

EDITORIAL

El pasado 23 de junio, el Gobierno convocó a la Mesa de Diálogo Social para la Prevención de Riesgos Laborales. En esta convocatoria se nos presentó el Anteproyecto de Ley de Reformas del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

Este Anteproyecto se plasma los Acuerdos que en esta materia se alcanzó entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales para las necesarias modificaciones normativas.

Las medidas acordadas abarcan diferentes ámbitos: medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que son a las que se refieren este Anteproyecto, medidas en materia de Seguridad Social, medidas para el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y medidas para el establecimiento de un nuevo sistema de información en materia de siniestralidad laboral.

Con este Anteproyecto el Gobierno pretende cumplir los compromisos asumidos en el acuerdo respecto a las reformas del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Respecto a los contenidos hay que destacar:

El Anteproyecto se estructura en dos Capítulos: el primero incluye las modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el segundo incluye las modificaciones que se introducen en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En este sentido el Anteproyecto habilita a los técnicos de las Comunidades Autónomas para realizar actuaciones de control y supervisión de las condiciones de trabajo con las mismas garantías de los Inspectores de trabajo. Igualmente, prevé la obligatoriedad de que las empresas realicen un Plan de prevención planificado e integrado en su sistema de gestión y la obligatoriedad de que en aquellas actividades consideradas como de especial riesgo, siempre esté presente en la empresa una organización preventiva o un trabajador especializado.

Todas las obligaciones que marca este texto legal, tienen su correspondencia en el mismo texto, con la tipificación del incumplimiento de estas obligaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



Sumario

Nº 21 / Junio 2003

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



El acoso moral en el trabajo

El término, surge en los países nórdicos, para referirse al acoso psicológico o acoso moral. “Terror psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida de manera sistemática por una o varias personas, casi siempre contra una persona que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva”



El acosador



Se caracteriza por ser un trabajador mediocre, reincidente, envidioso y falto de autoestima, que necesita ser admirado y aprobado, perverso, sin sentimiento de culpa, narcisista, lo que se denomina un “trepa” experto en eliminar todo lo que se cruza en su camino.

La forma de actuar de este acosador es de manera oculta, indirecta pero hostil, degradante, despectivo y por supuesto reiterado hasta conseguir poner a los compañeros en contra de la víctima.

La víctima, el acosado

Suelen ser personas brillantes en su trabajo que despiertan la envidia o celos de los mediocres de su entorno. Con una vida familiar normal y una situación cómoda en su trabajo, que desconocen que son víctimas en un primer momento.

El trabajador acosado sufre actuaciones consistentes en negativa de comunicación, falta de información profesional, crítica reiterada de su trabajo, comentarios despectivos sobre su vida privada, gritos, amenazas, asignación de tareas de categoría inferior humillantes, aislamiento físico, ridiculización.



Consecuencias del moobing, secuelas psicológicas

Los síntomas empiezan con somatizaciones variadas (dolores cervicales, lumbares, de cabeza...), insomnio, miedo a ir al trabajo, bajas intermitentes, afecciones físicas graves (cardiopatías, síndrome de estrés postraumático...).



PASOS A SEGUIR EN CASO DE MOOBING

- **INFORMARSE Y SOLICITAR APOYO A LOS REPRESENTANTES SINDICALES**
- **TRATAMIENTO MÉDICO SOLICITANDO AL MEDICO DE LA EMPRESA POR ACCIDENTE DE TRABAJO, TRATAMIENTO SICOLÓGICO Y DE LAS SECUELAS FÍSICAS**
- **REUNIR PRUEBAS, DOCUMENTOS, TESTIGOS, INFORMES MÉDICOS...**
- **DENUNCIA ANTE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**
- **DEMANDA ANTE LOS TRIBUNALES**



La víctima: su actitud será muy importante para salir de esta situación, primeramente no mostrarse irritado, abatido, deprimido ni enfrentarse con el acosador haciéndole el juego.

Si la situación es grave intentar buscar testigos que hayan presenciado el acoso, ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa, dirigirse por escrito a la empresa denunciando la situación y si todo esto no es suficiente dirigirse a la Inspección de Trabajo, por supuesto con el apoyo de los servicios jurídicos de la UGT.

EL ACOSADO NUNCA DEBE

- **ESTAR SIEMPRE IRRITADO ENFADADO SUSCEPTIBLE**
- **PAGARLO CON QUIEN MENOS CULPA TIENE CREANDOSE ENEMIGOS**
- **HUNDIRSE, TRANSMITIENDO A LOS DEMAS QUE TIENE UN PROBLEMA EFECTIVAMENTE**
- **ACUDIR A PERSONAL A QUEJARSE DONDE LE ENFRENTARAN CON EL ACOSADOR Y SE PONDRÁ DE MANIFIESTO LO QUE EL OSTIGADOR QUIERE QUE LE DESPIDAN O QUE SE VAYA POR VOLUNTAD PROPIA**

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.





