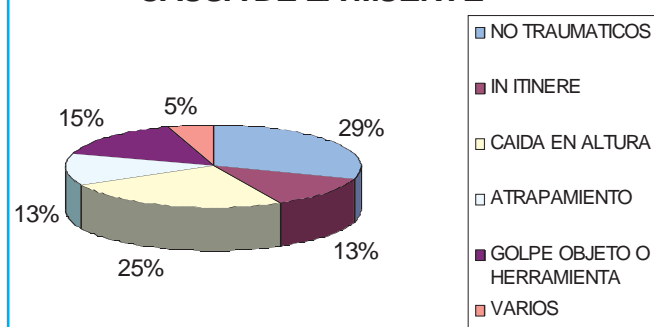
Causas y forma de evitarlos

En el primer semestre del 2007, se produjeron en Euskadi, 40 muertos por accidente de trabajo, de los cuales 12 fueron por causas no traumáticas (normalmente accidentes cardiovasculares), 5 ocurrieron in itinere (en los trayectos de ida o vuelta del trabajo a casa) y el resto se repartió de la siguiente manera: 10 por caídas en altura, 5 por atrapamiento y 6 por golpe de objeto o herramienta.

ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI Primer semestre de 2007

NO TRAUMATICOS	12	30,00%
IN ITINERE	5	12,50%
CAIDA EN ALTURA	10	25,00%
ATRAPAMIENTO	5	12,50%
GOLPE CON OBJETO O HERRAMIENTA	6	15,00%
VARIOS	2	5,00%
TOTAL	40	100,00%

CAUSA DE LA MUERTE



Los datos ponen de manifiesto que las causas principales de muerte en el trabajo (más de el 50% se deben a caídas, golpes y atrapamientos), son las que más fácilmente pueden evitarse con una buena política preventiva y de organización del trabajo.

Las caídas en altura, previsibles, evaluables y fácilmente eliminables con buenas medidas de protección colectiva como son barandillas, redes, rodapiés... y medidas de protección individual como arneses, cascos, botas antideslizantes...

Los atrapamientos, por máquinas que de haber pasado correctamente la evaluación de riesgos tendrían medidas de seguridad antiatrapamiento, de parada, de accionamiento con ambas manos...

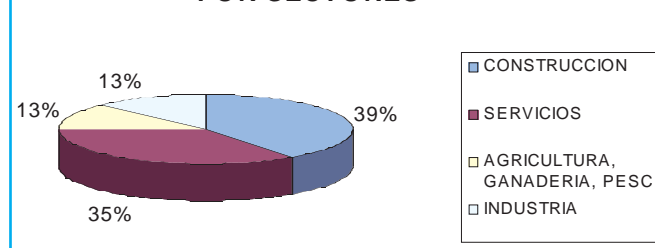
Finalmente los golpes por objetos o herramientas, no podemos dejar de insistir en la utilización de buenos EPIs como el

casco, del correcto manejo de la maquinaria, es vital la formación e información de los trabajadores, en los riesgos y en las medidas de que se dispone para evitarlos.

ACCIDENTES MORTALES EN EUSKADI Primer semestre de 2007

CONSTRUCCIÓN	16	40,00%
SERVICIOS	14	35,00%
AGRICULTUR, GANADERÍA, PESCA	5	12,50%
INDUSTRIA	5	12,50%

POR SECTORES



Si atendemos al sector en el que se han producido estas desafortunadas muertes, la construcción se lleva la palma, ya que se han producido el 40% de las muertes por accidente de trabajo en ese sector y es sobre todo, y poniéndolo en relación con lo anteriormente explicitado, debido a las caídas en altura, ya que es en este sector donde se produjeron 9 de las 10 caídas mortales.

Uno de los principales males de la prevención en nuestro país, es la convicción de que las muertes en el trabajo no pueden evitarse, de que es un precio que hay que pagar necesariamente. Para las empresas españolas, asumir el coste indemnizatorio de estas muertes parece que les resulta más económico que el de aplicar todas y cada una de las medidas de seguridad en el trabajo necesarias y esto es de todo punto intolerable, amen de incierto.

