

La Prevención como punto de encuentro

Número 10

Abril 2016

Editorial

Contenido:

Cultura Preventiva	3
Silicosis	5
Recogida de Testimonios en la Investigación de Accidentes	7
Preguntas y Respuestas	9
Seguridad y Salud en el Trabajo con Nanomateriales	10
ENTREVISTA: JOSÉ DE LAS MORENAS DE TORO. RESPONSABLE DE POLÍTICA INDUSTRIAL DE UGT ARAGÓN	13

El 28 de abril celebramos el Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, los 20 años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nos permite realizar un análisis de la situación actual en esta materia en el que a pesar de los avances conseguidos, el retroceso de los derechos de las personas trabajadoras derivado de las reformas laborales, ha contribuido de forma clara a un cambio de tendencia a alza de la siniestralidad.

Durante estos cuatro años de legislatura han fallecido 2.310 trabajadoras y trabajadores en España, acumulándose incrementos del 9% en la siniestralidad total.

El aumento de la competitividad de las empresas basado en el incremento del rendimiento, ha situado el trabajo como factor determinante en términos de estrés en la vida de las personas. A pesar de esta evidencia, los riesgos psicosociales continúan siendo obviados en las evaluaciones que deben realizar todas las empresas.

La Enfermedades Profesionales continúan siendo la gran asignatura pendiente de la salud laboral. En la actualidad, se están derivando al Sistema Público enfermedades laborales como comunes, por tanto, impidiendo que éstas se registren como tales, lo que imposibilita que puedan ser prevenidas. Es vital que enfermedades como el cáncer profesional, los trastornos musculoesqueléticos, la silicosis..., sean evaluadas por las empresas y que éstas pongan en marcha todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos que las provocan.

En este día, recordamos a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras fallecidos al realizar su trabajo, inconcebible en pleno siglo XXI y a sus familias. Continuaremos trabajando para que las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores sean consideradas una prioridad en la actividad de todas las empresas y para que las condiciones de trabajo en las mismas no supongan de ninguna forma, la pérdida de ninguna vida más.

Juan Carlos Hidalgo Ruiz
Secretario de Política Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT Andalucía

Con la financiación de:

AT-0027/2015

AT-0085/2015

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Acción: AT-0027/2015
Edita: UGT Andalucía
Depósito Legal: SE 4068-2012
ISSN: 2255-0607



CULTURA PREVENTIVA

El concepto de “cultura de seguridad” nace en los años 80 vinculado fundamentalmente a los accidentes mayores y en concreto al accidente nuclear de Chrenobyl, se le llamó “cultura preventiva”. Con el paso del tiempo se amplía al conjunto de riesgos y adopta una dimensión global.

No existe una única definición de Cultura preventiva. Podemos decir que es el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos en la empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas.

También podemos definirla como la actitud preactiva, en las empresas, en las familias, en las comunidades, etc., debe ser un compromiso por la seguridad y la promoción de la salud a todos los niveles.

Crear cultura preventiva es educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de las vidas, el entorno, por las futuras generaciones; cultura de la prevención implica una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso social.

El objetivo de crear cultura preventiva en la empresa, debe fundamentarse en el compromiso y en la participación, debe ser por tanto “un estilo de vida”, no una imposición.

Simon y Frazee nos ofrecen un ejemplo que puede ayudarnos a aclarar esta idea:

“La cultura preventiva es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo).”

La creación de una cultura preventiva que ayude a promover mejores condiciones de trabajo y mejores condiciones de salud es un proceso continuo, Parker presenta la consecución de una cultura preventiva como un camino progresivo con cinco niveles de avance:

La Cultura Preventiva es un medio para reducir la siniestralidad laboral y mejorar la competitividad en la empresa

CULTURA PREVENTIVA



Fuente: El camino de la gestión de la seguridad y salud. Parker (2006).