Las empresas: deben luchar para evitar que estas situaciones se den en sus centros de trabajo. En general sería conveniente una mejora general del entorno psicosocial del trabajo ofreciendo a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su trabajo, reducir la monotonía, aumentar la información sobre los objetivos y evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

Los actos u omisiones realizados por el empresario y contrarios a los derechos que reconoce el artº. 4 del ET, serán considerados como graves, salvo que proceda su calificación como muy graves, habida cuenta que el artº. 8.11 determina que los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, será considerado como infracción muy grave.

Pero puede ocurrir que el acoso moral devenga del incumplimiento de la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, en cuyo caso habrá que estar en el supuesto concreto para determinar la infracción imputable; es decir, si los riesgos no fueron evaluados se infringiría el artº. 12.1 (infracción grave), si no se planificó la actividad preventiva se conculcaría el apartado 6 de igual precepto y los apartados 7 y 8 recogen supuestos tales como adscribir a un trabajador a un puesto incompatible con su situación psicofísica, en tanto que el riesgo creado no sea muy grave, en cuyo caso se aplicaría el artº. 13.4. En último extremo, la infracción podría sustentarse en el artº. 12.16 (infracción grave), al comprender este precepto cualquier "...incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de...".



Los poderes públicos: eficaz protección de los derechos fundamentales en el puesto de trabajo, en general sobre aquellas formas que no han sido abordadas en las últimas reformas legislativas (acoso moral y sexual). La responsabilidad de las Administraciones Públicas para erradicar el problema centrándose en el tratamiento de la salud física y psíquica, el resarcimiento del daño y la reinserción laboral del trabajador.

Los poderes públicos deben velar por el derecho del trabajador a su intimidad, a su dignidad y a su integridad física, tiene un perfecto encaje en nuestra Constitución de 1978, al establecer en su artº. 10 que la dignidad de la persona constituye fundamento del orden público y de la paz social, garantizando en el artº. 15 el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y en el artº. 18 el honor, la intimidad personal y la propia imagen y, por último, reconociendo el derecho a la protección de la salud en su artº. 43.

Por su parte, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995), en adelante ET, en su artículo 4.2 integra estos derechos cuando relaciona los derechos laborales básicos de los trabaja-

dores y los complementa con la salvaguarda que se recoge en el artº. 18, en relación con los registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos personales particulares, en el 20.3 referido a las facultades empresariales de vigilancia y control y artículos 39.3 y 41, relativos a la movilidad funcional y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, es consecuencia inmediata de la existencia de un riesgo laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artº. 4.2º, 3º y 7º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (en adelante LPRL) y es el empresario el que tiene la obligación de proteger a todos los trabajadores que se encuentren a su servicio, frente a cualquier riesgo laboral, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y seguridad de dichos trabajadores, debiendo desarrollar a tal fin una acción permanente que perfeccione los niveles de protección existentes (artº. 14 LPRL).



El Parlamento Europeo "exhorta a los Estados miembros, con vistas a contrarrestar el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, a examinar y, en su caso, a complementar sus legislaciones vigentes y a revisar y normalizar las definiciones de acoso moral".

Legislación

No existe legislación específica por el momento, les son de aplicación los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de la Seguridad Social, la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y el Código Penal, todos ellos de manera general.



VUELCO DE TRACTORES

Entre la gran diversidad de máquinas agrícolas, la que más ha influido en la modernización de la agricultura ha sido el vehículo tractor, considerado como el medio auxiliar más importante de la mayoría de las actividades agrarias



El riesgo más destacado de trabajar con tractores es el VUELCO tanto lateral como hacia atrás.

Definiremos como tractor agrícola todo vehículo automóvil provisto de ruedas o cadenas, con disposición, al menos, de dos ejes y cuya característica esencial reside en su potencia de tracción. Los tractores universales o de tipo normal, disponen de ruedas neumáticas, siendo motriz y de mayor dimensión el par trasero.

Las operaciones básicas que puede realizar un tractor de ruedas son las siguientes:

- Operaciones de traslado.
- Operaciones de arrastre.
- Operaciones de empuje.
- Suministro de fuerza o accionamiento.
- Operaciones de arrastre y accionamiento
- Operaciones de traslado y accionamiento.

Causas del vuelco

Por la propia peligrosidad del tractor, falta de estabilidad por tener muy alto el centro de gravedad y posibilidad de desequilibrio al arrastrar remolques.