Desde la UGT hace años que venimos reivindicando la importancia de que la prevención esté integrada en la empresa, desde el origen mismo de la tarea se planifiquen las medidas preventivas necesarias. Pero además es necesaria la tarea investigadora y sancionadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que esta falta de medidas de seguridad, sobre todo en obras, es la causa principal de la muerte de los trabajadores.

En esta línea de actuación resulta determinante contar con el apoyo de la Fiscalía de Siniestralidad, cuya labor punitiva puede ser claramente disuasoria.

Valoración de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012



bierno, las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales, los sindicatos, las empresas, los trabajadores, las entidades dedicadas a la prevención), en suma toda la sociedad, en relación con la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos generales de la Estrategia:

- Por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales.
- Por otro lado, la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se propone, para nosotros el punto más importante de la Estrategia, favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas, para ello simplificará las obligaciones preventivas formales en las empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas. Se trata de facilitar el cumplimiento, pero nunca de rebajar las obligaciones en materia preventiva del empresario.

Buscará también mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, fomentando un sistema preventivo centrado en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos aje-

nos. Para ello se favorecerá, incentivándolas, a aquellas empresas que elijan tener un Servicio de Prevención Propio.

Otro punto destacado será el fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo ya que la efectividad de las medidas preventivas, de las que es responsable el empresario, pasa por la implicación en ellas de los trabajadores y sus representantes. No olvida que hay ocasiones en las que las actividades empresariales no se desarrollan en centros de trabajo en los que los trabajadores puedan elegir su propia representación y por ello se fomentará la representación sectorial de los trabajadores y para donde éstos no alcancen se potenciará la representación territorial de los trabajadores.

Las Administraciones Públicas que tienen el mandato de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la Sociedad Española con especial atención a los colectivos con mayor riesgo, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de mayor edad.

En este punto es clave el papel de las Comunidades Autónomas en el apoyo y desarrollo de la Estrategia Española. Ejemplo de ello es la diversidad de iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales desarrolladas desde las Comunidades Autónomas con variadas denominaciones, planes de acción, planes directores, planes autonómicos, planes de choque...

Igualmente se habrá de potenciar la formación en materia de prevención de riesgos, tanto la formación profesional reglada, como la universitaria y sobre todo en materia de formación ocupacional y continua.

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, aprobado en Consejo de Ministros el 28 de junio.

Se ha conseguido un acuerdo cuatripartito por lo que la valoración solo 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.

La Estrategia 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.

Su aspiración es transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales (Go-

Nota Informativa sobre la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción

El 18 de octubre de 2006 se aprobó la norma que regula la subcontratación en el sector de la construcción, la Ley 23/2006.

Su razón de existir es que siendo el sector de la construcción uno de los ejes del crecimiento económico español, sus trabajadores están sometidos a importantes riesgos y a una alta siniestralidad laboral.

Uno de los principales factores a los que es atribuible esta alta tasa de siniestralidad está relacionado con la forma de organización productiva que en los últimos años ha adquirido un papel preponderante, la subcontratación. Aunque ésta en sí misma es una forma de organización del trabajo con una importante tradición en el sector, el exceso de cadenas de subcontratación ocasiona la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que cumple con sus obligaciones de protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Para dar tiempo al sector a adaptarse a la norma, se estableció un período de latencia de 6 meses, por lo que su entrada en vigor se ha producido el 19 de abril de este año.

El problema viene para determinar qué partes de la norma son ya de aplicación y cuáles necesitan el desarrollo reglamentario pertinente para ser exigibles a los empresarios. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha publicado una Nota Informativa donde aclara los puntos más controvertidos.

PRIMERO a partir de 19 de abril podrá exigirse el cumplimiento por las empresas contratistas y subcontratistas del sector de la construcción la obligación del artículo 4.1:

- a) Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- b) Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- c) Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.

SEGUNDO a partir del 19 de abril, en las obras cuya ejecución se inicie a partir de dicha fecha, podrá exigirse, a aquellas empresas que no cumplan las obligaciones de acreditación y registro, la responsabilidad solidaria al subcontratista y al contratista la responsabilidad derivada de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

TERCERO desde el 19 de abril, en las obras cuya ejecución se inicie a partir de esa fecha podrá exigirse igualmente la responsabilidad solidaria en aquellas empresas que incumplan el régimen de subcontratación previsto.

