

LA SALUD LABORAL COMO MODELO DE ACCIÓN SINDICAL.

JORNADAS FORMATIVAS

**FEDERACIÓN ESTATAL DE SINDICATOS DE LA
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA
FESIM**



L@S DELEGAD@S

TIPOS:

Cuando hablamos de Delegad@s nos podemos referir a:

- **MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.**
- **DELEGAD@S LOSL O DELEGAD@S SINDICALES.**
- **DELEGAD@S DE PREVENCIÓN.**

L@S DELEGAD@S

MARCO LEGAL. DERECHOS Y FUNCIONES:

- **MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA O DELEGAD@S DE PERSONAL:**
Estatuto de los Trabajadores. Artículos 62, 63, 64, 65 y 68.
- **DELEGAD@S LOSL O DELEGAD@S SINDICALES:**
Ley Orgánica de Libertad Sindical. Artículo 10.3.
Estatuto de los Trabajadores. Los anteriores.
Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 38.
- **DELEGAD@S DE PREVENCIÓN:**
Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículos 36 + 33, 37, 38, 39 y 40.

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN:

**¿Cuáles son las
Competencias y
Responsabilidades de
l@s Delegad@s?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

COMPETENCIAS:

- Cualquier situación (riesgo, incidente, accidente, etc.), cualquier medida (organizativa, técnica, preventiva, etc.), en definitiva, todo lo que pueda afectar a la Seguridad y la Salud de l@s Trabajador@s, es competencia de l@s Delegad@s.
- EN CGT

**LA PREVENCIÓN
DEBE SER LABOR DE
TODO@S L@S DELEGAD@S.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

RESPONSABILIDADES:

Todas las competencias que la Ley confiere a l@s Delegad@s de Prevención, son también responsabilidades para l@s mism@s, principalmente las referidas a:

- Promover y fomentar la cooperación de l@s trabajador@s en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales, y el cumplimiento de sus obligaciones.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y por consiguiente denunciar su incumplimiento.

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN:

**¿Qué esperan l@s
Trabajador@s de
l@s Delegad@s?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN:

Para l@s Trabajador@s, tenemos que ser:

- **Abogad@s y Jueces que les demos la razón.**
- **Médic@s que sepamos entender que sus informes son inmejorables.**
- **Psicólog@s, que sepamos entender perfectamente su problema y buscarle solución.**
- **Confesor@s que estemos siempre dispuest@s a escucharles**
- **Etc.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: LEGISLACIÓN

**¿Cuál es el Marco
Legislativo en materia
de Seguridad y Salud en
el Trabajo?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: LEGISLACIÓN

- **El Marco legislativo es muy amplio.**

Si los jueces, abogados y empresarios, no se saben todas las Leyes,

¿Por qué nos empeñamos nosotr@s en querer saberlas?

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: LEGISLACIÓN

**Nos basta con saber que
existe y saber donde
encontrarla cuando
necesitamos consultarla.**

<https://fesimcgt.wordpress.com/salud-laboral/>

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: LEGISLACIÓN

LA MÁS IMPORTANTE

- **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (LPRL)**
- **REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. (RSP)**
- **REALES DECRETOS Y GUIAS SOBRE: Lugares de Trabajo, Manipulación Manual de Cargas, Agentes Biológicos, etc.**
- **LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (Texto Refundido). (TRLISOS)**
- **Real Decreto 928/1998 Reglamento de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: **LEGISLACIÓN**

A TENER EN CUENTA TAMBIÉN

- PROTOCOLOS DE VIGILANCIA SANITARIA ESPECÍFICA.

<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm>

- LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

- CRITERIOS TÉCNICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/index.html

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: LEGISLACIÓN

Existe un amplio marco legislativo y normativo dirigido a proteger a l@s trabajador@s de los riesgos derivados de su actividad profesional.

Sin embargo, y a pesar de ello, los datos de siniestralidad siguen arrojando cifras escalofriantes, que evidencian la existencia de un grave problema. ¿Cuál es ese problema?

**¡QUE LA LEGISLACION
NO SE CUMPLE!**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: ASPECTOS TECNICOS

¿Qué aspectos técnicos consideramos que son necesarios para poder desarrollar nuestra labor?

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: ASPECTOS TECNICOS

- Entrar en discusiones técnicas con l@s técnic@s de los Servicios de Prevención, no nos lleva a ningún lado.
- Cuando hay un conflicto en cuestiones técnicas siempre se va a hacer necesaria la opinión de Técnico@s de Organismos competentes.

L@S DELEGAD@S

FORMACIÓN: ASPECTOS TECNICOS

**Lo que verdaderamente
debemos conocer, es a
quién podemos recurrir,
y para qué.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

L@S DELEGAD@S

Si no necesitamos saber de Leyes porque no somos abogad@s.

Si no necesitamos conocer cuestiones técnicas porque no somos Tecnic@s.

¿Hacia dónde tenemos que encaminar nuestra formación?

L@S DELEGAD@S

Somos Sindicalistas, Representantes de l@s Trabajador@s y de nuestr@s Afiliad@s.

Nuestra prioridad formativa, es saber cómo podemos hacer ACCIÓN SINDICAL en el campo de la Prevención, la Seguridad y la Salud.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

ACCION SINDICAL

Nuestra Acción Sindical debe ir encaminada a la defensa de la Seguridad y la Salud de l@s Trabajador@s, en base a la mejora de las condiciones de trabajo y a la exigencia del cumplimiento de la Legislación.

**El cumplimiento de la Ley,
¡no es negociable!**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

ACCION SINDICAL PARA LA DEFENSA DE LA SALUD



ACCION REPRESENTATIVA

COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

•Es el órgano destinado a la consulta de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

•Por tanto, cualquier actuación de la empresa que pueda tener una repercusión en la seguridad y la salud de l@s trabajador@s, debe consultarse a la Representación Social, en el Comité de Seguridad y Salud (medidas organizativas, reubicaciones, etc.).

MESAS NEGOCIADORAS

Hoy en día, la Negociación Colectiva es un proceso continuo, sobre todo en las grandes empresas.

En el ámbito de la Salud, debemos tratar de incidir en estos aspectos:

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Blindaje contra la legislación.
 - No aplicación del art. 52 d del ET.
 - Clausulas contra la Ineptitud sobrevenida.

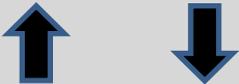
ACCION LEGAL

**SERVICIO
DE
PREVENCIÓN**

- Denuncia de cualquier situación de riesgo de la que tengamos conocimiento.
- Solicitud de información referente a la Prevención.

**INSPECCION
DE
TRABAJO**

- Denuncia de incumplimientos de la legislación vigente, accidentes, situaciones de riesgo no corregidas, etc.
- Solicitudes al Servicio de Prevención, no atendidas.



**INSTITUTO
DE SALUD
LABORAL**

- Informes sobre la adecuación de los puestos de trabajo.
- Informes sobre la adecuación de la evaluación de riesgos.
- Informes sobre las contingencias laborales.
- Son informes técnicos, sin valor jurídico.

INSHT

- Consultas de carácter técnico. No tienen carácter normativo.

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA AL Sº. DE PREVENCIÓN

- **Evitar procedimientos informáticos de la empresa.**
- **Dirigida al máximo responsable.**
- **Siempre por escrito y con acuse de recibo.**
- **Si no hay contestación en un plazo de tiempo prudencial, se hace denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA A LA INSPECCIÓN (ITSS)

•¿Qué puede denunciarse?

•**Todo hecho que constituya una infracción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que esté tipificado como tal en el TRLISOS.**

•¿Quién puede hacer una denuncia?

•**Las denuncias no pueden ser anónimas.**

•**Cualquiera puede hacer una denuncia, y es conveniente que l@s afiliad@ las hagan.**

•¿Cómo se hace una denuncia?

•**Debe ser clara y precisa en la exposición, recogiendo los artículos de la Ley infringidos, la gravedad de la infracción, la tipificación según la TRLISOS, jurisprudencia si la hay...**

•**Existen modelos oficiales, pero puede resultarnos más cómodo hacerlo en nuestro propio formato, siempre que se cumplan los requisitos que exige la Inspección de trabajo y Seguridad Social.**

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Como_denunciar_ITSS.html

ACCION LEGAL

**¿Cuáles son los
principales
incumplimientos de
la Ley, en las
Empresas?**

ACCION LEGAL

PUNTO DE PARTIDA: LPRL.

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...

ACCION LEGAL

**Tribunal Supremo, Sala de lo Social
8-10-2001 RJ 2002/1424.**

“...el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran”.

ACCION LEGAL

PRINCIPALES INCUMPLIMIENTOS:

- No integrar la actividad preventiva en la empresa.
- No evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- No adaptar el trabajo a la persona.
- No tener en cuenta la evolución e la técnica.
- No sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- No planificar la prevención.
- No revisar la evaluación de riesgos cuando se han producido daños para la salud.
- No asegurarse de la de la efectiva ejecución de las actividades preventivas.
- Utilización de equipos de trabajo inadecuados.

ACCION LEGAL

PRINCIPALES INCUMPLIMIENTOS:

- No proporcionar EPIs adecuados y no velar por el uso efectivo de los mismos.
- No dar información y formación a los trabajadores adecuada y siempre que sea necesaria.
- No consultar a l@s trabajador@s.
- No llevar a cabo la vigilancia de la salud.
- Falta de coordinación de actividades empresariales.
- Emplear a l@s trabajador@s en puestos que no se adecuan a sus características personales.
- No consultar a l@s trabajador@s o sus Representantes.
- No dar información y documentación a l@s Representantes de l@s Trabajador@s.

ACCION LEGAL

PRINCIPALES INCUMPLIMIENTOS:

- No convocar a l@s Delegad@s LOLS a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y negarles información y documentación.
- Utilizar procedimientos de evaluación que no aportan confianza sobre su resultado, ni adoptar las medidas más favorables.
- Utilizar métodos de evaluación de riesgos ilegales.
- No llevar a cabo la Auditoría del sistema de prevención.
- No realizar estudios epidemiológicos tanto de la vigilancia de la salud, como de las enfermedades y ausencias.
- Dar permisos remunerados en lugar de partes de baja.
- Reubicar a l@s trabajador@s enfermos o accidentados, en base a a su capacidad residual.

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA : Ejemplo práctico 1

Informe de Accidente de Trabajo no muscular				Informe N°: 1571	
Nombre: <input type="text"/>					
Categoría:	<input type="text" value="Ofic. 1ª MO"/>	Antigüedad en el puesto:	<input type="text" value="+ 4 años"/>	Fuera de Puesto:	<input type="text" value="NO"/>
Taller:	<input type="text" value="CHAPISTERIA"/>	Sección / Grupo:	<input type="text" value="AUTOBASTIDOR I y II FABRICA 2 - A"/>	Turno:	<input type="text" value="A"/>
Puesto, Operación, Máquina, Instalación: <input type="text" value="conductor de instalación."/>					
Fecha Accidente:	<input type="text" value="03/10/2013"/>	Día de la Semana:	<input type="text" value="JUEVES"/>	Hora:	<input type="text" value="00:00"/>
Nombre Testigo 1	<input type="text"/>	N.I.E.	<input type="text"/>	Nombre Testigo 2	<input type="text"/>
Descripción de los hechos:					
¿Qué hacía? <input type="text" value="Acudir a una avería en la instalación del Pasoruedas Anterior Dcho F2."/>					
¿Cómo lo hacía? <input type="text" value="Según el procedimiento ordinario."/>					
¿Cómo se produjo el accidente? <input type="text" value="Según manifiesta el conductor: al entrar en la instalación del Pasoruedas Anterior Dcho de F2, no observa la Pinza Fija del Rb C y se golpea la parte superior del cráneo, produciéndose una herida."/>					
Causas:	<input type="text" value="313"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
(a rellenar por el Servicio Médico)					
Observaciones:	<input type="text"/>		Tipo lesión	<input type="text"/>	
E.P.I.'s adscritos al puesto:	<input checked="" type="radio"/> CALZADO	<input checked="" type="radio"/> GUANTES	<input checked="" type="radio"/> MANGUITOS	<input type="radio"/> GAFAS	<input type="radio"/> OTROS
E.P.I.'s que utilizaba:	<input type="radio"/> CALZADO	<input type="radio"/> GUANTES	<input type="radio"/> MANGUITOS	<input type="radio"/> GAFAS	<input type="radio"/> OTROS
Observaciones:	<input type="text"/>				Valoración del riesgo
Medidas de Seguridad propuestas:					Severidad <input type="text" value="LESIÓN LEVE"/>
Recordatorio: importancia de la seguridad en el puesto de trabajo y utilización de EPI's, y más cuando se entra en una instalación. Siendo consciente y actuando en consecuencia.					Probabilidad <input type="text" value="POSIBLE"/>
					Nivel de riesgo <input type="text" value="BAJO"/>
					R
					Realizado: <input type="text" value="03/10/2013"/>

