

Plan de Actuación para la mejora de la seguridad laboral

Balance 2004

Los accidentes mortales disminuyeron un 7,5 %

Protección Civil



Revista de la Dirección General de Protección Civil

Teléfono: 91.564.09.85

Fax: 91.564.12.28

Protección es Información y Prevención



MUÉSTRANOS
TUS PRODUCTOS
Y SERVICIOS

TU PUBLICIDAD
ES INFORMACIÓN

Prevención, Trabajo y Salud

Revista bimestral

DIRECTOR

Ángel Rubio Ruiz

CONSEJO EDITORIAL

Ángel Rubio Ruiz
Armando Gracia Santamaría
Mario Grau Ríos
Javier Pinilla García
Beatriz Losada Crespo
Antonio Morales
José Yanes Coloma
José Carlos Fernández Arahuetes
Juan Guasch Farrás
Alejo Fraile Cantalejo
Antonio Carmona Benjumea
Antonio Rodríguez Prada

CONSEJO DE REDACCIÓN

Mercedes Tejedor Aibar
Asunción Cañizares Garrido
Pilar Casla Benito
Rafael Denia Candel
Marta Urrutia de Diego
José Carlos Fernández Arahuetes
Mery Varona Rojas

DOCUMENTACIÓN FOTOGRAFICA

Pedro Martínez Mahamud
MTAS, IMSERSO, AENA
Foto portada: AENA

COLABORACIÓN DISEÑO

M. Ruiz Polo

EDITA E IMPRIME

Instituto Nacional de Seguridad e
Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Tfno. 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: subdireccioninsht@mtas.es
Web: www.mtas.es/insht

DISEÑO GRÁFICO

Espiral Comunicación Gráfica

DEPÓSITO LEGAL

M-15773-1999
N.I.P.O. : 211-05-001-X
I.S.S.N.: 1575-1392

La responsabilidad de las opiniones emitidas en *Prevención, Trabajo y Salud* corresponden exclusivamente a sus autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los textos o ilustraciones sin previa autorización.

Sumario

2

Fue noticia

4

PTS al día

- Plan de Actuación para la mejora de la seguridad en el trabajo.
- Balance de siniestralidad laboral en 2004.

10

Sección Técnica: Coordinación de actividades empresariales en prevención de riesgos laborales.

20

Noticias PTS

- El INSHT presenta la Guía Técnica sobre riesgos para la salud a bordo de los buques de pesca.
- INSHT en Laboralia.

25

Documentos PTS: La investigación en seguridad y salud en el trabajo.

39

Noticias Europa

Agencia Europea: No al ruido.
Unión Europea.

46

Noticias de las Comunidades Autónomas

48

Actualidad Sociolaboral:

- El Diálogo Social, eje de la política de Empleo.
- Afloran casi 700.000 trabajadores de la economía sumergida.

58

De utilidad

- Publicaciones.
- Normativa.
- Servicios de prevención ajenos.
- Fichas prácticas.

El daño oculto de los tóxicos

Los productos químicos matan a más de 4.000 trabajadores al año

- España registra más de 3.500 cánceres al año debidos a exposición a productos tóxicos en el trabajo, según un informe del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

[illegible]

El informe denuncia que el 25 por ciento sanitario no detecta una lista de enfermedades laborales



Trabajo quiere reducir a la mitad la siniestralidad en cuatro años

Prepara una ofensiva que pasa por reforzar las labores de inspección, combatir la temporalidad y mejorar los servicios de prevención

Para a que el año pasado se produjo una disminución muy importante del índice de la incidencia, de un 20 por ciento respecto al máximo registrado en 2009 (7.340 accidentes por cada 100.000 trabajadores), Gobierno y agentes sociales reconocen que personas de la edad de los que se aprobaba la última ley de prevención de riesgos laborales (los jóvenes) en esta industria son muy diferentes a los previstos y, junto a ellos, están la presión del cliente y la competitividad, las decisiones de hacer de la industria una de las más rentables.



El ministro de Trabajo, Jesús Caldera, ayer, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros. / JULIAN JAEN

Trabajo estrecha el cerco a la siniestralidad con 400 inspectores

- ▶ Las CCAA aportarán 300 técnicos y el Gobierno 100 profesionales
- ▶ Caldera asegura «plena sintonía» con los sindicatos en materia laboral

MARISA RECUEIRO
MADRID.- El Gobierno hizo ayer alarde de su «cultura de la prevención laboral», como la definió el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, y dio luz verde a la incorporación de 400 nuevos inspectores de Trabajo a las filas del Ministerio y de las administraciones autonómicas. A partir de este año, 55 inspectores, 45 subinspectores y 300

Las actuaciones de este Cuerpo de inspectores comenzará ya este año con la visita a 12.000 empresas y un programa destinado a actividades con un mayor índice de contratos temporales (exigencia que ya lanzaron el pasado miércoles los sindicatos al Ejecutivo).

Asimismo, el Gobierno prevé reforzar el personal del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

empleos sumergidos, según apuntó Caldera. Para ello, el Ministerio invertirá más de 450 millones de euros este año, un 40% más (127 millones) de los recursos que destinó el Gobierno a estas políticas de prevención el pasado año.

El plan, que contó con el visto bueno sindical y fue calificado por la vicepresidenta María Teresa Fernández de la Vega, de "ambicio-

El fiscal del Estado reclama policías especializados en accidentes laborales

Conde-Pumpido ultima con Interior un protocolo para los agentes

MANUEL ALTOZANO, Granada
La Inspección de Trabajo es eficaz, pero no suficiente, para hacer frente al incremento de delitos relacionados con la siniestralidad laboral. El fiscal general del Estado, Cándido Conde-Pumpido, ha propuesto al Ministerio del Interior la creación de unidades especializadas en este ámbito en las

miembros. Mediante esos acuerdos, las conserjerías de Empleo y Justicia se comprometerían a proporcionar a cada fiscalía toda la documentación relacionada con accidentes laborales o con la falta de cumplimiento de la normativa de seguridad, así como a formar a los fiscales de siniestralidad laboral en técnicas de gestión y con-

La futura red de fiscales especialistas se complementará con la figura de un fiscal de sala que, desde la Fiscalía General del Estado, coordinará los trabajos de todos los órganos provinciales. Conde-Punido lo nombrará en ver-

Las enfermedades profesionales también matan

CC OO y UGT revelan que 7.000 muertes al año tienen su origen en el trabajo

R. P. C. Madrid

(955 en el puesto de trabajo y 488 en el trayecto de ida o de vuelta).

responsable sindical lo tiene muy claro, el gran reto de esta década en materia de salud laboral es la vigilancia y el re-

Trabajo sano y seguro:
ese es tu derecho. Este
es el lema de
los sindicatos pe
el día de la sa
año, además
el décimo añ
y de Preve
Laborales, a

El ruido molesta al 38,9% de trabajadores españoles

AS Y CENTROS DE MASAJE POTENCIAN EL DESCANSO VESPERTINO PARA RENDIR MÁS EN EL

IS | BARCELONA

[illegible]

trabajo de estudio que en las
mañanas el resto de los profes-
dores practica, el alumno de
primaria, licenciado en la propia
universidad, de teatro, cine y
TV, y como director de la
comunidad de los trabajadores,
aunque sus funciones son
mucho más variadas que las
de una y Madrid, y el de la que
se va de 5 a 14 horas de
trabajo, y el de la que se va
de 15 a 16 horas de trabajo.



UNA CABEZADA ANTES DE VOLVER AL TRABAJO. Los empleados de la empresa MRW disponen (en las Barcelonés y Madrid) de salas de reposo que masajean de 5 a 15 minutos para hacer la siesta

CIENCIA
Los japoneses han puesto
bra para implantar
la siesta.

La siniestralidad laboral registra en 2004 la cifra más baja de los últimos cinco años

[illegible][illegible][illegible]

Hacia una estrategia estatal de seguridad y salud en el trabajo

El Gobierno, que ahora cumple un año, acaba de reafirmar que entre sus prioridades está la de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tras constatar que, casi diez años después de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al fin, parece que la siniestralidad mejora, en una tendencia sostenida hacia su reducción paulatina. Desde luego, el panorama que rodea al mundo laboral, en los aspectos que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores, es bien diferente al de entonces.

El revulsivo que supuso una ambiciosa Ley ha transformado la sociedad sensibilizándola y aportando un enfoque distinto. La opinión pública empieza a ser sensible a las consecuencias de unas inadecuadas condiciones de trabajo y, también, a los nuevos recursos y a los medios profesionalizados que influyen positivamente en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, permanecen algunas inercias y resistencias, fruto de una antigua pero persistente cultura del fatalismo, que aún piensa que es connatural con el trabajo cotidiano el dolor, la pérdida de la salud, la mutilación y la muerte.

El escenario, con esta evolución, ha cambiado y es evidente la necesidad de emprender acciones decididas para conseguir una verdadera cultura de la prevención que llegue a los ámbitos más carentes de sensibilización, y a dotar de conocimientos y de medios para una eficaz prevención, en particular, a las pequeñas y medianas empresas, entre otros, en sectores como la construcción, la agricultura, la pesca y los medios de transporte.

El Gobierno, los agentes sociales y las comunidades autónomas, son conscientes de que para lograr otro impulso aún más amplio, que nos sitúe sin dilación en unas cotas de protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores y de bienestar en el trabajo, por encima de la media de las sociedades de nuestro entorno, es necesario, además, contar con un fuerte y robusto centro de referencia. Un Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) encarado decididamente hacia el futuro en un mundo cambiante que necesita más que nunca de un punto de encuentro y de diálogo: la *casa común* de todos en la tarea colectiva de la prevención.

Así lo ha entendido el Gobierno y, el 22 de abril pasado, el Consejo de Ministros acogió favorablemente el Plan de Actuación que Jesús Caldera, ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, presentó, como primera consecuencia del Diálogo Social que mantiene con los agentes sociales. Un Plan cuyo objetivo es lograr una mayor y más rápida reducción de la siniestralidad laboral, con un mejor conocimiento de sus causas y de las mejores soluciones, una mayor sensibilización de la sociedad, que desarrollará una estrategia elaborada con el consenso y la colaboración de todos los agentes implicados, que incluye un conjunto de medidas específicas, coherentes con la estrategia y una movilización importante de recursos.

De todo ello se da amplia referencia en este número de Prevención, Trabajo y Salud, con el deseo de que pronto sean una realidad los esperados frutos de este nuevo impulso, con la colaboración y participación de todos.

El objetivo es lograr una mayor y más rápida reducción de la siniestralidad laboral

El Gobierno anuncia la puesta en marcha de un Plan de actuación para la mejora de la seguridad en el trabajo

El Plan de Actuación para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral fue presentado al Consejo de Ministros del pasado 22 de abril por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera. Además del desarrollo de una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, el Plan contempla un conjunto de medidas específicas, cuya aplicación este año supondrá un coste de 450,7 millones de euros.

La nueva estrategia de seguridad y salud en el trabajo, que se extenderá entre los años 2005-2008, se basará en el consenso con los interlocutores sociales, las comunidades autónomas y las fuerzas políticas; la transversalidad en el enfoque y tratamiento de la seguridad en el trabajo; el diseño de políticas integradas que tengan en cuenta el conjunto de los ámbitos y de los interlocutores que intervienen; la realización de una política laboral coherente con los objetivos de reducir los accidentes de trabajo y la sensibilización a la sociedad, implicarla en la tarea de mejorar la prevención y conseguir la reducción de la siniestralidad.

El Plan de Actuación fue aprobado en la Mesa de Diálogo Social y presentado a las comunidades autónomas y a las fuerzas políticas en el Parlamento



La puesta en marcha del Plan, y el consiguiente diseño de una nueva estrategia nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo reducir la siniestralidad laboral, que en España causa anualmente 900.000 accidentes con baja y 23.000 enfermedades profesionales, con el resultado de 900 muertes y más de 7.000 trabajado-

res con incapacidad permanente. A estas cifras hay que añadir los nuevos riesgos emergentes: ergonómicos, higiénicos y psicosociales, todo lo cual comporta elevados costes humanos, sociales y económicos.

La seguridad y salud en el trabajo constituye una de las prioridades del Gobierno. Fue uno de los compromisos asumidos en la investidura

ra del presidente Rodríguez Zapatero y se ha reafirmado como una de las líneas preferentes de actuación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se corresponde, además, con la Estrategia de la Unión Europea y constituye una demanda de la sociedad española.

El marco normativo, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que este año cumple una década, se considera suficiente, adecuado y homologable en la UE. Este marco es el que ha permitido una reducción significativa de los accidentes de trabajo en los últimos años y un mejor reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Para el desarrollo de este Plan de Actuación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales movilizará este año 450,7 millones de euros, lo que supone un incremento del 40% sobre el presupuesto del ejercicio anterior. A estos recursos habrá que añadir los disponibles en otros Departamentos para el desarrollo de la estrategia y los medios con los que cuentan las comunidades autónomas.

Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo

La iniciativa de elaborar un plan de choque que incluye la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo fue presentada a los interlocutores sociales, a las comunidades autónomas y a las fuerzas políticas en el Parlamento y acordado en la Mesa de Diálogo Social de 22 de febrero. De carácter plurianual (2005-2008), dicha estrategia trata de responder a la demanda de la sociedad española de que se reduzca la siniestralidad y de que mejore la seguridad y la salud en el trabajo con una planificación coherente basada en la calidad del empleo; configurar un marco general para las políticas preventivas a corto, medio y largo plazo; y dar coherencia y racionalidad a las actuaciones desarrolladas en los distintos ámbitos.



Las líneas de actuación de la nueva estrategia plantean consolidar una verdadera cultura de la prevención; el cumplimiento más eficaz de la normativa de prevención de riesgos laborales; mejorar la coordinación institucional; perfeccionar los mecanismos de participación de los trabajadores y de sus representantes; fortalecer los sistemas de información e investigación y potenciar la formación.

Calendario inmediato

El Plan de Actuación presentado al Consejo de Ministros había sido presentado previamente por Jesús Caldera en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales a primeros de marzo. En la Mesa de Diálogo Social se cerró también el calendario de asuntos pendientes como el de la negociación de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo proyecto normativo, preparado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se distribuyó en la reunión la nueva lista de enfermedades profesionales y del procedimiento de declaración, notificación y registro de las mismas. La lista vigente en la actualidad data

del año 1978, por lo que resulta necesaria su actualización.

El actual marco normativo ha permitido una reducción significativa de los accidentes de trabajo en los últimos años y un mejor reconocimiento de las enfermedades profesionales

A lo largo del último año el Gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas en el ámbito de la prevención de la siniestralidad, entre las que se incluyen: la puesta en práctica de los compromisos adoptados en el marco del Diálogo Social, el refuerzo de los instrumentos para mejorar la prevención de riesgos laborales, el desarrollo de una política laboral coherente con la mejora de las condiciones de trabajo: la estabilidad del empleo, la legalización de inmigrantes con empleo; el aumento de la coordinación de todas las administraciones implicadas; o el incremento de los recursos de apoyo a las políticas preventivas eficaces.

Plan de Actuación: Medidas de reforzamiento directo de la prevención

Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo

- Incremento de los créditos un 11% en 2005.
- Refuerzo de los recursos humanos para ampliar la plantilla este año en 55 inspectores y 45 subinspectores.
- Habilitación de técnicos de comunidades autónomas, previsiblemente alrededor de 300 para colaborar con la Inspección.

Intensificación de las líneas de actuación de la Inspección

- Creación de la Comisión de Trabajo de la Inspección con las Comunidades Autónomas.
- Programa de actuaciones en sectores de alta siniestralidad, establecido con las comunidades autónomas. En 2005 se visitarán al menos 12.000 empresas.
- Programa de acciones de efecto multiplicador. Se superará la cifra de 3.000 visitas a entidades acreditadas en prevención.
- Programa de actuaciones en las actividades donde se registran mayor número de contrataciones temporales.
- Actuaciones en el sector de la construcción. Se alcanzarán las 80.000 visitas y 300.000 actuaciones.
- Recuperar la actividad de inspección en buques de pesca.

Refuerzo de instituciones y actividades preventivas de la Administración General del Estado (AGE)

- Reforzamiento de los recursos materiales y humanos del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** para dotarlo de una estructura organizativa y funcional acorde con la misión y responsabilidades que le confiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de un nivel adecuado de recursos humanos

y materiales, que garantice el desarrollo eficaz de su misión y responsabilidades. El **INSHT** ha perdido desde 1996 el 30 por ciento de sus efectivos técnicos. Para invertir esta tendencia, la oferta de empleo público de 2005 aumenta las plazas de técnicos superiores y de técnicos de grado medio. La Administración ha presentado a la Mesa un proyecto de real decreto para la reforma del Instituto antes de concluir el mes de abril.

- Creación del **Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo y de Riesgos Laborales** como instrumento investigador del **INSHT** para la elaboración de las políticas preventivas del conjunto de agentes implicados.

Medidas normativas presentadas a través del Diálogo Social

- Real Decreto por el que se regulan las Mutuas como servicios de prevención ajenos. La segregación de estos servicios que realizan las Mutuas constituye un elemento básico para mejorar el "mercado de la prevención".
- Proyecto de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, que abordará cuestiones como la integración de la prevención en las empresas, las actividades peligrosas y las auditorías de prevención.
- Real Decreto sobre habilitación de los técnicos de las CC.AA. en materia preventiva.

Reforzamiento de la colaboración entre la AGE y las CC.AA.

- Revitalización del Comité Técnico Mixto entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las CC.AA. que permitirá:
 - La participación de las CC.AA. en el proceso de elaboración de normas de derecho interno y de las correspondientes al ámbito de la UE.

- Intercambiar información y experiencias sobre la ejecución de la legislación laboral.
- Información y reflexión conjunta sobre los contenidos del Diálogo Social.

Fortalecimiento de la formación en materia de prevención de riesgos laborales

- Incremento en al menos un 10% respecto a 2004 de los fondos destinados a acciones de formación continua en PRL.
- Nuevo programa experimental dirigido a subvencionar la dotación de centros de formación profesional que ejecutan formación también en PRL. Se establece un presupuesto de 6 millones de euros.
- Incremento en 32 millones de euros de la aportación a la Fundación Laboral de la Construcción para el bienio 2004-2005, para ejecutar planes de formación continua en los que se incluye la PRL.

Otras actuaciones inmediatas

- La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales ha sido dotada con 24 millones de euros, también en 2005, lo que supone duplicar el promedio anual de fondos de los últimos cinco años.
- Promoción del reconocimiento y la acreditación de la competencia de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales adquiridas tanto a través de la formación como de la experiencia laboral.
- Preparación de un plan de lucha contra los accidentes *in itinere*.
- Creación de un grupo de trabajo estable sobre la prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo.
- Nuevo listado de enfermedades profesionales.

M. V.

Se acentúa el descenso de la siniestralidad laboral en los dos últimos años

Los accidentes mortales disminuyeron un 7,5 por ciento en 2004

La estadística de siniestralidad laboral correspondiente a 2004 ha afianzado la tendencia hacia un descenso paulatino y constante iniciado a partir del año 2000, que fue de máxima accidentalidad en España. El índice de siniestralidad laboral bajó el pasado año un 6%. Los accidentes mortales cayeron un 7,5%. La bajada de la siniestralidad se ha acentuado en los años 2003 y 2004 y suma el 19,8% en el cómputo de los últimos cuatro ejercicios. El dato resulta más alentador si se tiene en cuenta que por primera vez el descenso se produce en una etapa de expansión económica y afecta a todos los sectores y a todos los tipos de accidentes, aunque es mayor en los graves y mortales. El índice de siniestralidad ha disminuido en 15 de las 17 Comunidades Autónomas.

En cifras, durante 2004 se registraron 1.617.713 accidentes con y sin baja, 115.593 menos que durante 2003, la mayor reducción de los últimos diez años. Porcentualmente supone un descenso de 7,5 % respecto al ejercicio anterior. Por sectores, se aprecia un aumento en agricultura (4,67%) e industria (0,96%) y un descenso en construcción (-3,54%) y servicios (-4,70%) en los accidentes con baja.

El 46% del total de accidentes no requirieron baja laboral para el trabajador y el 98,7% fueron de carácter leve. Los accidentes de carácter grave a lo largo del pasado año registraron un descenso del 8% y disminuyen en todos los sectores de actividad: agrario (-1,99%), industria (-1,11%), construcción (-6,16%) y servicios (-14,86%).

El atentado terrorista del 11 de marzo en Madrid tuvo su incidencia en el registro de los accidentes *in itinere*—ocurridos en el trayecto de ida

o vuelta al trabajo— segmento en el que se aprecia un incremento del 8%.

En jornada de trabajo los accidentes mortales cayeron un 7,5% durante el 2004. Disminuyeron en el sector industrial (-8,82%), construcción (-12,04%) y servicios (-7,31%) y aumentaron en el sector agrario un 15,38%. Por primera vez desde 1996, el número de trabajadores fallecidos bajó del millar y se situó en 955. En cuanto al ámbito geográfico, el pasado año la siniestralidad disminuyó en 15 de las 17 comunidades autónomas.

El índice de incidencia de la siniestralidad leve durante 2004 bajó un 5,99%, la siniestralidad grave descendió un 11,38% y el índice de incidencia de accidentes mortales cayó un 10,87%. Por sector de actividad, el índice de incidencia total de la siniestralidad en 2004 aumentó en agricultura (8,46%) e industria (0,9%), y descendió en construcción (-9,78%) y en servicios (-9,44%).



A pesar del alto valor porcentual del descenso de la siniestralidad en el sector de la construcción, éste sigue sufriendo la tasa más elevada de accidentes de todos los sectores y dobla el índice de incidencia nacional. Las Comunidades Autónomas con mayor índice de incidencia de accidentes durante 2004 fueron Baleares, Canarias y Castilla la Mancha. En el otro extremo, las de menor siniestralidad fueron Aragón, Extremadura y Madrid.

Los datos estadísticos de los primeros meses de 2005, de acuerdo con el avance recogido en el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mantienen la tendencia descendente de la accidentalidad laboral más grave. Durante el mes de febrero se registraron 74 accidentes de trabajo mortales, un 7% menos que la media de los registrados a lo largo del año 2004, que se sitúa en 80. También los accidentes graves están en la media del último año, con 880, frente a los 873 de media mensual y un incremento en términos relativos de 0,8%.

Respecto a los últimos diez años, los accidentes mortales bajan más de un 15%, ya que la media se encuentra en 87, en tanto que los graves descienden cerca del 5% con respecto a la media, que se sitúa en 925.

Los accidentes mortales *in itinere* caen igualmente. La media mensual de 2004 fue de 41 accidentes, mientras que en febrero de 2005 se registraron 39, lo que supone un descenso de 4,10%.

Se consolida el descenso

Los datos de 2004 afianzan la tendencia descendente iniciada a partir de 2000. Una caída que se inició suave—el 2,8% el año 2001 y el 4% al año siguiente— y que se ha acentuado en los dos últimos años, en los que se ha registrado un índice de incidencia de -6,9% en 2003 y de -6,1 en 2004. Desde el año 2000 la caída del índice en el segmento de los accidentes mortales ha sido del 26% y el de accidentes graves del 21,8%. El índice de incidencia mide el número de trabajadores accidentados por cada 100.000 trabajado-

res afiliados, con las contingencias por accidentes de trabajo cubiertas.

Por sectores de actividad, en los dos últimos años la mayor reducción se produjo en la construcción (-9,78%), seguido de servicios (-9,44%), los dos sectores más dinámicos de la economía nacional. Todos los indicadores apuntan, por tanto, a que se ha roto el patrón histórico de la siniestralidad en España, según el cual siempre que crecía el empleo aumentaban los accidentes. En el último ejercicio por primera vez el descenso de la siniestralidad coincidió con una etapa de expansión económica y la reducción afectó a todos los tipos de accidentes y a todos los sectores.

Atendiendo a las circunstancias laborales de los trabajadores, la tasa de incidencia de siniestralidad es más del doble en el caso de quienes tenían contrato temporal respecto a los trabajadores con contrato indefinido. Esta pauta es una constante a lo largo del tiempo desde 1990. De hecho, las variaciones de la tasa de siniestralidad se explican en parte por las variaciones de la tasa de los trabajadores temporales.

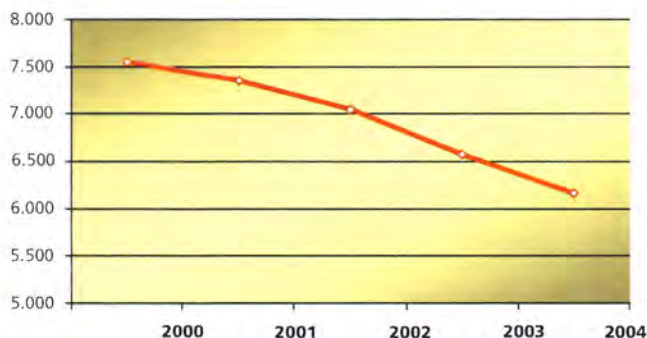
Si se tuviera en cuenta exclusivamente el índice de incidencia de los trabajadores con contrato indefinido la tasa de siniestralidad en España se situaría en torno a la media comunitaria



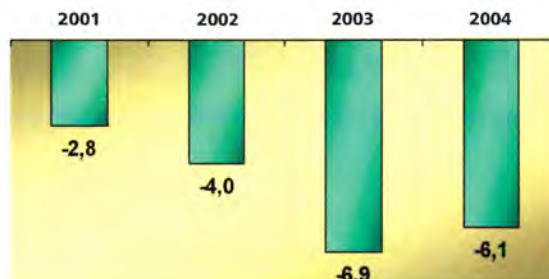
El 11-M tuvo una gran incidencia en las estadísticas de los accidentes *in itinere*. En la foto, Jesús Caldera visita a una de las víctimas del atentado terrorista

El elevado nivel de contratación temporal en España, que es del 30,6% frente al 12,8% de la zona Euro de los 15, se corresponde con el nivel de siniestralidad diferencial con la UE. Si se tuviera en cuenta exclusivamente el índice de incidencia de los trabajadores con contrato in-

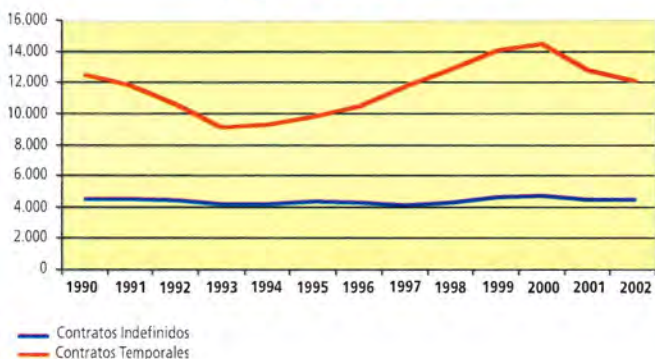
**Índice de incidencia con baja.
Evolución 2000-2004**



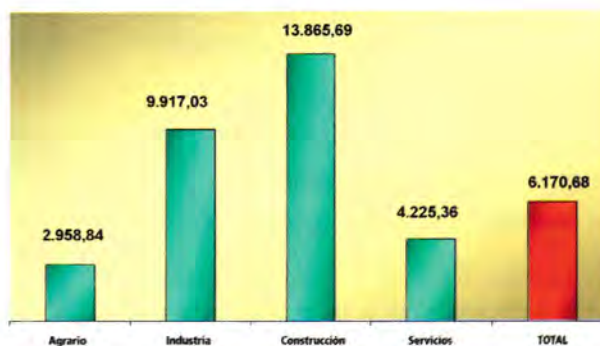
Variaciones del índice de incidencia



**Incidencia de la tasa de siniestralidad
según tipo de contrato**



**Índice de incidencia por sectores
Año 2004**



definido la tasa de siniestralidad en España se situaría en torno a la media comunitaria.