- **Patológico:** nivel en el que se agrupan organizaciones que solo actúan o intervienen en seguridad y salud cuando son requeridas por la autoridad.
- **Reactivo:** se trata de empresas que actúan cuando algo ha salido mal (accidente).
- **Formalista:** agrupa organizaciones que tiene implantado un sistema de gestión, se cumplen unas reglas. El sistema genera datos relacionados con el desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorías de seguridad y salud.
- **Proactivo:** la gestión de la seguridad y salud se realiza mirando al futuro. Los trabajadores están involucrados en la práctica, las personas están preocupadas por la seguridad y salud, los líderes se preocupan por ella. Esta actitud lleva a las personas a preguntarse cómo mejorar antes de que ocurra un accidente. La información fluye mejor, es bidireccional y se genera más confianza. Las auditorías comienzan a ser menos necesarias, el sistema en si mismo requiere menos trabajo, se confía en las personas.
- * **Generativo:** Se han conseguido estándares muy altos, los errores y fallos son usados para mejorar, se buscan los fallos antes de que ocurran. Existe una transparencia total, no se oculta nada. El respeto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud es un valor de la organización, la prevención es nuestra forma de trabajar.

La pregunta es...

¿en qué nivel crees que se encuentra tu empresa?



SILICOSIS



La silicosis es una enfermedad respiratoria grave, progresiva e irreversible que causa un deterioro permanente que puede provocar no solo la incapacidad laboral sino incluso la muerte. El síntoma más característico es la dificultad para respirar, sobre todo asociada a la realización de un esfuerzo físico. A veces también se presenta tos repentina y dolor torácico.

Se enmarca en el grupo de las neumoconiosis, que son enfermedades pulmonares resultantes de la inhalación y acumulación de polvo inorgánico, así como de la reacción que se produce en el tejido pulmonar a consecuencia de las partículas depositadas.

El riesgo de aparición de la enfermedad se relaciona con la cantidad de sílice cristalina inhalada a lo largo de la vida laboral y, una vez establecida, no se dispone de ningún tratamiento eficaz.

Puede presentarse en tres formas:

- **Silicosis crónica**

La más común. Hace referencia a una enfermedad de evolución crónica, que aparece después de varios años (con frecuencia más de 20 años) de exposición a concentraciones moderadas o bajas de sílice cristalina respirable.

- **Silicosis aguda.**

Es una forma clínica rápidamente progresiva que puede evolucionar en un corto periodo de tiempo (meses o muy pocos años) después de una exposición a concentraciones muy altas de sílice cristalina respirable.

- **Silicosis acelerada.**

Se trata de otra forma clínica, no bien definida, intermedia entre la aguda y la crónica.

Puede aparecer tras 5-10 años de exposición a concentraciones elevadas de sílice cristalina respirable.

La prevención de la silicosis se dirige a evitar la inhalación, preferiblemente por eliminación o aislamiento de la fuente

SILICOSIS

Para establecer un diagnóstico de silicosis se considera suficiente la concurrencia de una historia laboral de exposición a sílice cristalina y un tiempo de latencia variable en función de la magnitud de la exposición, junto con unas manifestaciones clínicas, funcionales y radiológicas típicas.

Además, la inhalación de polvo de sílice cristalina está asociada también a otras enfermedades tales como cáncer de pulmón, enfermedad renal, pérdida de función pulmonar e incremento del riesgo de tuberculosis.

La silicosis diagnosticada a una persona que ha realizado trabajos con exposición a la inhalación de polvo de sílice libre, tiene la consideración legal de Enfermedad Profesional.

Cómo podemos prevenir la silicosis...

La exposición laboral se produce en diferentes sectores y tareas, tales como: extracción, labrado, tallado, molido y tratamiento de piedra, fabricación y tratamiento de piedra artificial, fundiciones, fabricación de vidrio, cerámica y polvos abrasivos, tratamientos de superficie por abrasión, etc.

El trabajo en medio húmedo es fundamental cuando no se han tomado medidas para evitar la generación de polvo.

La opción de recurrir a equipos de protección individual incrementa la penosidad de las tareas, en especial en trabajos a la intemperie en condiciones de temperaturas elevadas.