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA : Ejemplo práctico 1

 Volkswagen <small>Nissan de S.A.</small>		FICHA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS		Servicio de Prevención Revisión: 03/09/2013 Impresión: 04/10/2013													
Taller: CHAPISTERIA Grupo: A2- AUTOBASTIDOR I y II FABRICA 2, SUPERMERCADO A05		Puesto de trabajo: P.2: CONDUCTOR AUTOBASTIDOR II Ref.Carga: C14															
PERFIL DEL PUESTO																	
Riesgos ergonómicos			Otras consignas														
Riesgo	Valoración	Nivel	Observaciones														
MANIPULACIÓN DE CARGAS	MUY BAJO	LL <0,8	VALOR MAX. ACEPTABLE 1,6 NO HAY MOVIMIENTOS REPETITIVOS	Para la actuación en caso de emergencia y/o evacuación consulte el tríptico adjunto No anular protecciones ni dispositivos de protección Mirar los espejos situados en la confluencia de los pasillos antes de cambiar la dirección de la marcha Dejar libres de obstáculos pasillos y superficies de tránsito Mantener el orden en el puesto de trabajo (cada cosa en su sitio y un sitio para cada cosa) Mantener el puesto de trabajo limpio y sin suciedad (tapones, tornillos, grapas) Utilizar las prendas de protección asignadas Utilizar calzado adecuado. En caso de no necesitar calzado de seguridad, usar siempre calzado sujeción en talón, no zuecos Prohibido el uso de auriculares Prohibido manipular las prendas de protección Utilizar útiles y/o herramientas en correcto estado Utilizar las zonas de paso habilitadas y, en su caso, los pasos de cebra. Bajo ningún concepto se permite correr Comunicar de forma inmediata a su responsable cualquier deficiencia de seguridad que observe en su puesto o entorno. En los puestos de trabajo asignados a un solo operario no deben interferir otros trabajadores, sin coordinación previa. Separar residuos no peligr: papel, plásticos, residuos no reciclables, guantes/trapos no impregnados Gestionar especialmente residuos peligr: guantes/trapos/papeles/envase contamin con masilla/acetes/grasas Consulta con tu mando o con el Experto en Medio Ambiente de tu Taller. Fugas y derrames: avisa inmediatamente a tu mando													
Riesgos higiénicos físicos																	
Riesgo	Valoración	Nivel	Observaciones														
EXPOSICIÓN A RUIDO	MEDIO	82,3 dB (A)	DISPONIBILIDAD DE PROTECCIONES AUDITIVAS														
ILUMINACIÓN	-	-	-														
VIBRACIONES MANO-BRAZO	NO APLICABLE	I.E.:-	NO EXISTE EXPOSICIÓN A VIBRACIONES														
VIBRACIONES CUERPO-COMPLETO	NO APLICABLE	I.E.:-	NO EXISTE EXPOSICIÓN A VIBRACIONES														
Riesgos higiénicos químicos																	
Riesgo	Valoración	Nivel	Observaciones														
EXPOSICIÓN A PRODUCTO QUÍMICO: BETAQUARD KP 53	BAJO	TÓXICO	VÉASE FICHA DEL PRODUCTO ADJUNTA														
EXPOSICIÓN A HUMOS DE SOLDADURA	MUY BAJO	I.E.:- 0,34	-														
EXPOSICIÓN A DISOLVENTES	NO APLICABLE	I.E.:-	NO EXISTE EXPOSICIÓN A DISOLVENTES														
Riesgos psicosociales																	
Riesgo	Valoración	Nivel	Observaciones														
CARGA MENTAL	-	-	-														
CONTENIDO DEL TRABAJO	-	-	-														
COND. DEL TRABAJO COND. ORGANIZATIVAS	-	-	-														
RIESGOS PSICOSOCIALES TOTALES	-	-	-														
			Prendas de protección CALZADO DE SEGURIDAD GAFA DE SEGURIDAD LIJADOR GORRA DE PROTECCIÓN GUANTE KEVLAR KAP MANGUITO DE KEVLAR														
			Reconocimientos médicos Protocolo Obligatoriedad Periodicidad <table border="1"> <tr> <td>Ruido</td> <td>Obligatorio</td> <td>Cada 5 Años</td> </tr> <tr> <td>Manipulación de Cargas</td> <td>Recomendable</td> <td>Cada 2 Años</td> </tr> <tr> <td>Contacto con productos químicos</td> <td>Recomendable</td> <td>Cada 2 Años</td> </tr> <tr> <td>Exposición a humos de soldadura</td> <td>Recomendable</td> <td>Cada 3 Años</td> </tr> </table>			Ruido	Obligatorio	Cada 5 Años	Manipulación de Cargas	Recomendable	Cada 2 Años	Contacto con productos químicos	Recomendable	Cada 2 Años	Exposición a humos de soldadura	Recomendable	Cada 3 Años
Ruido	Obligatorio	Cada 5 Años															
Manipulación de Cargas	Recomendable	Cada 2 Años															
Contacto con productos químicos	Recomendable	Cada 2 Años															
Exposición a humos de soldadura	Recomendable	Cada 3 Años															
																	
Histórico de AT y EP en el puesto de trabajo en los 2 últimos años																	
Tipo	Con baja	Sin baja	Tipo	Con baja	Sin baja												
Caída de personas	0	0	Golpes y cortes	0	0												
Caída de objetos	0	0	Proyecciones	0	0												
Choques contra objetos	0	0	Atrapamientos	0	0												
Atropellos	0	0	Otros	0	0												
Sobreesfuerzos	0	1															

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA : Ejemplo práctico 1

A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE NAVARRA

Pamplona/Iruña, a 4 de Octubre de 2013

D. Jesús M^o Armendariz Errea, mayor de edad, con DNI n^o 18.193.638, y con domicilio a efectos de notificación en C/ Compañía n^o 9 1^o Izda. de Pamplona/Iruña, ante este organismo comparece como Delegado de Prevención de Riesgos Laborales por la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en el Comité de Empresa de Volkswagen Navarra S.A., con domicilio en el Polígono Landaben s/n, y como mejor proceda en Derecho, DICE:

Que el pasado día 3 de Octubre de 2013 hacia las 00,00 horas, se produjo un accidente en el taller de Chapistería, más concretamente en la instalación de Pasorruedas Anterior Derecho de la Fábrica II, cuando un trabajador en el desempeño de su labor como Conductor de Instalación, al entrar en la instalación antes mencionada, se golpeó con la pinza fija del robot Rb C en la parte superior del cráneo, produciéndose una herida.

Que en el momento del accidente, y según refleja el mando en el Informe de Accidente de Trabajo no muscular, el trabajador no llevaba puestos ninguno de los EPIs asignados al puesto de trabajo.

Que la medida de seguridad propuesta por el mando es *“Recordatorio: importancia de la seguridad en el puesto de trabajo y utilización de EPI’s, y más cuando se entra en una instalación. Siendo consciente y actuando en consecuencia”*.

Que entre los EPIs asignados al puesto, según consta en la Ficha de Resultados de la Evaluación de Riesgos, figura la gorra como única protección para la cabeza. Prenda que según refiere el mando en el Informe de Accidente de Trabajo no muscular, tampoco llevaba puesta, aunque a la vista de los hechos, hubiera resultado insuficiente.

Que según el artículo 17.2 de la mencionada LPRL. *“el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos...”*. La negrita es nuestra.

El incumplimiento de esta obligación del empresario, está considerado como falta leve por el artículo 11.4 del TRLISOS, dado que no hubo una trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador.

De la misma manera, *“incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa”* está tipificado como falta grave en el artículo 12.1.a, del TRLISOS.

Que el hecho de que el trabajador accidentado no llevara puestos los EPIs asignados, supone un incumplimiento por parte de Volkswagen Navarra S.A., de los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, referentes a la Información y Formación de los trabajadores, incumplimiento tipificado en el artículo 12.8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción grave.

Que, como ya es de conocimiento de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los incumplimientos en materia preventiva como los aquí señalados, por parte de Volkswagen Navarra S.A., son continuos, lo que supone una falta de rigor preventivo por parte de dicha empresa.

Que, a fecha de redactar este escrito de denuncia, las Fichas de Resultados de la Evaluación de Riesgos no han sido modificadas, con motivo de los daños para la salud producidos por los accidentes señalados, incumplimiento tipificado como infracción grave en el artículo 12.1.b del TRLISOS.

Es por todo lo anterior, que me dirijo a esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que, con la mayor celeridad posible, gire visita inspectora a las instalaciones de la empresa VW-Navarra, a fin de comprobar y valorar los hechos descritos anteriormente, y obre tomando las medidas que considere oportunas para que se cumpla la Legislación Vigente, y de esta manera salvaguardar la Salud y la Seguridad de los Trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, esperando una pronta contestación,

Atentamente,

Jesús Armendariz Errea
Delegado de Prevención en el Comité de Empresa de VW-NA. S.A. por C.G.T.

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA A LA INSPECCIÓN (ITSS)

En algunos casos será necesaria una entrevista con el/la Inspector/a.

- Sobre todo cuando quien denuncia no es Delegado/a de Prevención.
- También es bueno que pongan cara al problema.

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA A LA INSPECCIÓN (ITSS)

LA ACTUACION INSPECTORA

- Requerimiento a la empresa para la subsanación de las irregularidades.
- Solicitud de informes técnicos a los Institutos de salud laboral.
 - Si creemos que van a ser necesarios estos informes, los solicitaremos nosotr@s mism@s, y lo comunicaremos a la Inspección.
- Levantar acta de infracción con propuesta de sanción.
 - Será necesario hacer el seguimiento.