Expertos en seguridad laboral atribuyen la reducción registrada en los últimos ejercicios a la aplicación del actual marco legal y a la estructura y medios que en materia preventiva han ido estableciendo las empresas, las Administraciones Públicas competentes y el conjunto de entidades que intervienen en la prevención de los riesgos laborales.

Alcanzar la media comunitaria

No obstante el sentido descendente que manifiestan las estadísticas, España tiene todavía una alta siniestralidad laboral, si se compara con la del resto de la Unión Euro-

pea. De mantenerse la tendencia de los dos últimos años, en 2008 se alcanzaría la media comunitaria, que es el objetivo impuesto por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para la actual legislatura.

Los especialistas atribuyen la elevada siniestralidad laboral que se registra en España, entre otras causas, al cumplimiento más formal que efectivo de la normativa de prevención por parte de las empresas; a la complejidad y dispersión normativa; la falta de ordenación del mercado de los servicios de prevención; la dificultad del cumplimiento de la normativa por las pequeñas y medianas empresas; y el debilitamiento de la inspección de trabajo en los últimos años. También se explica por un deficiente sistema de responsabilidades

empresariales que no incentiva la prevención; la elevada temporalidad en el mercado laboral español; el insuficiente desarrollo del papel de promoción de la prevención por parte de la Administración laboral que compete a comunidades autónomas, la mayor eficacia que deben desarrollar las mutuas de accidentes en su labor de fomento de la prevención, la carencia de servicios de prevención en una proporción todavía elevada de empresas; la necesidad de extender los servicios de prevención propios en las empresas de especial peligrosidad; y la necesidad de que se refuerce la actuación de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

M. V.

Coordinación de actividades empresariales en prevención de riesgos laborales

Comentarios al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero

Roberto Gutierrez Arranz

Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Valencia

Tras la publicación del R. D. 171/2004, se ha producido, como era de esperar, dada la importancia de una buena coordinación por la Prevención de Riesgos, un considerable número de comentarios y artículos sobre este tema. Desde P.T.S. queremos contribuir a esta cuestión con este artículo, que consideramos especialmente clarificador y que, de forma adecuada y sistemática, analiza el articulado de la norma poniéndolo en relación con otras, incluidos los ámbitos del derecho civil o penal.



I. Introducción

El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se refiere a las previsiones de seguridad y salud laboral cuando hay pluralidad de empresarios, en su apartado 6, novedad introducida por la reforma producida en diciembre de 2003, establece que las obligaciones previstas en ese artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Como así nos lo explica la exposición de motivos, dado que el proceso de gestación de ese reglamento ha corrido paralelo al de la Ley 54/2003, su publicación se ha producido de modo inmediato, y así por Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, se produce dicho desarrollo reglamentario. Informándo-

nos en esa exposición, que se trata de una norma que recoge los criterios previamente elaborados por los interlocutores sociales, con lo que el Gobierno, asume los deseos de las partes implicadas en su aplicación, con la importancia que tiene a la hora de saber interpretar correctamente sus preceptos.

II. Definiciones y Objetivos

Empieza la norma recogiendo la definición de tres figuras:

Centro de trabajo

Aunque sentado de modo uniforme por la jurisprudencia, y recogido bien que parcialmente por el decreto de lugares de trabajo, se quie-

re en este Real Decreto, sentar definitivamente la noción de centro de trabajo, con objeto de dejar claro que en seguridad y salud laboral engloba cualquier sitio en el que se deba permanecer por razón del trabajo. En concreto se define como el área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo. Que es como decir que allí donde haya un trabajador, se debe velar por su seguridad y salud, sea quien fuere el obligado a ello.

Empresario titular del centro de trabajo

A los efectos de las obligaciones que luego se le van a imponer, se quiere definir al titular del centro de trabajo, y lo hace señalando que es

el que tiene la capacidad de ponerlo a disposición y de gestionarlo. Siendo el supuesto pleno de titularidad, la del propietario, también lo podrá ser cualquier otro que ejerza una posesión y/o uso legítimo, como el inquilino, el cesionario en un arrendamiento financiero, etc. Es la legislación civil la que nos dirá, en cada caso, quién tiene esa capacidad de poner a disposición y de gestionar el centro, y la que dará la solución en caso de conflicto.

Empresario principal

Como una especialidad del empresario titular, está el principal, es decir, todo empresario principal lo es titular, y no necesariamente al revés.

Se define como el que contrata con otros la realización de una obra o servicio de su propia actividad y en su centro de trabajo. Hemos omitido conscientemente al que subcontrata, expresión que sí recoge la norma, pero erróneamente, porque un contratista que a su vez subcontrata no es empresario principal, a los efectos de esta disposición.

Se trata, como sabemos, de una cuestión que ha generado, y lo sigue haciendo, multitud de situaciones conflictivas, que se va sin embargo progresivamente acotando jurisprudencialmente. Pero aun existiendo unificación de doctrina, siguen produciéndose pronunciamientos dispares por los distintos Tribunales Superiores, lo que viene a demostrar la dificultad de aplicación en cada caso. Resumiendo al máximo posible, se puede señalar con el Tribunal Supremo que propia actividad se da cuando se trata de actividades inherentes, "cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial", más restrictiva que la otra tesis que incluye a toda actividad indispensable, que recogería también como propia toda aquella actividad complementaria que aun-

que la práctica ha extendido su utilización en las empresas, no por ello el negocio dejaría de marchar sin sus servicios.

Aunque en la definición de este Real Decreto 171/2004, se dice que la actividad se debe desarrollar en el centro de trabajo de la empresa principal; el párrafo 4 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque no el deber de vigilancia, sí por lo menos establece el de información, cuando la contratista utilice equipos, producto, o materias primas proporcionados por la empresa principal.

Por exclusión, todo supuesto en el que no exista descentralización de la propia actividad, se entenderá que es una relación entre empresario titular del centro de trabajo y mero usuario de ese lugar. Frontera que además de en otros ámbitos -salarial, Seguridad Social- como veremos tiene importantes consecuencias en el de la seguridad y salud laboral.

Fines que busca el exigir implantar la coordinación entre empresas que concurren

Especifica en su artículo 3 este Real Decreto, qué se debe conseguir al cumplir con lo ordenado en relación con la coordinación empresarial, con lo que de no alcanzarse con la modalidad elegida, de las propuestas por la norma, se entiende que habría que acudir a otra:

- a. La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva: que recordemos que son entre otros los principales de evitar o dominar el riesgo, sustituir lo peligroso, tener en cuenta la evolución de la técnica. Toda duda que surja a la hora de escoger el modelo, debe resolverse optando por la modalidad que sea más favorable a cumplir con estos principios.
- b. La aplicación correcta de los métodos de trabajo: es una previsión superflua, pues ya estaría recoge-

da en el apartado anterior. Pues una aplicación correcta es la que evita o domina el riesgo.

- c. El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro: esta es la razón fundamental, por sí sola justifica este reglamento, es decir, adoptar medidas para que se controle el riesgo adicional o el aumento del ya existente originariamente, por el hecho de que actividades que individualmente consideradas no debieran ser fuentes de riesgo, o que si lo son se atenúa con la aplicación de los principios de la acción preventiva, al concurrir con otras, de su unión nacen nuevas situaciones de riesgo que exigen un control específico.
- d. La adecuación entre riesgos y medidas preventivas: cuestión englobable en el apartado anterior.

En definitiva se podría resumir diciendo que el objetivo a conseguir con la adopción de esas medidas de coordinación debe ser el establecer un plus preventivo tanto en su aspecto organizativo, como de medidas preventivas materiales, que controle el riesgo adicional derivado de la concurrencia de varias empresas.

Relación con los convenios colectivos

El artículo 1.2 señala que este reglamento tiene el carácter de norma mínima. Confirmado en la disposición adicional segunda, a que invita a las partes negociadoras a que incluyan en futuros convenios colectivos todo lo relacionado con la coordinación interempresarial, y en particular habla de las formas de información al personal y sus representantes en supuestos de contratas y subcontratas, así como el modo de colaboración de los delegados de prevención en casos de pluralidad empresarial. Como indicamos arriba, es una norma que si bien sancionada como reglamento, recoge la voluntad de las organizaciones sin-

dicales y empresariales más representativas. Por tanto habría que entender que se trata de una declaración que nos anuncia por dónde va a ir el futuro de la negociación colectiva en este aspecto. Si bien experiencias pasadas demuestran lo magro y poco práctica de la negociación colectiva en este sentido. Y es que además no vemos por dónde se deba o pueda complementar en las materias de información a trabajadores y delegados de prevención, que ya no venga recogido en la actual normativa.



Sí que es interesante la declaración de artículo 11 cuando deja a la negociación colectiva que establezca la modalidad de medio de coordinación; pero en este caso la norma estatal no actúa como de mínimos, sino en relación de complementariedad, es decir, permitiendo que la norma pactada acuda a otros medios de coordinación diferentes de los propuestos reglamentariamente. Aun así nos parece un medio idóneo, que cumple la función propia de un convenio, de adaptar a la realidad regulada las necesidades que le son específicas, pues las exigencias de coordinación interempresarial de una gran superficie no son las mismas que las de las de un complejo petrolífero.

III. Obligaciones genéricas a todo supuesto de concurrencia empresarial

Sea cual fuere el supuesto de la relación existente entre las diferentes empresas coincidentes –jerárquica, de horizontalidad, ausencia de vínculo– por el mero hecho de que sus trabajadores desarrollen actividad junto a otros que no le pertenecen, le implica la exigencia de unas obligaciones, que la norma sustitula en el segundo capítulo de este Real Decreto, bajo el genérico deber de cooperación.

Contenido del deber de cooperación

El artículo 4.2 del reglamento, bien que con otras palabras, señala que cada empresa debe informar a las demás sobre los riesgos que su actividad puede ocasionar a terceros que estén en las proximidades, debiendo advertir además de qué tareas ajenas son incompatibles con su método de trabajo, por los medios o sustancias utilizados y manipulados por ella o por esa otra, y que por tanto se debe evitar la simultaneidad de actividad para evitarlo.

De modo esquemático diríamos que para cumplir con la obligación de que la información debe ser suficiente, deberá incluir:

- a. descripción de la actividad propia a desarrollar en ese centro en concreto,
- b. qué riesgo y posibles lesiones puede provocar a los que no siendo de plantilla estén en sus proximidades,
- c. qué actividades, tareas o situaciones son incompatibles con su trabajo.

Con lo que debe quedar claro que no se trata de entregar copias de nuestra evaluación de los riesgos o las hojas de información que se da al personal propio, pues esto no es

lo que manda la norma. Es cierto que habrá concurrencia con alguno de los que la evaluación de riesgos laborales plantea –el ruido lo es tanto para el trabajador que lo genera como para el que siendo de otra empresa está a su lado– pero con este deber de cooperación de lo que se trata, es de advertir que todo el que esté en el radio de acción del riesgo potencial debe cumplir con una serie de medidas preventivas. Además, realizándose ciertos trabajos, por su incompatibilidad, no pueden concurrir con otros, como es el caso de que manipulando cualquier combustible no debe existir en esos momentos la presencia de comburente, o que obligados por la actividad a eliminar los medios de protección colectiva y sustituirlos por equipos de protección individual no se trabaje en la zona por otra empresa.

La forma de informar

De esta información, además de ser suficiente, se señala que cuando se generen riesgos graves o muy graves debe ser por escrito; lo que implica una primera e importante conclusión: no siempre que coincidan varias empresas en un mismo lugar, cada una de ellas debe evacuar documentalmentea las demás este tipo de información, sino sólo en aquellos casos en que sus riesgos sean importantes o intolerables, en una terminología más acorde con la práctica preventiva que la de graves o muy graves.

Pero teniendo en cuenta la premisa anterior, importancia o intolerancia de riesgos para terceros, no para nuestros trabajadores, pues de estos riesgos a quien tenemos que informar es a ellos. Por tanto, se impone una obligación adicional al órgano encargado de la gestión preventiva –trabajador designado o técnico del servicio de prevención propio o ajeno– que es la de identificar los riesgos para terceros de las actividades realizadas por nuestra em-

presa, y de los riesgos que se pueden originar o agravar por la concurrencia con otras actividades. Sin que forme parte del cuerpo propiamente dicho de la evaluación de riesgos laborales del que emite esa información, ya que ésta se refiere a riesgos para el personal propio.

En sentido contrario, cuando los riesgos sean calificados como triviales, tolerables o moderados, no será necesario informar por escrito; lo que desde el punto de vista del papeleo que podría originar este deber de información es de agradecer, pues así se exime a empresas cuya actividad en términos coloquiales no es fuente de riesgo, y que constantemente están trabajando en centros ajenos, donde puede concurrir con otro gran número de microempresas. Lo que no implica para el caso de que no se deba transmitir por escrito, que no deba llevarse a cabo un método de trabajo seguro para todos, pues además de la comunicación verbal informal interempresarial, deberá existir otra a través de una adecuada política de señalización y en su caso, de delimitación de zonas.

El receptor de esa información

Debe incorporarla a su evaluación de riesgos laborales y a la planificación de la actividad preventiva, cabe pensar, que sin posibilidad de emitir juicio propio al respecto, sino con la calificación que le ha dado el generador de esos riesgos.

Si se trata de un centro donde no hay empresario principal, ni el titular tiene trabajadores, puede escoger el modo de establecer las medidas preventivas necesarias y el grado de prioridad que le da en la ejecución. En el otro caso, deberá asumir las instrucciones que le den aquellos.

Además deberá informar a su personal, entendemos también que con la doble posibilidad de la forma escrita o verbal, dependiendo de la calificación del riesgo.

IV. Empresario titular sin trabajadores en el Centro

Centralización de la recepción y reenvío de la información

Como luego veremos, cuando hablemos del deber de dar instrucciones, sólo corresponde al titular o principal con trabajadores en las instalaciones. Para los casos en que el titular no los tuviera, el artículo 4 de este Real Decreto parece imponer a toda empresa que sea fuente de riesgos para los trabajadores de las demás, el enviar a todas y cada una de ellas esa información.

Esto, en centros de pequeño o mediano volumen, y/o con cierta estabilidad en la prestación de servicios, y en la identidad de todas ellas, no sería en principio difícil de llevar a cabo; aunque aún así se nos ocurren trabas que pueden ir surgiendo, como el error en la identificación del nombre real por diferencia con el comercial, cuando se produzcan cambios en la denominación social, escisiones, ventas de empresa, etc.

Pero es que en centros de grandes dimensiones; donde haya falta de estabilidad en los servicios; o se trate de actividades puntuales tipo suministro, reparación, o mantenimiento —que dicho sea de paso es con diferencia cuando más accidentes se producen en los supuestos de pluralidad de empresas— no se puede exigir razonablemente a cada una que lo transmita a las demás.

Porque se puede pensar que en la operativa diaria, en un ambiente de confianza mutua y buenas relaciones, no se presente ninguna situación de falta de colaboración del titular o de rechazo en la recepción de los otros empresarios. Pero producido un siniestro y activado el sistema de exigencia de responsabilidades, puede aparecer argumentos como el de falta de la información, y a lo mejor no es porque no se quiso dar sino porque no se quiso recibir, o recibida excusarse en que hubo

error en la identificación de la empresa y no darse por informado o cuestiones similares.

Es por lo que entendemos que ese deber de centralización de la recepción de la información que proporciona el generador del riesgo, se extienda a todo empresario titular tenga o no trabajadores. Pues es quien sabe o tiene derecho y obligación de saber los datos identificativos exactos, del que entra en su local, y de los movimientos de entrada y salida que se producen.

V. Obligaciones del empresario titular del Centro con trabajadores

Información sobre las instalaciones

Se impone al titular el deber de informar a los otros empresarios sobre los riesgos propios del centro que puedan afectarles en el desarrollo de su actividad y las medidas preventivas.

Se señala que debe ser suficiente, con lo que necesariamente debe incluir una breve descripción del local, a que partes se puede acceder y cuáles está vedada la entrada; de los riesgos existentes; y de las precauciones que hay que tomar para una utilización segura.

Debe constituir un documento expresamente elaborado para el cumplimiento de este deber, con lo que no vale con remitir copia de la evaluación de riesgos laborales. Aquí como señalamos antes, es muy importante el implantar un sistema completo de señalizaciones, que si en general para todo centro es exigible, más cuando hay personas externas, que en determinadas circunstancias salen del control de la titular.

Debe ser por escrito cuando el riesgo se califique como importante o intolerable, entendido que si a lo largo de la ejecución del plan de acción, se toman las medidas que lo

atenúen, pasando a tolerable o moderado, deberá informarse también, de cara a que los trabajadores de la empresa externa puedan evitar la adopción de las medidas precautorias que venían obligados a tomar, cuando se daba ese grado importante de riesgo.

De todas formas, aquí se podría haber establecido que se hiciera siempre por escrito, pues como sólo va en una dirección –del titular al resto– y se presta a ser válida una única redacción con pequeñas adaptaciones, no surgen los problemas que sí se dan con la documentación del deber de cooperación.

Instrucciones para la prevención de riesgos

Recibida la información de las demás empresas, el titular la debe procesar y dictar –por escrito en los casos de riesgo importante– una serie de instrucciones para que la coexistencia de actividades se haga con las debidas medidas de seguridad.

Aquí la suficiencia de las instrucciones vendrá condicionada por el previo deber de cooperación, y por tanto de información, de todas las intervinientes, que si deben transmitir todo lo que pueda producir riesgos, la titular sólo elaborará unas instrucciones suficientes, si proporciona todos y cada uno de los datos recibidos, bien que como decimos, previamente sometidos a un proceso de ordenación y sistematización.

Naturaleza jurídica del deber de dar instrucciones

En contraposición al deber de vigilancia que tiene el que contrata con otro la realización de la propia actividad, el mero titular del centro parece que saldaría su deuda de seguridad dando las instrucciones a que hacemos referencia, no siendo exigible comportamiento adicional de control de cómo se desempeña la actividad de los que están en su centro de trabajo. Obligación espe-

cífica, cuyo incumplimiento tiene su sanción administrativa propia, (artículo 12.14 LISSOS) y distinta de lo que es la adopción material de las medidas preventivas, que en cada caso deberán adoptar unos u otros.

En cuanto al receptor de las instrucciones, tiene obligación de cumplirlas, sin que en principio pueda entrar a valorar y discutir su idoneidad, (artículo 9.2). Apartarse del método para prevenir los riesgos, recogido en esas instrucciones implicaría para el desobediente la asunción de las consecuencias que se produjeran.

Siendo esta la regulación, su aplicación se va a limitar al ámbito señalado de las responsabilidades del derecho administrativo-laboral sancionador; pues en el ámbito del derecho civil, no piense el titular de un centro de trabajo que ante un accidente, y desplegado el mecanismo de la exigencia de indemnizaciones por daños y perjuicios, con invocar que ha cumplido con su deber de dar las debidas instrucciones va a quedar exonerado. No es este el marco para extenderse en este aspecto, pero si nos interesa resaltar la débil frontera que hay en este campo con el empresario que subcontrate y con el propio empleador del afectado. La jurisprudencia y antes la doctrina civilista está dejando sin valor el “no hay responsabilidad sin culpa”; para dar paso a que la víctima encuentre en todo caso un patrimonio responsable, que todo daño quede reparado, y hay que tener en cuenta que en muchas o la mayoría de las ocasiones, en supuestos de pluralidad empresarial la entidad con mayor fortaleza económica va a ser la titular del centro, por lo que la representación del trabajador va a buscarla y el juez va a ser proclive a concedérsela. En definitiva estamos ante la teoría del riesgo, el que hace nacer para otro un riesgo debe responder del daño que causa. Se viene a decir, no basta con cumplir los reglamentos dictados para prevenir daños –normati-



va de prevención de riesgos laborales–, pues se llega a la conclusión que incluso seguidos debidamente, –cumplido con su deber de informar y dar instrucciones– si estas garantías no han dado resultado se revela su insuficiencia, con lo que faltaba algo por prevenir y por tanto no se halla completa la diligencia.

Yendo más allá no sólo se le hace responsable subsidiario, sino, y aunque el código civil para el caso de que en el daño hayan podido intervenir varios protagonistas, –titular y empleador del lesionado– no recoge nada, ha sido la jurisprudencia por entenderlo más equitativo, la que se ha decantado por la fórmula de la solidaridad, con lo que ello significa.

Por último una breve referencia al ámbito penal, lo dicho para el derecho civil, aun con los matices que se quiera se puede extender a este campo. Producida una lesión punible –cuestión distinta es el delito de riesgo contra la seguridad de los trabajadores– si al titular se le ha declarado autor o partícipe su responsabilidad entraría vía artículo 116 del código penal. Pero en otro caso, aún eximido de responsabilidad penal, todavía se le podría atribuir responsabilidad civil subsidiaria por hecho de otro, en aplicación del artículo 120.

VI. Contratación de la propia actividad

Deber de vigilancia

Como deber específico del empresario principal, se establece que tiene que vigilar que los contratistas y subcontratistas cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales.

En principio con el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio. Por lo que el 24.3 de la ley y ahora el 10.1 del reglamento, introducen un nuevo sujeto protector de la seguridad y salud de los trabajadores. Aunque lo sea en segundo plano, pues no debe intervenir directamente en la protección del operario, sino en controlar que su empleador lo haga.

Pero esa protección indirecta, sólo es aplicable cuando la adopción de las medidas preventivas son de exclusiva responsabilidad del contratista; en caso contrario, el empresario principal no incumpliría el deber de vigilancia, sino el de cooperación, coordinación, o los relativos a adopción de medidas preventivas, que fueran de su exclusiva incumbencia.

Producido un incumplimiento de este deber, desde el punto de vista de la responsabilidad administrativa, en el primer caso —no vigilar que el contratista cumpla con las medidas de seguridad y salud laboral que le son propias— se le aplicaría la responsabilidad solidaria a que hace referencia el artículo 42.3 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Con lo que no existe un tipo infractor que lo sancione de modo expreso, sino que se hace extendiendo de modo solidario la infracción que de no estar en un supuesto de contrata se imputaría exclusivamente al empresario a cuya plantilla pertenece el trabajador afectado.

En los otros supuestos se aplicaría el artículo 12.13 por no llevar a

cabo las medidas de cooperación o artículos 11.4, 12.16 y 13.10, si se incumplen deberes materiales de prevención de riesgos laborales. Sin que al empleador directo del trabajador se le debiera derivar consecuencia, de no concurrir incumplimiento propio.

Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva de las contratistas

El empresario principal debe exigir que le acrediten que han realizado la evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva de las obras y servicios contratados. Trasladamos aquí resumido, lo que indicamos al respecto en los comentarios efectuados a la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; a nuestro entender yendo más allá de esa obligación de vigilancia sobre las demás empresas, se debería hacer responsable al titular del centro de trabajo de controlar que todos los trabajadores que presten servicios, gocen de iguales garantías de seguridad. Es decir, pluralidad de personas jurídicas pero sólo una organización, con lo que esto implica. Interpretando extensivamente la norma de seguridad y salud laboral, y cuando hace referencia a "empresa" entendamos que se hace al conjunto de la organización.

Y de aquí se extraería que por centro de trabajo, una sola evaluación y una sola planificación, todas elaboradas por la empresa principal. Porque si no, nos encontramos con gran cantidad de evaluación de riesgos laborales o planificaciones de la acción preventiva que hacen referencia al auxiliar administrativo del domicilio social, y en cuanto a lo que es la actividad propiamente dicha de la empresa, generalidades sin concreción. Porque además tiene que ser así, ya que la planificación de la acción preventiva no podría recoger medida correctora a realizar por personal propio, cuando está en manos de la principal su adopción.

Información y formación de los trabajadores de la contratista y subcontratista

Señala el apartado segundo de ese artículo 10, que el empresario principal debe exigir al contratista y subcontratista que acrediten por escrito que los trabajadores destinados en el centro de la principal han recibido formación e información. Cabe preguntarse que si a posteriori se comprueba que esos trabajadores carecían de formación, qué deber ha incumplido el empresario principal, el genérico de vigilancia, o el propio y específico de no haber exigido que le acreditaran la realización de la formación. La interpretación que se dé, implicará consecuencias desde el punto de vista de las responsabilidades administrativas, —no desde el penal o civil, que no afectaría—, pues en el primer caso del inicial expediente abierto al titular de esos trabajadores que no hayan recibido la formación e información se extendería la responsabilidad de modo solidario al empresario principal, y en el segundo, al no existir un supuesto sancionador expreso para tal conducta, habría que acudir a los tipos abiertos de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social bien en el 11.4 ó el 12.16.

El mencionado 42.3 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece que para imputar la infracción de modo solidario, ha de haberse producido en su centro de trabajo. Por definición la formación y la información al ser previas al inicio de la prestación de servicios nunca se van a dar en el centro de la comitente; por lo que hay que deducir que si el empleador contratista o subcontratista no ha dado la formación a su trabajador, al principal se le debe imputar la comisión de una infracción propia. Y en cuanto a la calificación, se nos ocurren dos interpretaciones igual de satisfactorias, la de que si por no dar formación considera el legislador que es un comportamien-

to grave (artículo 12.8 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social), si con esta obligación de exigir que se le acredite la formación, quiere hacer comisionado de los órganos públicos de control al empresario principal, parece que su dejadez debe considerarse como grave. Pero por otro lado cabría pensar primero que su falta de exigencia de acreditación sería una omisión más bien formal—más si cabe si se queda en eso y luego se comprueba que la formación se ha dado—y que si aceptáramos la primera interpretación, el hecho de que un trabajador no tu-

trabajadores—que se da en la práctica—no debería cumplir con las mismas. Esta no sería una afirmación coherente con el hecho de que, si hablamos de que se refuerza la protección de los trabajadores de los contratistas y subcontratistas, —que no se da cuando se está simplemente en centro de trabajo ajeno— imponiendo al principal un deber de vigilancia, no tuviera además el deber de informar sobre los riesgos existentes en las instalaciones, y además que no debiera dar las oportunas instrucciones sobre la coherente ejecución de las actividades de las diversas

rradas, pudiendo optar las empresas concurrentes por otro modelo. Esto que es comprensible desde el punto de vista de flexibilizar la obligación para cada caso en función de sus características y peculiaridades; al órgano público de control le pone en una situación de debilidad, pues se puede elegir la opción más sencilla o aparente, sin que se cumpla de modo efectivo con lo que quiere la norma en cuanto a eficacia en la coordinación, y aquél no va a poder exigir la sustitución por otro modelo.

Sin perjuicio de lo que diremos abajo para los recursos preventivos, y que es cierto, que el artículo 12.2 señala que los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para los objetivos a que se refiere el artículo 3, ante una oposición de los protagonistas, el técnico competente de las comunidades autónomas o el inspector tendrán que hacer una actuación muy bien fundamentada para que su exigencia de cambio tenga efectividad. Al final, y en la práctica, sólo ante casos de accidentes, será cuando se va a poder entrar a valorar la idoneidad y buen funcionamiento del medio de coordinación elegido. Pero entonces el papel preventivo cederá por el de exigencia de responsabilidades.



viera formación recibiría una sanción pecuniaria por el doble de cuantía de otras que pueden tener más trascendencia de cara a la producción de un accidente, donde por los mecanismos de la solidaridad existe una sola sanción aunque repartida.

Empresario principal sin trabajadores

El artículo 10.1 del reglamento, señala previo al deber de vigilancia de sus contratistas, el cumplimiento de las medidas establecidas en el capítulo II y III. Pero como sabemos estas obligaciones sólo se exigen al empresario con trabajadores. Con lo que en principio cabría interpretar que el empresario principal que no tuviese

contratistas y subcontratistas, para evitar que las interacciones puedan ser fuente de accidentes, como recogen esos capítulos II y III.

De todas formas, una deducción más sencilla sería una lectura literal de ese 10.1 en el sentido de que hace referencia sin más, a que el empresario principal debe cumplir con lo recogido en esos dos capítulos, sin distinguir si tiene o no trabajadores.

VII. Medios de coordinación

Libertad de elección

Regulado en el capítulo V del Real Decreto, empieza aclarando que las posibilidades que enuncia no son ce-

Clases

1) Intercambio de información y de comunicaciones entre empresas concurrentes:

Este no es más que el deber de cooperación. Por tanto y enlazando con lo dicho arriba en la dificultad de control público, si se cumple con este deber de cooperación ya llevaría implícito el haber elegido un medio de coordinación. Lo que no se aviene bien con lo establecido en el artículo 5 cuando señala que en cumplimiento del deber de cooperación se establecerá los medios de coordinación, afirmación que encierra la exigencia de un plus de actividad

más allá del cumplimiento del inicial deber de cooperación.

- 2) Celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes:

Si se hace bien, nos parece un buen medio. El intercambio verbal mediante comunicación directa de impresiones, de sugerencias o problemas que van surgiendo a lo largo de la convivencia, le da unas dosis de adaptación a la realidad de la prevención, muy altas.

- 3) Reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, y en las empresas que no lo tengan que participen sus empresarios y delegados de prevención:

No es más que un subtipo de la anterior. Teniendo la posibilidad de elección las empresas. Entendido de que por el hecho de que una o varias tengan comité o delegados de prevención, decidida la posibilidad de reuniones, no por ello tienen que optar por este apartado, sino que pueden celebrarse reuniones con los participantes que se estime, siempre que luego se cumpla con el deber de consulta, participación e información a los propios órganos paritarios y a la representación del personal.

- 4) Impartición de instrucciones:

El titular con trabajadores y el principal ya por el mero hecho de serlo tienen esta obligación, con lo que cabe el mismo reproche que para el apartado 1.

- 5) Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención o de procedimientos o protocolos de actuación:

Salvo para centros con titular que no tenga trabajadores, en que se puede decir que el deber de intercambio recíproco de informaciones, no va acompañado con la obligación de establecer procedimientos uniformes. Para los otros dos casos de titular con trabaja-

dores y contrata de la propia actividad; el tener que dar instrucciones, no es más que la fijación de un procedimiento o un protocolo de actuación, con lo que insistimos en lo anterior.

Límites a la libertad de elección

Las dos últimas posibilidades que recoge el artículo 11 de presencia de recursos preventivos de las empresas concurrentes, y la designación de uno o varios coordinadores.

1. Presencia de los recursos preventivos

Sobre esta modalidad el decreto no dice nada más, con lo que habrá que remitirse a lo que señala el artículo 32 bis Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo con el apartado a) de ese artículo 32 bis que exige esta figura cuando los riesgos se puedan ver agravados por la concurrencia de operaciones diversas, entendemos que cuando en cumplimiento del deber de cooperación, la información que se proporciona al resto de empresas concurrentes se haga por escrito, determinaría la exigencia de la presencia de recursos preventivos. Pues recordemos, que esa información para terceros de los riesgos propios que le puede ocasionar daños, y de las actividades incompatibles, se hace por escrito cuando se trata de un riesgo importante o intolerable, luego ya se ve materializada esa agravación que pide ese apartado.

Presencia de recursos que le es exigible al que sea la fuente de los mismos, y cuando se ponga de manifiesto, no del resto de empresas que debe evitar concurrir con esa actividad peligrosa, ni cuando no exista esa agravación de riesgos.

La letra b) del 32 bis, recoge las actividades que reglamentariamente sean consideradas peligrosas o con riesgos especiales, recogemos también aquí lo dicho en los comentarios a la reforma de la Ley de Pre-

vencción de Riesgos Laborales, en el sentido de que se puede entender que hace referencia al anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, y al Reglamento de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, en su anexo II que recoge una relación, aunque matiza que no exhaustiva, de trabajos que implican riesgos especiales.

Otra interpretación que se puede hacer es, que se trata de una norma incompleta, pendiente de desarrollo reglamentario específico, sin que por tanto quiera hacer referencia a los anexos citados, con lo que hasta ese momento no se podría aplicar.

En cuanto a la letra c) que deja a la Inspección de Trabajo que lo determine, abre la posibilidad que arriba veíamos difícil de que, elegida una forma de medio de coordinación, el inspector requiera para su sustitución por la de recursos preventivos. Pero no estando en un caso de actividad incluíble en la letra b), las empresas pueden alegar que el decreto les da libertad de elección, y sólo iniciado expediente administrativo sancionador por incumplimiento del requerimiento previo, la resolución administrativa o la sentencia del juez de lo contencioso dirimirá, sobre si la modalidad que exigió el inspector era necesaria, o por el contrario, era suficiente la adoptada por la empresa.

2. Designación de una o más personas

El artículo 13, para los casos que se den las condiciones que recoge, habla de medio preferente y no obligatorio, y el apartado 2 de ese artículo, señala que sólo cuando existan razones técnicas u organizativas, podrá sustituirse. No vemos qué razón técnica—que ha de referirse a imposibilidades materiales— u organizativa—que se referirá a la falta de personal dentro del propio organigrama— puedan prevalecer sobre el superior objetivo de prevenir la producción de lesiones en el trabajo.

Señala que para considerarse de elección preferente se deben dar dos o más de las condiciones, aunque nos parece difícil que se dé en la práctica que reuniendo alguna de las condiciones no se esté inmerso en alguna otra, como no sea la última que hace referencia a elevado número de empresas o trabajadores, que puede darse sin que por ello exista especial peligrosidad.

Las condiciones que se incluyen son:

— Cuando alguna de las empresas realicen actividades que reglamentariamente sean considerados peligrosos o con riesgos especiales: enlazaría con lo establecido para la exigencia de recursos preventivos.

La cuestión estaría en determinar que designada una persona como medio de coordinación, si ya no sería necesario que la empresa afectada tuviera presente el recurso preventivo, que en caso contrario debiera implantar por lo señalado en el artículo 32 bis LPRL. El artículo 13.4 del reglamento parece darnos la solución pues señala que existiendo la obligación de recursos preventivos, puede asumir la tarea de coordinación.

Pero en caso de no querer asumirlo, una vez designado otra persona como coordinadora, la interrogante sería si su empresa podría prescindir de la presencia del recurso preventivo de modo permanente. Y cabe una doble interpretación, si el artículo 11 de este Real Decreto recoge como una de las opciones de medios de coordinación la presencia de los recursos preventivos, si se escogió voluntaria o de modo obligatorio la designación de coordinador, parece que ya no sería necesario esa otra figura. Pero cabe pensar que como el mencionado 32 bis LPRL, está dentro de las figuras de gestión de la prevención, junto al servicio de prevención ajeno, trabajador designado etc, igual que por el hecho de que haya un coordinador no por ello debe

dejar de realizar su tarea preventiva un técnico del servicio de prevención ajeno, cabría decir lo mismo de la presencia del recurso preventivo. Con lo que con esta segunda interpretación de asumir la coordinación ostentaría una doble función, y en el segundo caso se limitaría a su empresa y trabajadores.

— Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves: en principio esa especial dificultad no debería darse si se cumple adecuadamente con el deber de cooperación. Pero, en todo caso, debemos entender por tal, cuando se trate de procesos y métodos de trabajo muy cambiantes, o sin apariencia externa de peligrosidad, por la manipulación de sustancias peligrosas no detectadas a simple vista.

— Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí: esta condición por sí sola debería ser suficiente para la designación de un coordinador, pues tengamos en cuenta su importancia, y la experiencia en accidentes muy graves que se han producido en nuestros astilleros.

— Cuando exista una especial complejidad para la coordinación por el número de empresas y trabajadores, del tipo de actividad y del centro: especial complejidad de la actividad enlazaría con los supuestos anteriores. Y para los otros tres casos un número de trabajadores a partir del que sería exigible pudiera ser el de 100, sea cual fuere el número de empresas o de 75 si se superasen las cinco empresas concurrentes. Y en cuanto a las condiciones del centro siempre que se superasen las dos hectáreas de superficie, o siendo menor que fueran naves claramente separadas o distantes entre sí, o siendo un edificio dividido horizon-

talmente que llegase o las superara las 10 plantas.

La persona del coordinador, funciones y competencias

Debe ser designado por el titular del centro, de entre los siguientes supuestos

En función de la modalidad de gestión de la actividad preventiva elegida por las empresas, —salvo el caso de la asunción personal por el empresario—, podrá ser un trabajador designado, un técnico del servicio de prevención propio, o un técnico del servicio de prevención ajeno, de cualquiera de las empresas intervinientes

Trabajadores de cualquiera de las empresas que aunque no ejerzan como tal, tengan la capacidad exigida para ser trabajador designado.

Mandos en tareas técnicas como puede ser el jefe de fábrica, o el jefe de producción, o segundos escalones de estos, también de cualquiera de las concurrentes.

Personas puestas a disposición por empresas de control de calidad, consultorias en ingeniería, estudios de arquitectura, o empresas constituidas como ya existen para esta específica actividad, que reúnan las competencias, los conocimientos y las cualificaciones necesarias en prevención de riesgos laborales

En cuanto a las funciones reflejamos sin más lo recogido en el artículo 14.1, en el sentido de que deben impulsar el cumplimiento de los objetivos que se marca este reglamento.

Y en lo que se refiere a las competencias, nos centramos de las cuatro que recoge el 14.2 en las dos segundas, que hace referencia a la posibilidad de impartir instrucciones y la de proponer medidas preventivas. Hay que entender que ejercida esta posibilidad es de obligado cumplimiento para el destinatario de las mismas, quien no debe discutir su



idoneidad, por más que alegue que dispone de un propio método de trabajo seguro.

Medios de coordinación entre contratistas y subcontratistas

El apartado 3 del artículo 10, señala que el empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación. Cabría entender que se trata de una mera afirmación redundante, porque de lo contrario habría que interpretarlo como algo desconcertante o incongruente:

Si decimos que este párrafo no es más que un recordatorio o especialidad para resaltar su importancia, del genérico deber de vigilancia, no significaría otra cosa que todas las medidas de coordinación que se han establecido y de cuya implantación ha tenido un papel protagonista (artículo 12.1) esta empresa principal, comprobar que en aquellos aspectos de la coordinación que se trate de relaciones exclusivas contratista-subcontratista, se lleven a cabo adecuadamente.

Porque la otra interpretación, es decir, que el empresario principal cumple con su deber de coordinación, comprobando que se da entre contratistas y subcontratistas, sería contradictorio con lo que declara este propio reglamento y que por otra parte es la interpretación natural, de

que el empresario principal es el que debe establecer de propia iniciativa los medios de coordinación, y que debe activar y fomentar su correcto funcionamiento.

VIII. El trabajador autónomo en supuestos de pluralidad empresarial

El artículo 4 de este decreto declara como un sujeto más del deber de cooperación al autónomo, entendido este cuando no tiene trabajadores, porque de lo contrario es una empresa más, y por tanto, de no ser además titular de un centro de trabajo o empresario principal, —que tendría los deberes de ellos— le exige el cumplimiento del deber de cooperación. La norma europea y por transposición la nuestra, en el propósito de evitar el incremento de gastos a la pequeña empresa, introdujo la posibilidad reuniendo determinadas características de que la gestión de la actividad preventiva la asumiera el que estuviera al frente del negocio, previa una mínima capacitación, y al que no tenía ningún trabajador le dejaba al margen de toda obligación o derecho de seguridad y salud laboral.

El decreto de 1997 de seguridad en la construcción, estableció acertadamente para este sector en concreto, una serie muy detallada de obligaciones del autónomo, y en par-

ticular en lo que afecta a la materia aquí estudiada, la letra d del artículo 12 habla de que debe ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido. Obligaciones cuyo cumplimiento en caso de contrata se responsabilizaría al empresario principal, (artículo 11.2 de ese Real Decreto 1627/1997), pero de no existir se podía hacer directamente al mismo. Por tanto, todo autónomo del sector de la construcción ya se le exigía digamos una serie de requisitos que salvo muy rara excepción requiere un asesoramiento externo especializado para llevarlo a cabo.

Con la nueva regulación se ha extendido a todo autónomo que entre en el centro de trabajo de su cliente —un gran porcentaje de ellos— la obligación para que de un modo sistemático y aunque sin necesidad de contratar de modo permanente los servicios de una entidad especializada, de que se valga de persona con conocimientos en esta materia para que le ayude de modo ordenado y clarificador a cumplir, cuando venga obligado a hacerlo por escrito, con su deber de informar a los demás de qué actividades propias pueden provocar riesgos a terceros y qué operaciones de estos pueden ser incompatibles con su actividad. Aunque también el propio titular del centro de trabajo o el empresario principal, en el caso de tener un papel y una importancia suficiente, podrían proporcionales el asesoramiento y darles las pautas, para que cumpla con su obligación. Todo ello con el fin de evitar en la medida de lo posible a este colectivo, el cumplimiento de aspectos que en nada o poco contribuyen a mejorar la prevención, y que por el contrario le puede suponer un incremento injustificado en su partida de gastos. ■



Presentación de la Guía Técnica

Riesgos para la salud a bordo de los buques de pesca

El pasado 7 de abril tuvo lugar, en el Centro Nacional de Medios de Protección de Sevilla del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Jornada Técnica RIESGOS PARA LA SALUD a BORDO DE LOS BUQUES DE PESCA, en la que fue presentada la GUÍA TÉCNICA a la que hace referencia el Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca realizada por el INSHT.

El objetivo de esta Jornada era esencialmente cumplir con el mandato de la disposición final primera del Real Decreto 1216/1997, en la que se requiere del INSHT la elaboración y actualización de una Guía Técnica, de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los buques de pesca.

La Jornada fue inaugurada por el director del INSHT, Ángel Rubio Ruiz, al que acompañaron la directora general de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, Esther Azorit Jiménez y el director general del Instituto Social de la Marina, Eduardo González López. En la jornada participaron más de 80 expertos del Sector representando a instituciones, organismos, sociedades, servicios de prevención de riesgos laborales así como a organizaciones sindicales y empresariales.

La Jornada Técnica se desarrolló en dos sesiones y una mesa redonda se-

guidas de coloquio, en las que se debatieron los temas de mayor transcendencia que configuran la Guía Técnica.

Primera Sesión: "Guía Técnica del RD 1216/1997. Marco Legal y Estructura". En esta sesión, que estuvo moderada por Ángel Rubio Ruiz, se trataron temas como "Implicaciones técnicas preventivas del RD 1216/1997", a cargo de Juan Ramón Bres García, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz; "El RD y el Marco Legal Complementario de las actividades marítimas pesqueras", que desarrolló José Miguel Manaute Raposo, Inspector Naval del Ministerio de Fomento, y "Necesidad y Objetivos de la Guía Técnica", que expuso Jesús Ledesma de Miguel, director de Programas del Centro Nacional de Medios de Protección de Sevilla.

Segunda Sesión: "Aspectos más sobresalientes de la Guía Técnica del RD", sesión que fue moderada por Esther Azorit Jiménez y en la que

fueron debatidos temas relativos a la prevención de riesgos en el Sector como "Tipos de pesca y clases de embarcaciones. ¿Varía el riesgo en función de las diversas modalidades?" que estuvo a cargo de Francisco Benavides Vivas de la Delegación de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía, "Riesgos físicos, químicos y biológicos a tenor de las diferentes artes y modalidades de pesca", expuesto por Francisco A. Fernández Jiménez del Instituto Social de la Marina, "La evaluación del riesgo en base a distintos procedimientos de comprobación", por Jesús Ledesma de Miguel del CNMP de Sevilla, y "Situaciones de emergencia: estabilidad y aspectos preventivos", que dictó Antonio Romero Bohorquez, proyectista de Buques de Astilleros Españoles.

Mesa Redonda: Situación actual y controversias a la luz del Real Decreto 1216/1997, moderada por Antonio de la Iglesia Huerta, Jefe del Área de Epidemiología Laboral

CNMP del INSHT. En esta mesa, en la que tuvieron una especial representación los agentes sociales, intervinieron, por parte de la Confederación Nacional de Empresarios, Yolanda Piedra Mañes, directora de la Asociación de Empresarios Marítimos Pesqueros; por parte de la Unión General de Trabajadores Antonio Carbonell López y, por Comisiones Obreras, Jon Azcue Manterola.

Durante los coloquios que siguieron a las dos sesiones y a la mesa redonda se habló de la importancia de conseguir un mayor apoyo para el sector en materia de prevención de riesgos laborales, de la necesidad de configurar los servicios de prevención del Sector de manera mancomunada y apoyada en cierta manera por la Administración y de la posibilidad de que el Instituto Social de la Marina pudiera llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

Los debates alcanzaron su máxima expresión al tocar los temas relacionados con la pesca de bajura, no contemplados en éste Real Decreto dadas, lógicamente, las característi-



El director del INSHT y el director general del ISM presidieron la apertura de la Jornada Técnica

cas del mismo, que no recoge esta modalidad de pesca. A este respecto la mayor parte de los asistentes a la Jornada se manifestaron en el sentido de que habrá que impulsar las gestiones tendentes a la publicación de un real decreto que establezca las disposiciones mínimas de seguridad y salud a bordo de los buques de pesca de bajura y que se confeccione una Guía Técnica al respecto. Al hilo de estas manifestaciones, tanto el Instituto Social de la Marina, como la Inspección de Trabajo, el Ministerio de Fomento y el propio Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se pronunciaron favorablemente en el sentido de aunar esfuerzos para la consecución de las mejoras que demanda esta parte del Sector.

La Jornada fue clausurada por Eduardo González López, director general del Instituto Social de la Marina, que expresó su intención de estrechar las relaciones entre el ISM y el INSHT al objeto de implementar los programas de I + D + I en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en el Sector Marítimo Pesquero.

Nuevas medidas para mejorar las condiciones de seguridad de pescadores y pesqueros

En la misma dirección de prevenir los riesgos laborales en el sector marítimo pesquero y mejorar la seguridad del trabajo en el mar, los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Fomento y Agricultura, Pesca y Alimentación desarrollarán acciones conjuntas para incrementar la seguridad de pescadores y barcos pesqueros. El programa contempla la realización de estudios sobre la estabilidad de estos buques, programas de formación para la mejora de las condiciones de seguridad y actuaciones en el área de la prevención y lucha contra la contaminación marina y la protección de los caladeros.

El acuerdo va a permitir la sustitución de las radiobalizas de emergencia existentes en los buques pesqueros, a partir de cierto tamaño, por otras que incorporen un sistema de posicionamiento y navegación por satélite (GPS) y que transmitan directamente la posición del buque en caso de accidente. Estas radiobalizas serán obligatorias en los barcos de nueva adquisición o construcción.

Permitirá asimismo dotar a los trabajadores del mar de radiobalizas personales que se activen automáticamente en la situación de "hombre al agua" y adoptar medidas para mejorar las condiciones de seguridad del trabajo a bordo, que incluyen la dotación de chalecos salvavidas de utilización permanente y trajes de supervivencia para trabajos en zonas de aguas frías. Se establecerán además protocolos y procedimientos para la utilización de informaciones procedentes de las cajas azules y de los sistemas de localización de salvamento marítimo, con objeto de contribuir a la resolución de situaciones de emergencia.

Finalmente, el acuerdo favorecerá la armonización del censo de la Flota Operativa y del Registro de Buques y Empresas Navieras, la coordinación de actuaciones y procesos para la mejora del despacho de los buques pesqueros, la realización de estudios para la mejora de procedimientos y comunicación en tiempo real en relación con las variaciones de las características y materiales de los barcos pesqueros y un marco conjunto de actuación frente a las modificaciones realizadas en los buques de pesca que no cuenten con la preceptiva autorización.

Tercera edición de la Feria Integral de la Prevención, Protección, Seguridad y Salud Laboral

El INSHT, presente en Laboralia 2005



El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha participado en Laboralia 2005, feria que se ha desarrollado en Valencia entre el 11 y el 13 de mayo, y que ha mostrado los principales productos y servicios que actualmente componen el mercado de la prevención de riesgos laborales.

El consejero técnico del INSHT, Javier Pinilla, izquierda, durante su intervención en el Congreso Europeo de Seguridad y Salud Laboral

Laboralia 2005 acogió también el Congreso Europeo de Seguridad y Salud Laboral, un evento que, durante tres días, ha reunido a más de 1.200 profesionales de la prevención laboral con el objetivo de actualizar el debate sobre aquellas cuestiones que permitan avanzar en la lucha contra la siniestralidad laboral. Los logros, la problemática y los nuevos retos de la prevención en los campos de Ergonomía y Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Psicosociología y Medicina del Trabajo, han sido algunas de las cuestiones abordadas.

Por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) intervinieron el subdirector técnico, Mario Grau, el director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, Juan Guasch, y el consejero técnico, Javier Pinilla.

Este último interviniente, que participó en la mesa sobre logros y retos de la prevención de riesgos laborales, explicó las características del Instituto como organismo de referencia estatal en la materia.

El consejero técnico recordó que el INSHT es un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Tra-



bajo y Asuntos Sociales y especializado en la prevención de los riesgos laborales. Fue creado en 1971 y desde entonces viene desarrollando tareas de formación, información, investigación y asesoramiento técnico en todos los campos de la prevención. Asimismo realiza tareas de ensayo y certificación de equipos de protección y de seguridad de las máquinas.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, configuró al Instituto como el organismo "científico-técnico" de referencia en esta materia, tanto en el ámbito del Estado español como en relación con la Unión Europea. En consonancia con esta naturaleza y en respuesta a las funciones encomendadas en dicha

Ley, el INSHT estructura su actuación en torno a tres grandes ejes: la investigación –tanto en la faceta de análisis constante de las condiciones de trabajo, como en la de desarrollo de métodos y conocimientos–; la promoción de la prevención –mediante acciones de sensibilización, información, formación y coordinación de actuaciones conjuntas– y el apoyo técnico, asegurando la prestación de las ayudas y asesoramiento técnico que se requiera.

Por lo que se refiere a su actuación en el ámbito europeo, desde el ingreso de España en la U.E., en 1986, el INSHT participa activamente en distintos grupos de trabajo del Consejo y de la Comisión; en el Comité

Consultivo; en la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y en la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Si imprescindible es la tarea del INSHT de cooperación en el espacio europeo con instituciones comunitarias y con centros e institutos de investigación de los países de la U.E., indicó Pinilla en su intervención, igualmente necesario o aún más lo es la colaboración con las administraciones laborales de las CCAA y en particular con sus órganos técnicos. En los últimos meses se ha avanzado de forma sustancial en este objetivo mediante la creación de grupos de trabajo conjuntos sobre las materias que constituyen los principales retos de la prevención en España.

Javier Pinilla concluyó su intervención recordando que la participación y el apoyo expreso que el INSHT viene prestando a las distintas ediciones de la Feria Laboralia y a los Congresos de la Comunidad Valenciana son una buena muestra de que la cooperación interinstitucional es una vía provechosa de eficiencia en prevención.

El Congreso analizó la situación actual de la implantación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales y su eficacia, las nuevas estrategias en seguridad y salud en el trabajo así como la situación real de la formación universitaria y la investigación en prevención. Este encuentro profesional también trató sobre la seguridad en la construcción de túneles, los riesgos laborales en el sector agroalimentario y la problemática de la prevención en las cooperativas, el trabajo asociado y las sociedades de economía social.

Respecto al Congreso, el director general de Trabajo y Seguridad Laboral de la Generalitat Valenciana y Presidente de Laboralia, Román Ceballos constató que *"contribuye de forma decisiva a la formación de la cultura preventiva en la sociedad actual, un hecho que se refuerza a tra-*

vés de la difusión en Internet de las conclusiones y propuestas de trabajo de las diferentes sesiones". "El principal objetivo del Congreso, en coincidencia con la feria, no es otro que el de mantener vivo el debate en torno a la prevención para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores", añadió el presidente de Laboralia.

Feria Integral de Prevención

En su tercera edición, Laboralia, Feria Integral de la Prevención, Protección, Seguridad y Salud Laboral ha acogido 500 firmas y 15.000 visitantes para mostrar y conocer las últimas novedades del sector y ha incrementado en un 25% el número de visitantes y en un 34% el de expositores. Estos datos *"cumplen con todas las expectativas depositadas en el certamen tanto por organizadores como por expositores y visitantes"*, en opinión de Román Ceballos, para quien *"la exposición, la demostración y la celebración de más de 29 actividades paralelas, nos ha permitido poner en común los principales avances en materia de prevención de riesgos laborales y estudiar los nuevos retos del sector de cara al futuro"*.

A través de estas exhibiciones, los visitantes de la feria han podido conocer de primera mano el funcionamiento y la eficacia de los últimos avances en prevención presentados por las firmas expositoras. Así, los stands de las diferentes compañías se han convertido durante el certamen en improvisados espacios de pruebas y ensayos de instrumentos, materiales y servicios relacionados con la prevención.

La gran cantidad de actividades paralelas y los tres nuevos salones temáticos presentados han sido otras de las características de esta tercera edición de la feria. De esta manera, los Salones de Seguridad, Emergencias y Catástrofes, Energía y Transporte y Medicina y Salud, aparte de exhibir las últimas novedades de su sector, han permitido a los asistentes aprender a realizar reanima-

ciones, a evacuar personas de un vehículo accidentado, a trabajar de manera segura en andamios así como a observar de cerca vehículos especializados, grúas, andamiajes de seguridad, etc.

Por otra parte, las Comunidades Autónomas también han tenido su propio espacio en Laboralia a través de los pabellones regionales, que este año han contado con la presencia de las regiones de Murcia y de Andalucía que, a través de stands propios, han expuesto y promocionado productos y servicios regionales relacionados con la prevención.

Las actividades paralelas han sido otro de los pilares de esta edición de Laboralia que ha acogido en su seno más de 29 jornadas técnicas que han enriquecido la oferta temática del certamen, ofreciendo a los asistentes lo mejor y más novedoso de todo aquello que tiene que ver con la Prevención de Riesgos Laborales.

El medio millar de firmas que ha participado en Laboralia 2005 han mostrado durante el certamen las últimas novedades y avances del sector de la prevención convirtiendo a la feria en una importante plataforma de información y negocio para el sector. En este sentido, Laboralia fue el escenario elegido para presentar el nuevo tacógrafo digital, un elemento novedoso que registra, almacena, visualiza, imprime y transfiere todas las acciones que realiza el conductor de un vehículo, detectando cualquier intento de manipulación y fraude, por lo que se convierte en un importante elemento de prevención, control y gestión empresarial.

Otras de las novedades que ha acogido la feria ha venido de la mano de Ibermutuamur, con su Plan de Prevención del Riesgo Cardiovascular, la Unión de Mutuas, con sus autoevaluaciones de los puestos de trabajo en las diferentes profesiones o el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), que ha presentado ErgoMater, un innovador procedimiento que permite la evaluación de las condiciones ergonómicas en puestos ocupados por trabajadoras embarazadas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Colección revisada y actualizada de las siete monografías, de carácter general y específico, en las que se analizan riesgos laborales y se dan soluciones para una mejora de las condiciones de trabajo y salud.

Estructuradas como textos de apoyo en Formación, pueden acompañarse del CD que recoge las Guías del Monitor de la colección.



Títulos publicados:

- Condiciones de Trabajo y Salud
- Seguridad en el Trabajo
- Higiene Industrial

Precio unitario: 22,81 euros IVA incluido

Puntos de venta:

INSHT Ediciones y Publicaciones
C/. Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
e-mail: edicionesinsht@mtas.es

INSHT CNCT
C/. Dulcet, 2 - 10 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
e-mail: cnctinsht@mtas.es

LA LIBRERÍA DEL BOE
C/. Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 538 21 00
Fax: 91 538 23 49

Documentos

Nº 35 Junio · 2005

PREVENCIÓN
TRABAJO Y
SALUD

REVISTA DEL  INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



LA INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- M.ª Mercedes Tejedor Aibar
- Pilar Hervás Rivero
- Olga Fernández Martínez
- M.ª Ángeles de Vicente Abad
- Antonia Almodóvar Molina
- M.ª Victoria de la Orden Rivera

1. INTRODUCCIÓN

Las teorías actuales emplean el esfuerzo investigador de un país como un índice más sobre su desarrollo y potencial económico. La investigación y la innovación contribuyen no solamente al crecimiento económico mediante la mejora de las capacidades productivas y competitivas de las empresas sino que también están al servicio del ciudadano en forma de mejora del bienestar social. En el mundo empresarial, se incorpora el conocimiento y la capacidad de innovar como un factor de producción añadido, y la investigación es una pieza clave en el proceso de innovación.

Desde un punto de vista teórico, la investigación se puede clasificar en investigación básica y aplicada. La primera tiene como objetivo buscar el conocimiento por la necesidad innata que tiene el ser humano de comprender el mundo que le rodea, y produce información destinada a explicar o conocer mejor un fenómeno, pero no tiene una aplicación práctica inmediata. Por su parte, la investigación aplicada, a diferencia de la anterior, persigue objetivos concretos y sus resultados sirven para resolver problemas específicos.

La investigación básica es un paso necesario en el proceso de innovación y desarrollo tecnológico, pero el objetivo último de la investigación no debe ser limitarse a generar conocimiento, sino traducir ese conocimiento en soluciones concretas para la empresa.

Lógicamente, la evolución de la investigación básica es pasar de una actividad descriptiva a una activa, aplicada, que no sólo se encarga de descubrir o generar conocimiento sino también de dar soluciones y productos basadas en las necesidades de los usuarios finales, las empresas, y, por ende, de los trabajadores.

Estas reflexiones, que son aplicables para el sistema ciencia-tecnología-empresa en cualquier ámbito de la investigación, son especialmente adecuadas para analizar la situación de la investigación en seguridad y salud en el trabajo. El proceso de transferencia de los resultados de la investigación a la aplicación en las empresas, clave en todo tipo de investigación, es esencial en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo final debe ser la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

La innovación y la investigación son características imprescindibles que deben tener los sistemas econó-

micos para adecuarse a los acelerados cambios del mundo del trabajo actual. Ambas pueden contribuir a responder a los desafíos planteados, puesto que permiten adquirir los conocimientos y desarrollar las herramientas para anticipar y adaptarse a los cambios del mundo del trabajo actual y, en otra de sus vertientes, contribuyen a conocer y comprender los fenómenos sociales y económicos que determinan la situación económica y empresarial actual, consecuencia de la cual son las condiciones de trabajo. El entendimiento de los procesos de cambio resulta pues imprescindible para desarrollar políticas eficaces para contribuir al bienestar social.

El impulso de la investigación en el campo de la seguridad y salud en el trabajo y la innovación tecnológica en materia de prevención de riesgos laborales contribuirán también a conseguir una prevención de mayor calidad.

Tanto la legislación española como las políticas comunitarias constatan la necesidad de investigar en seguridad y salud en el trabajo. En la Comunicación sobre la Estrategia Comunitaria en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 de la Comisión Europea, se apunta el necesario papel que la investigación juega en la adaptación de la seguridad y salud en el trabajo a los cambios de la sociedad y del mundo del trabajo y, en especial, a la anticipación de riesgos nuevos y emergentes. Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece como una de las funciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) la promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

2. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA

La investigación en materia de salud y condiciones de trabajo, en comparación con otros campos de la investigación, es relativamente reciente. Entre los investigadores en este campo existe un consenso en considerar la investigación en seguridad y salud en el trabajo como un espacio emergente e incipiente, sobre el que es necesario realizar un esfuerzo añadido con el objetivo de dotarle de una estructura definida, puesto que aparece en la actualidad como un espacio de investigación desestructurado.

La actuación de los diferentes organismos e instituciones públicas que intervienen en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo debe dirigirse a promover iniciativas que fomenten la investigación, considerando el deber de ajustar la oferta investigadora a las necesidades de los potenciales usuarios finales, en este caso, el sistema productivo, acercando los resultados de las investigaciones a su realidad.

Conjuntamente con este tipo de necesidad, las acciones investigadoras deben considerar el aspecto puramente científico-técnico: las líneas de trabajo deben también incluir aspectos emergentes que tengan implicaciones futuras en las empresas. Por otra parte, la propia interacción de grupos de investigadores genera a su vez una información de interés en la apertura y desarrollo de nuevas líneas de investigación.

Los grupos investigadores en esta materia están creciendo, aunque son todavía escasos, y se distribuyen fundamentalmente en torno a organizaciones públicas:

- En la Administración General del Estado, especialmente en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Instituto de Salud Carlos III,
- En los órganos técnicos de prevención de riesgos laborales de las administraciones autonómicas,
- En las universidades,
- En organizaciones sindicales,
- En las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Pero existe en otros ámbitos un potencial investigador que es necesario dinamizar, fundamentalmente dentro de las propias empresas y entre los técnicos de los servicios de prevención.

El reto, por lo tanto, está en inculcar a las entidades públicas o privadas y a los particulares interesados en la prevención de riesgos laborales, la necesidad de investigar como aspecto integrante de las actuaciones en seguridad y salud en el trabajo, y también en apoyar y alentar a todas aquellas entidades que ya están realizando investigación en seguridad y salud en el trabajo.

Estas consideraciones se han reflejado en el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007), que incorpora un subprograma específico de investigación en seguridad y salud en el trabajo.



2.1. PLAN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

El Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) 2004-2007 presenta un conjunto de objetivos estratégicos acorde con las necesidades actuales y su posible evolución en los próximos años, y se define tras identificar las deficiencias y los problemas más importantes del sistema español de Ciencia-Tecnología-Empresa, teniendo entre sus propósitos la mejora de la competitividad empresarial.

Este Plan Nacional de I+D+I debe entenderse como la herramienta básica de programación para el apoyo a las actividades de I+D+I de que dispone la Administración General del Estado. La dotación de recursos económicos al Plan Nacional para financiar actividades de I+D+I se instrumentaliza, fundamentalmente, a través de los Presupuestos Generales del Estado, comprende el conjunto de programas presupuestarios que engloban los créditos destinados a financiar la política científica y tecnológica, y también a través de los Fondos Estructurales procedentes de la Unión Europea. El Plan se concreta anualmente en un programa de trabajo en el que se recogen las iniciativas previstas para ese año.

Tanto el Plan Nacional de I+D+I como los programas de trabajo anuales se pueden consultar en la página web del Ministerio de Educación y Ciencia (<http://wwwn.mec.es/ciencia/>) por lo que en este artículo sólo se pretende reseñar algunos de los puntos fundamentales relacionados específicamente con la investigación en seguridad y salud en el trabajo.

El Plan Nacional de I+D+I se estructura en programas nacionales y subprogramas nacionales. Dentro del Programa Nacional de "Tecnologías para la salud y el bienestar" se circunscribe el subprograma de "Seguridad y salud en el trabajo".

El Plan nacional de I+D+I 2004-2007 es el primero en el que la seguridad y salud en el trabajo adquiere entidad propia, configurándose como un subprograma específico, con lo que se reconoce la importancia y necesidad de apoyar la investigación en esta área. El INSHT participó en su elaboración, formando parte de la Comisión de expertos del Programa Nacional de Tecnologías para la Salud y el Bienestar.

En la introducción del citado programa nacional, y en la línea de lo ya mencionado en este artículo, se recogen las repercusiones que en las condiciones sociales, económicas, empresariales y de seguridad y salud en el trabajo, tienen el desarrollo y los avances tecnológicos, y en consecuencia determina que las actividades de investigación, desarrollo e innovación atiendan a la diversidad de circunstancias en los ámbitos sanitarios, sociales y de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen niveles sostenibles de calidad de vida para

todos los grupos de la población, y que sirvan para enfrentarse a los nuevos retos que nuestra sociedad presenta para actuales y futuras generaciones.

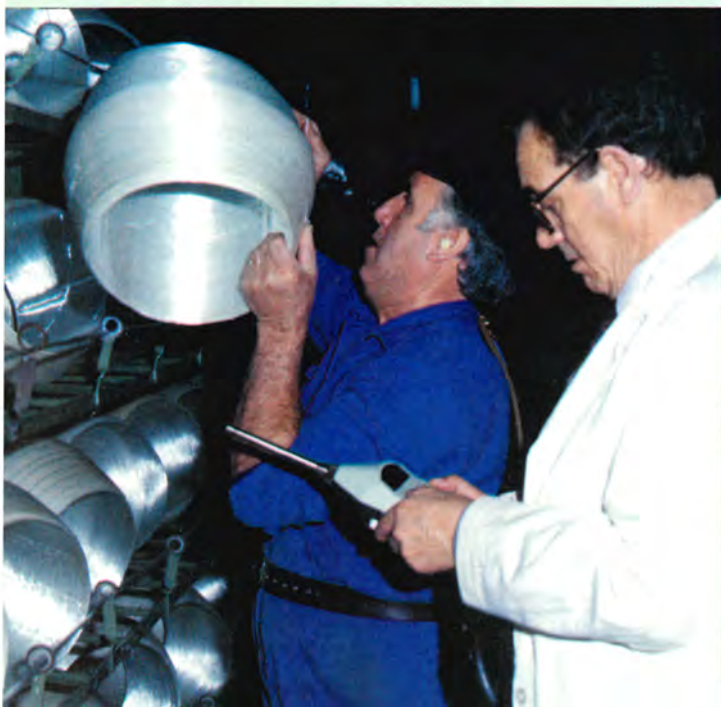
Son objetivos del Subprograma de seguridad y salud en el trabajo la promoción de acciones e iniciativas de I+D+I orientadas a garantizar la calidad de vida en el trabajo a través de la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los lugares de trabajo, que permitan dotar a nuestro tejido empresarial de entornos seguros y saludables y, por tanto, reducir los riesgos y, en consecuencia, aumentar la productividad y competitividad empresarial.

Este subprograma se estructura en torno a siete grandes prioridades temáticas:

- Sociedad y trabajo.
- Salud y trabajo.
- Tecnologías y materiales seguros.
- Tecnologías de la prevención de riesgos laborales.
- Sistema preventivo en seguridad y salud en el trabajo.
- Seguridad y salud en el trabajo en sectores específicos de la economía.
- Estímulo a la innovación en seguridad y salud en el trabajo.
- Consolidación de la investigación en seguridad y salud en el trabajo dentro del Sistema Ciencia - Tecnología - Empresa.

Se destaca la necesidad de que se promueva la aplicabilidad y transferencia de los resultados obtenidos al conjunto del tejido empresarial, tratando de beneficiar especialmente al sector de PYMEs y micro-empresas, con menores oportunidades de destinar recursos a la mejora de sus procesos en lo que se refiere a la implantación de procesos y tecnologías seguras y saludables

El Plan nacional identifica como agentes que están implicados en la investigación en seguridad y salud en el trabajo de una forma específica: el usuario final, que en este caso es conjunto del tejido empresarial y población trabajadora, las asociaciones empresariales y sindicales, los servicios de prevención de riesgos laborales y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de una manera más genérica a los profesionales y sus asociaciones, a los centros de I+D+I, universidades y sociedades científicas y también a las administraciones públicas e instituciones de ca-



rácter público y privado, que desempeñan un papel fundamental en este ámbito.

En el escenario de la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Plan señala que el número reducido de grupos de investigación existentes se concentran fundamentalmente en las administraciones públicas, ámbito universitario y excepcionalmente en el ámbito de entidades aseguradoras de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En este sentido, las acciones propuestas en materia de recursos humanos forman un marco que a modo de incubadora debería contribuir a la emergencia de grupos de investigación en seguridad y salud en el trabajo y a la consolidación de los existentes.

Dentro de estas propuestas destacan el desarrollo de una política activa de formación e incorporación de personal especializado, tanto en los centros de I+D, como especialmente en las propias empresas y en las entidades prestadoras de servicios de prevención: potenciar la formación académica en este ámbito y la promoción de becas y de recursos destinados a la formación de doctores, investigadores y tecnólogos.

Para suplir una de las carencias detectadas, la falta de comunicación efectiva en el sistema de Ciencia-Tecnología-Empresa, se proponen acciones encaminadas a solventarla, de manera que se favorezca la relación entre las empresas, los centros de I+D, las instituciones y los usuarios, potenciando la difusión de información relativa a las ayudas a I+D+I, a la financiación de proyectos y a la mayor difusión de resultados entre otras, mediante diferentes sistemas de comunicación accesibles a todo tipo de usuarios y la promoción en la sociedad de la idea de la importancia de la integración de la prevención y la importancia de la investigación en esos ámbitos.

3. ACTUACIONES DEL INSHT EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), órgano científico técnico especializado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y figuran entre sus funciones, recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la promoción y, en su caso, la realización de

actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

En coherencia con lo anterior, el Plan Estratégico del INSHT contempla entre sus objetivos el de la «investigación», encaminada, entre otros aspectos, a definir y desarrollar un sistema de análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en España, que permita mantener un conocimiento actualizado de la situación, conocer las tendencias y desarrollar elementos de ayuda para la mejora de las mismas. Dentro de esta línea de actuación, el INSHT lleva a cabo proyectos de investigación específicos, desarrollados por los técnicos del propio INSHT que compaginan sus funciones investigadoras con tareas de formación, información y apoyo técnico especializado. En el ámbito internacional, el INSHT participa en proyectos de investigación en cooperación con otros organismos e institutos de investigación europeos. A las tareas investigadoras se destinan en torno al 40 % de los recursos del INSHT.

Estas actividades se complementan con otras de incentivo a la investigación, integradas en el Plan de I+D+I, como es la convocatoria de Becas de Investigación, Desarrollo e Innovación para titulados superiores universitarios con una larga trayectoria que se produce anualmente; y otras acciones más recientes como es la concesión de subvenciones a proyectos de investigación externos, encuadradas dentro de la función de promover iniciativas y destinadas a fomentar la incorporación de otros organismos y entidades al estudio e investigación de las diversas facetas de la prevención de riesgos laborales.

La primera convocatoria de estas subvenciones, realizada en el año 2004, ha contado con un presupuesto de 240.000 euros. Se presentaron más de 40 solicitudes, provenientes en su mayor parte de universidades, y fueron seleccionados 11 proyectos para ser subvencionados. Estos proyectos son de diferente envergadura, desde proyectos anuales con un presupuesto aproximado de 6000 euros, hasta proyectos de tres años de duración y de más de 60.000 euros, de manera que la convocatoria pretende estar abierta a todo tipo de entidades investigadoras. De acuerdo con la vocación de continuidad de estas subvenciones, ya se está preparando la próxima convocatoria, que se publicará probablemente en el último trimestre de este año y que verá incrementada su dotación en casi un 20%.

Especial atención merecen otras iniciativas del INSHT como son los "Encuentros de Investigadores en Seguridad y Salud en el Trabajo" y otras dos que están en



proceso de desarrollo: la "Red de investigadores" y el "Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo"; dedicada la primera a contribuir a vertebrar el espacio de la investigación en seguridad y salud en el trabajo en España y la segunda orientada a cubrir las necesidades de conocimiento y anticipación de las condiciones de trabajo recogidas tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y como en la Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo.

3.1. ENCUENTROS NACIONALES DE INVESTIGADORES EN SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO

El INSHT y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT) del Instituto de Salud Carlos III, como Organismos Especializados en esta materia, han promovido la realización de los "Encuentros Nacionales de Investigadores en Salud y Condiciones de Trabajo (ENISyCT)". La idea de organizar dichos encuentros surgió de la necesidad de adaptarse a la política europea en materia de investigación y de estimular la investigación en seguridad y salud en el trabajo.

Con esta iniciativa se pretende facilitar el debate y la discusión entre los diferentes investigadores que desarrollan acciones de investigación en seguridad y salud

en el trabajo, y que trabajan en diversas Instituciones, organizaciones, fundaciones, sociedades, universidades, así como en servicios de prevención de riesgos laborales. De esta manera, además de potenciar adecuadamente la investigación se consigue fomentar la incorporación de otros organismos y entidades al estudio de las diversas facetas de la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos buscados con estos encuentros son:

- Analizar el estado actual, las necesidades y las medidas de apoyo a la investigación y transferencia de resultados en materia de prevención de riesgos laborales y medicina del trabajo.
- Identificar los problemas que tiene la I+D en prevención de riesgos laborales.
- Ofrecer alternativas que contribuyan a su resolución.
- Contribuir a facilitar el desarrollo y promoción de acciones de investigación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Establecer un hábito de diálogo, intercambio y conocimiento mutuo entre Instituciones y/o colectivos que desarrollan acciones en el ámbito de la investigación en salud y condiciones de trabajo.

A partir de estos encuentros, se constató la necesidad de conseguir un impulso a las estrategias de promoción y ayuda a la investigación, que deben integrarse, en lo que se refiere a I+D en prevención de riesgos laborales y medicina del trabajo, en futuras convocatorias dentro del Plan Nacional de I+D+I. Otra de las necesidades manifestadas fue el interés general en implantar y crear una Red Nacional de investigación en salud y condiciones de trabajo.

Hasta el momento, se han celebrado dos encuentros:

- 1º ENISyCT. Celebrado en la ENMT en febrero de 2003, bajo el lema "Crear un nuevo espacio y nuevas oportunidades para la Investigación y Desarrollo en Prevención de Riesgos Laborales".
- 2º ENISyCT. Celebrado en el INSHT, 30 nov - 1 dic de 2004.

Tanto el INSHT como la ENMT prevén continuar desarrollando este tipo de encuentros, como fórmula que ayude a implantar de forma efectiva la investigación en prevención de riesgos laborales en nuestro país.

Por su interés, reseñamos los puntos más destacados de ambos encuentros.



1^{er} Encuentro Nacional de Investigadores en Salud y Condiciones de Trabajo

- Se considera que la investigación en seguridad y salud en el trabajo es un espacio emergente de investigación, sobre el que es necesario realizar un esfuerzo añadido al objeto de dotarle de una estructura adecuada.
- Es necesario mejorar la capacitación investigadora de los profesionales de la prevención, y facilitar el asesoramiento en la concurrencia a convocatorias de ayuda a la investigación, especialmente en la estructuración y formulación de proyectos.
- En el soporte financiero de los programas de ayuda a la investigación en SST se deben considerar, además de las aportaciones de los organismos públicos, las aportaciones económicas de las entidades aseguradoras del riesgo profesional (Mutuas), y este conjunto podría configurar un fondo específico de investigación en SST.
- La especificidad de la investigación en SST y la mejora en la evaluación de los proyectos de investigación en este ámbito requiere que las agencias financiadoras constituyan comités de evaluación o

paneles de evaluadores integrados por expertos en las diferentes disciplinas de la seguridad y salud en el trabajo.

- Deben articularse medidas para impulsar la transferencia de resultados de la investigación a la realidad de la empresa, especialmente en lo que se refiere a la mejora de las condiciones de vida en el trabajo.
- Se considera un gran paso adelante la creación e implantación de una Red Nacional de investigación en salud y condiciones de trabajo que promueva y facilite todas las actividades de investigación en SST y proporcione a los investigadores en esta materia un foro de debate e intercambio de información.

2^o Encuentro Nacional de Investigadores en Salud y Condiciones de Trabajo

Se establecieron en el programa del II Encuentro una serie de temas de debate, que incluían una exposición y discusión acerca de los avances conseguidos en la configuración de un espacio estructurado para la investigación en salud y condiciones de trabajo. Se continuó con la intención, iniciada durante el 1^{er} Encuentro, de efectuar un diagnóstico de necesidades y un establecimiento de prioridades.

También se debatió ampliamente sobre la necesidad de establecer y desarrollar una Red de investigación de salud y condiciones de trabajo, propuesta que surgió en el anterior encuentro.

En relación con los avances producidos, se comentaron las convocatorias FIS de ayuda a la investigación, en las cuales hay una parte destinada a temas de seguridad y salud laboral, y la convocatoria de subvenciones del INSHT, específica para esta materia, además del aumento de la dotación presupuestaria para la concesión de becas de formación para investigadores dentro del propio INSHT. También se destacó como logro el hecho de que la Seguridad y Salud en el Trabajo haya sido incluida como subprograma dentro del Plan Nacional de I+D+I 2004-2007.

Se expuso expresamente la necesidad de obtener un diagnóstico de situación para establecer las prioridades y las tendencias, además de generar información

práctica, documentación y soluciones aplicadas, y se presentó en este II Encuentro lo que se había avanzado hasta la fecha en la configuración y diseño de la Red Nacional de investigación en salud y condiciones de trabajo. Para ello se mostró el portal que se ha creado a tal efecto en la página web del INSHT.

Además se expuso un pequeño estudio acerca de las características del grupo de investigadores reunidos (distribución geográfica, áreas de experiencia y conocimiento, participación de mujeres, tipo de entidades presentes, etc).



Puntos de acuerdo:

Tras finalizar el debate, se realizó un resumen de los principales asuntos de interés y preocupación surgidos durante el II Encuentro, entre los cuales destacamos los siguientes aspectos que precisan todavía de unos mayores esfuerzos:

- Mejorar y aumentar la limitada financiación para los proyectos de investigación en esta materia.
- Facilitar la difusión de convocatorias y fondos disponibles.
- Conseguir un mayor compromiso de las entidades implicadas en el ámbito de la prevención (administraciones públicas, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, agentes sociales, empresas).
- Transmitir las prioridades detectadas por los investigadores a los órganos de decisión, tanto en el ámbito nacional y autonómico como en el ámbito co-

munitario, con el objetivo de conseguir que la SST entre como tal en el próximo programa marco de investigación.

- Conseguir una mejora efectiva de las condiciones de trabajo mediante la difusión social de la cultura de la prevención.

En cuanto a la Red Nacional de Investigación en salud y condiciones de trabajo, fué unánime el interés demostrado por todos los expertos en ella, y su apoyo para conseguir desarrollarla y llevarla a buen término.

3.2. RED NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO (RNISYCT)

Tras la celebración de los "Encuentros Nacionales de Investigadores en salud y Condiciones de Trabajo" se pudo constatar el escaso intercambio de información que se daba entre los expertos en esta materia y la carencia de un conocimiento amplio, entre estos mismos expertos, de lo que se hace en materia de investigación en otras entidades. El hecho de que los investigadores o grupos de investigación no tengan una comunicación fluida y continuada impide que se puedan compartir trabajos e información generados por diferentes estamentos (universidades, empresas, servicios de prevención, mutuas, administraciones públicas, servicios de vigilancia epidemiológica). Toda esta extensa fuente de información es por tanto sistemáticamente desaprovechada.

Para aumentar el conocimiento mutuo de aquellos que están realizando investigación en seguridad y salud en el trabajo, se considera fundamental establecer una Red de coordinación entre los grupos investigadores ya existentes, que permitiría establecer lazos de posible cooperación entre investigadores y facilitaría, usando como puentes a las instituciones implicadas, el acceso a otros grupos investigadores internacionales y el apoyo a grupos de nueva creación.