El minúsculo tamaño de las partículas peligrosas puede hacer invisible la presencia de este riesgo, que se puede mantener en el aire durante mucho tiempo y también desplazarse a zonas alejadas, constituyendo un riesgo también para las poblaciones circundantes.

El Protocolo Médico específico para detectar neumoconiosis en el lugar de trabajo, debe de ser simple, con técnicas asequibles en el lugar de trabajo y que sirva para:

- Cribaje de la población trabajadora para detectar posible neumoconiosis y otros problemas de salud derivados de la exposición a polvo.
- Prevención médica.
- Detección de otra patología acompañante y posibilidad de instaurar tratamiento y prevención de la misma.
- Prevención técnica y tratamiento técnico de los problemas. La colaboración entre el médico y el técnico debe de ser constante, ya que en ocasiones los hallazgos médicos pueden llevar a adoptar medidas de prevención técnica o de tratamiento técnico de un problema causante de una patología.

Fuentes:

-NTP 890. INSHT

-PROTOSCOLOS DE VIGILANCIA SANITARIA ESPECÍFICA. COMISIÓN DE SALUD PÚBLICA
CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

RECOGIDA DE TESTIMONIOS EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES

Definimos Testimonio como los relatos que nos hacen las personas que están relacionadas con el accidente laboral u otros hechos relacionados con el mismo.

La recogida de información es una etapa importante dentro de la Investigación de accidentes de trabajo ya que, la calidad de los datos recogidos condiciona el resto de etapas posteriores.

Las fuentes de información utilizadas son las huellas, indicios, evidencias y los testimonios.

En todas las investigaciones de accidentes se dan una serie de etapas que son las siguientes:

- Recogida y análisis de información
- Elaboración de conclusiones, incluida la determinación de las causas
- Elaboración de recomendaciones de seguridad.

La ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de obligaciones en relación a los accidentes de trabajo:

- Registro (artículo 23.1 e)
- Notificación (artículo 23.3)
- Investigación (artículo 16.3)
- Revisión de evaluación de riesgos (artículo 16.1)

La utilidad de la investigación de accidentes siempre está orientada a la prevención.

El aprovechamiento de la investigación se hace fundamental para la eficacia preventiva, teniendo como objetivo determinar lo ocurrido y buscar las causas del accidente.

No se deben quemar etapas, dando soluciones en el proceso de investigación, ya que esto interrumpe en ocasiones la búsqueda de información.

Las etapas de todo proceso de investigación de un accidente laboral serían las siguientes:

1º. **Recogida de información.** Se recogerá toda la información necesaria y relevante en relación con el accidente que se ha producido. Es importante que no se busquen, en esta fase, las causas ni culpables ni buscar soluciones.

2ª. **Descripción del accidente.** Es importante saber, en esta fase, qué ocurrió.

3ª. **Identificación de las causas.** Tendremos que saber por qué ocurrió el accidente.

4ª. **Medidas preventivas.** Recogiendo la información de las fases pretéritas, se buscarán medidas preventivas, buscando una mayor efectividad.



Continúa página siguiente

RECOGIDA DE TESTIMONIOS EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES

La actividad preventiva que se busca en todo proceso de investigación de un accidente, puede ser fallida si se producen errores en la recogida de testimonios. Puede perderse información, al no recabar toda la que el testigo tenía, o se puede producir errores de transmisión, al no interpretar de manera correcta las respuestas o haber malentendidos.

Nos vamos a centrar en la Recogida de Testimonios que está encuadrada dentro de la primera fase de Recogida de Información.

No solo nos tendremos que centrar en los testigos, sino que también recabar los testimonios de personas que, sin haber sido testigos, pueden darnos datos e información que expliquen los hechos acaecidos.

Para la recogida de testimonios se hace necesario crear un clima de confianza en la entrevista, ya que se trata de una situación traumática, tanto si el entrevistado es el propio accidentado o es un compañero del mismo. En ocasiones hay temor a posibles sanciones lo que puede frenar la recogida de información, de ahí la importancia de crear un clima de confianza adecuado.