ACCION LEGAL

ACTUACIÓN INSPECTORA: Ejemplo 1

<p> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>S/REF: N/REF: O.S. 31/090625/13 AS/LAA FECHA: Pamplona, 5 de diciembre de 2013 ASUNTO: Informe a Delegados de Prevención</p> <p>DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A. Polígono de Landaben, s/n 31170 ARAZURI</p> <p>De conformidad con lo establecido en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se informa a los delegados de prevención en Volkswagen Navarra, S.A. lo siguiente:</p> <p>En visita de inspección de 28 de noviembre de 2013 al centro de trabajo de Volkswagen Navarra, S.A. se mantiene reunión con los representantes de la empresa (dos técnicos del Servicio de Prevención Propio) y 7 delegados de prevención (UGT, CCOO, LAB y CGT). Se tratan diversos temas algunos de los cuales se van a referir a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">El 25 de septiembre de 2013 en el turno C de la nave de montaje y en el tacto 150 de colocación de ruedas se produjo un accidente con lesiones por caída de mástil e ingravido de sujeción de la pistola multiamorador de apriete de las ruedas. Los delegados de prevención consideran que <u>el protocolo de emergencias no se aplicó correctamente</u>. Los trabajadores testigos del accidente desconocían o al menos dudaron sobre la forma de actuar.Los delegados de CGT mantienen que a lo largo del año 2013 se han producido atenciones de trabajadores por <u>no utilizar los equipos de protección individual adecuados al puesto</u>. Hacen referencia específica a situaciones concretas: 17/09/13 en taller montaje en la zona de retoques de ZP6 un retocador que revisaba la fijación de la consola central se cortó en la mano izquierda; 25/09/13 en taller de revisión final un trabajador sufrió un corte en el dedo cuando estaba retocando la sirga de calefacción de un coche; 3/10/13 en taller de chapistería, en la instalación de pasorruedas anterior derecho de la fábrica II un conductor de instalación se golpeó la parte superior del cráneo. Afirman que en todos estos supuestos los trabajadores accidentados no utilizaban los equipos de protección individual establecidos para los puestos de trabajo que ocupaban.Se tratan en la reunión del 28 de noviembre de 2013 casos concretos de actuaciones de los mandos, denunciados por los delegados de prevención de CGT, con los que se pretende acreditar que <u>algunos mandos desconocen o no aplican correctamente sus obligaciones en materia preventiva</u>: deficiencias en la cumplimentación de los partes de accidentes de trabajo no musculares; confusión de estos partes con comunicados de riesgo; no exigencia de utilización epis en algunos casos etc. <p>Los delegados de prevención de CGT en sus denuncias consideran que con los hechos expuestos en los párrafos anteriores se desprende la existencia de una serie de incumplimientos de lo establecido en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, derivados de la actuación de los mandos. Hacen referencia en sus escritos a la obligación de la empresa de integrar la prevención de los riesgos laborales cuestión que se incumple al considerar que algunos mandos mantienen una actitud omisiva al respecto.</p> <p> Inspección de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>C/ MONASTERIO CIVELT Nº 4 31011 PAMPLONA TEL: 948 28 17 50 FAX: 948 17 14 36</p> <p>CORREO ELECTRÓNICO: WEB: trabajo@trm.es</p>	<p></p> <p>Se plantea una cuestión por parte de la inspectora actuante en la reunión mantenida el 28 de noviembre de 2013. ¿Los trabajadores accidentados que no han utilizado los epis desconocen la consigna empresarial de que es obligatorio su uso?</p> <p>La empresa a través del responsable del Servicio de Prevención Propio afirma que todos los trabajadores son conocedores de que están obligados a su utilización. Sin embargo, no cuentan con el "acuse de recibo" individualizado de la entrega de los epis.</p> <p>Uno de los delegados de prevención plantea la cuestión de la diversidad de operaciones que un trabajador debe de efectuar de manera que en algunas ocasiones se quita los guantes para ejecutar un trabajo y olvida colocárselos para la siguiente operación.</p> <p>En definitiva dos son las cuestiones:</p> <p>a) Intervención de los mandos en la aplicación de las consignas empresariales en prevención de riesgos laborales.</p> <p>Los mandos ocupan un importante papel en la implantación de las medidas preventivas en la empresa. Son los que mantienen un contacto diario y directo con los trabajadores. Por tal motivo es imprescindible que su formación y concienciación en la necesidad de la implantación de las consignas preventivas sea adecuada, precisa y constante.</p> <p>En el Plan de Prevención de riesgos laborales de Volkswagen Navarra, S.A. en su capítulo 6.12 se incluyen las estrategias de actuación, instrumentos y responsabilidades respecto del uso de epis. En dicho Plan se otorga un papel fundamental a los mandos.</p> <p>Por tal motivo se advierte a la empresa Volkswagen Navarra, S.A. que debe proceder a adoptar las medidas pertinentes para garantizar la asunción por parte de los mandos intermedios de las obligaciones que se les asigna en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Volkswagen Navarra, S.A.</p> <p>Deberán justificarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra las medidas previstas y/o implantadas al respecto. Plazo: antes del 31 de marzo de 2014.</p> <p>b) Accidentes de trabajo e incidentes por no utilizar los epis</p> <p>El deber de seguridad que incumbe a todo empresario implica, no sólo la puesta a disposición de los trabajadores de los distintos medios o instrumentos que puedan prevenir o evitar el riesgo, sino, también, dar órdenes e instrucciones concretas para su utilización vigilando y controlando que los operarios los utilicen correctamente.</p> <p></p>	<p></p> <p>Debe de tenerse en cuenta, no obstante, que el deber de vigilancia del empleador no puede concebirse como una fiscalización constante de todas las operaciones ejecutadas por el trabajador para obligar al empleo de cuantas medidas de seguridad estén indicadas en cada caso, dado que dicho control, "cuasi policial", tal y como establece el Tribunal Supremo, iría en contra de la propia dignidad y profesionalidad de los mismos trabajadores. No cabe exigir al empresario que se convierta en una sombra del trabajador si bien, incurrirá en responsabilidad si tras constatar un incumplimiento sistemático o frecuente de las obligaciones de los trabajadores, se muestra permisivo o pasivo.</p> <p>Nos encontramos, por lo tanto, ante una situación en la que concurren sendas obligaciones: la del empresario y la del trabajador. El primero informará y formará, dará órdenes e instrucciones a los trabajadores sobre la utilización de epis y vigilará y controlará su utilización (art. 20 del Estatuto de los Trabajadores y art. 19.2 LPRL). Los trabajadores están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene (artículos 19 apartado 2 y 29 del Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Volkswagen Navarra, S.A. al que se ha hecho referencia en párrafo anterior también se incluye en su capítulo 6.12 las responsabilidades de los operarios en cuanto a la utilización y mantenimiento de epis se refiere.</p> <p>Por tal motivo se advierte a la empresa Volkswagen Navarra, S.A. que debe proceder a adoptar las medidas pertinentes para garantizar la asunción por parte de los trabajadores en plantilla las obligaciones que se les asigna en el Plan de Prevención.</p> <p>Deberán justificarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra las medidas previstas y/o implantadas al respecto. Plazo: antes del 31 de marzo de 2014.</p> <p>LA INSPECTORA DE TRABAJO Y S.SOCIAL</p> <p>Fdo.: Ana Mª Saldaña Lusarreta</p> <p></p>
--	--	--

ACCION LEGAL

LA DENUNCIA A LA INSPECCIÓN (ITSS)

ACTA DE INFRACCIÓN Y PROPUESTA DE SANCIÓN

- El/la Inspector/a actuante, eleva el Acta de infracción y la Propuesta de Sanción ante la Autoridad Laboral Competente (Departamento de Trabajo).
- Cuando recibamos la Resolución de la Inspección levantando Acta de Infracción, podremos declararnos como Parte Interesada, para tener acceso a las Actuaciones Inspectoras, y a la resolución final.
 - Hay que registrar un documento de solicitud en el Departamento de Trabajo.
- Transcurridos 6 meses sin Resolución, el Expediente Sancionador caduca.

Real Decreto 928/1998, de 14 mayo, Reglamento de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ACCION LEGAL

SOLICITUD CONSIDERACIÓN INTERESADO



S/REF:
N/REF: O.S. 31/0003256/14 ASL/AA
FECHA: Pamplona, 27 de agosto de 2014
ASUNTO: Contestación denuncia

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- 2 SET. 2014
SALIDA
N.º 31/9448/14

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE NAVARRA

JESUS MARIA ARMENDARIZ ERREA
Delegado de Prevención por CGT en
Volkswagen Navarra, S.A.
C/ Compañía nº 9-1ª izda.
31001 PAMPLONA-IRUÑA

Con relación a su escrito registrado en esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social con número de entrada 31/0004370/14 en el que se informa sobre un nuevo accidente de trabajo sufrido por un trabajador en el taller de montaje al entrar en contacto con una punta de aleta se le indica lo siguiente:

El tema ha sido tratado en varias ocasiones en reuniones mantenidas en visita de inspección al centro de trabajo de Volkswagen Navarra, S.A. La última en visita de 16 de junio de 2014. De hecho en su momento se efectuó un requerimiento a la empresa para que procediera al estudio y planificación de las medidas correctoras antes del 31 de marzo de 2014. En cumplimiento de dicho requerimiento se han venido estudiando diferentes alternativas. Se ha implantado la colocación de un elemento de plástico que protege la aleta tras las pruebas realizadas conjuntamente entre el departamento de ingeniería y el Servicio de Prevención Propio. No obstante no se cuenta con un número de protecciones tal que permita su colocación en todos los elementos. Dos han sido los accidentes de trabajo recientes provocados por el contacto con las puntas de aleta.

- 29 abril de 2014. Trabajador causó baja del 29 de abril al 9 de mayo de 2014.
- 25 de junio de 2014. Trabajador o causó baja médica.

Se propone Acta de Infracción en materia de seguridad y salud laboral.

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y S.SOCIAL

Fdo.: Ana Mª Sefidana Lusarreta



12 SEP 2014

Dirección General de Trabajo
Prevención de Riesgos

AL GOBIERNO DE NAVARRA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

DON Jesús Mº Armendariz Errea, con DNI Nº 18.193.638V, y domicilio a efectos de notificaciones en la calle Compañía nº 9, 1º izquierda, de Pamplona, en calidad de Delegado de Prevención por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en la empresa Volkswagen Navarra S.A., mediante este escrito comparece y como mejor proceda EXPONE:

Que en fecha de 30 de Abril de 2014 formuló denuncia ante la Dirección Provincial de la INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL en relación a un accidente de trabajo ocurrido en la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA SA el día 29 de Abril de 2014. El expediente abierto por Inspección tiene el N/REF: O.S.: 31/0003256/14 ASL/AA, y la resolución, de fecha de salida de 2 de septiembre de 2014 figura con el nº 31/0009748/14.

Que considero que como denunciante, tengo derecho a ser considerado parte interesada en el expediente sancionador y por tanto, tengo derecho a que se me dé traslado de lo actuado.

Por todo ello, al Gobierno de Navarra,

SOLICITO, que teniendo por presentado este escrito lo admita y en virtud del mismo me tenga por interesado en el expediente con N/REF: O.S.: 31/0003256/14 ASL/AA, de la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, cuya resolución, de fecha de salida de 2 de septiembre de 2014 figura con el nº 31/0009748/14, y tras los trámites oportunos proceda a poner a mi disposición copia de todo lo actuado en el mismo.

En Pamplona, a 9 de Septiembre de 2014.

Fdo.: Jesús Mº Armendariz Errea
Delegado de Prevención por CGT en Volkswagen Navarra S.A.

ACCION INFORMATIVA

PLANTILLA

- Cualquier actuación que llevemos a cabo debe ser informada a la plantilla.

MEDIOS

- No es oro todo lo que reluce en las empresas, y la sociedad debe tener conocimiento de ello, máxime cuando reciben grandes subvenciones públicas.

OTROS

- La clase política también debe conocer de primera mano lo que sucede en las empresas.
- Los médicos del Servicio Público de Salud también se ven afectados por las políticas preventivas de las empresas y las actuaciones de las mutuas.
- Estar en contacto con la comunidad científica, que tienen mucho que decir y deben hacerlo.

ACCION INFORMATIVA

Estimad@ compañer@:

Desde la **Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra, S.A.** nos dirigimos a Ud. para informarle sobre algunas de las circunstancias que actualmente se dan en esta empresa, y que pueden ser de su interés, en relación con la adaptación de l@s trabajador@s afectad@s por problemáticas de salud a los puestos de trabajo asignados por el Servicio de Prevención (Servicio Médico). Entre est@s trabajador@s posiblemente se encuentren algun@s de sus pacientes.

Son muchos l@s trabajador@s que al reincorporarse a su actividad laboral en Volkswagen Navarra, S.A., después de un periodo de baja, reciben una asignación de puesto de trabajo inadecuada por no respetar dicha asignación los contenidos de la documentación (informes médicos, sentencias, etc...) que han presentado al Servicio de Prevención (Servicio médico) de la empresa.

Cuando se da esta situación, hay trabajador@s que aceptan esa incorrecta asignación de puesto de trabajo, desarrollando su actividad laboral en el mismo, a pesar de estar sometid@s a unos riesgos evidentes, lo que acaba suponiendo en muchos de los casos recaídas en las lesiones y enfermedades padecidas, y por las que se ha estado con anterioridad de baja laboral. En los casos en los que el/la trabajador@ le es imposible aceptar la incorrecta asignación de puesto de trabajo, al no poder desarrollar (total o parcialmente) su actividad laboral en el mismo, desde la empresa se procede a efectuarle descuentos salariales, con la advertencia de aplicación de las sanciones previstas en el régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo.

Esta realidad, que viene produciéndose en Volkswagen Navarra, S.A. de forma sistemática y cada vez sobre un mayor número de trabajador@s afectad@s, se da en el siguiente contexto:

L@s trabajador@s que por sus circunstancias de salud (incapacidad parcial o total permanente, y "especialmente sensibles" y/o en proceso de reclamación de incapacidad) pueden acogerse a lo dispuesto en el artículo 142 del Convenio Colectivo para reclamar un puesto de trabajo adecuado a su situación de salud. Sin embargo, en estos casos, la empresa no cumple con lo dispuesto en el *acuerdo de 7 de Octubre de 2008*, por el que se desarrolla dicho artículo del Convenio Colectivo, actuando de forma unilateral y dejando sin efecto todo lo pactado.

De la misma manera, también se está incumpliendo por parte de la empresa lo dispuesto en el *art. 37, 3 b del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*, ya que a est@s trabajador@s se les están asignando los puestos de trabajo sin haberles realizado la evaluación específica que se requiere.

Y como consecuencia de lo anterior, pero también con carácter general, se está incumpliendo en Volkswagen Navarra, S.A. lo dispuesto en el *art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)*, en el que se establecen de forma específica las garantías para la "Protección de trabajador@s especialmente sensibles a determinados riesgos".