CUARTO no puede exigirse el cumplimiento del requisito de inscripción en el registro de empresas acreditadas hasta que no se desarrolle reglamentariamente.

QUINTO tampoco cabe exigir el cumplimiento de la obligación de porcentaje mínimo de trabajadores con contratos indefinidos hasta que no cuente con desarrollo reglamentario.

SEXTO no cabe exigir que las empresas cuenten con el Libro de Subcontratación al que se refiere la Ley hasta que no se desarrolle en el Reglamento pero sí será exigible disponer de las fichas que marca la norma: en tanto no se determinen las condiciones y el modo de habilitación del Libro de Subcontratación regulado en el artículo 8, el régimen de subcontratación previsto en el artículo 5 se documentará mediante la cumplimentación de la ficha que se inserta como Anexo de esta Ley.

SEPTIMO también es necesario el desarrollo reglamentario que determine el modo en que las personas que indica la norma tengan acceso al Libro de Subcontratación: Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

OCTAVO será exigible a las empresas desde el 19 de abril, el cumplimiento de la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de las distintas empresas que intervengan en la ejecución de la obra, sobre las contrataciones y subcontrataciones llevadas a cabo en la misma.

Estatuto del Trabajo Autónomo

Ley 20/2007, de 11 de julio

El pasado 12 de julio, se publicó en el BOE el Estatuto del Trabajo Autónomo, en los últimos años son cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94% de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

La Ley dedica un Capítulo al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata.

También regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector.

En lo que se refiere a Prevención de Riesgos Laborales, la Ley dedica el artículo 8 a fijar una serie de derechos y deberes de los trabajadores autónomos en esta materia:

Primero un compromiso de la Administración Pública competente de realizar actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa por parte de los trabajadores autónomos. También promoverán una formación preventiva específica.

En materia de coordinación de empresas, cuando en un mismo centro desarrollen actividades trabajadores por cuenta ajena y autónomos, serán de aplicación todos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas que contraten con trabajadores autónomos, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Cuando un autónomo tenga que trabajar con maquinaria, equipos, materias... para una empresa, ésta deberá asumir las obligaciones sobre fabricantes, importadores y suministradores del artículo 41 de la LPRL.

Cuando una empresa incumpla todo lo anterior, asumirá las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario infractor, aunque el trabajador autónomo se haya acogido a las prestaciones por contingencias profesionales.

Por último se otorga el derecho al trabajador autónomo de interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

No cabe duda de que, en general, esta Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, tiene que recibirse muy positivamente, ya que amplía derechos a un grupo importante de trabajadores españoles, preocupándose por su salud y por su integridad, además de otros muchos aspectos de tipo socio económico, y acercando la norma a la realidad laboral compleja de nuestro país.

EL PAIS.COM

Otra tumba sobre el andamio

Un rumano muere tras sufrir una caída en un supermercado en construcción de Fuenlabrada

DANIEL BORASTEROS - Madrid - 17/07/2007

Vasile, un obrero rumano de 31 años, se precipitó desde lo más alto -una cúpula aún sin cerrar a casi ocho metros de altura- de un proyecto inacabado de centro comercial. Murió casi en el acto. Cayó con la misma trayectoria que trazaría quien "se tira de cabeza a una piscina", según descripción de uno de los testigos. Falleció antes de ser trasladado al hospital. Tenía la cabeza reventada, "traumatismo craneoencefálico" severo. Un casco rodaba a unos metros de su cuerpo. Los efectivos del Summa trataron de reanimarlo durante casi media hora. Había perdido masa encefálica. El sol aún no marcaba el mediodía. Las manecillas del reloj que señala los accidentes mortales en el trabajo se había parado ya en el número 78. El anterior, en Pinto, hace sólo tres días.

Vasile sólo llevaba un mes trabajando, con un contrato temporal, para la constructora Tudic, encargada de levantar en un barrio nuevo de Fuenlabrada, a la espalda del hospital, un supermercado Mercadona.