Los requisitos fundamentales para que la recogida de testimonios sea exitosa son fundamentalmente los siguientes:

- Que el entrevistado tenga esa información
- Que sea capaz de transmitirla, con la mayor fiabilidad posible.
- Que nos la quiera dar, que exista la suficiente motivación para ello.

En todo proceso comunicativo, como en este caso es la entrevista o recogida de testimonio, se produce lo que se denomina como Ruido, que es todo aquello que distorsiona la comunicación y obstaculiza que llegue el mensaje.

Los ruidos mas peligrosos en el proceso de recogida de testimonios, es la falta de preparación del entrevistador en las técnicas de la entrevista, obviando factores que deben ser tenidos en cuenta por su posible influencia negativa en la comunicación, como pueden ser, entre otros, el lenguaje empleado, la comunicación no verbal, los prejuicios...

El entrevistador debe captar esos factores y adaptarlos de la mejor manera para así, poder obtener de una manera satisfactoria la recogida de información.

Las etapas de elaboración del testimonio serían las siguientes:

- ⇒ **Percepción de los hechos.** Proceso complejo debido a se da el caso que varias personas han podido percibir distintas realidades de un mismo hecho.
- ⇒ **Recuerdo**
- ⇒ **Elaboración del testimonio.** Este tiene que ser útil, y para ello debe ser creíble y fiable. Hay muchos factores que intervienen, teniendo en cuenta las fases anteriores, memoria, recuerdo, percepción selectiva, contexto de entrevista, temores... y de ahí la habilidad que debe hacer gala el entrevistador para obtener un Testimonio Útil.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS...

1. ¿Es obligación del trabajador tener la formación específica de tractorista?
2. ¿Es cierto, que cada trabajador debe de disponer de un carné que especifique la formación de tractorista?

No hay obligación de realizar ningún curso para obtener un carné de tractorista.

Para conducir un tractor, se necesita el carné tipo B expedido por la Dirección General de Tráfico. No existe un carné específico de tractorista. No confundir con la obligación que tiene el empresario de formar al trabajador en relación a su puesto específico de trabajo. Debe recibir una formación específica sobre el manejo del tractor para evitar que los riesgos laborales puedan generar un accidente laboral, formación que es a cargo de la empresa y que normalmente la dará su Servicio de Prevención.

Artículo 19 Formación de los trabajadores

“1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador **reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva**, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe **o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos** de trabajo.

La formación **deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo** o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos **y repetirse** periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. **La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”**

En conclusión, si el agricultor es autónomo y trabaja con su tractor no necesita ningún curso. **Si es un tractorista contratado por una empresa, debe de recibir la formación en prevención relativa a su puesto de trabajo, igual que si se trata de cualquier otro trabajador, pero no necesita ningún carné especial salvo el de la DGT.**

Fuente: La Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) de Jaén.

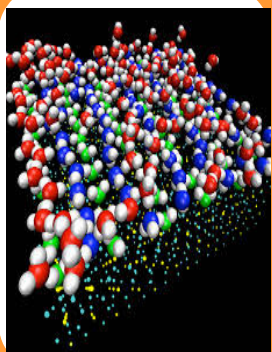


SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON NANOMATERIALES

Ante el incipiente desarrollo de los nanomateriales, es imprescindible facilitar información y recomendaciones para orientar sobre la prevención en el cumplimiento de las obligaciones que permitan garantizar la protección a aquellos trabajadores que estén expuestos a los mismos en el puesto de trabajo.

Antes que nada vamos a definir lo que son los nanomateriales.

Según la Comisión Europea, se entiende como nanomaterial a *“un material natural, accidental o fabricado que contenga partículas, sueltas o formando un agregado o aglomerado, y en el que el 50% o más de las partículas en la granulometría numérica presente una o más de las dimensiones externas en el intervalo de tamaños comprendido entre un nanómetro y 10 nanómetros. En casos específicos y cuando se justifique por preocupaciones de medio ambiente, salud, seguridad o competitividad, el umbral de la granulometría numérica del 50% puede sustituirse por un umbral comprendido entre el 1% y el 50%”*.