Por tanto, este tipo de asignaciones de puestos de trabajo en Volkswagen Navarra, S.A., se están realizando únicamente en base a las evaluaciones de riesgo existentes en la empresa, sobre las que se debe tener presente que éstas han sido completamente desacreditadas por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, en un informe técnico, de fecha de 27 de Abril de 2010, sobre el criterio de este organismo "acerca de la metodología empleada por la empresa Volkswagen Navarra, S.A. para evaluar los riesgos ergonómicos", en el que –entre otras cuestiones de mucha gravedad- se llega a decir que "las evaluaciones específicas, han sido realizadas de acuerdo con la *UNE-EN 1005-3:2007*, la cuál se trata de una norma armonizada, dirigida hacia el fabricante o diseñador de la maquinaria"; es decir, que en las evaluaciones específicas para l@s trabajador@s considerad@s "especialmente sensibles" por su situación de salud, cuando se han realizado en Volkswagen Navarra, S.A., que es en muy pocos casos, se han empleado métodos diseñados para la evaluación de máquinas. E igualmente, han sido desacreditadas por el *Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)*, que en un posterior informe técnico, de fecha de 24 de

Junio de 2010, entre otras cuestiones de importancia, llega a decir en relación a la evaluación de riesgos realizada en Volkswagen Navarra, S.A. que "El diseño de este Checklist, como el de los distintos métodos de evaluación ergonómicos, no permite incluir la variedad de las limitaciones de l@s trabajador@s en situación de especial sensibilidad por patología *osteomuscular*, por lo que sus conclusiones, en términos de aceptabilidad del riesgo por exposiciones de carácter ergonómico, sólo son aplicables a la mayoría de la población trabajadora sana". Sobran los comentarios, recomendando por nuestra parte la lectura de ambos informes.

A todo lo anterior hay que añadir que más de 15 años después de la entrada en vigor de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, en Volkswagen Navarra, S.A. jamás se han evaluado, ni bien ni mal, los riesgos de orden psicosocial, que también es de obligación empresarial tener evaluados. Así están las cosas en esta empresa.

Como consecuencia de todo lo anterior, existen diversas sentencias judiciales y resoluciones de la *Inspección de Trabajo* que han ordenado corregir asignaciones de puestos de trabajo realizadas por el Servicio de Prevención (Servicio Médico) de Volkswagen Navarra, S.A., las que han condenado a la empresa a reintegrar a l@s trabajador@s los descuentos económicos efectuados por no realizar los trabajos mal asignados, y las que han declarado la contingencia profesional de enfermedades (y periodos de baja laboral) desviados por el Servicio de Prevención (Servicio Médico) de la empresa y/o Mutua Universal al sistema sanitario público.

Este es el panorama que encuentran l@s trabajador@s enferm@s cuando retornan a su trabajo en Volkswagen Navarra, S.A., y que desde la **Sección Sindical de CGT** en la empresa queremos denunciar y difundir entre los profesionales sanitarios de Navarra, con el propósito de que una vez contrastadas nuestras informaciones, y comprobada su veracidad, tengan más elementos a considerar para valorar y determinar mejor dónde pueden estar algunas de las causas del deterioro de la salud de sus pacientes, y los inconvenientes que presenta el ámbito laboral referido para la recuperación de las patologías físicas y/o psicológicas que padecen.

Por último, aprovechamos la ocasión para informarle que el responsable del Servicio Médico de Volkswagen Navarra, S.A., que compatibiliza su actividad profesional en la empresa con la de médico de atención primaria en el Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea, ha accedido sin consentimiento a los historiales médicos del sistema sanitario público de divers@s trabajador@s de la empresa. Una sentencia judicial de la *Sección Primera de la Audiencia Provincial de Navarra, de 20 de Septiembre de 2011*, recoge en sus *Hechos Probados (SEGUNDO)* que: "(...) **concluimos que el acusado accedió sin autorización legal alguna ni consentimiento del interesado, al historial clínico del mismo obrante en el Servicio Navarro de Salud, hallándonos, por tanto, ante unos indebidos accesos al mismo, carentes de todo amparo**".

Sin embargo, el responsable del Servicio Médico de Volkswagen Navarra, S.A. ha sido –**paradójicamente**- absuelto de los delitos de "descubrimiento y revelación de secretos", imputados en querrela criminal presentada por un trabajador de la empresa. Dicha sentencia está recurrida ante el Tribunal Supremo.

Para acceder a los documentos a los que se hace referencia en este escrito y/o ponerse en contacto con nosotros, le informamos que nuestra página web es:

www.cgt-lkn.org/volkswagen/

y nuestro correo electrónico

cgt@vw-navarra.es

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

- ¿Qué información, y qué documentación necesitamos para nuestra acción sindical?**
- ¿De qué información y de qué documentación disponemos?**
- ¿Qué información y documentación solicitamos?**
- ¿Nos aportan la información y documentación solicitada?**
- ¿Por qué nos niegan la información y la documentación?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

**La Información es indispensable para
el desarrollo de la acción sindical en
materia de Salud laboral.**

Las empresas lo saben.

**¡Y POR ESA RAZON,
NOS LA NIEGAN!**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

LO QUE SUELE SER HABITUAL:

- **Plan de Prevención.**
- **Plan de Autoprotección y Emergencia.**
- **Evaluación de Riesgos.**
- **Planificación de la Actividad Preventiva.**
- **Absentismo.**
- **Siniestralidad: Accidentes y Enfermedades profesionales.**

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

¿Y ESTA OTRA DOCUMENTACIÓN?:

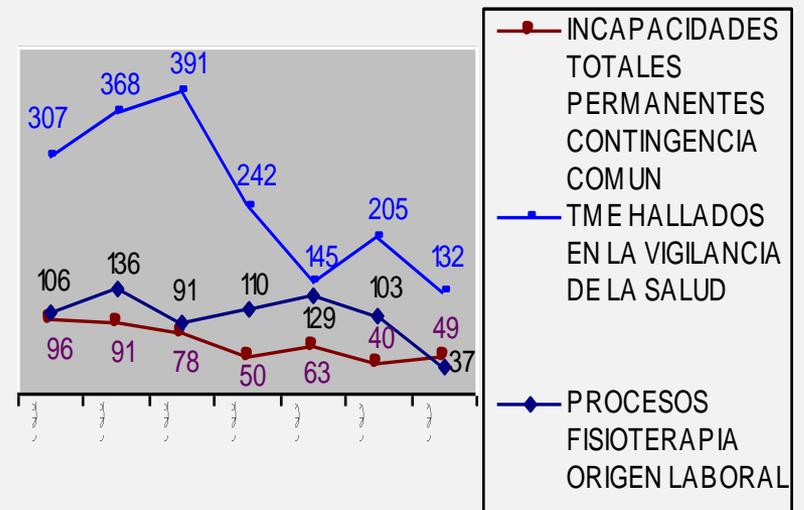
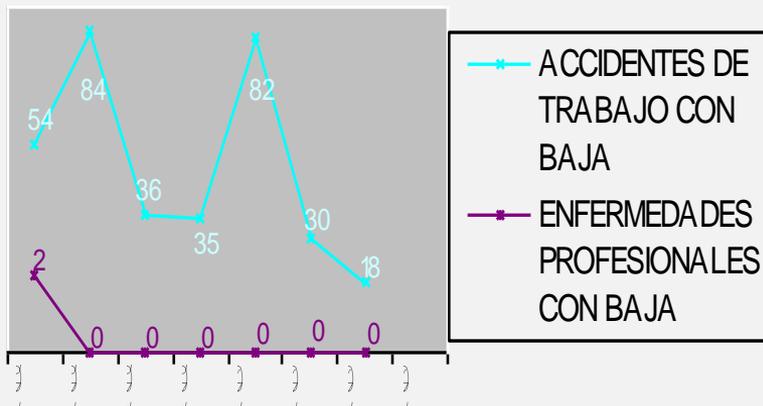
- **Documentación de los Métodos de Evaluación de Riesgos.**
- **Estudios de la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo.**
- **Memorias Sanitarias de la Actividad del Servicio Médico.**
- **Estudios Epidemiológicos de los resultados de la Vigilancia de la Salud.**
- **Estudios Epidemiológicos de las Enfermedades Comunes.**
- **Mapa de siniestralidad.**
- **Listados de personal Especialmente Sensible.**
- **Patologías del personal Especialmente Sensible.**
- **Informe de la Auditoria de la Gestión de la Prevención.**
- **Informe de la Auditoría del plan de Autoprotección y Emergencia.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

¿QUÉ CONCLUSIONES PODEMOS SACAR DE ESTOS GRÁFICOS? (Datos Reales de G. M. España - Zaragoza)

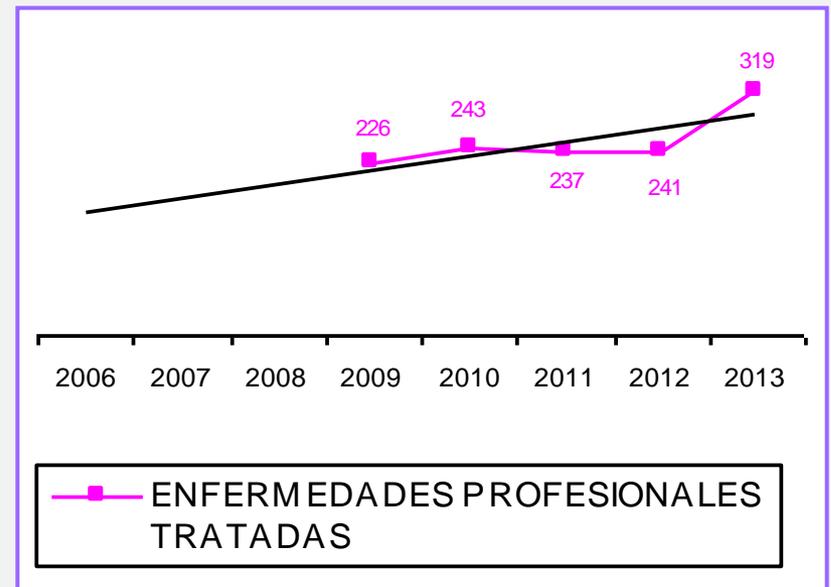
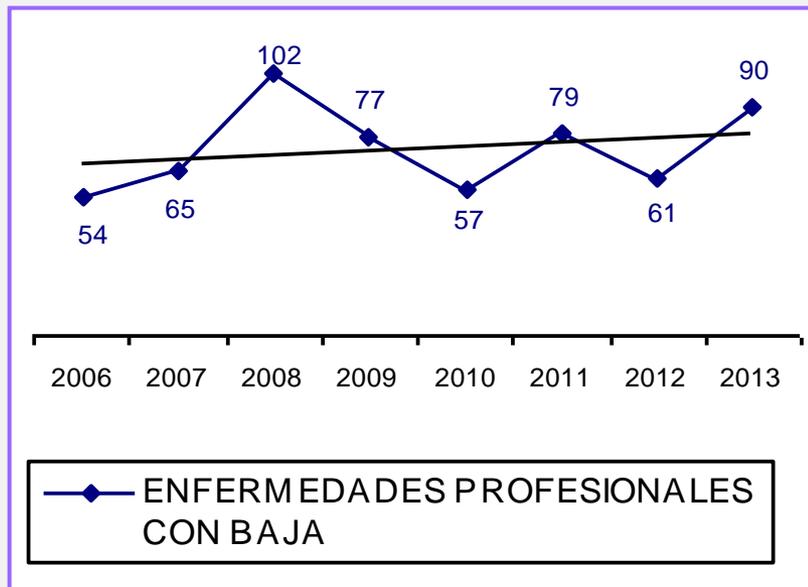


Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

¿Y DE ESTOS OTROS? (Datos Reales de Volkswagen Navarra S. A.)