No estaba sujeto con su arnés a ninguna "vía de vida". Probablemente, según varios expertos del sindicato UGT que examinaron el lugar, ni siquiera llevaba arnés. Pero lo que es "seguro" es que no existían anclajes sólidos para engancharlo; sólo huecos de ferralla de menos de 15 milímetros de espesor. El cuerpo del trabajador fue trasladado al tanatorio de Leganés. Nadie fue a visitarlo en todo el día. Ni familiares ni compañeros de trabajo. Hoy se le hará la autopsia.

El juez que lleva la investigación ha decretado el secreto de la misma. El asunto está en la cartera del Cuerpo Nacional de Policía, aunque los agentes locales de Fuenlabrada se presentaron en el lugar del accidente y levantaron un atestado. Precisamente, un policía intentó entrar por la tarde en la obra. Quería ver el lugar del suceso. Sin embargo, los encargados intentaron impedirle el acceso. Le exigieron una orden judicial. Finalmente, consiguió entrar y exigió la documentación a los ocho trabajadores que estaban en el edificio a medio construir.

"Aquí no ha habido ningún accidente, ha sido en otra obra", negaba con la cabeza gacha uno de los encargados. Los obreros, que no suspendieron su jornada de trabajo vespertina, tenían consigna de no hablar. Sólo concedían que "algo habían oído" sobre un accidente.

Después, en un aparte, aseguraron que el chico, "en realidad", se había caído "desde la primera planta". Esto supone una altura de tres metros y medio. También sugirieron que el

fallecido tenía "problemas personales" y que "quería suicidarse". Unas confidencias que contradicen las versiones sanitarias y policiales, y que aparentan una cierta voluntad de exonerar a la empresa de responsabilidades.

Otro encargado de la construcción del supermercado achacó el incidente a un "desvanecimiento", sin solventar el problema de por qué razón había caído si estaba sujeto a un arnés. Este mismo encargado remitía a una trabajadora de Mercadona que, a su vez, eximía de cualquier responsabilidad a la empresa alimentaria: "Nosotros sólo tenemos un local comercial en la obra. Los responsables son los de la constructora". Sin embargo, fuentes sindicales sostienen que es el supermercado el que debe exigir las medidas de seguridad. Estas mismas fuentes recuerdan "un caso semejante en julio pasado en Getafe en que se levantaba un Alcampo".

En la constructora, su supuesto jefe dice que se llama Pablo. Al inquirirle por su apellido repite el nombre de Pablo. No quiere dar ninguna explicación. No admite ningún error. La empresa, ubicada en Humanes, "tiene un tamaño mediano" y, aparentemente, "es una compañía solvente", según UGT. "Pablo Pablo" se escuda en que tiene una reunión "muy importante" antes de colgar el teléfono.

El Ayuntamiento de Fuenlabrada reclamó para los municipios "muchas más competencias en seguridad laboral". Su alcalde, Manuel Robles, considera que, tal y como está la legislación en esta materia, los ayuntamientos "no pueden hacer nada". Hace cerca de un mes, otro obrero, Manuel Domínguez, falleció en una obra muy cercana a la de Vasile. Es un damero de calles muy anchas en ángulo recto llenas de grúas cuyos nombres tienen que ver siempre con algo referido a la salud. Por ejemplo, el que murió hace unos días, lo hizo en la calle de Averroes. Vasile cayó al vacío en el cruce entre Ramón y Cajal y la avenida de la Cruz Roja.

Mientras, los sindicatos recordaron que los convenios "llevan paralizados desde enero"; también que la sucesión de accidentes mortales lleva un ritmo siniestro y continuo que exige "medidas drásticas ya". Según datos de la fiscalía especial de accidentes laborales, muchos de estos siniestros, la mitad, quedan camuflados. Escapan de la justicia y son atribuidos a otras causas.

Cada día laborable mueren en España de cuatro a cinco trabajadores.



Entre 400 y 500 demandas por 'mobbing' al año

TERRA ACTUALIDAD - EFE - Madrid - 1/07/2007

Entre cuatrocientas y quinientas demandas por acoso laboral son presentadas al año ante los tribunales, según Cristóbal Molina, director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Jaén.

Una cifra no confirmada ni por la Fiscalía General del Estado ni por el Consejo General del Poder Judicial, que todavía no han evaluado la incidencia del 'mobbing', y que pone de manifiesto la magnitud de un problema agravado en los últimos años.

Menos de la mitad, entre el 42% y el 43%, son estimadas por los tribunales, si bien muchos casos no llegan a verse nunca por pactos entre las partes antes de la vista, asegura Iñaki Piñuel, promotor del Barómetro Cisneros.

Desde julio de 2001, cuando se dictó la primera sentencia sobre 'mobbing' en España, hasta 2006, se han producido más de mil resoluciones judiciales, de las cuales, según Molina, el 40% daban la razón al trabajador víctima del acoso.

'A los jueces -agrega- les produce cierto rechazo afrontar estos casos, porque no todo es mobbing y porque es muy difícil su demostración'. En cualquier caso, se ha perdido el miedo a la denuncia, aunque existe también el peligro de la 'trivialización', insiste.

Para Piñuel, 'judicializar el problema es un mal remedio', una opinión compartida por otras fuentes consultadas y que coinciden en que existen suficientes instrumentos legales - Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Código Penal,...- para combatir

el acoso laboral, aunque en la legislación española no esté tipificado como delito.

'Se puede ser eficaz aplicando por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales', asegura Manuel Fidalgo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien insiste en la necesidad de prevenir y de crear una cultura organizativa en las empresas sobre la base de normas y valores que combatan el problema.

'Falta también formación', añade Piñuel asegura que el Gobierno trabaja en una ley específica similar a la de otros países europeos, como Francia o Bélgica, donde el 'mobbing' es un delito tipificado.

El senador Isidre Molas, catedrático de Derecho Constitucional y defensor de la primera iniciativa parlamentaria sobre 'mobbing', aprobada por unanimidad en el Senado en 2001, no cree 'en el tratamiento penal' del problema, 'por las dificultades de la prueba y el tiempo que tardan en resolverse', y apuesta más por la mediación sindical.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 812/2007, de 22 de junio, sobre evaluación y gestión de la calidad del aire ambiente en relación con el arsénico, el cadmio, el mercurio, el níquel y los hidrocarburos aromáticos policíclicos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/23/pdfs/A27171-27177.pdf>

JEFATURA DEL ESTADO

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

BOE n. 166 de 12/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/2170/2007, de 13 de julio, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 569/1990, de 27 de abril, y 280/1994, de 18 de febrero, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen animal y vegetal, respectivamente.

BOE n. 171 de 18/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/18/pdfs/A31205-31233.pdf>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

BOE n. 171 de 18/7/2007

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/18/pdfs/A31203-31205.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.

Pregunta: En la empresa que yo trabajo a un compañero le ha abierto la taquilla el superior jerárquico, le ha puesto todo lo que tenía en la taquilla en una caja de cartón precintada y llamó al trabajador para que la recogiera. El trabajador está en situación de baja, y se prevee larga.

¿Hay alguna normativa que proteja a dicho trabajador y pueda defender su derecho? El Jefe del Servicio le dijo verbalmente que le habían avisado de dicha apertura. Pero el trabajador no tiene ese aviso, ni verbalmente ni por escrito. Nadie estuvo presente en el acto de apertura.

Respuesta: Este es un claro caso de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador y por tanto denunciabile.

El contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el trabajador, realiza su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra, empresario. La facultad de organización del empresario y la subordinación del trabajador son, por tanto, consustanciales a la existencia de una relación laboral. La facultad de organización del empresario se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. Es lo que se denomina poder de dirección del empresario.

Pero este poder no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones. Algunas de las más importantes son las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores. Esta obligación es de tal entidad que el ordenamiento laboral considera como infracción muy grave los actos del empresario que lo vulneren, pudiendo ser sancionados con multas de hasta quince millones de pesetas.

Estamos ante un derecho genérico, que informa la totalidad de las relaciones empresario-trabajador. Sin embargo la legislación laboral contiene algunas manifestaciones concretas, que especifican, sin agotarlo, su contenido.

Se van a establecer, por ejemplo, una serie de limitaciones a la realización de registros por el empresario. El Estatuto de los Trabajadores solo va a permitir la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando se cumplan ciertos requisitos: que los registros sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del patrimonio de los demás trabajadores de la empresa; que se efectúen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y que en su realización esté presente un representante legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de éstos, de otro trabajador de la empresa. Y en todo caso respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

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

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org