Los nanomateriales se pueden presentar de manera natural, como por ejemplo las emisiones volcánicas, o como el subproducto no intencionado de un proceso industrial.

También pueden ser manufacturados intencionados con unas propiedades específicas, y con distintas aplicaciones, tanto mecánicas, eléctricas, equipamiento deportivo...

Las nuevas generaciones de nanomateriales siguen desarrollándose con rapidez, proveyéndose un crecimiento del mercado de estos productos.

Al ser una materia a escala tan pequeña, se rige por las leyes de mecánica cuántica, lo que le da unas propiedades totalmente nuevas. De ahí el incipiente interés por este tipo de materiales.

Es utilizado en multitud de sectores como el textil, alimentario, construcción, medicina, cosmética. Los beneficios que presenta para la sociedad, por sus características, también hace que tenga unos efectos distintos a materiales de un tamaño convencional.

Supone un reto para los profesionales dedicados a la seguridad y salud en el trabajo ya que, cada día es mayor el número de trabajadores expuestos a estos materiales, cuya toxicología es poco conocida.

Actualmente la normativa vigente se puede utilizar para los nanomateriales, sin embargo esta legislación se tendrá que ir adaptando a las nuevas informaciones y descubrimientos que vayan apareciendo sobre las mismas.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON NANOMATERIALES

Las exposiciones pueden originarse principalmente por la manipulación de nanomaterial en forma de polvo, en la carga de ingredientes en las tolvas, y también en operaciones de pesada, mezcla, molienda, tamizado o vertido.

La exposición a nanomateriales se puede dar en las distintas etapas del ciclo de vida de los mismos:

1. Fabricación del nanomaterial

La producción de nanomateriales se puede realizar mediante procesos de molienda del material a granel o de síntesis a partir de la nucleación con el subsiguiente crecimiento de las partículas mediante condensación y/o coagulación. Estos últimos métodos son los más comunes en la fabricación de nanomateriales y se pueden llevar a cabo en fase gaseosa o en fase líquida.

Una vez sintetizado el nanomaterial, puede ser necesaria la realización de operaciones posteriores como: caracterización, purificación o modificación por adición de un recubrimiento superficial. En estas operaciones, las exposiciones pueden darse principalmente en la manipulación del material en forma de polvo, en la pesada o en el vertido del material.

Los nanomateriales pueden comercializarse en forma de disolución líquida o en forma de polvo. Durante las operaciones de envasado las exposiciones pueden tener lugar durante las tareas relacionadas con la manipulación del material, como puede ser la pesada, la mezcla, el tamizado o el envasado del producto.

2. Incorporación del nanomaterial al producto intermedio o final

La gran variedad de productos que contienen nanomateriales puede ser una indicación del elevado número de sectores industriales implicados y de las diferentes exposiciones a nanomateriales que se podrán dar durante la fabricación de dichos productos.

3. Utilización profesional de productos que contienen nanomateriales

Tendremos que tener en cuenta que el uso profesional de productos que contienen nanomateriales puede dar lugar a liberación de partículas de tamaño nanométrico.

4. Eliminación de residuos.

La exposición a partículas nanométricas puede producirse tanto durante las operaciones realizadas sobre el residuo en el propio centro de producción, como en las etapas de gestión del residuo, especialmente en aquellas actividades que supongan generación de polvo procedente de estos residuos.

5. Operaciones de mantenimiento

Las operaciones de mantenimiento pueden dar lugar a situaciones de exposición procedentes de los productos que utilizan, de los equipos e instalaciones que se encargan de mantener, de los depositados en las superficies de trabajo, así como de los que se pueden generar en operaciones inherentes al propio mantenimiento.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON NANOMATERIALES

Riesgos para la salud

Los nanomateriales manufacturados presentan unas propiedades específicas que hacen que sean de gran interés para la industria. Sin embargo, aún no se conocen con certeza los efectos que pueden tener para la salud de los seres vivos.