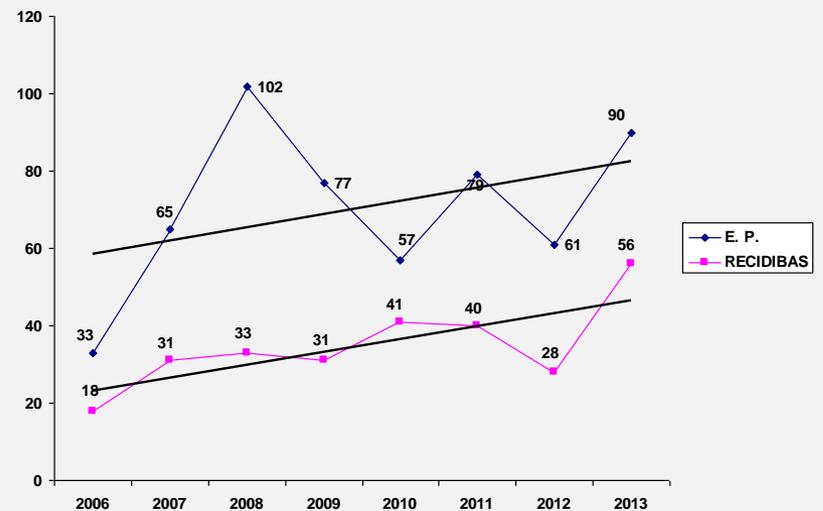
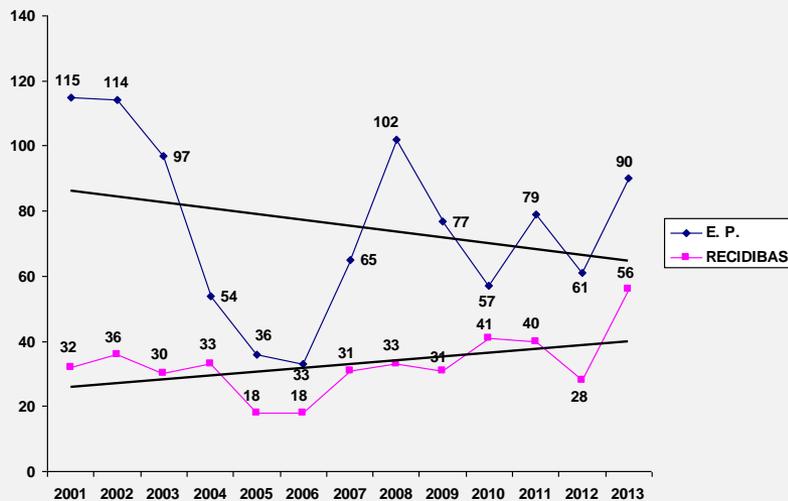


Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

¿Y DE ESTOS OTROS? (Datos Reales de Volkswagen Navarra S. A.)



Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS DATOS

CONCLUSIONES SOBRE LOS GRAFICOS:

- Con sus datos pretenden engañarnos.**
- También nosotros podemos hacer una utilización de sus datos.**

LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 4 DE LA LPRL:

“2º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.”

*3º Se considerarán como «**daños derivados del trabajo**» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.”*

O dicho de otra manera, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

**¿Cómo definiríamos
accidente de trabajo
y enfermedad
profesional?**

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

ACCIDENTE DE TRABAJO:

ARTÍCULO 115 Ley Gral. de la Seguridad Social.

“1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

ENFERMEDAD PROFESIONAL:

ARTÍCULO 116 Ley Gral. de la Seguridad Social.

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

¿Cuáles pueden ser las causas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional?

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

ACCIDENTE DE TRABAJO: Causas.

- Mala elección o mal estado de los Equipos de Trabajo (máquina, aparato, instrumento o instalación).
- Condiciones de trabajo inadecuadas.
- Medidas preventivas insuficientes o inadecuadas.
- Evaluación de Riesgos inadecuada.
- Falta de formación e información a l@s trabajador@s, tanto del proceso productivo, como de la utilización de los Equipos de Trabajo, como de los riesgos derivados del puesto de trabajo.
- **Descuido del/la trabajador/a.**
- **Negligencia del/la trabajador/.**

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

ENFERMEDAD PROFES.: Causas.

- Mala elección o mal estado de los Equipos de Trabajo (máquina, aparato, instrumento o instalación).
- Condiciones de trabajo inadecuadas.
- Medidas preventivas insuficientes o inadecuadas.
- Evaluación de Riesgos inadecuada.
- Falta de formación e información a l@s trabajador@s, tanto del proceso productivo, como de la utilización de los Equipos de Trabajo, como de los riesgos derivados del puesto de trabajo..
- Negligencia del/la trabajador/.
- **Accidente de Trabajo.**

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

**¿Qué trabajo nos generan
los accidentes de trabajo
y las enfermedades
profesionales,
a l@s Delegad@s?**

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

- **Investigación de las causas de los accidentes. Denuncias.**
- **Desviación de patologías al Servicio Público de Salud. Reclamación de las Contingencias.**
- **La reincorporación al trabajo. La Reubicación. El gran problema.**

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

DESVIACIÓN DE PATOLOGÍAS AL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD:

Nos podemos encontrar con varios supuestos:

- Que tras un periodo de ILT, en la Mutua consideren que estamos curados, sin estarlo, y nos den el alta.**
- Que nos den una baja con diagnóstico en estudio y tras el mismo, consideran que la patología es de origen común, y nos den el alta, y tengamos que acudir al Centro de Salud.**
- Que directamente nos manden al Centro de Salud.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

DESVIACIÓN DE PATOLOGÍAS AL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD:

- Tras mostrar nuestro desacuerdo con el alta de la Mutua, acudiremos al Centro de Salud, donde explicaremos a nuestro médico de Atención Primaria, el origen laboral de la baja, y solicitaremos que derive el caso al Instituto de Salud Laboral.

- De no hacerlo el/la médico, solicitaremos nosotr@s la cita.

- Es preferible que sea el Instituto de Salud Laboral quien solicite al INSS, la determinación de la Contingencia.

- De no hacerlo iniciaremos nosotr@s mism@s los trámites.

En algunos casos es aconsejable que el/la Delegad@ acompañe al/la Trabajador/a en estos pasos.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

RECLAMACION DE CONTINGENCIA:

- La desviación de Patologías de origen laboral al Sistema Público de Salud, **es un fraude consentido.**
- No debe ser nuestra prioridad.**
- Nuestra prioridad es la mayor y mejor recuperación del/la trabajador/a.
 - Hasta ahora,** los periodos de curación y los tratamientos de la Sanidad Pública nos merecían mayor confianza que los de las Mutuas.

LA REUBICACION

¿En qué circunstancias podemos volver al trabajo tras un accidente o enfermedad?

- Tras un accidente de cualquier contingencia, volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras un accidente de cualquier contingencia, presentamos limitaciones.
- Tras una Enfermedad de contingencia común volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras una Enfermedad de contingencia común, presentamos limitaciones.
- Tras una Enfermedad Profesional volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras una Enfermedad Profesional, presentamos limitaciones.
- No estamos totalmente recuperados.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

¿En qué circunstancias podemos volver al trabajo tras un accidente o enfermedad?

- Tras un accidente de cualquier contingencia, volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras un accidente de cualquier contingencia, presentamos limitaciones.
- Tras una Enfermedad de contingencia común volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras una Enfermedad de contingencia común, presentamos limitaciones.
- Tras una Enfermedad Profesional volvemos totalmente recuperad@s.
- Tras una Enfermedad Profesional, presentamos limitaciones.
- No estamos totalmente recuperados.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

Artículo 25 de la LPRL:

*“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de **sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida**, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”*

Del redactado de este artículo surgen tanto la definición de Trabajador/a Especialmente Sensible, como la obligación del empresario a reubicarle.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

A TENER EN CUENTA:

**¿Qué diferencias hay
entre CAPACIDAD y
APTITUD?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

CAPACIDAD

- Una persona capacitada para trabajar puede desarrollar cualquier tipo de trabajo.
- Son I@s facultativ@s del sistema Público de Salud o de las Mutuas quienes determinan la capacidad para trabajar, del/la Trabajador/a.

APTITUD

- Un/a Trabajador/a es considerado apto cuando puede desarrollar las funciones esenciales de su puesto de trabajo.
- Corresponde a los Médicos del Servicio de Prevención de la Empresa determinar el grado de aptitud del/la Trabajador/a para el desarrollo del puesto de trabajo.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

INCAPACIDAD

- Una persona incapacitada para trabajar es la que no puede desarrollar las funciones básicas de su profesión habitual.
- La Incapacidad Transitoria la determinan I@s facultativ@s del Sistema Público de Salud o de Mutua.
- La Incapacidad parcial o total permanente la determina el INSS. La parcial conlleva una indemnización y la total da derecho a una pensión.

INEPTITUD

- La ineptitud del trabajador la determina el/la médico del Servicio de Prevención (Servicio Médico) de la Empresa.
- Es causa de despido por causas objetivas en virtud del artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores. La indemnización es de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

LA REUBICACION EJEMPLO PRACTICO



AMAIA

20 años

BSH

Eventual

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION EJEMPLO PRÁCTICO

PROBLEMAS: acude al S^o. Médico.

¡Esto no es nada!



¡Vuelve a tu puesto!

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION EJEMPLO PRÁCTICO

LOS PROBLEMAS AUMENTAN: de nuevo al S°. Médico.

¡No podemos mandarte a la Mutua!

¡La Evaluación de Riesgos refleja que en ese puesto de trabajo no hay riesgo para la patología que presentas!

¡Es una patología degenerativa!

LA REUBICACION EJEMPLO PRACTICO



AMAIA

40 años

Fija

**Artrodesis
lumbar**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION EJEMPLO PRÁCTICO

EL GRAN PROBLEMA: La vuelta al trabajo.

¡La Evaluación de Riesgos refleja que en tu puesto de trabajo no hay riesgo para la patología que presentas!

¡Vuelve a tu puesto!

LA REUBICACION EJEMPLO PRÁCTICO

EL GRAN PROBLEMA: La vuelta al trabajo.

**¿Cómo afrontamos
el problema?**

LA REUBICACION

CÓMO AFRONTAR EL PROBLEMA:

PUNTO CLAVE:

- **Para apoyar la necesidad de una reubicación, o justificar la inadecuación de la misma, es necesario que los informes médicos sean lo más concluyentes posible, señalando las limitaciones y recomendaciones de cara al desempeño de la actividad laboral.**
- **Ya se ha dicho anteriormente, que en algunos casos se hará necesario el acompañamiento al/la trabajador/a, a las consultas médicas.**

LA REUBICACION

CÓMO AFRONTAR EL PROBLEMA:

A TENER SIEMPRE PRESENTE:

- A la hora de asignar un puesto de trabajo a un/a Trabajador/a especialmente sensible, el empresario *“deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”*.
- ¿Es suficiente con la evaluación de riesgos con métodos convencionales?

EN LA GRAN MAYORÍA DE LOS CASOS, **NO**

LA REUBICACION



Pol. Landaben, Calles E y F
31012 PAMPLONA-IRUÑA
Tel 848 42 37 00
Fax 848 42 37 30

de 2010 en contestación a un escrito sobre la adecuación de determinados puestos de trabajo en el que la conclusión es la misma que en el anterior es, decir, la necesidad, para estos casos, de llevar a cabo evaluaciones específicas más completas y rigurosas que las que se aplican con carácter general basadas en técnicas de captura y análisis tridimensional del movimiento y de estimación de la actividad muscular a realizar pudiendo aportar información individualizada y detallada sobre exigencias biomecánicas y, de esta manera, completar la información necesaria para poder concluir sobre la adecuación de los puestos a las personas y viceversa.

Pamplona, 23 de abril de 2013
EL JEFE DEL SERVICIO DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO Y FORMACIÓN

Fdo.: Francisco Javier Vitrián Ezquerro

“la necesidad, para estos casos, de llevar a cabo evaluaciones específicas más completas y rigurosas que las que se aplican con carácter general basadas en técnicas de captura y análisis tridimensional del movimiento y de estimación de la actividad muscular a realizar pudiendo aportar información individualizada y detallada sobre las exigencias biomecánicas y, de esta manera, completar la información necesaria para poder concluir sobre la adecuación de los puestos a las personas y viceversa”.

Informe del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra sobre los procesos de reubicación en Volkswagen. 23-4-2013

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

TERCERO.- En el presente caso la necesidad de realizar un estudio ergonómico de los puestos de trabajo de los actores, en relación con las patologías que sufren, se fundamenta en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece que el empresario garantizará de

7



manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de

Así, en el presente caso, y pese a que los trabajadores fueron declarados inicialmente como aptos para desempeñar sus puestos de trabajo por los medios de prevención utilizados de forma usual en la empresa, con posterioridad, y para garantizar la protección prevista en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se requiere realizar un análisis más exhaustivo de dichos puestos de trabajo, algo en los que están conformes todas las partes. Esta obligación empresarial de garantizar a los trabajadores en todo momento un nivel de protección en materia de seguridad y salud acomodado a sus características personales o estado biológico conocido se concibe como un instrumento para hacer efectivo el principio rector de la prevención recogido en el art. 15.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de adaptar el trabajo al trabajador, siendo, bajo un prisma jurídico, una manifestación de la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores que, plasmada en los arts. 4.2. d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no se agota en la protección frente a los riesgos genéricos que crea o exige el puesto encomendado, sino que obliga, además, a la prevención de los riesgos específicos derivados de las características o el estado de la persona que lo ocupa, en garantía de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En definitiva, los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el trabajo en función de las circunstancias expuestas tienen derecho a un nivel de protección adecuada y eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo, los empresarios, el correlativo deber de garantizarlo, con una atención y protección específicas (Emilio Palomo Balda, Grupos Especiales de Riesgo, Cuadernos de Derecho Judicial).