Así mismo, durante la celebración de los encuentros ya mencionados se pudo confirmar el interés de los expertos en investigación en salud y condiciones de trabajo en la creación y desarrollo de esta Red, de mane-



ra que constituya un foro al que puedan acudir y que facilite el desarrollo y promoción de acciones de investigación en este campo.

Ante el interés general por impulsar y consolidar dicha red nacional de investigación en salud y condiciones de trabajo, el INSHT ha asumido la gestión y coordinación de la misma, con la colaboración y apoyo del resto de organizaciones implicadas. La Red incluirá, entre otras herramientas, una base de datos de expertos en las diferentes áreas de seguridad y salud en el trabajo y otra de instituciones y organismos relevantes en el ámbito de la investigación, que brindarán a los propios investigadores la posibilidad de contactar e intercambiar información, además de facilitar al INSHT la oportunidad de solicitar la participación de dichos expertos en la evaluación de nuevos proyectos de investigación o en la colaboración con organismos internacionales.

En la Red de investigación en salud y condiciones de trabajo también se incluirá una base de datos con información acerca de proyectos de investigación en la materia, que facilitará un conocimiento más am-



plio y actual de lo que se está haciendo en cada momento.

Tras la fase de diseño y puesta en marcha de la RNISyCT, se pretende conseguir una progresiva proyección externa para, entre otros objetivos, difundir ampliamente los resultados de los proyectos de investigación. Aunque la intención es que en la Red participe el mayor número de investigadores posible, se establecerán unos requisitos mínimos para incluir tanto a los investigadores como a los proyectos, que garanticen la calidad y credibilidad de la Red.

3.3. OBSERVATORIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El Observatorio Español de Condiciones de Trabajo se crea en el INSHT con la misión de recopilar, analizar y difundir la información disponible en nuestro país relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores, con el fin de responder a las necesidades de estudio permanente que impone el cambiante mundo del trabajo.

La información recogida y su análisis tienen por objeto, no sólo aumentar el conocimiento sobre las condiciones de trabajo, sino también el proveer información de calidad necesaria para definir las estrategias y políticas preventivas adecuadas a las situaciones, tanto presentes como futuras, con la finalidad de prevenir los riesgos y sus consecuencias y mejorar las condiciones de trabajo de las personas que desarrollan su labor profesional en empresas y organizaciones de nuestro país.

Uno de sus objetivos es el de recoger información existente sobre las condiciones de trabajo, muchas veces dispersa, difundir esta a la sociedad en general y en particular ponerla al alcance de los investigadores, empleando para elaborar la información y los análisis fuentes de información fiables y actualizadas, seleccionadas por grupos de expertos en cada materia. Tendrá en cuenta la investigación desarrollada en el ámbito de las condiciones de trabajo producida por el propio INSHT y por otros organismos públicos, universidades y centros de investigación.

Otra de las misiones del Observatorio, ligada directamente al ámbito de la investigación, será el llevar a cabo una prospectiva de necesidades que sirva para establecer las líneas de investigación y las áreas preferentes que precisen una mayor dedicación, tanto en el ámbito del propio INSHT como de los futuros planes

Nacionales de I+D+I. El Observatorio llevará a cabo además una labor de prospectiva de necesidades, orientadas al establecimiento de las líneas maestras de actuación del INSHT.

Como utilidad complementaria, el Observatorio Español generará la información necesaria para alimentar futuras iniciativas de observatorios europeos a los que prestará información relevante de las condiciones en España.

El resultado visible del proceso de captación y análisis de datos será el desarrollo de productos de difusión adaptados a las necesidades de los múltiples usuarios, en forma de gestión de una página web con indicadores relevantes, informes periódicos, informes de situación anuales y estudios específicos que se difundirán, tanto de forma telemática, como con publicaciones impresas, jornadas y seminarios de estudio.

Esta información tiene como potenciales usuarios a todos los organismos y agentes implicados en la prevención de riesgos laborales (administración general del estado, administraciones autonómicas, interlocutores sociales, profesionales de la prevención, empresas y trabajadores) y también especialmente a los técnicos e investigadores de las condiciones de trabajo en España.



4. SITUACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

En los últimos años, el proceso de integración europea ha llegado también al ámbito de la prevención de riesgos laborales. Los institutos nacionales, generalmente de carácter gubernamental, han revisado su

papel en el ámbito internacional, y concretamente, su cooperación entre sí y con las instituciones europeas.

En el caso del INSHT, su papel respecto a las instituciones de la Unión Europea e internacionales está regulado por el artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre), en el que expresamente se recoge la colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando además la participación de las comunidades autónomas, que se realiza tanto a nivel de cooperación bilateral como multilateral y comunitaria.

Los institutos homólogos al INSHT en el ámbito internacional están actuando en dos líneas complementarias. Una de ellas es la realización de proyectos de investigación específicos en cooperaciones bilaterales o multilaterales y, la otra, la pertenencia a grupos o redes de trabajo más duraderas.

Colaboración en proyectos:

Se trata de proyectos de investigación puntuales, desarrollados en cooperación entre organismos e institutos de investigación europeos.

Como ejemplo de qué tipo de actividades se realizan, destacamos los que en este momento se están desarrollando por parte del INSHT en cooperación con otros organismos internacionales. Entre otros, se están desarrollando estudios en seguridad química, estudios sectoriales (por ejemplo, de exposición a polvo de madera), estudios sobre nuevas formas de organización del trabajo, etc.

A lo largo de los años, el INSHT ha llevado a cabo diferentes proyectos de investigación financiados por dichas instituciones, sólo o en colaboración con otras entidades de reconocido prestigio internacional, fundamentalmente europeas: INRS (Francia), HSE (Reino Unido), FIOH (Finlandia), BAUA (Alemania), PREVENT (Bélgica), TNO (Holanda)...

Grupos europeos e internacionales:

La integración en organismos o grupos supranacionales tiene una vocación de cooperación más duradera. Dentro de estos grupos estables de cooperación en el ámbito de la investigación se pueden destacar los siguientes, en los que participa el INSHT:

1. Grupo Sheffield: es una Red Internacional de institutos de investigación en seguridad y salud en el trabajo, que se reúne periódicamente con el fin de compartir experiencias comunes. Además de los institutos europeos, a esta red pertenecen institutos de investigación de Australia, Canadá, Rusia, Israel y Estados Unidos.

2. Grupo PEROSH: es un grupo de institutos europeos de investigación, del cual el INSHT es socio fundador. Se constituyó en 2003 y está integrado por 15 institutos de investigación de países miembros de la UE. Los objetivos del PEROSH son conseguir una mayor cooperación entre los institutos de ámbito europeo, y más concretamente y a largo plazo, reforzar y coordinar la investigación europea en seguridad y salud en el trabajo, mediante la colaboración en proyectos conjuntos, la comunicación y disseminación de resultados y la actuación conjunta de grupos de investigadores de diferente países.

El grupo PEROSH también pretende reforzar el diálogo en temas de seguridad y salud en el trabajo en Europa, mediante la creación de foros de expertos en áreas específicas que contribuyan a identificar problemas en seguridad y salud y desarrollar estrategias de prevención que permitan afrontar esos problemas. De momento, las temáticas de interés común para los Institutos europeos son la organización del trabajo y su relación con la SST, los sistemas de gestión de seguridad y salud y su implantación en las empresas, y los riesgos emergentes, con la intención de identificar y priorizar problemas futuros y líneas de investigación consecuentes.

3. METRO-net: se puede destacar también la red Red Mediterránea de grupos de investigación (METRO-net) por tratarse de la unión de institutos de nuestro entorno más próximo, con una cultura cercana a la nuestra, como son los institutos francés, portugués e italiano. Las áreas de investigación dentro de este grupo son: cáncer ocupacional y riesgo químico, riesgo biológico y gestión de residuos, envejecimiento y condiciones de trabajo, ventilación-polvo-aerosoles.

La Comunidad Europea tiene entre sus objetivos el de reforzar las bases científicas y tecnológicas de la industria, para asegurar un alto nivel de competitividad. Por esta razón, su intención es promover las actividades de investigación que considere necesarias, particularmente las emprendidas por las PYMES, los centros de investigación y las universidades.

Para conseguir tales objetivos, y basándose en las necesidades de investigación de la industria europea, la



comunidad científica, las universidades y otros ámbitos, la Comisión Europea está elaborando el VII Programa Marco, con una duración prevista de 7 años (de 2007 a 2013). Con este programa se deberían cumplir una serie de objetivos científicos y tecnológicos que contribuyan al desarrollo sostenible y a la protección ambiental.

El VII Programa Marco se basa en la promoción de cuatro programas específicos: colaboración transnacional en temas definidos estratégicamente (cooperación), orientación a los investigadores a partir de las iniciativas de la comunidad investigadora (ideas), apoyo a los investigadores (gente) y apoyo a las capacidades de investigación (capacidades).

El programa de cooperación se refiere al apoyo que se prestará a la colaboración en actividades de investigación a nivel transnacional, en toda la Unión Europea y fuera de ella. Dentro de este programa de cooperación se han establecido nueve áreas temáticas de interés. La primera de ellas trata de la salud. Su objetivo es mejorar la salud de los europeos y aumentar la competitividad de las empresas involucradas en la materia. Se da especial importancia a la po-

4.1. ORGANIZACIONES EUROPEAS QUE PROMOCIONAN LA INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Comisión Europea

La Comisión Europea dirige y sostiene el interés general de la Unión Europea. Tiene una gran variedad de sistemas de financiación, y entre ellos se encuentran los fondos de ayuda a programas de investigación (después de ejemplo para mejorar el medio ambiente, para desarrollar buenas prácticas...).



sibilidad de obtener aplicaciones prácticas a partir de las investigaciones desarrolladas, a la implantación de nuevas terapias y a la obtención de métodos de promoción y prevención. Como respuesta a las nuevas tendencias y necesidades, se apoyarán también acciones de investigación en el área de seguridad y salud laboral.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo:

El objetivo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo es hacer que los puestos de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. Se trata de una organización tripartita de la Unión Europea que reúne a representantes de los tres grupos clave para la toma de decisiones en cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea: gobiernos, empresarios y organizaciones de trabajadores.

La Agencia Europea actúa como catalizador para desarrollar, recoger, analizar y difundir la información que sirva para mejorar el estado de la seguridad y la salud en el trabajo en Europa. Con este propósito, la Agencia recopila y comparte la gran cantidad de conocimientos e información en temas relacionados con la seguridad y la higiene del trabajo, especialmente en medidas de prevención. Por otro lado, subvenciona una serie de programas y proyectos que cubren una gran variedad de temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

La Agencia tiene una extensa red de colaboradores y en particular cuenta con Centros de Referencia nacionales en cada país miembro de la UE, países candidatos y de la EFTA, a los que solicita datos, opinio-

nes y recomendaciones que contribuyen al desarrollo de los servicios de información y contenidos de la página web de la Agencia, que además enlaza con las páginas web de todos los Centros de Referencia. Esta cooperación se establece mediante distintas redes temáticas y grupos de expertos, donde hay representantes de todos los estados miembros, nombrados por los Centros de Referencia. El INSHT es el Centro de Referencia español.

La información se estructura en diferentes categorías:

Investigación sobre seguridad y salud en el trabajo:

Es una de las secciones del sitio web de la Agencia. Ofrece información sobre investigación en seguridad y salud en el trabajo. La tarea de suministrar la mayoría de la información y de garantizar la calidad se encarga por parte de la Agencia a los Centros Temáticos.

Los "Topic Centres" o Centros Temáticos son consorcios de diferentes organizaciones europeas con experiencia en seguridad y salud en el trabajo, que se seleccionan mediante concurso público para periodos de 3 años. Se encargan de recoger, analizar, evaluar y difundir datos e información específicamente para la Agencia. Las tareas a realizar deben estar en consonancia con el Programa Anual de la Agencia. Ha habido diversos Centros Temáticos.

Para el año 2005 se establecerán dos nuevos Centros Temáticos, además de dar continuidad al ya existente de Nuevos Estados Miembros. Uno de los nuevos Centros Temáticos será el de Entorno de Trabajo (Topic Centre - Work Environment), que ayudará a la Agencia a realizar tareas de recopilación, evaluación y difusión de información sobre una gran variedad de asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Las formas en las que podrá publicarse y difundirse la información son informes, hojas informativas, artículos publicados en formato electrónico o impreso y directamente en línea a través de la base de datos de información de la Agencia.

El otro Centro Temático, que dará continuidad al trabajo iniciado por el Centro Temático de Investigación, es el Centro Temático Observatorio de Riesgos. Se trata de una importante iniciativa de la Agencia en el ámbito de la investigación, elaborada a instancias de la Comisión Europea. Los principales objetivos de este Observatorio serán:

- Garantizar la detección precoz de peligros y riesgos de nueva aparición, derivados de la rápida evolución del mundo del trabajo.

- Identificar las tendencias y describir el impacto de los problemas de salud y los factores de riesgo de origen laboral en Europa.
- Especificar los ámbitos en los que se necesita más información.
- Recoger y analizar información con el fin de entender mejor las repercusiones de la evolución del mundo del trabajo.
- Integrar las actividades y la información de la Agencia, en particular, las actividades relativas a la investigación y supervisión, así como a las buenas prácticas y a los sistemas.

El Observatorio de Riesgos se centrará principalmente en los cambios económicos y sociales que tienen un gran impacto en la seguridad y salud en el trabajo (envejecimiento y feminización del mercado laboral, cambios en las formas de trabajo, trabajos temporales, organización o distribución más flexible) y cambios en la naturaleza de los riesgos, como los riesgos psicosociales y otros riesgos emergentes. El Centro temático «Observatorio de Riesgos» funcionará como una fuente externa de conocimientos específicos, realizará varios tipos de estudios en el ámbito de la investigación sobre la seguridad y la salud en el trabajo y prestará apoyo a la Agencia en actividades relacionadas. Asimismo, contribuirá a divulgar los principales resultados de los estudios mediante la elaboración de informes y otras publicaciones impresas, la producción de material en línea y la organización de actos públicos.

Instituciones de investigación: Proporciona información y enlace directo con más de 100 entidades investigadoras en seguridad y salud en el trabajo, de países de la Unión Europea y de todos los continentes, incluyendo también organizaciones internacionales.

Financiación para la investigación: proporciona información acerca de las posibilidades de financiación para proyectos de investigación, en la Unión Europea y otros países.

Programas y proyectos de investigación: proporciona información y enlace directo con más de 60 programas y proyectos de investigación en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, a nivel internacional.

Publicaciones de investigación: proporciona información y enlace directo con más de 50 publicaciones, bases de datos, revistas y otras clases de medios de difusión de la investigación en esta materia, a nivel in-

ternacional. Aquí se encuentran también las publicaciones de la propia Agencia.

Temas específicos de investigación: estas páginas permiten acceder a las investigaciones relacionadas con los temas listados a continuación, y las publicaciones relacionadas con ellos.

- a. El cambiante mundo del trabajo
- b. Sustancias peligrosas en el trabajo
- c. Investigación sobre accidentes de trabajo
- d. Estrés en el trabajo
- e. Mujer y salud en el trabajo
- f. Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral

Otras fuentes pertinentes: proporciona información de otros enlaces relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Se trata de un organismo autónomo de la Unión Europea que lleva a cabo programas de investigación que sirvan de apoyo a su función de mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Realiza tareas de investigación relacionada con las condiciones de trabajo. Una de sus actividades prin-



cipales es la realización de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. La Fundación tiene una "Red de corresponsales" en diferentes países europeos que colaboran con ella en las tareas de seguimiento de la evolución de las condiciones de trabajo.

Superando el ámbito europeo, a nivel internacional, cabe destacar dos organizaciones que juegan un importante papel en este campo. Son la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los programas de la OIT en esta materia están centrados fundamentalmente en la reducción del número y gravedad de los accidentes y enfermedades laborales, adaptando el medio ambiente de trabajo, equipos y procedimientos de trabajo a la capacidad física y mental del trabajador, mejorando la calidad de vida laboral del mismo y fomentando las estrategias y programas de los estados miembros encaminados a mejorar en esta materia. En cuanto a las actividades de la OMS en seguridad y salud en el trabajo, además de las conferencias y publicaciones, dentro de su estrategia global se incluyen temas como la seguridad química, los campos electromagnéticos y las radiaciones ionizantes.



En Europa destaca la oportunidad ya mencionada para la investigación en seguridad y salud en el trabajo en el VII Programa Marco de Investigación.

En España hay que mencionar el "Plan de actuación para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales" y el documento "Hacia una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2005-2008", presentados en el consejo de ministros del pasado 22 de abril, que incluyen entre sus objetivos operativos el impulso de la investigación en seguridad y salud en el trabajo y el establecimiento de instrumentos de información permanente sobre los riesgos laborales, sus consecuencia para los trabajadores y los avances que se produzcan en materia de gestión y buenas prácticas. Estos objetivos están en consonancia con la necesidad, también contemplada en estos documentos, de conocer y tener en cuenta los cambios en el mundo del trabajo y los nuevos riesgos en la orientación de las políticas en materia de prevención de riesgos laborales.

Dentro de las líneas de actuación propuestas en la estrategia destaca la de perfeccionar los sistemas de información e investigación, donde además del ya mencionado "Observatorio de condiciones de trabajo", se incluye el reforzar el esfuerzo inversor y de coordinación en investigación en seguridad y salud en el trabajo, realizando el liderazgo que debe ejercer el INSHT, destacando su papel como el organismo que centralice el conocimiento de la realidad sobre las condiciones de trabajo y sus consecuencias, y que fomente el desarrollo de la investigación en prevención de riesgos laborales. ■



5. ACCIONES DE FUTURO

Como colofón a este artículo parece importante destacar el papel que en los próximos años va a tener la investigación en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2005: **NO AL RUIDO**

La Agencia Europea coordinará la mayor campaña de información que se conoce sobre seguridad y salud en el trabajo, bajo el eslogan **NO AL RUIDO** (Stop that noise!).

La Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2005, que se celebrará simultáneamente en más de treinta países de Europa del 24 al 28 de Octubre, centra su campaña en aumentar la sensibilidad de los ciudadanos y trabajadores europeos frente a los riesgos del **ruido excesivo en el trabajo** y promover medidas de prevención eficaces.

Febrero 2006 es la fecha límite que los Estados miembros de la UE tienen para transponer a su legislación nacional la nueva directiva sobre ruido: *Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido)*.

En este sentido, se puede decir que la campaña tiene lugar en el mejor escenario temporal posible, pero sus objetivos prioritarios, tal como han sido definidos, no se centran sólo en hacer respetar la **legislación** europea.

La **Semana Europea** aspira a despertar el debate en torno a este riesgo laboral, tan frecuente en sectores tradicionales de la industria, como el del metal, la construcción y la agricultura, y que también está presente en otros muchos sectores, como transporte aéreo, alimentación y bebidas o entretenimiento.

El ruido se asocia en la mayoría de los casos con la pérdida de audición como único efecto para la salud. La campaña pretende difundir el mensaje de que los riesgos del ruido van más allá y puede contribuir de manera significativa al incremento de los accidentes en el

lugar de trabajo. Puede actuar de manera sinérgica con otros factores de riesgo, como las sustancias peligrosas o las vibraciones, produciendo riesgos adicionales. Además, puede ser causa de otros problemas de salud, aparte de los trastornos auditivos, pues es conocida su contribución al estrés laboral o al agravamiento de trastornos musculoesqueléticos.

También se quiere transmitir la idea de que el ruido puede ser un problema en prácticamente cualquier lugar de trabajo y que no se trata sólo de una cuestión de "volumen" para que exista peligro para la salud. Su intensidad, frecuencia, periodicidad y duración (es decir, tiempo de exposición) juegan papeles cruciales en el efecto que el ruido puede tener sobre la salud. Además el ruido no sólo daña la salud de los trabajadores, sino que perjudica la productividad y el rendimiento.

Pero el mensaje más importante de la campaña es, sin duda, el llamamiento a la acción a todos los implicados. La prevención es posible y debería pasar por la evaluación, eliminación y control de todos los riesgos relacionados con el ruido, lo que requiere consulta con los trabajadores y una buena gestión preventiva.

La Agencia Europea, a través de sus acciones, su página web y sus publicaciones, pretende facilitar el acceso a información sobre los procedimientos a seguir y el intercambio de buenas prácticas ya existentes.

Por segundo año consecutivo, se habilitará una **Carta de adhesión on-line**, para todas aquellas empresas, organizaciones, instituciones, agrupaciones sindicales y patronales, servicios de prevención, etc., que quieran unirse a la campaña y comprometerse a desarrollar diversas acciones del 24 al 28 de Octubre.

Toda la información sobre la semana europea 2005 y la prevención frente al ruido en el trabajo está disponible desde abril en <http://ew2005.osha.eu.int>.



El nuevo presidente del Consejo de Administración de la Agencia Europea presenta su programa de trabajo 2005

El Consejo de Administración de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo eligió a Luis Lopes como nuevo presidente y aprobó el programa de trabajo de la Agencia para 2005.

Luis Lopes, representante de los trabajadores portugueses en la mesa del Consejo de la Agencia y para el que será su segundo mandato, toma el relevo de Christa Schweng, representante de los empresarios de Austria.

Tras el nombramiento del nuevo presidente, la Agencia presentó su programa de trabajo para 2005, que se centrará en el desarrollo de sus servicios de información de acuerdo con las prioridades establecidas en la estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo. Entre las iniciativas más destacadas cabe citar:

- Campaña de información a escala europea centrada en los riesgos del ruido excesivo en el trabajo, que culminará en la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, del 24 al 28 de octubre de 2005.

■ Puesta en marcha de un nuevo Observatorio de Riesgos destinado a identificar los riesgos emergentes y las correspondientes buenas prácticas en materia de prevención.

- Plan de acción para la ampliación orientado a sensibilizar a la opinión pública de los 10 nuevos estados miembros sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

- Investigación sobre la relación entre la seguridad y la salud en el trabajo y los resultados económicos.

- Estudio sobre el impacto del envejecimiento de la mano de obra europea sobre las políticas y prácticas de SST.

- Preparación de una campaña de información en 2006 sobre la protección a los trabajadores jóvenes.

Nueva edición de los Galardones a las Buenas Prácticas 2005 para la prevención del ruido en los lugares de trabajo

En el marco de la Semana Europea, se pone en marcha también la nueva edición de los galardones a las buenas prácticas para la prevención de la exposición al ruido en los lugares de trabajo, en la que están invitados a participar todos los estados miembros.

Para presentar candidaturas a esta nueva edición de los Galardones, deberá contactarse con el centro de referencia de la Agencia Europea en España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

pfocalagenciaeuropea@mtas.es.

La recepción de candidaturas en España se cerrará el 1 de Julio de 2005.



Japón: nuevo socio de la red de información de la Agencia

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Centro Internacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Japón (JICOSH), que representa un departamento de la Asociación Japonesa de Seguridad y Salud Industrial (JISHA), lanzó a finales del pasado año una página web común sobre SST.

El nuevo sitio web sigue la estructura y modo de presentación de las páginas web de la red europea de seguridad y salud que administra la Agencia y representa una significativa contribución a la creación de un portal global de información sobre seguridad y salud en los puestos de trabajo.

Al tiempo que permite el enlace directo a información sobre la Unión Europea, la nueva web es una importante fuente de información sobre seguridad y salud en el trabajo en Japón.

El nuevo sitio web está disponible en <http://www.eujposh.org/>

Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de las pequeñas y medianas empresas



El informe de la Agencia, "La promoción de la seguridad y la salud en las pequeñas y medianas empresas (PYME) europeas: Plan de subvenciones 2002-2003" (Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises: SME Funding Scheme 2002-2003), describe cómo un programa europeo de subvenciones relativamente modesto ha contribuido a que más de cincuenta proyectos mejoren la salud y la seguridad en las PYME.

La mejora de las condiciones de seguridad y salud en la pequeña empresa europea fueron el objetivo del segundo Plan de subvenciones a las PYME (2002-2003) desarrollado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que acaba de publicar su informe sobre 51 proyectos ya finalizados: 40 proyectos nacionales y 11 transnacionales (que incluyen la cooperación entre países asociados), acompañados de todos los datos necesarios para que los interesados conozcan más a fondo el tema.

Entre los temas tratados se incluyen los riesgos químicos, las enfermedades relacionadas con el estrés, la prevención en sectores de alto riesgo como la agricultura y la construcción y la promoción de la cultura de la prevención.

El Informe destaca, entre otros, un proyecto realizado en Luxemburgo, que desarrolló un método para analizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de las guarderías. En cooperación con el personal

de las guarderías, el equipo encargado del proyecto identificó los problemas, elaboró una guía de buenas prácticas y proporcionó información al personal.

En **Dinamarca** el departamento de medicina del trabajo de un hospital se propuso reducir los problemas de rodilla enseñando a los instaladores de suelos a disminuir el tiempo que sometían a sus rodillas a una tensión indebida. Entrenaron a los instructores en el uso de nuevas herramientas que les permitían desarrollar en pie gran parte de su trabajo. Estos instructores podrían a su vez formar instaladores por regiones.

La **evaluación independiente** de los programas de subvención a PYME, realizada por el Centro de Servicios Estratégicos y de Evaluación (Centre for Strategy and Evaluation Services (CSES)), demuestra que la gran mayoría de estas iniciativas no habría salido adelante sin la financiación de la Agencia, por lo que este programa cubre un vacío importante.

El CSES llegó a la conclusión que se trataba de un plan bien gestionado, que obtenía un considerable valor añadido y con consecuencias beneficiosas para 700.000 PYME repartidas por toda Europa al poner de relieve buenas prácticas que podrían ser adaptadas y utilizadas por empresas de toda la Unión Europea.

El informe puede descargarse gratuitamente de la página Web de la Agencia en la siguiente dirección:

<http://agency.osha.eu.int/publications/reports/107/en/index.htm>.



Reuniones del Consejo

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

En la reunión de este Consejo, celebrada los días 6 y 7 de diciembre de 2004, se trataron, entre otros, los siguientes temas:

Con relación al proyecto de Directiva del P.E. y del Consejo sobre las **disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas)**, el Consejo ha llegado a un acuerdo político.

El proyecto de directiva:

- Establece disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de las radiaciones ópticas, con el fin de armonizar los sistemas de control de los Estados miembros.
- Se apoya para ello en las recomendaciones sobre las restricciones relativas a la exposición, formuladas por la Comisión Internacional sobre la protección frente a radiaciones no ionizantes (ICNIRP). Estas recomendaciones, bien fundadas científicamente, están destinadas a prevenir los posibles efectos agudos y a largo plazo sobre los ojos y la piel de una exposición a niveles extremadamente elevados.
- Impone a los empresarios una serie de responsabilidades, como son las de evaluar los riesgos, reducir la exposición, vigilar el estado de salud e informar y formar a los trabajadores.
- Considera trabajadores especialmente a las personas que utilizan láseres y material de soldado eléctrico y las que trabajan en la industria del acero y del vidrio, así como en los centros de bronceado.

Este proyecto constituye la cuarta y última Directiva específica consecutiva a la Decisión, adoptada en 1999, de escindir la propuesta inicial de la Comisión de Directiva sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos en diferentes agentes. Las directivas particulares relativas a las vibraciones mecánicas, al ruido y a los campos electromagnéticos ya se han adoptado. (En los números 20, 23 y 31, de la revista *Prevención, Trabajo y Salud*, se incluían, respectivamente, referencias a dichas directivas, en el apartado de normativa comunitaria). La posición común se adoptará, sin más debates, en una próxima sesión del Consejo y se transmitirá al Parlamento Europeo para que la examine en segunda lectura.

En cuanto a la propuesta de Directiva del P.E. y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la **ordenación del tiempo de trabajo**, presentada por la Comisión en septiembre de 2004, el Consejo ha avanzado respecto de una serie de cuestiones clave.

La propuesta de la Comisión está destinada principalmente a:

a) Aportar seguridad jurídica, tras las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la UE sobre la definición de "tiempo de trabajo", introduciendo en la Directiva los conceptos de "tiempo de atención continuada" y "período inactivo del tiempo de atención continuada".

b) Revisar las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE en lo relativo a:

- La posibilidad y las condiciones para apartarse del período de referencia para la aplicación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- La posibilidad y las condiciones de apartarse de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.



si el trabajador está de acuerdo (disposición de autoexclusión).

La primera cuestión se refiere a la posibilidad de prolongar de 4 a 12 meses el período de referencia para calcular la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (48 horas). Si bien el período de referencia normal debería seguir siendo de 4 meses, como en la Directiva actual, el Consejo ha convenido, con carácter provisional, en dar a los Estados miembros la opción de ampliarlo a 12 meses por motivos objetivos o técnicos o razones relativas a la organización del trabajo, siempre que se cumplan los principios generales de protección y salud de los trabajadores y que se consulte a los interlocutores sociales de que se trate.

La segunda cuestión en la que ha podido avanzar el Consejo es la del "tiempo de atención continuada", es decir el período durante el cual el trabajador debe estar disponible en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a petición del empresario, para ejercer su actividad o sus funciones.

El Consejo ha tenido que tomar en cuenta las sentencias del Tribunal de Justicia en los casos SIMPA y Jaeger, en los que el Tribunal resolvió que los períodos inactivos del tiempo de atención continuada (de los médicos) deben considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88/CE.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo ha llegado a un amplio acuerdo, basándose en los textos transaccionales presentados por la Presidencia, sobre tres nuevas definiciones destinadas a ser incluidas en la Directiva: "el tiempo de atención continuada", el "período inactivo del tiempo de atención continuada" y el "lugar de trabajo", así como un nuevo artículo por el que establecería que el tiempo durante el que el trabajador realiza su actividad o tareas durante el tiempo de atención continuada deberá considerarse tiempo de trabajo, mientras que la parte inactiva del tiempo de atención continuada no debe considerarse tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional, un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales decida otra cosa.

El Consejo también ha alcanzado un amplio consenso sobre un tercer punto relativo al "descanso compensatorio", que deberá concederse cuando se haga una excepción a las disposiciones de la Directiva sobre el descanso diario o semanal. Ha estudiado una sugerencia de la Presidencia por la que el descanso compensatorio debería concederse dentro de un máximo de 72 horas o dentro de un plazo razonable (de como máximo 7 días), que deberá fijarse mediante disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas nacionales, convenios colectivos o acuerdos entre interlocutores sociales.

El Consejo ha mantenido, asimismo, un pormenorizado debate orientativo sobre la disposición de au-

toexclusión, es decir la posibilidad de no acogerse al artículo 6 de la Directiva 2003/88/CE (que limita el tiempo promedio de trabajo semanal a 48 horas), sobre la base de propuestas transaccionales presentadas por la Presidencia.

Aunque una mayoría importante de las Delegaciones consideraba que las sugerencias eran una buena base de debate, no ha podido llegarse a un acuerdo sobre esta cuestión.

Cabe recordar que la propuesta de la Comisión incluía una modificación del artículo 22 de la Directiva, con miras a dar primacía a los convenios colectivos y limitar la autoexclusión a los casos en que no rija ningún convenio colectivo y no exista ninguna representación de los trabajadores facultada para celebrar tal acuerdo; la autoexclusión estaba, por lo demás, sujeta a condiciones rigurosas.

A la vista del debate, el Consejo ha encargado al Comité de Representantes Permanentes que prosiga sus trabajos sobre la propuesta, a la espera del dictamen del P.E., con miras a alcanzar un acuerdo tan pronto como sea posible.

El 3 de marzo de 2005 tuvo lugar una nueva reunión de este Consejo en la que se volvió a tratar, entre otros, este tema. La principal cuestión, aún pendiente, es la de las condiciones de aplicación de acogerse a una excepción respecto de las disposiciones relativas a la duración máxima semanal del trabajo (exclusión voluntaria). Asimismo se expusieron brevemente los trabajos técnicos que se han llevado a cabo desde principios de año en lo que se refiere a la exclusión voluntaria. (Más información sobre esta propuesta en el nº 33 de la revista *Prevención, Trabajo y Salud*).

Consejo de Competitividad (Mercado Interior, Industria e Investigación)

Este Consejo, en su reunión de 25 y 26 de noviembre de 2004, ha adoptado una serie de conclusiones sobre la mejora de la reglamentación y simplificación de la legislación.

(En el nº 33 de la revista *Prevención, Trabajo y Salud* se hacía referencia a esta propuesta).

Con relación a la mejora de la reglamentación:

- Toma nota del reciente informe de la Comisión sobre las próximas etapas de evaluación de impacto que trazan las medidas que la Comisión tiene previsto tomar para mejorar las prácticas y procedimientos actuales dentro de un marco más definido de evaluaciones de impacto que abarque los tres pilares de la estrategia de desarrollo sostenible, y acoge favorablemente la aportación de

los Estados miembros a este informe, reiterando la necesidad de realzar la dimensión de la competitividad.

- Invita a la Comisión a que, lo antes posible, aplique las recomendaciones de ese informe, entre ellas las acciones necesarias para hacer operativas las directrices.
- Se compromete a tener en cuenta los elementos pertinentes del informe de la Comisión en el marco de la utilización que hará el Consejo de las evaluaciones de impacto de la Comisión y con respecto a la evaluación del proyecto piloto en curso sobre la evaluación de impacto de las enmiendas del Consejo, previsto para mayo de 2005, y en la acción consecutiva a ese proyecto.

Por otro lado, y en lo que respecta a la simplificación de la legislación:

- Acoge favorablemente los avances logrados desde su sesión de mayo de 2004 en identificar, sobre la base de las contribuciones de los estados miembros, los actos jurídicos concretos que parecen ofrecer un potencial particular de simplificación desde el punto de vista de la competitividad.
- Acuerda presentar a la Comisión la lista de prioridades del Consejo para la simplificación, que incluye posibles soluciones, con la invitación de incluirlas en futuras actualizaciones del programa continuo de propuestas legislativas planificadas o de tomar otras medidas apropiadas.
- Toma nota en ese sentido de que, además, parece estar clara la necesidad de codificar los actos jurídicos, en particular en el sector del transporte, y se invita a la Comisión a que considere esta cuestión en la siguiente fase de su programa de codificación.
- Invita a la Comisión a que tenga en cuenta las prioridades del Consejo para la simplificación y a que informe del resultado a la sesión del Consejo de 2005.
- Declara su intención de proseguir el trabajo de determinar, de manera regular y sobre la base de un enfoque sistemático, las prioridades para la simplificación como un proceso continuo en el marco más amplio de la mejora de la reglamentación y de mejorar la competitividad de la economía europea. En ese sentido, se estudiarán además las sugerencias ya hechas por los estados miembros, pero no incluidas en la presente lista de prioridades y se considerarán todas las nuevas propuestas que se hagan.

En la última reunión de este Consejo, celebrada el 7 de marzo de 2005, se volvió a tratar este tema, produciéndose un cambio de impresiones sobre la mejora de la reglamentación y la simplificación, en base a un informe de la Presidencia y en la información de

la Comisión. Al término del mismo se adoptaron una serie de orientaciones para la prosecución de los trabajos en los órganos preparatorios del Consejo.

El informe de la Presidencia se refiere a tres cuestiones prioritarias:

- Utilización de las evaluaciones de impacto de la Comisión en las negociaciones en el Consejo.
- Realización de las evaluaciones de impacto por parte del Consejo en caso de importantes modificaciones de una propuesta legislativa de la Comisión, y
- Simplificación de la legislación.

El Consejo ha tomado nota de la información facilitada por la Comisión sobre su próxima iniciativa, anunciada en su Comunicación al Consejo Europeo, que tendrá por objeto, en especial, una mejor evaluación del efecto de las nuevas propuestas legislativas y políticas sobre la competitividad mediante, entre otras cosas, su análisis de la evaluación del impacto.

La Comisión ha anunciado ya que recurrirá a expertos externos para asesorar sobre la calidad y la metodología de las evaluaciones del impacto. Según la Comisión, la acumulación de obstáculos que suponen la reglamentación, la dificultad de acceso a los mercados y la insuficiente presión competitiva pueden frenar la innovación de sectores de elevado potencial de crecimiento. Por eso iniciará en 2005 una serie de análisis sectoriales destinados a señalar los obstáculos al crecimiento y a la innovación en sectores clave. Objeto de especial atención serán las formalidades a que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas.

Además, en la misma reunión del Consejo, tuvo lugar un debate de orientación sobre el **proyecto de Reglamento relativo al registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), y la propuesta de Directiva por la que se crea la Agencia Europea de sustancias y preparados químicos.**

El debate se ha basado en un informe de la Presidencia que recoge los debates mantenidos hasta ahora en el Grupo ad hoc "Productos químicos", creado en noviembre de 2003. Se han abordado una serie de cuestiones clave, cuyo objetivo era facilitar orientaciones políticas para los trabajos de las próximas Presidencias.

El Consejo ha tomado nota del informe de la Presidencia, a partir del cual ha mantenido un debate de orientación en el que se han abordado una serie de cuestiones clave, en particular:

- Conclusiones y recomendaciones del taller sobre evaluación de impacto del REACH. El Consejo ha encomendado a sus órganos preparatorios que, en



colaboración con la Comisión, las tengan en cuenta en los trabajos futuros.

- Puesta en común obligatoria de los datos no referidos a ensayos con animales y determinación de un conjunto de datos esenciales y de fórmulas de reparto de los gastos.
- Requisitos de información para las sustancias producidas en pequeñas cantidades. Los estados miembros han reconocido la importancia de contar con suficientes datos que permitan la clasificación y etiquetado apropiados y garanticen la protección de la salud humana y del medio ambiente.

El Consejo ha encomendado a sus órganos preparatorios que examinen estas cuestiones minuciosamente, además de las consideraciones sobre salud humana y medio ambiente, teniendo en cuenta el impacto del REACH sobre la competitividad, en particular, de las PYME, así como una simplificación de los procedimientos administrativos y un uso eficaz de los recursos escasos. (En el nº 31 de la revista *Prevención, Trabajo y Salud* se incluía más información sobre esta propuesta).

Consejo de Transportes, Telecomunicaciones y Energía

Este Consejo, en reunión celebrada los días 9 y 10 de diciembre de 2004, ha adoptado las posiciones comunes que a continuación se relacionan:

Sobre el proyecto de **Directiva relativa a las condiciones mínimas en materia de periodos de conducción y descanso de los conductores profesionales**.

Según las nuevas disposiciones, los estados miembros introducirán un sistema de controles para garantizar que, a más tardar en 2011, al menos el 3% de los días de trabajo de los conductores sean objeto de un control. Este objetivo se alcanzará aumentando progresivamente el número de controles del 1 al 2% a partir de enero de 2009. Los controles se llevarán a cabo tanto en carretera como en los locales de las empresas.

Otras disposiciones del proyecto de directiva se refieren a los aspectos siguientes:

- Una lista de los elementos que deben controlarse.
- Un mayor número de controles concertados entre Estados miembros, con la introducción de un organismo intracomunitario de enlace para garantizar la coordinación.
- Un mejor intercambio de información.
- La introducción de sistemas de clasificación de ries-

gos de las empresas y la obligación de controlar aquéllas con una clasificación de alto riesgo.

- El establecimiento de directrices sobre mejores prácticas, actividades conjuntas de formación e intercambio de experiencias.

Los Estados miembros aplicarán la directiva, que deroga la Directiva 88/599/CEE, a partir del 1 de enero de 2006.

Sobre el proyecto de **Reglamento destinado a mejorar las condiciones de trabajo de los conductores profesionales que exige, en los vehículos de transporte de carretera, la utilización de tacógrafos digitales para medir los periodos de conducción**.

Este proyecto de Reglamento tiene por objeto sustituir la normativa vigente actualmente, a saber el Reglamento 3820/85 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera, que ha regulado hasta ahora los periodos de conducción y descanso de los conductores profesionales. Además, propone modificar el Reglamento 3821/85, sobre aspectos técnicos del tacógrafo digital, estableciendo que los vehículos puestos en servicio por primera vez después del 5 de agosto de 2005 deberán estar equipados con un aparato de registro.

Entre los elementos de la posición común que aportan mejoras respecto a la legislación en vigor actualmente, se pueden mencionar los siguientes:

- El periodo de descanso diario mínimo sin interrupciones es de 9 horas.
- El tiempo máximo de conducción semanal es de 56 horas (en la actualidad es posible conducir hasta 74 horas semanales).
- Un periodo de descanso semanal de al menos 45 horas durante dos semanas consecutivas.
- La posibilidad, por parte de las autoridades competentes, de inmovilizar temporalmente un vehículo y de retirar, suspender o restringir la autorización de una empresa o el permiso de conducción de un conductor.
- La facultad por parte de un Estado miembro de imponer sanciones por infracciones observadas en su territorio incluso cuando la infracción se haya cometido fuera de él.
- Otros actores de la cadena de transporte podrán ser considerados responsables de las infracciones.

Este proyecto legislativo pretende contribuir a la seguridad vial de conformidad con el objetivo de la UE de reducir, a más tardar en 2010, en un 50% el número de muertos en accidentes de carretera.

Castilla y León

Entrega de los II Premios Escolares de Prevención de Riesgos Laborales

Los alumnos de seis centros de la Comunidad han recibido los premios que han obtenido en el II Concurso Escolar para la realización de trabajos relacionados con la prevención de riesgos laborales, que convoca anualmente la Junta de Castilla y León.

El concurso forma parte de las medidas asumidas en el Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2005, firmado por la Junta, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (Cecale) y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

La convocatoria de este concurso escolar es una inversión de futuro en materia de seguridad y salud laboral que pretende inculcar, a niños y jóvenes, el interés hacia los hábitos y métodos de trabajo seguros así como sensibilizarles ante la defensa de la propia salud y la de las personas que les rodean entendiendo que potenciar la cultura preventiva requiere no sólo incidir en el ámbito laboral sino también en el terreno educativo.

La Junta de Castilla y León destina este año una partida de 3,5 millones de euros a la formación en materia de prevención de riesgos laborales y ha puesto en marcha un portal en internet (www.prevencion-castillayleon.com), un Aula de Prevención permanente en el Centro Regional de Salud Laboral, además de una campaña de información en el ámbito escolar.

En la categoría de alumnos de Educación Primaria, el primer premio ha correspondido al trabajo denominado *Viñetas*, presentado por alumnos de tercer ciclo del Colegio Público **Gonzalo de Córdoba de Valladolid**. El segundo premio lo ha obtenido *Ficha estudio sobre la Prevención de Riesgos en la Escuela* de los alumnos de Sexto de Primaria del Colegio Público **Lope de Vega**, de Armunia (León). Por último, el tercer premio ha sido para los alumnos de tercer ciclo del Colegio **Niño Jesús de Burgos**, con *La Seguridad en el Trabajo y cómo Prevenir los Riesgos Laborales*.

En la otra categoría, de alumnos de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, los alumnos de Administración y Finanzas del Instituto de Educación

Secundaria **Ramón Olleros, de Béjar (Salamanca)**, se han alzado con el primer premio gracias a su trabajo *Prevención de Riesgos en el Trabajo de Oficinas*. El segundo premio ha recaído en *Memorias de un trabajador*, presentado por alumnos de primero de ESO del Colegio **Purísima Concepción Hijas de la Caridad, de Ávila**. Finalmente, el tercer premio ha distinguido *Evaluamos los Riesgos de Nuestro Taller*, de los alumnos del segundo ciclo formativo de grado superior de Producción por Mecanizado del **Centro Específico de Formación Profesional, de Valladolid**.

A los centros docentes galardonados se les ha entregado material escolar por importe de 2.000 euros para el primer premio, 1.000 euros para el segundo y 500 euros para el tercero. Asimismo, a los alumnos responsables de los trabajos se les ha obsequiado con material valorado en 1.000 euros para el primer premio, 600 euros para el segundo y 300 euros para el tercero.



La Rioja

El Gobierno de La Rioja inicia una campaña de prevención de riesgos para niños





El Instituto Navarro de Salud Laboral, galardonado por la revista "Mundo Empresarial Europeo"

El Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Formación del Instituto Navarro de Salud Laboral ha recibido el premio que concede la revista "Mundo Empresarial Europeo" con el que se reconoce la importante labor que realizan organismos públicos y empresas privadas en cada una de las Comunidades Autónomas. Hizo entrega de los galardones el Secretario de Estado de Cooperación Territorial, José Luis Méndez.

El premio reconoce el trabajo que el Instituto Navarro de Salud Laboral viene realizando en el ámbito de la salud laboral y prevención de riesgos laborales, en el que se ha obtenido un significativo descenso de los accidentes graves y mortales en la Comunidad Foral. Son varias

las actuaciones y programas que desarrolla el Instituto para cumplir con el objetivo que tiene encomendado. Por un lado, sus técnicos elaboran programas estructurales, que responden a una sistemática propia de las funciones del Instituto, mientras que otros son diseñados de acuerdo a las demandas y necesidades detectadas o por factores externos que obligan a dar respuestas a las nuevas exigencias del entorno socio-laboral.

En este sentido, cabe destacar el denominado "Plan de Prevención de Trastornos Músculo-Esqueléticos" (www.cfnavarra.es/insl/tme/index.htm), orientado a motivar y apoyar a las empresas y trabajadores con el fin de promover mejoras ergonómicas en los puestos de tra-

bajo, la formación e información para el desarrollo de buenas prácticas y la salud de los trabajadores con estrategias como las *Escuelas de Espalda*.

En Navarra y en el apartado referido a la iniciativa privada, el premio ha correspondido al Grupo MTorres, integrado por un conjunto de empresas dedicadas al diseño, desarrollo y fabricación de sistemas de automatización de procesos industriales y a resolver problemas medioambientales.

El prestigio de estos galardones ha crecido en cada edición y a su fiesta de entrega acuden destacadas personalidades del mundo de la empresa y representantes de las Administraciones Públicas.

La Consejería de Hacienda y Empleo ha iniciado una campaña de prevención de riesgos dirigida a los niños de edades entre 10 y 13 años, centrada en un juego multimedia interactivo con el que se ha querido conjugar las nuevas tecnologías y la formación en prevención.

Mediante este programa didáctico, el niño se familiarizará con conceptos preventivos, aprenderá a identificar situaciones de riesgo y a evitarlas, o en su caso, adoptar las medidas oportunas para

minimizar el riesgo en su más amplio significado: ámbito doméstico, escolar, social, etc.

El juego "El medallón de la fortuna" tiene como objetivo fomentar entre los jóvenes la cultura preventiva como una opción de vida, de un modo interactivo y mediante un juego de pistas basado en la interacción del protagonista, Mateo, con otros personajes y situaciones.

Esta aplicación, disponible en soporte CD y apoyo "online", propone la resolución de un misterioso acontecimiento que nos permitirá

comprender la importancia que tiene para nuestras vidas la prevención de riesgos.

En el arranque del juego se utiliza el recurso del "trailer cinematográfico", para atraer la atención de los niños a una cuestión tan real como la prevención. En su desarrollo, el protagonista se enfrentará a situaciones reales y cotidianas y tendrá que utilizar herramientas de razonamiento lógico y de deducción para avanzar en las pruebas.

Los conceptos preventivos se reforzarán con la incorpo-

ración, en un segundo plano, de otros contenidos de tipo transversal como la educación para el consumo o la salud, educación vial, educación para el ocio y el tiempo libre...

Dos técnicos del Instituto Riojano de Salud Laboral presentarán el juego, del que se ha editado una tirada de 20.000 ejemplares, en todos los centros educativos de La Rioja que impartan los ciclos de primaria y la ESO. Además, todos aquellos que lo deseen podrán acceder al mismo a través de la página web del Gobierno de La Rioja.

Un año de Gobierno

El Diálogo Social, eje de la política de Empleo



El impulso y desarrollo de las políticas sociales y, en definitiva, la lucha contra la desigualdad, la discriminación y la pobreza, ha constituido uno de los ejes de la acción del Gobierno socialista, que el mes de abril cumplió su primer año de gestión.

La actuación del Gobierno en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha partido de la premisa de que después de años de crecimiento económico, en la España de comienzos del siglo XXI quedan demasiados ciudadanos a los que se les discrimina por jóvenes, por padecer alguna discapacidad o por ser mujeres; demasiados ciudadanos con empleo precario o que afrontan

su jubilación con pensiones bajas. Es a ellos a quienes la sociedad debe dedicar sus mayores esfuerzos de solidaridad.

Con tales antecedentes, he aquí un resumen de la actuación del Gobierno presidido por José Luis Rodríguez Zapatero en materia de trabajo y asuntos sociales.

– **Diálogo Social.** El 8 de julio el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron la **Declaración para el Diálogo Social** en la que se plantea el acuerdo sobre **Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social** y con la que se inicia un proceso de cambio consensuado en el modelo económico y de bienestar, desde una

perspectiva global: mercado de trabajo, inmigración, salario mínimo y seguridad social.

– Creación de empleo¹.

- La economía española ha incrementado su ritmo de creación de empleo. En los últimos 12 meses **461.300 empleos**, la mayor tasa de creación de toda la Unión Europea. De ellos más de 307.000 son mujeres.
- La **tasa de paro rompe la tendencia alcista** iniciada en 2002 y desciende hasta alcanzar el 10,4%. La tasa de paro masculina iguala la media comunitaria (7,5%) y la femenina cae 1,3 puntos en un año (14,4%),

(1) (Datos de la EPA (INE) del cuarto trimestre de 2004. Para la UE datos de febrero (Eurostat). Los datos de afiliación y paro registrado son de abril de 2005 (MTAS)



La economía española ha incrementado su ritmo de creación de empleo. En los últimos 12 meses 461.300 empleos, la mayor tasa de creación de toda la Unión Europea.

reduciendo distancias con la media comunitaria (10,2%).

- **El paro registrado se ha reducido en 51.639 personas** en términos interanuales.
- Se alcanzan los **17.565.257 afiliados**. Una afiliación en máximos, garantía de solidez del sistema de bienestar. La afiliación crece más en las mujeres (tasa interanual por encima del 5%) que en los hombres (más del 2%).

En este contexto se han desarrollado las conversaciones del Diálogo Social, con el objetivo de que el progreso llegue a todos, y que está dando sus primeros frutos:

- **El Salario Mínimo Interprofesional** se había alejado en los últimos años de las recomendaciones que establece la Carta Social Europea y de lo que la sociedad española considera un salario digno. En consecuencia, el Gobierno asumió el compromiso de elevar progresivamente el SMI hasta alcanzar los 600 euros mensuales a lo largo de la legislatura. Como primera medida, aprobó un **incremento del 6,6%**.

Además, en la primera revalorización anual aprobada por el Gobierno en 2005 se incrementó en un **4,5%**, por lo que acumula desde el 2004 **una subida del 13,6%**.

Una nueva regulación del SMI también ha beneficiado a los desempleados, tanto en la cuantía de la prestación como en el número de beneficiarios.

- El año 2004 terminó con la firma de dos acuerdos que formaban parte de la Mesa de Asuntos Inmediatos, fruto del consenso con los interlocutores sociales.

- Proyecto de Ley sobre las **cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación**.
- Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el **Reglamento de extensión de Convenios**.
- Reactivado el diálogo en **Prevención de Riesgos Laborales**, en cuya mesa se han ratificado dos acuerdos:
 - Habilitación de funcionarios de las comunidades autónomas para que colaboren con la Inspección de Trabajo.
 - Compromiso de financiación, con 24 millones de euros en 2005, de la Fundación de Riesgos Laborales.
- Reforzamiento de la **Inspección de Trabajo**.

- **Autónomos**. Medidas de apoyo recogidas en los presupuestos generales del Estado, dirigidas a jóvenes y mujeres que se autoempleen.

- **Renta Activa de Inserción** para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Como novedad, la percepción de la Renta tendrá una duración de 11 meses, frente a los diez anteriores y, en 2005, con una cuantía de 375 euros al mes. Además se concede una ayuda económica de 94 euros a quienes obtengan un empleo, como incentivo para su búsqueda.

- **El Fondo Social Europeo**, que gestiona el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales junto con las CCAA, financia con **255 millones euros** los proyectos **EQUAL**, destinados a la **lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo**.

- Se ha creado una **Comisión de expertos en mercado laboral** encargada de elaborar un informe de evaluación de las políticas de empleo cuyos criterios evaluativos servirán de base para abordar las cuestiones que se tratarán en la Mesa del Mercado de Trabajo.

Cronología del primer año

2004

- **21 de abril.** La Seguridad Social reconoce el derecho del padre a la prestación por maternidad en caso de fallecimiento de la madre.
- **7 de mayo.** El Consejo de Ministros aprueba el Plan de Medidas Urgentes para la Prevención de la Violencia de Género.
- **28 de mayo.** El Consejo de Ministros aprueba la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 490,8 euros a partir de 1 de julio.
- **1 de junio.** La Seguridad Social empieza a emitir la nueva Tarjeta Sanitaria Europea.
- **4 de junio.** Aprobado el Anteproyecto de Ley Orgánica Integral contra la Violencia Ejercida sobre las Mujeres.
- **10 de junio.** Elaborado el Plan de Choque de medidas urgentes en materia de extranjería.
- **11 de junio.** El Gobierno aprueba una dotación adicional de 3.700 millones de euros al Fondo de Reserva de la Seguridad Social y el nuevo Reglamento de Recaudación.
- **20 de junio.** Se presenta en el Congreso el proyecto de Centro Español de Subtitulado para sordos, que empezará a operar en 2005.
- **21 de junio.** El Gobierno adopta medidas para hacer efectiva la reserva del 5% de empleo público para los discapacitados.
- **30 de junio.** Se crean 80.000 nuevas plazas del programa de vacaciones del IMSERSO para la campaña 2004/2005, que alcanzará las 680.000 plazas.
- **8 de julio.** Arranca el Diálogo Social entre Gobierno e interlocutores sociales con la firma de Declaración por la Competitividad, Empleo Estable y Cohesión social.
- **14 de julio.** Las ONGs reciben 95,04 millones de euros de subvenciones con cargo al 0,52% del IRPF para atender necesidades sociales.
- **16 de julio.** El Consejo de Ministros aprueba la distribución de 224.718.260 euros para el desarrollo de programas sociales en las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales en 2004.
- **19 de julio.** El Instituto Social de la Marina, órgano gestor del Régimen Especial del Mar de la Seguridad Social, adjudica la construcción de un nuevo buque hospital para la prestación de atención sanitaria a los trabajadores del mar.
- **8 de octubre.** Aprobado el Plan Nacional para el Empleo 2004. Moviliza 31.626 millones de euros y beneficia a 1.460.000 desempleados.
- **16 de diciembre.** Presentación del servicio público de teleasistencia móvil para las víctimas de la violencia de género.
- **23 de diciembre.** Aprobada en Consejo de Ministros la revalorización de pensiones para 2005. Suben entre un 3,5 y un 8%.
- **29 de diciembre.** El BOE publica la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La Seguridad Social asegura las prestaciones de las mujeres víctimas de violencia de género.
- **30 de diciembre.** El Consejo de Ministros fija en 513 euros al mes el SMI en 2005.
- **30 de diciembre.** Concluye la elaboración del Libro Blanco de la Dependencia. El Gobierno impulsa el Sistema Nacional de Atención a las Personas Dependientes, universal y público, que generará alrededor de 300.000 puestos de trabajo. Los Presupuestos Generales del Estado de 2005 incluyen una partida de 50 millones de euros para proyectos del futuro sistema.
- **30 de diciembre.** Se reduce la edad de jubilación de 28.405 mariscadores, pescadores de bajura y pequeños armadores.
- **30 de diciembre.** El Gobierno da luz verde al Reglamento de Extranjería consensuado.

2005

- **10 de enero.** Se incrementan en 6.000 el número de plazas del programa de Termalismo Social del IMSERSO para la temporada 2005, hasta un total de 126.000 en 68 balnearios.
- **21 de enero.** El Consejo de Ministros aprueba el proyecto de Ley que reconoce una prestación económica a los "niños de la guerra". Garantiza a 603 beneficiarios ingresos de 6.090 euros al año.
- **26 de enero.** Seguridad Social, mutuas y sindicatos alcanzan un acuerdo sobre la segregación del servicio de prevención ajeno de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- **4 de febrero.** El Consejo de Ministros aprueba el proyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios referidas a la edad ordinaria de jubilación.
- **7 de febrero.** Se abre el plazo para la normalización de trabajadores extranjeros en situación laboral irregular.
- **11 de febrero.** El Gobierno aprueba una nueva dotación de 3.500 millones de euros al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que supera los 23 millones de euros.
- **18 de febrero.** El Gobierno destina más de 221 millones de euros a las comunidades autónomas para programas sociales.
- **4 de marzo.** El Consejo de Ministros aprueba 53 medidas destinadas a poner al día la agenda de la igualdad en España.
- **22 de marzo.** Trabajo licita la redacción del proyecto y la dirección de obra del futuro Centro de Estatal de Referencia de Alzheimer y Otras Demencias que se ubicará en Salamanca.
- **Marzo 2005.** Siete millones de mujeres afiliadas a la Seguridad Social.
- **8 de abril.** El Consejo de Ministros regula las medidas de carácter excepcional para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores discapacitados.
- **15 de abril.** Se crea la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- **18 de abril.** Comunidades autónomas y ayuntamientos reciben 120 millones de euros para acogida e integración de los inmigrantes.



La elaboración del Libro Blanco de la Dependencia, un impulso a la creación del Sistema Nacional de Atención a las Personas Dependientes.



Finalizado el proceso de normalización previsto en el Reglamento de Extranjería

Afloran casi 700.000 trabajadores de la economía sumergida

Cerca de 700.000 trabajadores extranjeros podrán aflorar de la economía sumergida, una vez concluido el proceso de normalización iniciado en marzo. Tanto el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales como los agentes económicos y sociales han valorado muy positivamente el procedimiento empleado y destacado la importancia del proceso de legalización en la lucha contra la siniestralidad laboral. Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana han sido las autonomías con mayor número de demandas. Ecuatorianos, rumanos y marroquíes suman por sí solos la mitad de las solicitudes. Hogar, construcción y agricultura son los sectores de mayor demanda. Cerca del 59 por cien de solicitantes son hombres y casi un 41 por ciento mujeres.

Al término del plazo establecido en el proceso de normalización de trabajadores extranjeros, los empresarios habían presentado un total de 690.679 solicitudes de otros tantos trabajadores que hasta el momento venían trabajando en situación irregular, sin contrato de trabajo ni alta en la Seguridad Social.

El resultado del proceso, que se ha extendido entre el 7 de febrero y el 7 de mayo, ha sido valorado muy satisfactoriamente por todos los agentes implicados, además de la Administración, las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y las centrales sindicales CC.OO. y UGT. El procedimiento, previsto en el Reglamento de la Ley Orgáni-



ca 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración, había sido consensuado por empresarios y sindicatos en el marco del Diálogo Social.

El 31,67% de los trabajadores, empleados de hogar

A la hora de hacer balance, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, destacó que más que papeles, el Gobierno ha proporcionado dignidad a los trabajadores, que han podido salir de la clandestinidad, y una solución ética a los empresarios que no querían mantener empleos en situación ilegal. Caldera resaltó también, como un efecto añadido de la regularización, la reducción de la siniestralidad que el proceso conllevará, dada la relación existente entre empleo precario y sumergido y accidentalidad. La afluencia de un alto número de trabajadores a la economía formal supondrá, además, un incremento de ingresos por cotizaciones a la Seguridad Social.

Concluido el proceso de normalización, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha elaborado un Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de economía irregular y trabajo de extranjeros. Al margen del procedimiento excepcional de normalización, los trabajadores extranjeros pueden acogerse para su regularización a la residencia temporal por circunstancias excepcionales y el arraigo laboral. Se trata, en suma, de que la inmigración quede regulada por el mercado laboral. "El Gobierno no está dispuesto a que en España se trabaje sin derechos", afirmó el ministro.

Del total de solicitudes presentadas en este proceso de normalización, el 87,95% fueron admitidas a trámite, el 8,89% quedaron pendientes de la presentación de algún certificado y el 3,15% no fueron admitidas. Se estima que los expedientes estarán resueltos en un plazo de dos a tres meses.

Madrid, con 170.784 solicitudes presentadas, es la Comunidad Autónoma con mayor número de trabajadores en proceso de normalización seguido de Cataluña, con 138.537, y la Comunidad Valenciana con 106.711. En el extremo opuesto, además de Ceuta y Melilla, donde únicamente se han presentado 66 y 215 solicitudes, respectivamente, Cantabria, Asturias, Extremadura, Galicia, La Rioja y Navarra no han alcanzado el nivel de las 10.000 solicitudes.

Los ecuatorianos son el colectivo con mayor número de expedientes presentados (139.714), seguido de rumanos (118.298) y marroquíes (85.969). Las tres nacionalidades absorben el 50% de los expedientes presentados.

El 31,67% de los trabajadores en proceso de normalización son empleados del hogar, el 20,76% pertenecen al sector de la construcción, el 14,61% al de agricultura y el 10,36% a la hostelería. El 58,76% de los solicitantes son hombres y el 41,24% mujeres. Éstas tienen una presencia mayoritaria (83,40%) en el servicio doméstico. En el sector de hostelería las solicitudes mantienen un equilibrio (50,26%) entre mujeres y hombres. En el resto de sectores los hombres son mayoría.

La Seguridad Social abonará un 64% más por las lesiones laborales

La Seguridad Social ha actualizado, con un incremento del 64%, la cuantía de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo no invalidantes para trabajar, que puedan sufrir los trabajadores como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.

La subida responde a una demanda de las organizaciones sindicales y actualiza el importe de las indemnizaciones, que no se revisaban desde 1991, de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC). La mejora supondrá en 2005 un aumento de 9,08 millones de euros en el gasto. En 2003 la Seguridad Social abonó más de 17.000 millones en indemnizaciones por lesiones laborales, con un coste medio estimado de algo más de 900 euros. La actualización repercutirá en un aumento medio de 579 euros.

Coincidiendo con la actualización del baremo, se ha incorporado la jurisprudencia consolidada por el Tribunal Supremo en materia de hi-



poacusia profesional. En lo sucesivo, se establecen dos baremos en las lesiones por esta causa que incrementan en un 49% la cuantía de la indemnización para la hipoacusia en ambos oídos.

Con el baremo actualizado, la mayor indemnización corresponde a la pérdida de la nariz (6.630 euros) y la menor, a la pérdida de la tercera falange izquierda del dedo meñique (450 euros).

La mejora se recoge en una Orden del MTAS, publicada en el BOE de 22 de abril de 2005.

Fecha límite para fumar en el lugar de trabajo

El proyecto de Ley de Prevención del Tabaquismo prevé la prohibición de fumar en los centros de trabajo públicos y privados, salvo en los espacios al aire libre, a partir del 1 de enero del próximo año.

La prohibición del consumo de tabaco será de aplicación también en los centros y establecimientos sanitarios, centros docentes, instalaciones deportivas cubiertas, zonas destinadas a la atención directa al público, centros comerciales, centros de atención social para menores de 18 años y de ocio o esparcimientos en los que se les permita la entrada, centros culturales, bibliotecas, museos, etc, áreas donde se elaboren, transformen, preparen o vendan alimentos, ascensores, cabinas telefónicas, cajeros automáticos y otros es-

pacios de uso público de reducido tamaño, vehículos o medios de transporte colectivos, todos los espacios del transporte suburbano, transportes ferroviarios y marítimos, excepto dependencias al aire libre, aviones y estaciones de servicio.

La sanción para quienes fumen en los lugares prohibidos podrá ser de 30 euros. En casos de infracción muy grave la sanción podrá alcanzar los 600.000 euros.

El proyecto, aprobado por el Consejo de Ministros de abril, sustituirá a la normativa actualmente en vigor, que es una de las más permisivas de la Unión Europea. El texto, que tendrá que ser aprobado por el Parlamento, se une a la ratificación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el Control del Tabaco, firmado por el

Gobierno español en diciembre de 2004.

La OMS define el tabaquismo como una epidemia que constituye uno de los principales problemas de salud en el mundo y que en España provoca más de 50.000 muertes al año (el 16% de las muertes entre mayores de 35 años), más que el SIDA, el alcohol, las drogas ilegales y los accidentes de tráfico juntos. El 1% de las muertes atribuibles al consumo de tabaco se producen entre los fumadores involuntarios. El tabaquismo es, además, la primera causa de enfermedad, invalidez y muerte evitable en España.

La OMS ha determinado también que el humo ambiental del tabaco debe ser considerado cancerígeno, y especialmente dañino para la población infantil.

El Gobierno aumenta las bonificaciones a las empresas por formación

El Gobierno ha incrementado el porcentaje de las bonificaciones para la formación de los trabajadores, con el objetivo de estimular a las empresas para que desarrollen acciones de formación continua para sus trabajadores e impulsar el incremento de la productividad y competitividad.

Con el aumento aprobado, los nuevos porcentajes de bonificación serán del 100% para empresas de 6 a 9 trabajadores; del 75% para las que tienen entre 10 y 49; el 60% para entidades que cuentan entre 50 a 249 empleados. Cuando las

empresas superen los 250 trabajadores la bonificación será del 50%. Hasta ahora los porcentajes eran del 90, 65, 52,5 y 42,5 por ciento, respectivamente.

Las empresas que contratan de uno a cinco trabajadores dispondrán de un crédito anual de 420 euros, frente a los 350 fijados actualmente. Las empresas que abran nuevos centros de trabajo durante el año 2005 y las de nueva creación dispondrán de una bonificación media de 65 euros por trabajador que se incorpore.



El incremento se recoge en un Real Decreto, aprobado en Consejo de Ministros de 22 de abril, por el que se modifica la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2005, en materia de financiación de formación continua, aprobado por el Consejo de Ministros de 22 de abril. Con esta medida se cumple la propuesta presentada por los interlocutores sociales y acordada en la Mesa de Diálogo Social sobre Formación Continua de 21 de marzo.



Entra en funcionamiento el nuevo Sistema de Información de Empleo (SISPE)

El 4 de mayo entró en funcionamiento el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), un nuevo instrumento que permite compartir la información básica y coordinada sobre políticas activas de empleo – gestionadas por las Comunidades Autónomas– y prestaciones por desempleo –Administración Central– que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo, Estatal y Autonómicos.

El SISPE permite a los Servicios Públicos de Empleo disponer de una base de datos estatal compartida, a la vez que de bases de datos propias y autónomas.

En relación a los trabajadores y empleadores el nuevo servicio favorece la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; la libre circulación y la movilidad laboral de los demandantes de empleo; la capacidad de cobertura de puestos de trabajo.

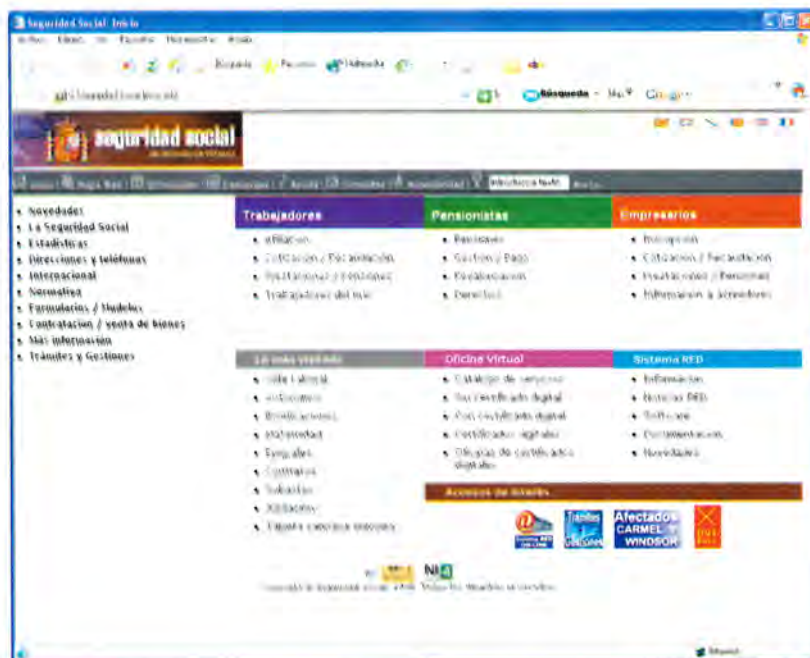
Respecto al Sistema Nacional de Empleo mejora el acceso a la información, la capacidad de intermediación laboral y la gestión de los Servicios Públicos de Empleo; respeta la diversidad territorial y la autonomía de gestión, y asegura la elaboración de estadísticas nacionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.



La puesta en marcha de esta herramienta ha contado con el respaldo de las administraciones implicadas y de los interlocutores sociales. Todos ellos han resaltado las ventajas derivadas de la nueva fórmula, entre las que se mencionan: la mejora del servicio a los trabajadores y empleadores; la información homogénea y transparente de oferta y demanda de empleo en todo el territorio; el desarrollo equilibrado de las acciones comprometidas en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo o la justificación puntual de las acciones cofinanciadas.

Nueva web de la Seguridad Social

De alta accesibilidad para personas con discapacidad y en todas las lenguas cooficiales, francés e inglés



La Seguridad Social ofrece un nuevo diseño de su página web www.seg-social.es, de alta accesibilidad y con contenidos en siete idiomas, para dar servicio a todos los ciudadanos a cualquier hora y desde cualquier lugar y cumplir las recomendaciones de la Unión Europea para las páginas web de organismos oficiales.

Para cumplir estos objetivos se ha dotado a la web de un mayor nivel de accesibilidad y de multilinguaje en los contenidos y en el diseño. Los cambios son la primera fase de un proceso que culminará a lo largo del presente ejercicio con la traducción de todos los contenidos —excepto aquellos que, como la normativa, se solicitan siempre en el idioma original en el que fueron redactados—, la ampliación del multilinguaje a idiomas distintos del alfabeto latino y la consecución de la clasificación del máximo nivel de accesibilidad

para toda la web de la Seguridad Social.

El número medio de consultas mensuales a la web durante 2004 fue de 8 millones. Los cambios que se han efectuado en esta página pretenden facilitar el acceso a los contenidos de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, para que puedan utilizar fácilmente los servicios que la Seguridad Social ofrece a través de Internet. El nuevo diseño contempla las discapacidades visuales y motrices, así como las dificultades lingüísticas o de comprensión e interpretación de la información.

Para eliminar barreras lingüísticas, los contenidos principales han sido traducidos a las lenguas cooficiales de España, al inglés y al francés. En esta primera fase se ha centrado el esfuerzo en la información orientada a los ciudadanos (glosario de términos, información sobre derechos,

obligaciones, procedimientos). El número de páginas de información disponibles se aproxima a las 3.600, de las que un 10% ya están traducidas.

Con esta remodelación de su página web, la Seguridad Social da cumplimiento a las Resoluciones del Consejo Europeo de 2002 y 2003 sobre accesibilidad de las web públicas y sobre la mejora del acceso a las personas con discapacidad.

Una encuesta realizada entre los usuarios de la página web, indica que ésta resulta de fácil manejo y proporciona información útil, actualizada y fácilmente comprensible. El perfil mayoritario del usuario de la web de la Seguridad Social es el de profesional dedicado a la gestión de recursos humanos, en primer lugar, seguido de trabajadores por cuenta ajena o propia, empresarios, pensionistas y estudiantes.

Los sindicatos proponen a la ONU un Día Internacional de Salud y Seguridad Laboral

Una delegación de sindicalistas, representantes de dos centenares de organizaciones, propusieron el 22 de abril al secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, en Nueva York que el 28 de abril sea declarado Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, con el que se pretende a un tiempo el reconocimiento de las víctimas y el fomento de la prevención.

Coincidiendo con el Día de la Seguridad en el Trabajo, que actualmente se celebra en doce países, se ha vuelto a recordar que cada año pierden la vida 1,2 millones de trabajadores víctimas de la siniestralidad en el trabajo y más de 160 millones sufren lesiones o enfermedad como consecuencia de su actividad laboral.

"Síndrome del quemado", accidente laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha reconocido el carácter de accidente laboral del "síndrome del quemado" que define como "agotamiento físico, emocional y mental motivado por un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación" del empleado.

En la sentencia, que confirma la incapacidad permanente absoluta concedida por un Juzgado de lo Social de Barcelona a una maestra, el TSJC aclara que este tipo de

dolencias se alejan del concepto de accidente que ocasiona una lesión súbita e inesperada y, por el contrario, se gestan de una forma lenta y acumulativa pero también se relacionan directamente con el trabajo.

Propuesta de seguro obligatorio de responsabilidad empresarial

Un informe realizado por un grupo de expertos propone instaurar un seguro privado de responsabilidad empresarial, complementario a la cotización por accidente a la Seguridad Social, y un baremo de indemnizaciones para prevenir los accidentes de trabajo.

El grupo de expertos, encabezado por el ex presidente del Consejo Económico y Social, Federico Durán, presentó el informe al ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las comunidades autónomas recibirán más de 2.355 millones de euros para políticas activas de empleo

Las comunidades autónomas recibirán durante el año 2005 más de 2.355 millones de euros para gestionar las políticas activas de empleo, que tienen transferidas.

Los programas que se beneficiarán de esta financiación son los de fomento de empleo y de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo; Formación Profesional Ocupacional Continua; modernización de los Servicios Públicos de Empleo; ayudas previas a la jubilación ordinaria en el siste-

ma de la Seguridad Social y apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales.

Los fondos asignados se han incrementado un 10,5% respecto al año anterior.

Prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil

El Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, (BOE de 26-2-2005), establece las normas de aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal del Cuerpo de la Guardia Civil y a los miembros de las Fuerzas Armadas que prestan servicio en unidades, centros y organismos de la Dirección General de la Guardia Civil.

La Ley 31/1995, de Prevención, de Riesgos, Laborales, excluía de su aplicación, entre otras, las funciones de policía, seguridad, resguardo aduanero y los servicios operativos de protección civil y peritaje forense, asignadas a la Guardia Civil. Con el Real Decreto ahora aprobado se adaptan las estructuras y medidas diseñadas en la Ley de Prevención a las peculiaridades organizativas y de participación y a las especiales características de las funciones que la Guardia Civil tiene encomendadas.

La prevención de riesgos laborales en este Cuerpo se integrará mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención, a partir de una evaluación inicial de riesgos que será actualizada periódicamente. Los órganos de prevención deberán definir, implantar y mantener al día los planes de emergencia de los edificios e instalaciones correspondientes a su respectivo ámbito de competencias.

Libro blanco de la accesibilidad

Enrique Rovira-Beleta Cuyás

Mutua Universal

Ediciones UPC - Barcelona, 2003

Hace poco más de una década hubiera resultado llamativo que las empresas se interesaran en adecuar sus edificios, sus entornos y sus puestos de trabajo a personas con discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas. En la actualidad ya no es así. Ello se debe no sólo a la legislación y reglamentación vigente –que preserva y promueve la incorporación al mundo laboral de personas con estas características– sino sobre todo a la evolución cultural en la que los principios de pluralidad y equidad han ido cobrando cada vez más fuerza tanto en la convivencia cotidiana como en el mundo del trabajo.

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, estipulando la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

La necesidad de una planificación racional de las ciudades y de los espacios de trabajo se presenta, en la actualidad, como un aspecto indispensable para conseguir e impulsar actuaciones encaminadas a la mejora y el bienestar de los ciudadanos. En este sentido las acciones tendentes a mejorar la accesibilidad y evitar o suprimir barreras arquitectónicas, urbanísticas, en el transporte, en el trabajo y en la comunicación, significan una mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos, a la vez que facilitan la integración en el tejido social de determinados colectivos, para los que estas intervenciones son absolutamente necesarias para gozar de una vida totalmente autónoma e independiente o con la mínima ayuda de otra persona.

Por otra parte, la productividad, que ha de ser uno de los objetivos ineludibles de toda organización empresarial, resulta reforzada por una arquitectura y mobiliario en el que, además de los trabajadores con disminuciones permanentes o temporales, la totali-



dad de los trabajadores se desplazan y operan con mayor agilidad y eficacia, y los accidentes y los incidentes merman a su vez.

La obra se desarrolla en dos grandes apartados: accesibilidad urbanística y accesibilidad en la edificación, y consta asimismo de un apéndice destinado a instalaciones deportivas.

Cada una de estas partes presenta una serie de capítulos en los que, a modo de fichas, se estudia la mejora de la accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas existentes. Recoge en cada tema estudiado la normativa vigente y las sugerencias a la misma para hacerla más asequible a todos los técnicos y diseñadores. Incorpora gráficos aclaratorios y fotografías de actuaciones realizadas, intentando siempre conseguir soluciones que todo el mundo utiliza y aptas también para personas con movilidad reducida o con limitaciones sensoriales.

Con la publicación de este Manual se pretende contribuir, desde lo técnico y lo científico, a la mejora continua de las condiciones físicas y ergonómicas del trabajo.

Intensificación del esfuerzo de trabajo en España

Javier Pinilla García

Cuadernos de Relaciones Laborales

Universidad Complutense

Madrid, 2004

Las reformas laborales llevadas a cabo en toda Europa desde los años noventa del pasado siglo han favorecido algunas políticas empresariales, dando lugar, en muchas ocasiones, a una productividad casi "instantánea" y unas rentabilidades a muy "corto plazo". Para ello se ha utilizado la segmentación de los mercados de trabajo, la subcontratación de actividades y la reorganización del funcionamiento de la empresa, entre otros, lo que ha dado lugar a la "modificación y ordenación de la jornada de trabajo".

Lógicamente, el impacto de estas modificaciones sobre los trabajadores no se ha hecho esperar, existiendo una tendencia clara de deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud de la población laboral: alta siniestralidad, aumento de las enfermedades profesionales, quejas y molestias de los trabajadores, etc.

Estas situaciones, manifestadas a través de la salud de los trabajadores, se relacionan estrechamente con modificaciones en las características del empleo, siendo la más relevante la flexibilidad. Sin embargo, la relación entre las distintas formas de flexibilidad laboral que practican las empresas españolas y los resultados en forma de salud de los trabajadores no se establece de forma directa sino a través de un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo, es decir, del aumento de la carga de trabajo a cada trabajador.

Este tema es el desarrollado en un interesante artículo, que ha publicado la revista "Cuadernos de Relaciones Laborales", de la Universidad Complutense de Madrid, en su número 2, volumen 22. Dicho artículo está dividido en cuatro apartados. El primero de ellos está dedicado al tiempo de trabajo, como factor clave para una gestión empresarial flexible. En él se estudian su extensión, ordenación e intensidad.

El segundo apartado –Medida de la Intensificación– define y desarrolla los conceptos de actividad de trabajo, intensidad de trabajo y carga de trabajo, desde el punto de vista de la organización laboral (beneficios y productividad) o desde el punto de vista del ejecutante (carga de trabajo, fatiga, etc.).

El análisis de los indicadores de la carga de trabajo se contempla en los dos apartados restantes: en el tercero, el nivel de atención, el ritmo de trabajo y la repetitividad de las tareas y, en el cuarto, la sensación de monotonía y las consecuencias de los errores.

Dada la dificultad de la medición directa de la intensidad de trabajo, la carga percibida por los propios trabajadores afectados se convierte en un indicador evidente del proceso de intensificación. Los ritmos de trabajo se han venido incrementando, aunque recientemente parece haberse estabilizado esta tendencia. No obstante, la dependencia del trabajador respecto a ritmos externamente condicionados sigue creciendo sustancialmente y cambiando el origen de esas presiones.

A las fuentes de presión tradicionales del mundo industrial (la máquina) y de los servicios (el cliente) se añaden cada vez más presiones del mercado en forma de objetivos productivos y de prestación de servicios a corto plazo, con objetivos temporales cada día más estrictos e individualizados. Además, el alto ritmo de trabajo impone crecientes dificultades de comunicación entre los trabajadores y propicia la aparición de descoordinaciones en los procesos de trabajo con el consiguiente riesgo para los trabajadores que ejecutan actividades peligrosas. Estas son algunas de las conclusiones de este novedoso artículo.



NACIONAL

DISPOSICIÓN	R.D.E.	REFERENCIA
Resolución de 10 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, del Mº de Industria, Turismo y Comercio, y corrección de errores	Nº 5 6.1.05 Nº 95 21.4.05	Se acuerda la publicación de los títulos y las referencias de las normas armonizadas en el ámbito del R.D. 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del P.E. y del Consejo 95/16/CE sobre ascensores.
R.D. 2319/2004, de 17 de diciembre, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 12 14.1.05	Se establecen normas de seguridad de contenedores de conformidad con el Convenio Internacional sobre la seguridad de los contenedores.
Enmiendas al RID, del Mº de Asuntos Exteriores y de Cooperación	Nº 18 21.1.05 Nº 90 15.4.05	Enmiendas al Reglamento relativo al transporte internacional de mercancías peligrosas por ferrocarril (RID 2005) (publicado en el BOE del 20 al 26 de agosto de 1986), anejo al Convenio relativo a los transportes internacionales por ferrocarril (COTIF) (Berná, 9 de mayo de 1980, publicado en el BOE del 18 de enero de 1986), adoptadas por la Comisión de expertos en el RID, en Sinaia (Rumania) el 21 de noviembre de 2003.
Enmiendas al ADR, del Mº de Asuntos Exteriores y de Cooperación	Nº 18 21.1.05 pág. 2306	Enmiendas propuestas por Portugal a los anejos A y B del Acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) , hecho en Ginebra el 30 de septiembre de 1957.
Enmiendas al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, de Mº de Asuntos Exteriores y de Cooperación	Nº 26 31.1.05	Enmiendas de 2002 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 , enmendado (publicado en el BOE del 16 al 18 de junio de 1980), adoptadas el 12 de diciembre de 2002 mediante Resolución MSC 134(76).
R.D. 57/2004, de 21 de enero, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 30 4.2.05	Se establecen prescripciones para el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.
R.D. 119/2005, de 4 de febrero, del Mº de la Presidencia	Nº 36 11.2.05	Se modifica el R.D. 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas .
Resolución de 1 de febrero de 2005, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 43 19.2.05	Se amplían los anexos I, II y III de la Orden de 29 de noviembre de 2001, por la que se publican las referencias a las normas UNE que son transposición de normas armonizadas, así como el período de coexistencia y la entrada en vigor del marcado CE relativo a varias familias de productos de construcción .
Resolución de 16 de febrero de 2005, de la Secretaría General Técnica del Mº de Asuntos Exteriores y de Cooperación	Nº 48 25.2.05	Relativa al Acuerdo multilateral M-163 en virtud de la sección 1.5.1 del Acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el BOE nº 18, de 21 de enero de 2005), relativo al tipo de recipientes vacíos sin limpiar de la clase 2, hecho en Madrid el 7 de septiembre de 2004.
R.D. 179/2005, de 18 de febrero, del Mº de la Presidencia	Nº 49 26.2.05	Sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil .
Corrección de errores y erratas del R.D. 2267/2004, de fecha 3 de diciembre, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 55 5.3.05	Corrección de errores y erratas del R.D. 2267/2004, de fecha 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales . (Se incluía referencia a este Reglamento en el nº 34 de la Revista Prevención, Trabajo y Salud)
Orden PRE/556/2005, de 10 de marzo, del Mº de la Presidencia	Nº 60 11.3.05	Se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (éter de pentabromodifenilo, éter de octabromodifenilo).
R.D. 277/2005, de 11 de marzo, del Mº de la Presidencia	Nº 61 12.3.05	Se modifica el Reglamento de explosivos , aprobado por el R.D. 230/1998, de 16 de febrero.
Resolución de 11 de marzo de 2005, del Mº de Asuntos Exteriores y de Cooperación, y corrección de errores	Nº 18 21.1.05 Nº 90 15.4.05	Relativa al Acuerdo multilateral M-164 en virtud de la Sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) (publicado en el BOE nº 18, de 21 de enero de 2005), relativo al transporte de sólidos en cisternas de código de cisterna (L), hecho en Madrid el 27 de diciembre de 2004.
R.D. 312/2005, de 18 de marzo, del Mº de la Presidencia	Nº 79 2.4.05	Se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.
R.D. 425/2005, de 15 de abril, del Mº de la Presidencia, y corrección de errores	Nº 91 16.4.05 Nº 111 10.5.05	Se establecen los requisitos técnicos y las normas de actuación que deben cumplir los centros técnicos para la instalación, verificación, control e inspección de tacógrafos digitales .

Resolución de 21 de marzo de 2005, de la Dirección General de la Marina Mercante, del Mº de Fomento	Nº 92 18.4.05	Se prorroga la homologación al Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española para impartir el curso de capacitación de operadores de muelle o terminal que manipulen mercancías peligrosas en los puertos y el curso de capacitación para manipulación de mercancías peligrosas para los componentes de las organizaciones de los puertos.
R.D. 365/2005, de 8 de abril, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 100 27.4.05	Se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MI-IP05 "Instaladores o reparadores y empresas instaladoras o reparadoras de productos petrolíferos líquidos".
R.D. 366/2005, de 8 de abril, del Mº de Industria, Turismo y Comercio	Nº 100 27.4.05 pág. 14234	Se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE AP-18 del Reglamento de aparatos a presión, referente a instalaciones de carga e inspección de botellas de equipos respiratorios autónomos para actividades subacuáticas y trabajos de superficie.

COMUNITARIA

ACTO	D.O.C.E.	REFERENCIA
Directiva 2005/2/CE de la Comisión, de 19.1.05	Nº L20 22.1.05	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo sobre comercialización de productos fitosanitarios , a fin de incluir las sustancias activas <i>Ampelomyces quisqualis</i> y <i>Gladiolium catenulatum</i> .
Directiva 2005/0000/CE de la Comisión, de 19.1.05	Nº L20 22.1.05	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo sobre comercialización productos fitosanitarios , a fin de incluir en ella las sustancias activas imazosulfurón, lamina-rina, metoxifenozida y s-metolaclo-ro.
Directiva 2004/107/CE del P.E. y del Consejo, de 15.12.04	Nº L23 26.1.05	Relativa al arsénico, el cadmio, el mercurio, el níquel y los hidrocarburos aromáticos policíclicos en el aire ambiente .
Comunicación de la Comisión 2005/C23/03	Nº C23 28.1.05	Se modifica por vigesimosexta vez la Directiva 76/769/CEE del Consejo respecto a la limitación de la comercialización y el uso de determinadas sustancias y pre-parados peligrosos (nonilfenol, etoxilatos de nonilfenol y cemento).
Decisión de la Comisión 2005/180/CE, de 4.3.05	Nº L61 8.3.05	Se autoriza a los Estados miembros a establecer determinadas excepciones, de conformidad con la Directiva 96/49/CE, con respecto al transporte de mercancías peli-grosas por ferrocarril.
Directiva 2005/23/CE de la Comisión, de 8.3.05	Nº L62 9.3.05	Se modifica la Directiva 2001/25/CE del P.E. y del Consejo relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas.
Corrección de errores de la Directiva 2004/ 104/CE de la Comisión, de octubre de 2004	Nº L56 2.3.05	Corrección de errores de la Directiva 2004/104/CE de la Comisión, de 14 de octubre de 2004, por la que se adapta al progreso técnico la Directiva 72/245/CEE del Consejo relativa a las interferencias de radio (compatibilidad electromagnética) de los vehículos y por la que se modifica la directiva 70/156/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la homologa-ción de los vehículos a motor y sus remolques . (Se incluía referencia a esta Di-rectiva en el nº 34 de la Revista Prevención, Trabajo y Salud).
Comunicación de la Comisión 2005/C79/09	Nº C79 1.4.05	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplica-ción de la Directiva 89/106/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las dispo-siciones legales, reglamentarias y administrativas de los estados miembros sobre los productos de construcción .
Decisión nº 1/2005 del Comité, de 7.3.05	Nº L93 12.4.05	Se añade un nuevo organismo a la lista de los organismos suizos de evaluación de la conformidad dentro del capítulo sectorial del anexo 1 del Acuerdo correspon-diente a los aparatos y sistemas de protección utilizados en atmósferas poten-cialmente explosivas .
Decisión de la Comisión 2005/303/CE, de 31.3.05	Nº L97 15.4.05	Relativa a la no inclusión de ácido cresílico, diclorofeno, imazametabenz, kasuga-micina y polioxina en el anexo I de la Directiva 91/414/CEE del consejo y a la retira-da de las autorizaciones de los productos fitosanitarios que contengan estas sus-tancias.
Comunicación de la Comisión 2005/C102/01	Nº C 102 17.4.05	Se publica lista de títulos y referencias de normas armonizadas conforme a la Di-rectiva 73/23 del Consejo sobre material eléctrico destinado a utilizarse con de-terminados límites de tensión .

Finalizamos en este número la publicación de los Servicios de Prevención Ajenos que han sido acreditados con ámbito nacional.

SIGESAL SERVICIOS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE SALUD LABORAL

C/ Ventisquero de la Condesa, 13
28035 MADRID Todas menos medicina

SINAC, S.L.

Pza. de San Agustín, 13-15
MURCIA Todas menos Medicina

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD E HIGIENE S.A. (SERSA)

C/ Séneca, 32 Bajo Torreciega
CARTAGENA (MURCIA) Todas menos Medicina

SKILLED CONSULTING, S.L.

Avda. Aragón, 40-esc. 3-2ª
46010-VALENCIA Todas menos Medicina

SLINGA PREVENCIÓN Y SEGURIDAD

C/ Principado, 5-2 izda.
33007 OVIEDO Todas menos Medicina

SOLIMAT CLM-EP-01/98

C/ San Pedro el Verde, 35
45004 TOLEDO Todas

SPM, S.L. PREVENCIÓN O SERVICIO DE PREVENCIÓN DE MURCIA (SERPREMUR)

Paseo científico Gabriel Ciscar, 22 bajo 1 La Flota
30007 MURCIA Todas menos Medicina

SPRILNORTE, S.L. T

..... Todas menos Medicina

TECESLA, SA

..... Todas

TECNICOS EN SEGURIDAD Y SALUD, S.L. (TESYSAL)

C/ Gordoniz, 44 - 12ª Dpto. 9
BILBAO Todas menos Medicina

UNIÓN MUSEBA IBESVICO nº 271

C/ Capitan Haya, 31
28020 MADRID Todas

URKO SERVICIOS DE PREVENCIÓN S. COOP

..... Todas

UTE ASOMET-POLMESA

C/ Menéndez Valdés, 51, 28015 MADRID Todas

VIA PREVENCIÓN S.L. antes PYME SIGLO XXI, SERVICIOS DE PREVENCIÓN

C/ Pascual y Genís, 20
46002 VALENCIA Todas menos Medicina

ZURICH, SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Pza. América, 2
46004 VALENCIA Todas menos Medicina

El INSHT agradecerá cualquier información que permita corregir o completar el contenido de esta sección

La promoción de la salud en el trabajo y la evaluación de la calidad

Las nuevas tendencias comunitarias en las políticas de prevención de riesgos laborales (estrategia de seguridad y salud para el periodo 2002-2006), responsabilidad social corporativa y sostenibilidad han puesto de manifiesto la necesidad de innovación en la visión, métodos y procedimientos para una buena gestión de la salud en el trabajo. Todo ello motivó la creación en 1996, bajo los auspicios de la Comisión Europea, de una Red Europea

de Promoción de la Salud en el Trabajo (<http://www.enwhp.org>), compuesta inicialmente por 18 países europeos (31 en la actualidad) de la que el INSHT es la oficina de contacto en España. Para facilitar el seguimiento y la evaluación de las actuaciones en la empresa de intervenciones de promoción de la salud, esta Red consensuó un procedimiento basado en un cuestionario que tomó como referencia el modelo EFQM de la Fundación Europea.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el objetivo de definir la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), en 1984, ya estableció cinco principios aplicables a las acciones de promoción de la salud en general, basados en el modelo ecológico de salud y que: **1)** pueden aplicarse a todos los grupos de la fuerza laboral, **2)** están dirigidas a las causas subyacentes de la enfermedad, **3)** combinan diversos métodos, **4)** buscan la participación efectiva de los trabajadores y **5)** no son fundamentalmente una actividad médica, sino que deben enmarcarse en la organización y en las condiciones de trabajo.

Las acciones en este campo pretenden evitar problemas de organización e individuales, por lo que es vital la participación en las mismas y, así, muchas empresas conscientes ya del valor de la actuación pre-



Healthy Employees in
Healthy Organisations

ventiva y protectora de los trabajadores que han llevado a cabo, han dado un nuevo paso y han iniciado su actuación promotora de la salud en el trabajo. Estas empresas que ya han realizado acciones preventivas de fondo pueden utilizar el "Cuestionario de Evaluación de la Calidad de la Promoción de la Salud" para

realizar el seguimiento sistemático de las intervenciones, apuntar aciertos y debilidades, establecer el nivel de calidad alcanzado, definir prioridades y poder compararse con otras empresas.

El Cuestionario de Evaluación de la Calidad de la Promoción de la Salud en el Trabajo es el fruto de un intenso proceso de consultas y colaboraciones que incorpora las opiniones de los expertos en salud pública y salud laboral de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), así como de las aportaciones de especialistas en calidad.

Los requisitos para aplicarlo son: **a)** cumplimiento de la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, **b)** evaluación periódica y mejora continua de las actividades de promoción de la salud, **c)** orga-

nización de sus intervenciones en promoción de la salud basándose en el estudio previo de las necesidades, principalmente en el estudio de indicadores como informes colectivos de salud, absentismo, encuestas, etc. y **d)** existencia de buena comunicación interna bidireccional y del trabajo en equipo,

Dicho cuestionario está dividido según seis criterios que incluyen 27 preguntas y que pueden servir de pauta para toda actuación en esta materia. Las respuestas a las mismas dan una idea global de las intervenciones que se realizan en promoción de la salud de los trabajadores. Los criterios son:

1. ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Las intervenciones en PST deben ser percibidas como una responsabilidad y necesidad empresarial e integradas en los sistemas de gestión existentes. La existencia de una declaración de intenciones es tan importante como el apoyo de la dirección en el desarrollo de las actividades, así como la voluntad de proveer de los recursos necesarios para su ejecución, para el seguimiento sistemático de los resultados y para el alcance de los objetivos planeados.

2. RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Deben considerarse las habilidades, aptitudes y experiencias de las personas a la hora de planificar y organizar tareas y procedimientos de trabajo, así como su participación activa en la organización del trabajo y en el diseño y toma de decisiones sobre salud en el trabajo.

3. PLANIFICACIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Las intervenciones son efectivas si se basan en un modelo claro, revisado y mejorado periódicamente y comunicado a todo el personal. Dicha planificación debe basarse en la evaluación de necesidades (tanto observadas como percibidas) de la empresa y en el establecimiento de las prioridades.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social incluye una adecuada gestión de los recursos naturales, así como el papel que juega la empresa en el apoyo a iniciativas de promoción de la salud en el ámbito local, regional, nacional e internacional.

5. DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Debe incluir medidas para el diseño de puestos de trabajo saludables que favorezcan comportamientos saludables. El carácter sistemático y de integración en otras medidas es de vital importancia para su efectividad.

6. RESULTADOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Se pueden utilizar varios indicadores para medir la efectividad de las intervenciones, desde la satisfacción de los clientes sobre productos y servicios o la de los trabajadores con sus condiciones de trabajo, las tasas de absentismo, la participación, la

motivación del personal, la productividad o la rotación de trabajadores.

Como ejemplo del cuestionario se pregunta en este criterio: ¿Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST?: **a)** en la satisfacción de los "clientes" (en lo concerniente a productos/servicios), **b)** en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/organización del trabajo, estilo de mando y oportunidades para la participación, esquemas de salud y seguridad, etc.), **c)** en otros indicadores de salud como el absentismo, la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el número de sugerencias hechas y tenidas en cuenta, la participación en el programa para la mejora de los estilos de vida, el nivel de riesgo, **d)** en los indicadores económicos (retención del personal, productividad, estudios coste/beneficio, etc.).

A estas preguntas se puede responder con:

A – Alcanzado totalmente, **B** – Progreso considerable, **C** – Algún progreso y **D** - No empezado.

Las formas de aplicar el cuestionario pueden ser individuales, por expertos, por grupos de trabajo y combinadas (externa e interna) y se recomienda contrastar las opiniones con hechos, documentos o indicadores.

Los criterios de valoración se presentan en una tabla y mediante unos sencillos cálculos, se obtiene el porcentaje de éxito de las acciones en promoción de la salud en el trabajo.

Más información en Nota Técnica de Prevención número 639.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

<http://www.mtas.es/insht>

SERVICIOS CENTRALES

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00 - Fax: 91 363 43 27

Para consultas generales: subdireccioninsht@mtas.es

CENTROS NACIONALES

C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO

C/ Dulcet, 2-10 - 08034 BARCELONA
Tel.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42

C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID
Tel.: 91 363 41 00 - Fax: 91 363 43 27

C.N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN

C/ Carabela La Niña, 2 - 41007-SEVILLA
Tel.: 95 506 65 00 - Fax: 95 506 65 02

C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA

Camino de la Dinamita, s/n.
Monte Basatxu-Cruces - 48903 BARACALDO (VIZCAYA)
Tel.: 94 499 02 11 - 94 499 05 43 - Fax: 94 499 06 78

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

CEUTA

Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n
11702 CEUTA
Tel.: 956 50 30 84 - Fax: 956 50 63 36

MELILLA

Roberto Cano, 2
29801 MELILLA
Tel.: 952 68 12 80 - Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

JUNTA DE ANDALUCÍA

ALMERÍA
Avda. de la Estación, 25 - 1º A
Edificio Torresbermejas
04071 ALMERÍA
Tel.: 950 22 65 12
Fax: 950 22 64 66

CÁDIZ

C/ Barbate, esquina a
San Mateo
11071 CÁDIZ
Tel.: 956 28 21 50
Fax: 956 28 27 00

CÓRDOBA

Polig. Ind. de Chinales, parc. 26
14071 CORDOBA
Tel.: 957 27 30 00
Fax: 957 40 08 45

GRANADA

Camino del Jueves, s/n
Apartado de Correos 276
18171 ARMILLA
Tel.: 958 57 05 76
Fax: 958 57 05 51

HUELVA

Ctra. Sevilla a Huelva, km. 6,360
21071 HUELVA
Tel.: 959 22 60 11
Fax: 959 22 64 42

JAÉN

Ctra. de Torrequebradilla, s/n
23071 JAÉN
Tel.: 953 28 00 00
Fax: 953 28 05 53

MÁLAGA

Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29071 MÁLAGA
Tel.: 952 33 90 00
Fax: 952 33 90 16

SEVILLA

C/ Carabela La Niña, 2
41007-SEVILLA
Tel.: 95 425 05 55
Fax: 95 425 82 65

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

HUESCA

C/ Del Parque, 2 - 3º
22021 HUESCA
Tel.: 974 22 98 61
Fax: 974 22 98 61

TERUEL

Ronda de Liberación, 1
44002 TERUEL
Tel.: 978 64 11 77
Fax: 978 64 10 94

ZARAGOZA

C/ Bernardino Ramazzini, s/n
50071 ZARAGOZA
Tel.: 976 51 66 00
Fax: 976 51 04 27

PRINCIPADO DE ASTURIAS

OVIEDO

Instituto Asturiano de Prevención de
Riesgos Laborales
Avda. del Cristo de las Cadenas, 107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 10 82 75-6
Fax: 985 10 82 84

GOBIERNO BALEAR

BALEARES

Camino Viejo de Bunyola, 37-8-2º
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 17 63 16
Fax: 971 17 63 34

GOBIERNO DE CANARIAS

INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL

BIBLIOTECA
SANTA CRUZ DE TENERIFE
Ramón y Cajal, 3 - semisótano 1º
38003 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Tel.: 922 47 37 70
Fax: 922 47 37 39

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

C/ Alicante, 1
Polígono San Cristóbal
35016 LAS PALMAS
Tel.: 928 452 500
Fax: 928 452 404

GOBIERNO DE CANTABRIA

CANTABRIA

Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50
Fax: 942 39 80 51

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

ALBACETE

C/ Mayor, 62 - 3º
Edificio AISS
02071 ALBACETE
Tel.: 967 21 90 96
Fax: 967 52 34 08

CIUDAD REAL

Ctra. Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tel.: 926 22 34 50
Fax: 926 25 30 80

CUENCA

C/ Fernando Zobel, 4
16071 CUENCA
Tel.: 969 23 18 37
Fax: 969 21 18 62

GUADALAJARA

Avda. de Castilla, 7-C
19071 GUADALAJARA
Tel.: 949 88 79 99
Fax: 949 88 79 84

TOLEDO

Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 98 74
Fax: 925 25 38 17

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ÁVILA

C/ Segovia, 25 - bajo
05071 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00
Fax: 920 35 58 07

BURGOS

C/ Virgen del Manzano, 16
09071 BURGOS
Tel.: 947 22 26 50
Fax: 947 22 57 54

LEÓN

Ctra. de Circunvalación, s/n
24071 LEÓN
Tel.: 987 20 22 52
Fax: 987 26 17 16

PALENCIA

C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 54 70
Fax: 979 72 42 03

SALAMANCA

Pº de Carmelitas, 87-91
37071 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 70
Fax: 923 29 60 78

SEGOVIA

Plaza de la Merced, 12 - bajo
40071 SEGOVIA
Tel.: 921 41 74 60
Fax: 921 41 74 47

SORIA

Pº del Espolón, 10 - Entreplanta
42071 SORIA
Tel.: 975 24 07 84
Fax: 975 24 08 74

VALLADOLID

Maria de Molina, 7 - Planta 6º
47001 VALLADOLID
Tel.: 983 41 07 91
Fax: 983 41 45 11

ZAMORA

Avda. de Requejo, 4 - 2º
Apartado de Correos 308
49012 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44
Fax: 980 53 60 27

GENERALIDAD DE CATALUÑA

BARCELONA

Plaza de Eusebi Guell, 4-6
08071 BARCELONA
Tel.: 93 205 50 01
Fax: 93 280 08 54

GERONA

Av. Montilivi, 118
Apartado de Correos 127
17003 GIRONA
Tel.: 972 20 82 16
Fax: 972 22 17 76

LÉRIDA

C/ Empresario José Segura y Farré
Parc. 728-B. Polig. Ind. El Segre
25071 - LÉRIDA
Tel.: 973 20 16 16
Fax: 973 21 06 83

TARRAGONA

C/ Riu Siurana, 29-B
Polígono Campoclaro
43071 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55
Fax: 977 54 08 95

JUNTA DE EXTREMADURA

BADAJOS

C/ Miguel de Zabra, 2
Polig. Ind. El Nevero
06071 BADAJOZ
Tel.: 924 01 47 00
Fax: 924 01 47 01

CÁCERES

Carretera de Salamanca
Polig. Ind. Las Capellanías
10071 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12
Fax: 927 00 69 15

JUNTA DE GALICIA

SERVICIOS CENTRALES

Edificio administrativo San Caetano
Bloque 5 - 3ª Planta
15781 SANTIAGO
Tel.: 981 54 46 20
Fax: 981 54 39 69

LA CORUÑA

Lugar de Montserrat, s/n
15071 LA CORUÑA
Tel.: 981 18 23 29
Fax: 981 12 02 67

LUGO

Ronda Fingoy, nº 170
27071 - LUGO
Tel.: 982 29 43 00
Fax: 982 29 43 36

ORENSE

Camino Viejo Prado-Lonia, s/n
32071 ORENSE
Tel.: 988 38 63 83
Fax: 988 38 63 84

PONTEVEDRA

Larragasenda-Rande
36871 REDONDELA
(PONTEVEDRA)
Tel.: 986 40 04 00
Fax: 986 40 04 09

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

MADRID

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7
Plantas 2ª y 6ª
28071 MADRID
Tel.: 91 420 57 96
Fax: 91 580 09 81

REGIÓN DE MURCIA

MURCIA

C/ Lorca, 70
Apartado de Correos 35
30171 EL PALMAR
Tel.: 968 36 55 00
Fax: 968 36 55 01

GOBIERNO DE NAVARRA

NAVARRA

Instituto Navarro de Salud Laboral
Polígono Landaben, C/F
31012 PAMPLONA
Tel.: 848 42 37 00
Fax: 848 42 37 30

GOBIERNO DE LA RIOJA

LA RIOJA

Instituto Riojano de
Salud Laboral
Hermanos Hircio, 5
Polígono Cascajos
26006 LOGROÑO
Tel.: 941 29 18 01
Fax: 941 21 08 67

GENERALIDAD VALENCIANA

ALICANTE

C/ Hondón de los Frailes, 1
Polígono de San Blas
03071 ALICANTE
Tel.: 965 93 40 00
Fax: 965 93 49 40

CASTELLÓN

Ctra. Nacional 340
Valencia-Barcelona, km. 68,400
12971 CASTELLÓN
Tel.: 964 21 02 22
Fax: 964 24 38 77

VALENCIA

C/ Valencia, 32
46171 BURJASOT
Tel.: 96 386 67 40
Fax: 96 386 67 42

GOBIERNO VASCO

ÁLAVA

Centro Territorial de Álava
C/ Urrundi, 18 - Polígono Betoño
01013 VITORIA (ÁLAVA)
Tel.: 945 01 68 00
Fax: 945 01 68 01

GUIPÚZCOA

Centro Territorial de Guipúzcoa
Maldaxko Bidea, s/n
20012 SAN SEBASTIÁN
Tel.: 943 02 32 50
Fax: 943 02 32 51

VIZCAYA

Centro Territorial
de Vizcaya
Camino de la Dinamita, s/n
48903 BARACALDO (Vizcaya)
Tel.: 94 403 21 79
Fax: 94 403 21 07

- CARÁCTER FORMATIVO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- IDIOMAS y SUBTÍTULOS: ESPAÑOL E INGLÉS

titulos actuales en DVD

VIDEO



V013a PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS · **V016** SOLDADURA ELÉCTRICA · **V017** SOLDADURA OXIACETILÉNICA Y OXICORTE · **V022.2** FAENAS DE PESCA (Cerro) · **V029** MANEJO MANUAL DE CARGAS · **V031** LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD

Puntos de venta

Precio Unitario: 21.40 € IVA incluido
FORMATO 4:3 P/4

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna,73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@mtas.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@mtas.es

LA LIBRERIA DEL BC
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 40