Factores que influyen en los efectos toxicológicos de los nanomateriales

- Factores relacionados con la exposición: vías de entrada en el organismo, duración y frecuencia de la exposición y concentración ambiental.
- Factores relacionados con el trabajador expuesto: Susceptibilidad individual, actividad física en el lugar de trabajo, lugar de depósito y ruta que siguen los nanomateriales una vez que penetran en el organismo.
- Factores relacionados con los nanomateriales: toxicidad intrínseca del mismo.

Vías de entrada al organismo

La principal vía de entrada de los nanomateriales en el organismo es la **Inhalatoria**.

Una vez inhalados, pueden depositarse en las diferentes regiones del tracto respiratorio o ser exhalados.

La vía **Dérmica** es otra de las posibles vías de entrada de los nanomateriales en el organismo.

La vía **Digestiva** es la vía de entrada menos probable y principalmente está asociada a la falta de medidas higiénicas durante la manipulación de nanomateriales.

Efectos para la salud

La información de la que se dispone sobre los efectos en humanos es limitada ya que los estudios toxicológicos con animales hasta la fecha no permiten alcanzar resultados concluyentes.

Los efectos adversos más importantes observados en animales se manifiestan en los pulmones. Asimismo, también se describen efectos en el sistema cardiovascular.

Riesgo para la seguridad

Los riesgos que más preocupación suscitan son los de incendio y explosión, ya que el tamaño de las partículas posibilita su permanencia en el aire durante más tiempo y su mayor área superficial específica.

Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo con nanomateriales. INSHT.

Los nanomateriales pueden alcanzar diferentes partes del cuerpo a las que no tendrían acceso las partículas de mayor

Como responsable de Salud Laboral de UGT-Aragón, cuáles son las principales inquietudes y problemas a los que se enfrenta el Sindicato en la Comunidad, en temas de Prevención de Riesgos Laborales.



Dentro de las inquietudes nos encontramos con varias situaciones: una de ellas, es el incremento de la siniestralidad laboral en todas variables, en todos los sectores productivos y en todas las provincias aragonesas.

De hecho, el crecimiento de afiliación a la Seguridad Social en el primer trimestre de este año 2016 es del 3% y el incremento de la siniestralidad es del 6%, esto pone de manifiesto una de las realidades que UGT Aragón ha venido denunciando sistemáticamente en los últimos años.

Es el precio a pagar por la no prevención. El precio de la no prevención resulta un precio demasiado caro cuando estamos hablando de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, las cifras lamentablemente nos dan la razón.

Además, la siniestralidad laboral en Aragón aumenta constantemente, sufriendo durante el año 2015 un incremento del 500% en el sector industrial en su parte más negra, la siniestralidad mortal.

Aragón, región basada en la pequeña y mediana empresa, el 90% de su tejido empresarial lo son, viene reivindicando la figura del delegado territorial que dentro del contexto del diálogo social nos permita llegar a empresas donde no hay representación sindical, no es fruto de la casualidad sino de la causalidad que las empresas donde estamos presentes a través de los delegados/as de prevención y CSS el resultado de la siniestralidad nos da una realidad del marco sindical. El 80,67% de los accidentes mortales, se producen en empresas con menos de 50 trabajadores, carentes, en numerosas ocasiones, de representante legal de los trabajadores, de planes preventivos y de planificación de la actividad preventiva. Las empresas son más seguras y obtienen una mejora en la calidad de la prevención de riesgos laborales donde hay representación sindical.

Se han cumplido 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Qué análisis realiza de la misma en este periodo. ¿Considera que necesita ser adaptada a las nuevas circunstancias laborales que tenemos en la actualidad?

El camino recorrido ha puesto en valor la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha sido una herramienta válida para la mejora de la seguridad y salud del conjunto de la clase trabajadora. Tenemos que seguir la senda recorrida apostando por la participación en el diálogo social de la mejora de la ley, aspectos a mejorar en este sentido, serían garantizar la integración de la prevención en todo el marco legal de la negociación colectiva.