El elemento sobre el que descansa la protección específica de estos trabajadores especialmente sensibles es la existencia de un riesgo adicional para su salud y seguridad derivado del trabajo que les afecta de manera singular y del que se les intenta proteger a través de su evaluación y mediante la implementación de medidas preventivas específicas, sin que tal protección se condicione a la existencia de un peligro cierto y grave para el trabajador o para terceros. Las obligaciones del empresario se concretan en la obligación de tener en cuenta en la evaluación de los riesgos de los distintos puestos de trabajo las características personales y estado biológico del trabajador que lo ocupa o puede ocuparlo, y en la obligación de adoptar

8

“En el presente caso la necesidad de realizar un estudio ergonómico de los puestos de trabajo en relación con las patologías que sufren, se fundamenta en el art. 25 de la LPRL.”

“Así en el presente caso... ...para garantizar la protección prevista en el artículo 25 de la LPRL se requiere hacer un análisis más exhaustivo”.

Sentencia Juzgado de lo Social N° 1 de Pamplona.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

CÓMO AFRONTAR EL PROBLEMA:

PRIMER PASO: Servicio de Prevención.

- Mostrar ante el Servicio de Prevención la disconformidad con la asignación de puesto, y exigir la evaluación específica, en los términos que hemos visto.**
- Si el Servicio de Prevención se ratifica en la asignación, solicitar toda la documentación acerca del estudio realizado, para valorar que la adecuación del puesto, reiterándonos en la disconformidad.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

A/A Sr. Galindo Parejo, Jesús
Responsable del Servicio de Prevención de Volkswagen Navarra S.A.

Laudaben, a 13 de Junio de 2014

D. XXXXXXXXXXXXXXXX, trabajador de Volkswagen Navarra S.A., con NIE 42426, adscrito al taller de Montaje, y D. Jesús Armendariz Errea, en calidad de Delegado de Prevención por CGT, en Volkswagen Navarra S.A.,

EXPONEN:

Que el pasado día 12 de junio de 2014 el trabajador XXXXXXXXXXXXXXXX se reincorporó al trabajo tras un periodo de incapacidad temporal.

Que ese mismo día acudió al Servicio Médico, en donde el Dr. Coca le asignó de viva voz la rotación de las fases de "Llenados (anticongelante, líquido de frenos...)" y "Dispositivo prueba pedal freno".

Que consideran que las exigencias psicofísicas de las cargas asignadas no se adecuan al estado de salud del trabajador, conocido por el Servicio Médico, en donde constan los informes médicos aportados por el mismo.

Que no estando de acuerdo, por tanto, ni con el procedimiento seguido para asignarle un puesto de trabajo, ni con la asignación en sí.

SOLICITAN

Que en base a todo lo aquí expuesto, se reconsidere la asignación del puesto por parte del servicio Médico.

La entrega de toda la documentación correspondiente a la reubicación del trabajador, en la que figuren:

- o Metodología utilizada para la evaluación de riesgos.
- o Acreditación del personal que ha realizado la evaluación de riesgos.
- o Estudio de las pruebas específicas realizadas al trabajador para objetivar que las exigencias psicofísicas del puesto se adecuan a la situación salud del trabajador, en virtud de lo establecido en el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Así mismo, autorizan a cualquier Delegado de la Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra S.A., a recibir en sobre cerrado, cualquier documentación que pueda desprenderse al respecto de esta solicitud.

Sin más motivo por su parte y a la espera de una pronta respuesta

Atentamente.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Jesús Armendariz Errea

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

CÓMO AFRONTAR EL PROBLEMA:

SEGUNDO PASO: Intervención de Organismos Competentes

- Solicitar al Instituto de Salud Laboral (ISSLA, Osalan, ISPLN, CSSB, etc.), un informe técnico sobre la adecuación del puesto.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, explicando el caso y los pasos dados, y aportando los informes médicos (en sobre cerrado).

En la Denuncia que deberá estar muy bien argumentada, mencionaremos que se ha solicitado el Informe al Instituto de Salud Laboral.

LA REUBICACION

AL INSTITUTO DE SALUD PUBLICA Y LABORAL DE NAVARRA

Landaben, a 20 de Marzo de 2013

D. Jesús Armendariz Errea, mayor de edad, con DNI nº 18.193.638 como Delegado de Prevención de la Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en la empresa Volkswagen Navarra S.A., con domicilio en el Polígono Landaben s/n y D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, mayor de edad, con DNI nº 72.688.803V, como trabajador de Volkswagen Navarra adscrito al taller de Motores, con domicilio ambos, a efectos de notificación en C/ Compañía nº 9 1º Izda., Pamplona/Iruña, ante este organismo comparecen, y como mejor proceda en Derecho,

MANIFIESTAN:

Que con fecha de 13 de Marzo de 2013, el trabajador XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX se reincorporó al trabajo tras un periodo de Incapacidad Laboral Transitoria, acudiendo como es preceptivo al Servicio Médico para la correspondiente evaluación de la salud, en virtud de lo establecido en el artículo 37.3 del reglamento de los Servicios de Prevención.

Que en el Servicio Médico, al que acudió acompañado por Delegados de esta Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra S.A., fue atendido por el médico de Mutua Universal, Dr. Logroño, quien, ante la solicitud por parte del trabajador, del Informe con la valoración del grado de aptitud y la recomendación de asignación de puestos de trabajo, dejó recado al Dr. Iturbe, Jefe de los Servicios Médicos, para la realización del mismo.

Ante la falta de asignación de un puesto adecuado a su estado de salud, el trabajador no realizó actividad alguna.

Que al día siguiente, 14 de marzo de 2013, el trabajador acudió de nuevo al Servicio Médico, también acompañado por Delegados de CGT, y de nuevo fue atendido por el médico de Mutua Universal, Dr. Logroño, quien comunicó al trabajador que en el mismo puesto que había estado anteriormente al proceso de ILT no podía ir, y que estaban valorando dónde ubicarlo.

Que con fecha de 15 de marzo de 2013, el trabajador acudió de nuevo al Servicio Médico, también acompañado por Delegados de CGT, y de nuevo fue atendido por el médico de Mutua Universal, Dr. Logroño, quien hizo entrega del Informe con el grado de aptitud y la asignación de puestos de trabajo, firmado por el Dr. Iturbe, que ni tan siquiera reconoció al trabajador.

En dicho informe figuran dos puestos de trabajo:

MONTAR BARRA ESTABILIZADORA Y SOPORTE PENDULAR SC06
MONTAR TIRANTES Y TORNILLOS DE DIRECCIÓN SC11

Se da la circunstancia que el trabajador fue apartado del segundo de los puestos por el Dr. Coca, tras un periodo de Incapacidad Laboral Transitoria.

Que con fecha de 18 de Marzo de 2013, el trabajador acudió de nuevo al Servicio Médico, también acompañado por Delegados de CGT, y esta vez fue atendido por el Dr. Cano y por el médico de Mutua Universal, Dr. Logroño, aportando un nuevo informe médico, tras el cual se le dice que haga el puesto de MONTAR BARRA ESTABILIZADORA Y SOPORTE PENDULAR SC06.
El trabajador comenzó a realizar el puesto de trabajo asignado, hasta que hacia las 19,30 horas acudió al Servicio Médico con dolores.

Que con fecha de 19 de Marzo de 2013, el trabajador acudió de nuevo al Servicio Médico, aquejado de dolores, también acompañado por Delegados de CGT, siendo atendido por el Dr. Cano, que a la vista de la situación, dijo que hablaría con el mando para que no le hiciese trabajar, y que tratarán de encontrarle un puesto que pueda realizar.

Que con fecha de 20 de Marzo de 2013, el trabajador acudió de nuevo al Servicio Médico, aquejado de dolores, también acompañado por Delegados de CGT, donde recibió un nuevo informe de valoración del grado de aptitud, y con la asignación del puesto de trabajo:

MONTAR BARRA ESTABILIZADORA Y SOPORTE PENDULAR SC06

Que tras haber probado en el puesto asignado durante tres días y ante los dolores que hacen presuponer un posible empobrecimiento de su estado de salud, de continuar realizando el puesto de trabajo asignado, el trabajador decidió no seguir realizando el mismo por considerar que las exigencias psicofísicas del mismo no se adecuan a su estado de salud.

Ante esta actitud del trabajador, el jefe de turno del taller le amenazó con la aplicación de una clave con descuento económico.

Que la asignación del puesto de trabajo, como viene siendo habitual en todos los casos que se dan en esta fábrica, se ha hecho sin consulta previa a los Delegados de Prevención, incumpliendo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Que el puesto de trabajo asignado consiste en la colocación previa de los cuatro tornillos de sujeción de la barra estabilizadora, tomar la barra estabilizadora de un soporte situado frente al trabajador y a una distancia de medio metro, en algunos casos, y en otros casos cogerla de una estantería situada tras el trabajador, con baldas que parten de unos 350 mm. Respecto al suelo. Posteriormente el trabajador aprieta con una pistola los cuatro tornillos

Luego toma de una estantería situada a la izquierda del trabajador un péndulo y lo coloca sujetándolo con un tornillo. Esta operación requiere coger piezas a una altura de 700 mm. Respecto al suelo, y para colocar el tornillo una inclinación lateral del tronco, incluso para personas con menos altura que el trabajador en cuestión.

También, para dejar los KLT vacíos, debe agacharse porque la balda se encuentra a unos 350 mm. Respecto al suelo.

Que el caso ya es de conocimiento de este Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, sin que hasta el momento, dado el desarrollo del caso, haya emitido informe alguno.

Así pues y en base a lo anterior,

SOLICITAN:

La intervención de este Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, para que elaboren un informe sobre la adecuación de las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo asignado, respecto al estado de salud del trabajador.

Sin más asuntos por nuestra parte, y quedando a su disposición para cualquier aclaración respecto a esta solicitud,

Atentamente,

Jesús Armendariz Errea
Delegado de Prevención de CGT en Volkswagen Navarra S.A.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA REUBICACION

A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE NAVARRA.

Pamplona/Iruña 28 de Mayo de 2012

Don XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, mayor de edad, con DNI nº 29.138.843, trabajador de la empresa Volkswagen Navarra S.A., con NIS nº 36060, adscrito al taller de Montaje de la mencionada empresa, y D. Carlos Couso Chamorro, mayor de edad, con DNI nº 29.141.505, y con domicilio a efectos de notificación en C/ Compañía nº 9 1º Izda., Pamplona/Iruña, ante este organismo comparece como Delegado de Prevención de Riesgos Laborales por la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en el Comité de Empresa de Volkswagen Navarra S.A., con domicilio en el Polígono Landaben s/n, y como mejor proceda en Derecho, DICEN:

Que el pasado día 14 de Mayo de 2012, el trabajador XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX se reincorporó al trabajo tras un periodo de Incapacidad motivada por una enfermedad de origen laboral.

Que tras la incorporación a la fábrica, y como es preceptivo, acudió al Servicio Médico para entregar el parte de Alta Médica. En dicha visita, a la que acudió acompañado por el delegado de personal de CGT, D. Eneko Etxaide Pina, fue atendido por el Dr. Monreal, quien comunicó al trabajador que el puesto que se le asignaba era el que vino a realizar con antelación al proceso de Incapacidad Temporal. El puesto es el denominado "Centralita airbag".

Que tras serle asignado el puesto, el trabajador se incorporó al mismo, y estuvo realizando su puesto de trabajo hasta que, alrededor de las 19.00 horas, comenzó a sentir dolor en el hombro y acudió, también acompañado por el mismo Delegado de CGT, al Servicio Médico de la empresa, desde donde se le remitió a la Mutua Universal, donde le dijeron que no podían asumir que por una mala reubicación cayera de nuevo en un proceso de incapacidad Temporal.

Que entendiendo que ni el proceso de asignación del puesto de trabajo ni el propio puesto de trabajo, son adecuados a las patologías y limitaciones que presenta el trabajador por las cuales tiene reconocida una Incapacidad Permanente Parcial, que determina la especial sensibilidad del mismo, el día 15 de Mayo de 2012, presentó a través del Delegado de Personal de CGT D. Jesús Armendariz, un escrito denunciando su situación, ante el Sr. Jesús Galindo Parejo, Responsable de Relaciones Industriales de Volkswagen Navarra. Escrito que se adjunta a esta denuncia.

Que en dicho escrito, el trabajador denuncia que después de su incorporación tras el proceso de Incapacidad Temporal no se le realizó ninguna evaluación para determinar su grado de aptitud, vulnerando con ello el artículo 37 de los reglamentos de los Servicios de Prevención, en cuanto a la vigilancia de la Salud.

Que en el mismo escrito, también se hace constar el incumplimiento del Acuerdo para el desarrollo del artículo 142 del Convenio Colectivo, por el que este trabajador está amparado en base a su Incapacidad Permanente Parcial, por cuanto no se ha tratado su tema en la Comisión correspondiente.

Que, asimismo, y como también se indica en el escrito, no se ha realizado ninguna evaluación de riesgos específica para determinar la adecuación del puesto de trabajo, a la condición de especial sensibilidad del trabajador.

Que el mismo día de presentación del escrito, el trabajador acudió al Servicio Médico donde entregó un informe de unas pruebas realizadas al trabajador en Barcelona a petición de Mutua Universal y que al parecer no era conocido por los médicos de Volkswagen Navarra S.A. En esta visita fue recibido en primera

instancia por el Dr. Monreal, quien en presencia del delegado de CGT, Sr. Etxaide, le remitió al Sr. Irube, Jefe del Servicio Médico. Este último, les comunicó, que si quería una reubicación, que se dirigieran al Sr. Arenas, responsable de Relaciones Laborales de Volkswagen Navarra S.A., o al Juzgado.

Que con relación a la realización del puesto de trabajo al que en todo momento hacemos mención en esta denuncia, el trabajador ha sufrido contando con este último, cuatro procesos de Incapacidad Temporal de origen laboral.

Que a fecha de presentar esta denuncia, el trabajador no ha recibido contestación al escrito, pero sí se le ha comunicado la aplicación de la Clave 18 con el consiguiente descuento económico.

Es por todo lo anterior, que me dirijo a esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que, con la mayor celeridad posible, gire visita inspectora a las instalaciones de la empresa VW-Navarra, a fin de comprobar y valorar los hechos descritos anteriormente, y obre tomando las medidas que considere oportunas, levantando acta de infracción, e iniciando el correspondiente expediente sancionador contra la Empresa.

Sin más asuntos que tratar, esperando una pronta contestación,

Atentamente,

Carlos Couso Chamorro
Delegado de Prevención en el Comité de Empresa de VW-NA. S.A. por C.G.T.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

LA REUBICACION

CÓMO AFRONTAR EL PROBLEMA:

Y MIENTRAS SE RESUELVE EL PROBLEMA ¿QUÉ?:

Tenemos dos vías de actuación en la empresa:

- **Aplicación del principio preventivo: El/la Trabajador/a no se expone a los riesgos del puesto de trabajo.**
 - **Nos exponemos a la aplicación del Régimen Disciplinario.**
 - **Ante cualquier amenaza o aplicación, Comunicarlo a la Inspección.**
- **Realizamos el puesto asignado y nos exponemos a empeorar nuestro estado de salud.**
 - **Si podemos demostrar el empeoramiento, hay que pedir responsabilidad penal.**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

Es uno de los pilares básicos de la Prevención.

Una buena evaluación de riesgos es clave para:

- No generar situaciones que puedan provocar accidentes o enfermedades profesionales.**
- Garantizar un proceso de reubicación adecuado.**

LA EVALUACION DE RIESGOS

Es uno de los pilares básicos de la Prevención.

Una buena evaluación de riesgos es clave para:

- No generar situaciones que puedan provocar accidentes o enfermedades profesionales.**
- Garantizar un proceso de reubicación adecuado.**

LA EVALUACION DE RIESGOS

**¿Qué es lo
que hay que
evaluar?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

¿QUÉ ES LO QUE HAY QUE EVALUAR?

Todo riesgo o factor de riesgo que haya sido identificado y no se haya podido eliminar.

PRÁCTICAMENTE TODO.

LA EVALUACION DE RIESGOS

CUESTIONES A TENER EN CUENTA:

- El empresario deberá **consultar** a l@s Representantes de l@s Trabajadores/as, o a l@s propi@s Trabajadores/as en ausencia de Representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. Art. 3.2 RSP.
- Se deberá tener en cuenta la información recibida de l@s Trabajadores/as. Art. 5.1 RSP.
- El **procedimiento** de evaluación utilizado **deberá proporcionar confianza sobre su resultado**. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención. Art. 5.2 RSP.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

**¿Qué debemos
entender por
Procedimiento?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

EL PROCEDIMIENTO:

Modo de actuar o de realizar algo
(definición de la RAE).

LA
METODOLOGIA



EL PERSONAL QUE
REALIZA LA
EVALUACION DE
RIESGOS

¿QUÉ CONFIANZA NOS PROPORCIONAN?

LA EVALUACION DE RIESGOS

¿Qué métodos se están utilizando en las Empresas?

¿Se ha consultado acerca de su utilización?

¿Qué conocemos de esos métodos?

¿Tenemos la documentación de esos métodos?

¿Se informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos, y de las medidas preventivas adoptadas?

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

MARCO NORMATIVO: Art. 5.3 RSP.

Quando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- a. Normas UNE.
- b. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- c. Normas internacionales.
- d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

MARCO NORMATIVO: Art. 15 LPRL.

- 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:**
 - b. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.**
 - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.**

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Levantamiento de cargas.

ART. 5.3 RSP

- R. D. 487/97: no señala ningún método.
- Norma UNE – EN 1005-2 + A1 (2004 actualizada en 2009).
- Guía del INSHT de MMC. (2004)
- Norma ISO 11228-1 (1ª edición 2003).
- ISO/NP TR 12295. Actualización de criterios (2014).

LOS MÁS UTILIZADOS

- Guía del INSHT de MMC. (2004).
 - Ecuación NIOSH. (2ª versión 1991)
 - Ergo IBV (actualmente están en la versión 13 que puede ser del año 2013 ó 2014).
- Dicen que cumple con el art. 5 del RSP.

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Transporte de cargas.

ART. 5.3 RSP

•R. D. 487/97: no señala ningún método.

•Guía del INSHT de MMC. (2004)

•Norma ISO 11228-1 (1ª edición 2003).

ISO/NP TR 12295. Actualización de criterios (2014).

LOS MÁS UTILIZADOS

•Guía del INSHT de MMC. (2004).

•Tablas de Snook y Ciriello (ultima versión 1991).

•Ergo IBV (actualmente están en la versión 13 que puede ser del año 2013 ó 2014).

Dicen que cumple con el art. 5 del RSP.

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Empuje y arrastre de cargas.

ART. 5.3 RSP

- R. D. 487/97: no señala ningún método.
 - Guía del INSHT de MMC. (2004)
 - Norma ISO 11228-2 (1ª edición 2007).
- ISO/NP TR 12295. Actualización de criterios (2014).**

LOS MÁS UTILIZADOS

- Guía del INSHT de MMC. (2004).
 - Tablas de Snook y Ciriello (ultima versión 1991).
 - Ergo IBV (actualmente están en la versión 13 que puede ser del año 2013 ó 2014).
- Dicen que cumple con el art. 5 del RSP.**

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Posturas forzadas.

ART. 5.3 RSP

- Norma UNE-EN 1005-4 + A1 (2009).

- Norma ISO 11226 (última edición 2006).

ISO/NP TR 12295. Actualización de criterios (2014).

LOS MÁS UTILIZADOS

- OWAS (1991 No se conocen actualizaciones posteriores).

- REBA (2000).

- RULA (1993).

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Movimientos repetitivos.

ART. 5.3 RSP

- Norma UNE – EN 1005-5 (2007).
- Guía del INSHT de MMC. (2004)
- Norma ISO 11228-3 (1ª edición 2007).
- ISO/NP TR 12295. Actualización de criterios (2014).

LOS MÁS UTILIZADOS

- Índice OCRA o analítico (1998).
 - Checklist OCRA (2000).
 - RULA (1993).
 - JOB STRAIN INDEX (1995).
 - Ergo IBV (actualmente están en la versión 13 que puede ser del año 2013 ó 2014).
- Dicen que cumple con el art. 5 del RSP.

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Factores Psicosociales

No podemos olvidarnos de los riesgos por Factores Psicosociales, porque también pueden generar TME.

¿Se ha hecho la evaluación de riesgos por factores Psicosociales?

LA EVALUACION DE RIESGOS

Sitios de consulta

<http://www.ergonautas.upv.es/>

- Información sobre métodos.
- Registrándose se pueden hacer evaluaciones con algunos métodos (una por día).

<http://www.insht.es/portal/site/MusculoEsqueleticos/>

<http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/>

- Información sobre legislación y métodos.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.0e9a8a7055a243e3a1dbd210060961ca/?vgnnextoid=9db6e6a513e23110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&action=com.presentation.portlets.jsr.redirects.Contacto>

- Se pueden realizar consultas sobre métodos, etc.

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Validez y Fiabilidad

En referencia a los métodos de evaluación,

**¿Qué significan
VALIDEZ y
FIABILIDAD?**

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Validez y Fiabilidad

VALIDEZ

El método mide adecuadamente lo que se pretende medir.

FIABILIDAD

Se refiere a la precisión de la medida y la estabilidad de los resultados que se obtienen.

TABLA 11. COMPARACIÓN ENTRE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTE Y PRINCIPALES CAUSAS DEL RIESGO DE ACCIDENTE

CAUSAS	Accidentes de trabajo sufridos	Riesgos de accidente de trabajo
Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención	23,0	46,2
Posturas forzadas	18,0	13,9
Levantar o mover cargas pesadas	16,6	13,5
Se trabaja muy rápido	11,0	18,2
Causas relacionadas con el tráfico	9,1	12,6
Por cansancio o fatiga	7,6	13,6
Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado	6,0	6,4

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Confianza sobre los resultados

Los métodos utilizados en las empresas,

¿nos aportan confianza sobre los resultados de su aplicación?

LA EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS FABRICANTES DE AUTOMÓVILES

**Grupo de Trabajo
de Salud Laboral y Productividad de las
Fabricas Constructoras de Automóviles**

**Federación Estatal de Sindicatos de la Industria
Siderometalurgica – FESIM**

Confederación General del Trabajo - CGT



FABRICAS QUE HAN SIDO OBJETO DEL ESTUDIO



GENERAL MOTORS ESPAÑA
Figueruelas - Zaragoza



PSA – PEUGEOT ESPAÑA
Villaverde - Madrid



SEAT
Barcelona



VOLKSWAGEN NAVARRA
Landaben – Arazuri - Navarra

METODOS DE EVALUACION DE RIESGOS



- DEW (Design Ergonomics Worksheet).
- GEST - EGPT (Global Ergonomics Screen Tool - Estudio Global del Puesto de Trabajo).
- GMEE (General Motors Ergo Exposure).
- G. M. Spain Ergonomic Checklist.



- METEO (Méthode d'Évaluation du Travail et de l'Organisation).



- Manipulación manual de cargas: **Guía Técnica del INSHT y ecuación de NIOSH.**
- Aplicación de fuerzas de empuje, tirar o transportar una carga: **Tablas Snook y Ciriello.**
- Límites de fuerza recomendados para la utilización de máquinas: **Norma UNE EN 1005-3:2002.**
- Carga postural: **Método REBA.**
- Movimientos Repetitivos: **Según los criterios de la Norma UNE EN 1005-5:2007, Método OCRA: Checklist.**



- **Checklist Ponderado.**
- **EAWS (European Assembly Worksheet).**

Valoraciones de los Organismos e Instituciones sobre los procedimientos de Evaluación utilizados.



El Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) considera *“correctos y sin objeción”* los procedimientos utilizados en G. M. España.



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST), refleja que *“...este método no incluye entre los segmentos corporales el cuello... ...En este sentido, hemos de recordar que la norma UNE 1005-4:2007 considera unos rangos articulares no aceptables para la cabeza, así como para el cuello ...”*.



Sentencia núm. 1944/2013 de 14 marzo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña :

“10º.- En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo no se contempla en la mayoría de ellos el riesgo de movimientos repetitivos, y en los que se contempla no se identifica la metodología utilizada para su evaluación, ni se identifica la repetitividad, el esfuerzo realizado, valorándose los riesgos derivados de la carga física como leves.

12º.- En la evaluación realizada por el Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona, prevé la situación de riesgo grave para movimientos repetitivos y moderado para posturas forzadas en prácticamente todos los puestos de trabajo evaluados...”

Valoraciones de los Organismos e Instituciones sobre los procedimientos de Evaluación utilizados.



El Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) del INSHT respecto al Checklist ponderado, considera que, *“...no sigue lo recomendado por las normas técnicas españolas, europeas o internacionales... ..ni, tan siquiera, contempla todos los factores de riesgos incluidos en el Anexo 1 del Real Decreto 487/1997”*.

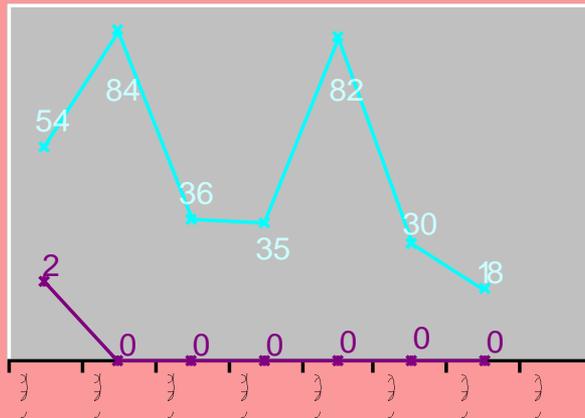
El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN – antes Instituto Navarro de Salud Laboral INSL) refleja que *“Se han observado factores de riesgo laboral como posturas en flexión y abducción del brazo, manipulación de cargas para las que existe evidencia de relación con trastornos musculoesqueléticos en hombro”*.

“El Checklist no identifica factores de riesgo para la espalda”. “No considera todos los factores de riesgo para los que existe evidencia de relación con trastornos músculo-esqueléticos de extremidad superior y, en algunos casos, los valores de referencia de los factores considerados no coinciden con el conocimiento actual”. “No existen evaluaciones ergonómicas específicas del riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos por exposición a trabajo repetitivo”.

Respecto al método EAWS, el CNNT ha señalado que *“ni las normas ISO ni CEN lo han incluido como método de referencia. Por tanto, estaría englobado en el apartado d) del artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención”*.

Los autores del método OCRA no avalan la sección 4ª del EAWS (Movimientos Repetitivos)

DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL



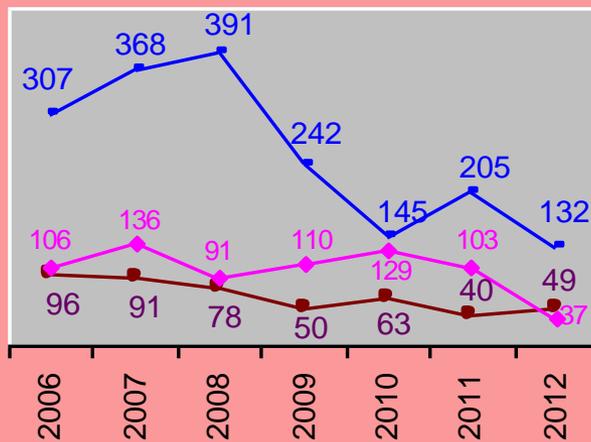
—◆— ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA
—■— ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA

Altísimo número de Incapacidades Permanentes Totales. En alguno de los años serían 25 veces mayores que los de cualquier otra fábrica.

La ultima auditoría del Sistema de gestión de la Prevención reconoce tres incapacidades totales permanentes en 2009 de origen laboral.

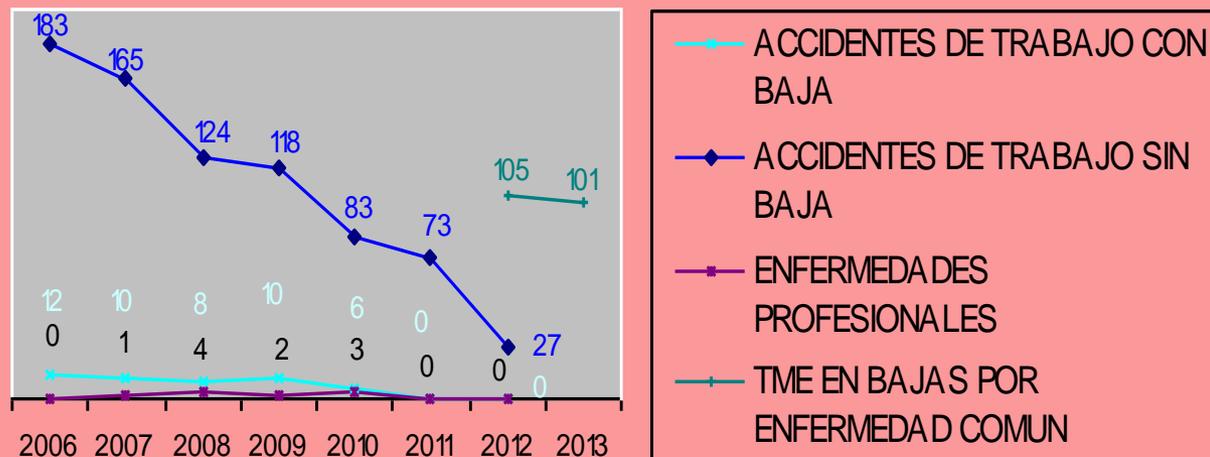
No se declaran enfermedades profesionales, pero existen un buen número de procesos de fisioterapia y TME encontrados con motivo de la vigilancia de la salud.

G.M. España ha solicitado su inclusión en el programa Bonus-Malus. No se tiene conocimiento de que se le hayan concedido las bonificaciones.



—■— INCAPACIDADES TOTALES PERMANENTES CONTINGENCIA COMUN
—◆— TME HALLADOS EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD
—■— PROCESOS FISIOTERAPIA ORIGEN LABORAL

DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL



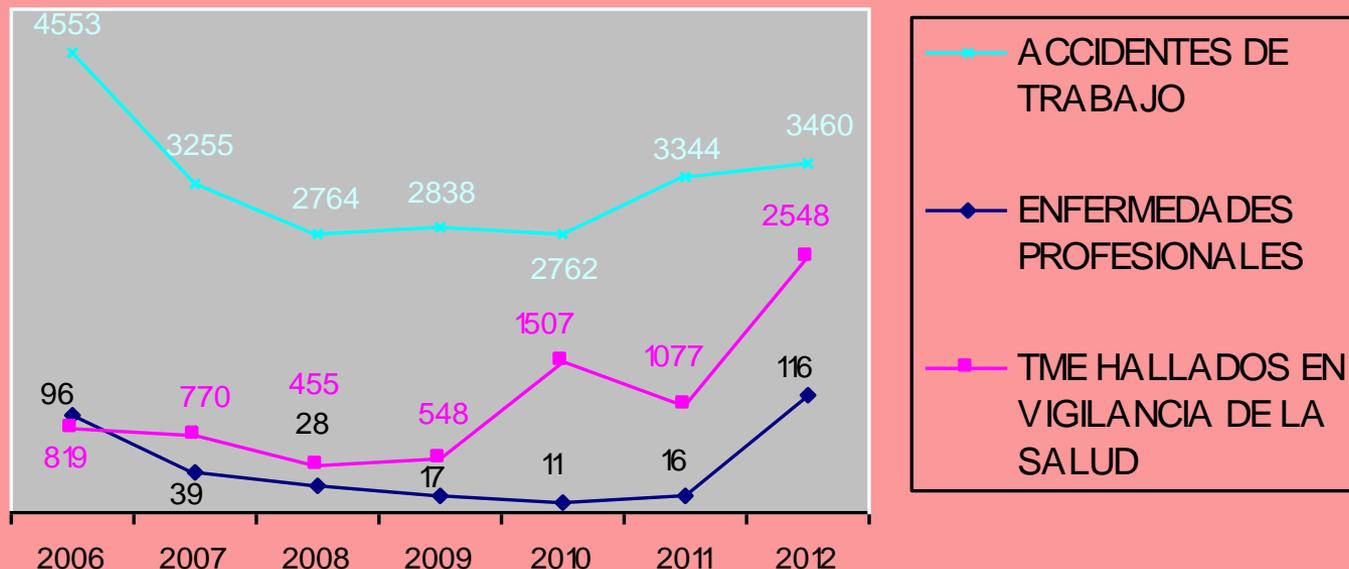
En los años 2012 y 2013 se han detectado numerosas patologías por trastornos músculo-esqueléticos (TME) entre las enfermedades comunes. A pesar del menor número de días trabajados en 2013 (137) respecto a 2012 (166), el número de casos es prácticamente el mismo.

En 2012, se realizaron 27188 sesiones de fisioterapia, que darían una media de 13 sesiones por trabajador.

PSA – Peugeot ha solicitado su inclusión en el programa Bonus-Malus

Es una práctica habitual la concesión de permisos retribuidos en vez de Incapacidades Temporales.

DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL

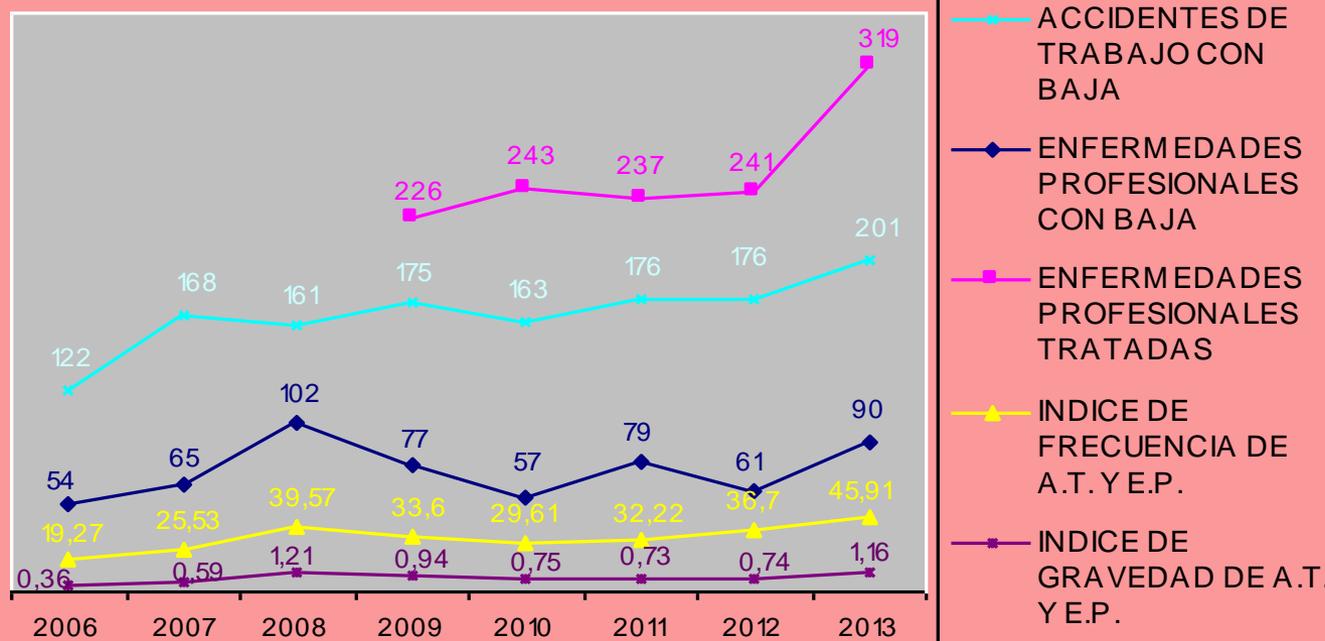


Repunte hasta máximos niveles, de las enfermedades profesionales.

Sorprende que el número de enfermedades sea tan relativamente bajo, considerando el volumen de plantilla.

Altísimo número de trastornos músculo-esqueléticos hallados en los reconocimientos médicos con motivo de la vigilancia de la salud, con una clara tendencia al aumento.

DATOS DE SINIESTRALIDAD LABORAL



Se ha introducido el concepto de Enfermedades Profesionales tratadas en el Servicio de Fisioterapia desde su puesta en funcionamiento. Puede verse que el número de enfermedades tratadas supera con mucho el de enfermedades profesionales con baja, declaradas.

En 2013 se encontraron 599 casos de trastornos musculoesqueléticos con motivo de la Vigilancia de la Salud.

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Confianza sobre los resultados

Los métodos utilizados en las empresas,

¿nos aportan confianza sobre los resultados de su aplicación?

LA EVALUACION DE RIESGOS

LOS MÉTODOS: Confianza sobre los resultados

**Si los métodos utilizados no sirven,
¿Qué podemos hacer?**

- En los Comités de Empresa lo tenemos difícil.
- La única vía es la jurídica.
 - El único argumento jurídico es el incumplimiento del artículo 5 del RSP.
 - Apenas hay Jurisprudencia.

¡Esta situación no es asumible!
¡Habrà que intentarlo!

Jornadas Formativas de Salud Laboral

Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Siderometalúrgica - FESIM