Por las características del terreno donde se realizan los trabajos, caminos, desniveles, zanjas, piedras...

Por la falta de profesionalidad de los conductores, por no tener formación previa sobre los riesgos y sobre las limitaciones del propio tractor.

Por antigüedad de los tractores, falta de revisiones e incluso por fallo técnico por escaso mantenimiento.



Medidas preventivas generales

Diversos ensayos y estudios sobre el desarrollo de dispositivos anti-vuelco o avisadores que se accionan cuando el tractor supera determinados ángulos de trabajo no han prosperado hasta el momento actual, por lo que no pueden considerarse medidas efectivas contra vuelcos.

En otro sentido, es también difícil mejorar la estabilidad del tractor rebajando la posición de su C. de G. responsable de la estabilidad de la máquina. Reconociendo los problemas y limitaciones que en cuanto a estabilidad tienen los tractores de ruedas típicos en zonas agrícolas con terrenos montañosos y pendientes fuertes,



siempre que sea posible deben utilizarse tractores especiales que ofrezcan mayor estabilidad, tales como los de doble tracción y los de cadenas, al tiempo que se limite el uso de tractores de ruedas estrechos (vía mínima del eje de ruedas motrices inferior a 1.125 mm) o de tractores elevados o zancudos (altura libre máxima superior a 1.000 mm). Igualmente se usarán tractores con anchura de vía y longitud entre ejes máximas

Formación de los tractoristas por parte de las administraciones responsables, las empresas contratistas, los sindicatos o los propios trabaja-

dores autónomos, es fundamental conocer los riesgos para poder evitarlos

Mantenimiento y conservación del tractor una conducción prudente del tractor unido a un adecuado mantenimiento en su estado de funcionamiento constituyen las mejores medidas de precaución contra todo tipo de accidente. las revisiones periódicas de los sistemas de dirección, frenos, estado de las ruedas, embrague, enganche de equipos remolcados, etc., garantizan un buen estado del mantenimiento y funcionamiento del tractor previniendo los accidentes por vuelco.



Medidas de protección

En la actualidad se dispone de diversos tipos de estructuras de protección del puesto de conductor para casos de vuelcos, como son los pórticos, los bastidores y las cabinas de seguridad. Todas ellas deben estar construidas de tal forma que

sean capaces de resistir el impacto de vuelco sin sufrir deformaciones de consideración. Por último y no por ello menos importante destacar la figura del CINTURÓN DE SEGURIDAD que evitará que el tractorista salga despedido.



Normativa aplicable

REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre de 1989, modificada por la **Directiva 95/63/CE**, de 5 de diciembre de 1995, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

CONVENIO 119 DE LA OIT, relativo a la protección de la maquinaria.

REAL DECRETO 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas. (Incluye la modificación posterior realizada por el R.D. 56/1995)

Directiva 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas (publicada en el «Diario Oficial de las Comunidades Europeas» número L 183, de 29 de junio de 1989), modificada más tarde por la **Directiva del Consejo 91/368/CEE**, de 20 de junio («Diario Oficial de las Comunidades Europeas» número L 198, de 22 de julio de 1991).

Directiva 74/150/CEE, del Consejo, de 4 de marzo de 1974, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la homologación de los tractores agrícolas o forestales de ruedas («Diario Oficial de las Comunidades Europeas» número L 84, de 28 de marzo de 1974), modificada en último término por la **Directiva 88/297/CEE** («Diario Oficial de las Comunidades Europeas» número L 126, de 20 de mayo de 1988).

Directiva 73/23/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión.

Directiva del Consejo 93/68/CEE, de 22 de julio (DOCE número L220/1, de 30 de agosto de 1993), modificó, a su vez, varias Directivas, entre ellas la Directiva 89/392/CEE.

REAL DECRETO 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a

las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.

ORDEN de 27 de Julio de 1979. Homologación de bastidores y cabinas de tractores, (MINISTERIO AGRICULTURA, BOE núm. 192, de 11 de Agosto de 1979). Afectado por:

Sustituido parcialmente, anexo 1, por Resolución de 21 de Marzo de 1997.

Modificado, Anexo I, por Resolución de 9 de Diciembre de 1983.

Modificado, Anexo I, por Resolución de 15 de Enero de 1981.

RESOLUCIÓN DE 9 DE DICIEMBRE DE 1981. Aplaza fechas iniciales de obligatoriedad de equipamiento con bastidores y cabinas homologados de tractores, (DIRECCIÓN GENERAL PRODUCCIÓN AGRARIA, BOE núm. 299, de 15 de Diciembre de 1981). Afectado por:

Sustituido por Resolución de 9 de Diciembre de 1983 dejado sin efecto por Resolución de 21 de Marzo de 1997.

RESOLUCIÓN DE 9 DE DICIEMBRE DE 1983. Modifica la Orden de 27 de Julio de 1979, sobre homologación de bastidores y cabinas de tractores, (DIRECCIÓN GENERAL PRODUCCIÓN AGRARIA, BOE núm. 301, de 17 de Diciembre de 1983). Afectado por:

Dejado sin efecto por Resolución de 21 de Marzo de 1997.

RESOLUCIÓN DE 18 DE JULIO DE 1989. Fecha inicial de obligatoriedad de equipamiento de los agrícolas estrechos con bastidores o cabinas homologadas, (DIRECCIÓN GENERAL PRODUCCIÓN AGRARIA, BOE núm. 178, de 27 de Julio de 1989). Afectado por:

Sustituido por Resolución de 14 de Diciembre de 1990 .

RESOLUCIÓN DE 1 DE MARZO DE

1990. Fecha inicial de obligatoriedad de equipamiento de los agrícolas estrechos con bastidores o cabinas homologadas, (DIRECCIÓN GENERAL PRODUCCIÓN AGRARIA, BOE núm. 53, de 2 de Marzo de 1990). Afectado por:

Sustituido por Resolución de 14 de Diciembre de 1990.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Real Decreto 277/2003, de 7 de marzo, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales

BOE núm. 74 de 27 de marzo de 2003

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 214/2003, de 21 de febrero, por el que se establecen los requisitos para la determinación de los niveles de dioxinas y de policlorobifenilos (PCB) similares a las dioxinas en los piensos.

BOE núm. 56 de 6 de Marzo de 2003

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/470/2003, de 28 de febrero, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 280/1994, de 18 de febrero, y 569/1990, de 27 de abril, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen vegetal y animal.

BOE núm. 56 de 6 de Marzo de 2003

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.

BOE núm. 82 de 5 de abril de 2003

Pregunta: Me llamo José Manuel Fdez. y soy delegado de prevención de la empresa en que trabajo. Les quedaría muy agradecido si pudieran facilitarme la siguiente información: ¿Los trabajadores de que sectores tienen que pasar los reconocimientos médicos obligatoriamente?

Respuesta: Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para el empresario y sólo excepcionalmente para el trabajador. Sobre el empresario pesa en todo caso la obligación de vigilancia de la salud del trabajador como un deber instrumental del general de protección del trabajador frente a los riesgos (art. 14 LPRL), obligación que comporta la necesidad de disponer de los medios y personal necesario para realizar los exámenes periódicos de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Pero, a esta obligación no le corresponde un deber de someterse por parte del trabajador. Porque, como se acaba de indicar, el reconocimiento médico tiene carácter voluntario para el trabajador y sólo cuando media su consentimiento se puede realizar.

Es el trabajador, una vez informado de los riesgos que pueden aquejarle en el lugar de trabajo, quien debe decidir si se somete o no a la vigilancia de la salud, asumiendo la propia responsabilidad sobre su salud. El fundamento de la voluntad del reconocimiento reside en la libertad de autodeterminación del sujeto, que constituye un derecho fundamental. En un eventual conflicto interno entre el derecho a la salud, por una parte, y el derecho a la intimidad, o a la no - discriminación por circunstancias personales, por otra, el llamado a dirimir ese conflicto es el trabajador, que en función de su propia escala de valores puede optar incluso por supeditar su derecho a la salud a otros intereses. La vigilancia a la salud es, en suma, algo que el trabajador puede disponer asumiendo riesgos a consecuencia de su negativa a someterse a los controles médicos.

La regla del consentimiento expreso del trabajador cuenta, no obstante, con excepciones y puede quedar limitada cuando entra en conflicto con intereses de terceros. Estas excepciones no coinciden, sin embargo, con las fijadas por la Ley de Prevención porque no en todos los supuestos concurre una causa adicional a la tutela de la salud del trabajador, capaz de justificar la exclusión del consentimiento. Una interpretación acorde con el respeto a la dignidad y libre desarrollo de la personalidad obliga a relacionar el reconocimiento médico obligatorio con la atención a un interés general de terceros, del empresario o de otras personas.

En definitiva, cualquier reconocimiento médico impuesto coactivamente puede tener relevancia civil e incluso penal, aun cuando sirva para controlar, disminuir o eliminar una situación de riesgo para la propia salud física del trabajador. Y por el contrario, ninguna responsabilidad penal, ni administrativa puede recaer en el empresario por la no-realización de los controles médicos si tiene por causa la negativa del trabajador, aunque se haya producido un daño como consecuencia de la no-realización del control médico.

**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