La prevención debe ser un soporte básico en la acción sindical. Aspectos que entendemos que deben de mejorar sería la integración de la prevención en el seno de la empresa así como de una gestión integral de los servicios de prevención por parte de los ámbitos públicos de la Seguridad Social, a través de las herramientas legalmente constituidas, es decir, las Mutuas.

Entendemos que la segregación de los servicios de prevención ha supuesto una mera mercantilización de la prevención y únicamente persigue fines económicos dejando de lado la prevención.

¿Considera que la crisis económica ha influido en la siniestralidad laboral? ¿En qué situación se encuentra en este sentido, la Comunidad de Aragón?

Es una evidencia que la crisis económica ha supuesto un parón en la línea de inversión y mejora de la gestión de la prevención por parte de las empresas.

El deterioro de las condiciones de trabajo es cada vez más evidente, siendo nuestra CCAA donde mayor temporalidad se está soportando. Apostamos por un empleo de calidad y derechos frente a la precariedad. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores temporales, con contrato de duración determinada o de empresas de trabajo temporal gocen del mismo nivel de seguridad y protección que los fijos de las empresas.

ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE POLÍTICA INDUSTRIAL DE UGT ARAGÓN

¿Con qué medios cuenta UGT Aragón para informar y asesorar en materia de Prevención de Riesgos Laborales?

Desde el año 2001 contamos con la Oficina Técnica de Prevención, un servicio de asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales, que atiende consultas en este campo a todos los interesados: representantes sindicales, CSS, trabajadores, afiliados...

También contamos en una Asesoría especializada en atención psicológica para atender consultas derivadas de riesgos psicosociales: estrés laboral, acoso en el trabajo, mobbing...

Además en este escenario, llevamos desde el año 2006 con convenios de colaboración con el Gobierno de Aragón para realizar actividades en materia de prevención de riesgos: jornadas, acciones formativas, talleres teórico prácticos, estudios, elaboración de manuales, dípticos, carteles....

¿Qué medidas, a su juicio, se deberían tomar, para mejorar las condiciones en la seguridad laboral de los trabajadores?

Desde UGT Aragón apostamos por la seguridad en el trabajo para que la siniestralidad se reduzca y se mejoren las condiciones de trabajo, planteamos varias propuestas, entre ellas:

Mejorar el control de las empresas para el cumplimiento de la normativa.
Ampliar los instrumentos de intervención sindical en todas las empresas.
Favorecer que la prevención se realice con recursos propios de la empresa.

Mejorar la calidad de los servicios de prevención, implantando medidas para corregir la mala práctica preventiva de los servicios de prevención ajenos (conocida por todos) y mejorar la calidad de la prevención.

Conseguir que la salud laboral sea integral, fomentando la investigación de *nuevos riesgos* y enfermedades profesionales, incidiendo en la importancia de actuar en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales.

Con respecto a la Negociación Colectiva, ¿qué experiencia existe en Aragón sobre incluir cláusulas sobre salud laboral en los Convenios?

Tenemos como referente el convenio de la siderometalúrgica que incluye apartados específicos sobre la seguridad y la salud y las afecciones hacia el conjunto de los trabajadores afectados por el convenio de referencia, en este caso, tiene una cobertura sobre 35.000 trabajadores.

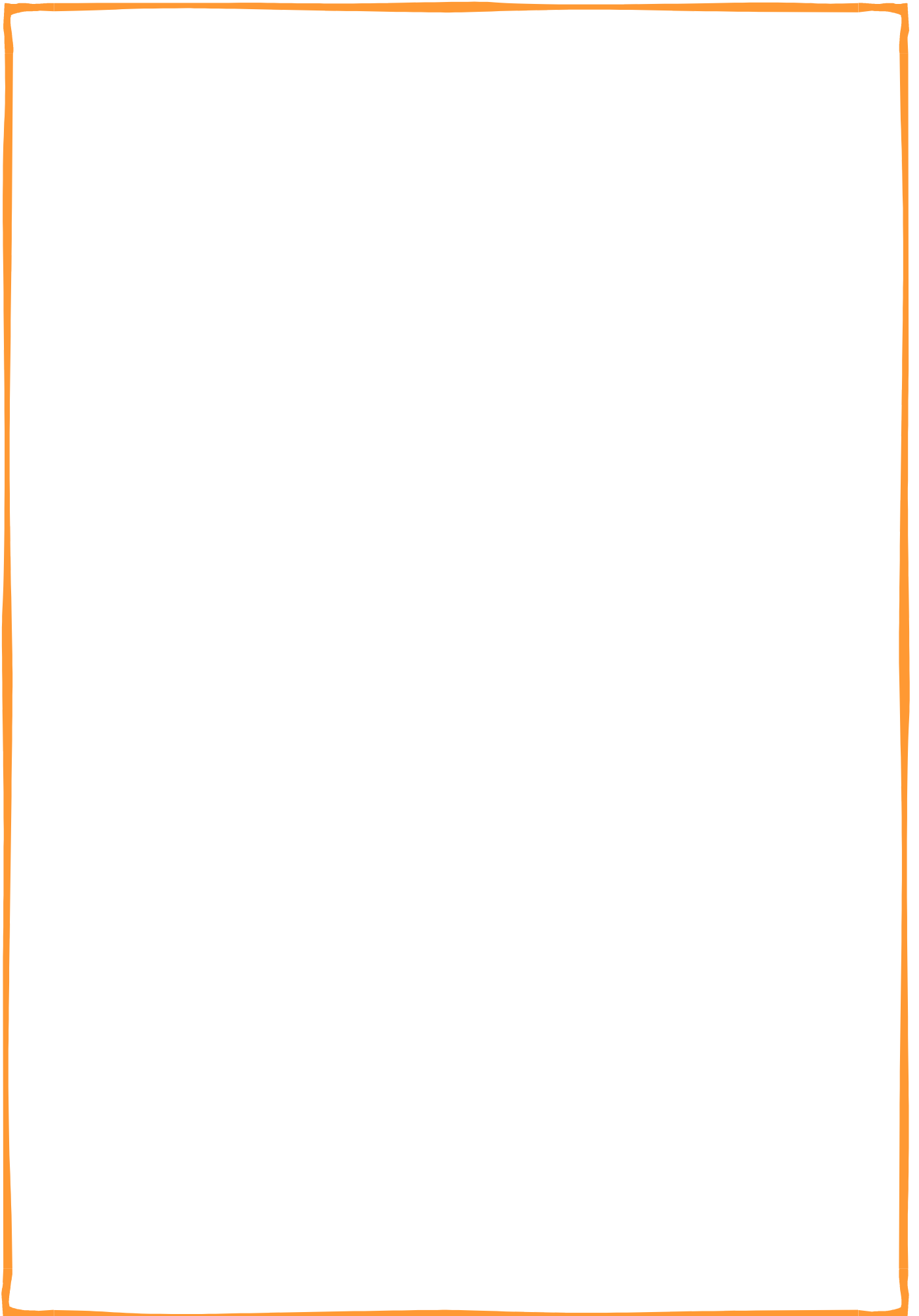
Cláusulas como la adaptación de las gafas de seguridad para trabajadores con afecciones visuales son cláusulas que eliminan la discriminación por parte de la empresa en aquellas situaciones que año tras año se venían dando del sector. Se creó la comisión paritaria en materia de seguridad y salud dentro del propio marco legal del convenio.

Sin embargo, queda mucho camino por hacer.

Desde mi Secretaría se apoya la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos aportando plataformas de convenios para que las federaciones puedan tener referentes de articulados para sus convenios a negociar.

Es un puntal de la acción sindical en cualquiera de los sectores de las diferentes federaciones.

La acción sindical y la salud laboral deben de ir paralelas y recorrer el camino de la recuperación de las condiciones de trabajo del conjunto de la clase trabajadora.



**CUADERNO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**

**Departamento de
Asistencia
Técnica para la
Prevención de
Riesgos
Laborales**



Con la financiación de:

AT-0027/2015
AT-0085/2015



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



**LÍNEA GRATUITA
DE
ATENCIÓN PREVENTIVA**

900 506 827

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales