



Núm. 2 Febrer 2010

Llibres i Independents

Butlletí Informatiu
per a delegats/des

RESPONSABILITAT SOLIDÀRIA D'EMPRESES QUE DESENVOLUPEN SIMULTÀNEAMENT ACTIVITATS EN EL MATEIX LLOC DE TREBALL

Deure de col·laboració :

Les mesures de protecció arriben a totes **les empreses que estiguen exercint activitats en un mateix centre de treball**, per això, totes estes empreses estan obligades a observar les mesures de prevenció necessàries per a evitar els riscos, tal com assenyala **l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals** i el Reial Decret 171/2004 que ho desenvolupa. Evitant que la concurrència d'activitats faça més perillosa o arriscada l'activitat laboral dels treballadors que allí intervenen.

Deure d'informació :



Tal com assenyala l'article **4.2 del Reial Decret 171/2004**, **les empreses hauran d'informar-se reciprocament sobre els riscos específics de les activitats**, que desenvolupen en el centre de treball que puguen afectar els treballadors de les altres empreses concurrents en el centre, en particular sobre aquells que puguen veure's agreujats o modificats per circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats.

Esta informació haurà de ser prou i haurà de proporcionar-se abans de l'inici de les activitats, quan es produïssa un canvi en les activitats concurrents que siga rellevant a efectes preventius i quan s'haja produït una situació d'emergència.

Responsabilitat solidària :

En estes situacions, de produir-se una infracció, l'abast de la mateixa afecta **tots els empresaris ja que, es tracta d'una responsabilitat de caràcter solidari**.

Tribunal Supremo julio 2009



Presunción de laboralidad para un infarto de miocardio ocurrido en tiempo y lugar de trabajo

El trabajador prestaba sus servicios para una empresa dedicada a la fabricación de maquinaria agraria y sufrió un infarto agudo de miocardio durante su jornada habitual de trabajo. El Tribunal Supremo determina que la lesión que sufrió el demandante en tiempo y lugar de trabajo reviste la presunción de laboralidad contenida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

De este modo, la Sala confirma numerosos precedentes jurisprudenciales, liberando al actor de la carga de la prueba, sin que tenga que demostrar la existencia de relación de causalidad entre el infarto y el trabajo desempeñado, concluyendo que el infarto merece la consideración de accidente de trabajo.

Formación empresarial en materia de prevención de riesgos

¿Cuándo se considera que la formación dada al trabajador en materia de prevención de riesgos es "suficiente" y "adecuada"?

El **artículo 19 de la Ley 31/1995** dispone que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

La falta de cultura preventiva ha provocado que en numerosas ocasiones el empresario se haya limitado a cumplir con los aspectos formales de esta obligación sin preocuparse en comprobar que dicha formación está cumpliendo sus objetivos preventivos.

Los tribunales dictan **sentencias** en las que se pone de manifiesto la ausencia de formación del trabajador. Un ejemplo de ello es del Tsj de Canarias de 12 abril de 2006 que dispone: "La empresa invoca la existencia de un documento suscrito por el trabajador con la ETT, donde dice que ha recibido formación para realizar funciones de chapa, módulos de madera y limpieza de solar. Pero la Ley de Prevención en garantía de la seguridad real del trabajador, **implica que efectiva y realmente ha de formar a este, sin que baste el hecho de que haya un documento que diga que se han cumplido las obligaciones en materia de prevención.**"



"La falta de formación puede matar"

Tal obligació existe abans i durant la prestació de serveis, lo que obliga al empresari a formar e informar al treballador al iniciar la activitat i a vigilar durant la execució del treball la realització del mateix per garantir entones, també la salut del treballador."

Por su parte, la sentencia del TSJ de Catalunya de 28 de febrero de 2007 también rechaza el mero cumplimiento formal de los deberes preventivos (entre los que se incluye el de formación) y señala que **"no obstante la formal cobertura de un Plan de Seguridad, se constata que no fueron adoptadas las medidas cautelares de información, prevención y vigilancia exigibles con el fin de evitar el evento finalmente producido."**

A falta de una definición legal, clara, de lo que debe entenderse por "formación suficiente y adecuada", podemos remitirnos a la **Nota Técnica de Prevención 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva**. En este documento se dan las claves de una correcta formación en materia de prevención:

1. Debe **desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores** para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas y lograr un cambio de actitudes favorable, para que tanto mandos como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el logro de un trabajo bien hecho.
2. Deberá lograr que el **trabajador sea consciente de los riesgos** que corre en la ejecución de su trabajo, y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.
3. Existirá una **formación preventiva básica** de carácter general para todos los empleados de la empresa, y además habrá también una formación específica para cada puesto de trabajo o tareas de cada trabajador.
4. En el caso de los **trabajadores designados para la realización de actividades preventivas** el contenido de la formación deberá establecerse en función de las responsabilidades que se les asignen (nivel básico, intermedio y superior) tal y como recoge el Reglamento de los Servicios de Prevención.
5. Los trabajadores también recibirán información y formación específica, teórica y práctica, cuando se incorporen nuevas tecnologías o sustancias que **modifiquen de forma considerable las condiciones** de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo.
6. Cuando se trate de trabajos, equipos, métodos y procedimientos **especialmente peligrosos** la formación impartida deberá ser mucho más exhaustiva.

En conclusió, no basta con poner a disposició del treballador un manual sobre prevenció, o que éste firme un document en el que assegure haber recibido formació preventiva, sino que el empresari ha de comprovar la eficàcia de la acció formativa, velando para que los comportamientos en los puestos de trabajo y tareas sean los correctos.

LA DEPRESIÓ ES LA SEGONA CAUSA DE DISCAPACITAT LABORAL EN EL NOSTRE PAÍS

Més del 10 per cent dels espanyols, uns 4 milions de persones, patix depressió a Espanya i només el 40 per cent d'ells és diagnosticat i rep un tractament adequat, per la qual cosa uns 2,4 milions de pacients no és atés correctament, segons va afirmar el metge d'Atenció Primària i responsable a Espanya de l'Organització del Dia Europeu de la Depressió, el doctor Juan Manuel Mendive.

Esta malaltia és ja la segona, "sinó la primera", causa de discapacitat laboral en el nostre país i, segons dades de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), per al 2020 serà ja la segona causa de discapacitat en el món, ha explicat el doctor Mendive.



No banalitzar la depressió

Durant els últims anys la societat ha passat a identificar la depressió com un malestar passatger i sense importància, però estar trist no estar depressiu. La depressió provoca un gran patiment a la persona que la patix i al seu entorn que deriva en un greu deteriorament de la seua qualitat de vida".

"Moltes vegades, alguns símptomes de la depressió com la fatiga, la falta de gana o l'insomni són percebuts pel pacient com un problema físic i per això no sempre és fàcil detectar esta malaltia des de l'Atenció Primària", comenta. No obstant, la família juga un paper "igual d'important" que els metges a l'hora d'atallar la depressió ja que "el seu suport afectiu és fonamental per a donar-li al malalt la confiança necessària per a aconseguir superar-la".

No s'ha d'utilitzar la compassió amb les persones depri-mides, s'ha d'utilitzar la comprensió per a ajudar-li a superar la seua malaltia.

El ruido en la oficina repercute directamente en la capacidad del trabajador



El ruido puede ser una de las principales causas de baja productividad de los empleados. Según diversos estudios, los niveles de ruido medios a los que están sometidos los trabajadores dentro de su entorno de oficina, pueden provocar fatiga, estrés y malestar físico que repercuten directamente en la capacidad de trabajo.

Muchas veces, no nos damos cuenta de la gran cantidad de ruido que nos rodea. La mayor parte procede de ordenadores, impresoras, teléfonos, teléfonos móviles o faxes; de los aires acondicionados, timbres, e incluso de meras conversaciones de los compañeros de oficina. Estamos tan acostumbrados a ellos que sólo nos damos cuenta de que están cuando apagamos los equipos o nos quedamos solos en la oficina.

Un trabajador puede ser expuesto a una media de 90 dB durante una hora en un día con picos de niveles máximos de 100 dB, siempre y cuando el resto del día el nivel de ruido no supere los 75 dB a 85 dB, según diversas directivas Europeas y Estadounidenses.

El personal de Contact Center son los más sufren estas patologías

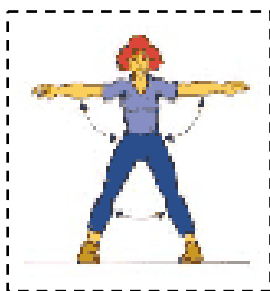
El personal del Contact Center es uno de los colectivos de oficina que más sufren las patologías derivadas de una exposición continuada a altos niveles de audio y picos de volumen. Lo deseable en estos casos es que los equipos tecnológicos de audio-voz utilizados por estos trabajadores estén equipados con sistemas de protección contra picos de volumen, ruidos y sistemas de cancelación de ruidos consiguiendo que no se rebase la media de Dbs permitidos por la regulación relativa a los ruidos en el trabajo.

Como quedó claro en el último congreso de la Sociedad Española de Otorrinolaringología y Patología Cérvico Facial (SEORL), la pérdida de audición comienza a aparecer por lo general en edades de entre 60 y 70 años, sin embargo la media de edad se está rebajando en casi diez, durante los últimos años debido a diferentes causas: música alta, ruido de las ciudades, teléfonos móviles, etc. Sin embargo, estudios realizados a lo largo de 5 años con personal de call centers demuestran que los usuarios que utilizan auriculares con limitadores de sonido no han sufrido merma en su audición.

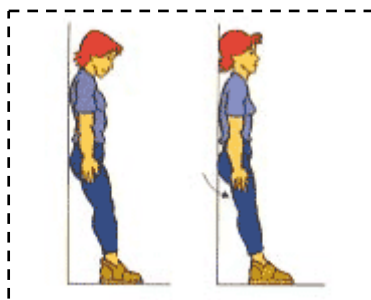
El ruido además de producir daños directos en el sistema auditivo, conlleva otro tipo de problemas como dolores de cabeza o estrés. El ruido nos mantiene en constante excitación y alerta y el cuerpo sufre. Este año 2010 queremos demostrar a los empresarios la importancia de cuidar la salud auditiva de sus empleados, demostrándoles, cómo esto, el silencio, puede ser uno de los mejores aliados de su negocio".

Como prevenir lesiones en la espalda

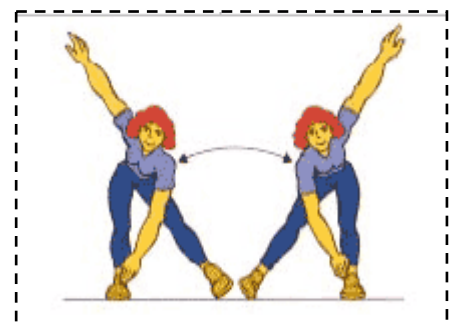
EJERCICIOS DE FORTALECIMIENTO MUSCULAR



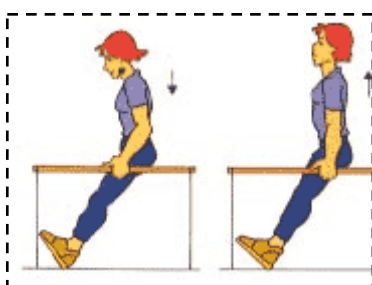
Salta arriba y abajo con los brazos y piernas abiertos



Apoyado en la pared, contrae los músculos abdominales y glúteos, e intenta deslizar lentamente la espalda hacia abajo



Separa bien los pies, mire al frente y flexione la pierna derecha, hasta tocar el pie derecho con la mano izquierda. Después, hazlo a la inversa.



Apoya las manos, estire los brazos y con la espalda recta sube y baja el cuerpo



Apóyate en la punta del pie, con la mano en la pared e intenta flexionar la rodilla alternando las dos piernas

La pregunta sería : ¿Qué responsabilidad tiene la ETT por incumplir sus obligaciones de formación en materia de prevención de riesgos cuando desconoce las funciones concretas del puesto de trabajo?



Para dar respuesta a esta cuestión resulta útil acudir a la sentencia del TSJ de Castilla y León de 29 de abril de 2009, en la que se planteó un asunto similar: Un trabajador de una ETT sufre un accidente de trabajo mientras presta sus servicios en la empresa usuaria. La sentencia de instancia condena a la ETT por no haber dado una formación suficiente y adecuada a su trabajador.

La ETT alega que en el momento de sufrir el accidente, el trabajador estaba realizando una tarea que no era la establecida en el contrato de trabajo ni en el contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria.

A juicio del TSJ resulta probado que las tareas que venía realizando este trabajador no se ajustaban a la categoría pactada en el contrato, y además, esas funciones requerían una formación específica que no se había impartido.

Sin entrar en la eventual responsabilidad de la empresa usuaria frente al trabajador o frente a la propia empresa de trabajo temporal por un posible incumplimiento del contrato, la ignorancia de la ETT respecto de las funciones realizadas y sus riesgos deriva precisamente de un incumplimiento por su parte del artículo 2.1 del Real Decreto 216/1999, al no exigir la información en los términos allí previstos de su empresa cliente. Este artículo establece que *"con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de*

trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención".

A juicio del TSJ, por "evaluación de riesgos" no puede entenderse una mera documentación que formalmente lleve tal nombre, sino una actividad de descripción del puesto de trabajo y de los riesgos para la vida, seguridad o salud derivados de su desempeño y demás circunstancias concurrentes, de manera que se establezca la importancia cuantificada de tales riesgos y se prevean las medidas que hayan de adoptarse para evitar su materialización. **Es responsabilidad de la empresa de trabajo temporal comprobar que la información entregada por la empresa usuaria cumple con tales exigencias, esto es, debe realizar un examen del carácter completo y suficiente de la misma.**

La empresa de trabajo temporal no puede limitarse a reseñar en el contrato de puesta a disposición una determinada categoría o función y dar la formación preventiva genérica correspondiente a la misma.

Las obligaciones preventivas de la empresa de trabajo temporal, conforme al [artículo 28 de la Ley 31/1995](#), desarrollado por Real Decreto 216/1999, son esencialmente las de impartir una formación preventiva suficiente y adecuada y las de vigilancia de la salud.

Estamos, por tanto, no sólo ante una responsabilidad contractual, sino también obligacional, regulada en el [artículo 1101 del Código Civil](#), es decir, la obligación preventiva de la empresa de trabajo temporal no dimana del contrato con la empresa cliente, ni de un inexistente contrato con el trabajador cedido, sino de la propia Ley. Por ello, al incumplir la ETT sus obligaciones preventivas y hallarse dicho incumplimiento en la línea causal que conduce al accidente, el resultado es la obligación indemnizatoria del artículo 1101 del Código Civil: indemnización de los daños y perjuicios causados.

LES NOSTRES SEUS

USOCV VALÈNCIA
C/ Juan Bautista Vives,9
Tel. 963134589
Fax 963706607
46018 - VALÈNCIA
usocv@uso-cv.org

USOCV CASTELLÓ
Avd. Burriana, 13
Tel. 964246416
Fax 964246193
12005 - CASTELLÓ
castellon@uso-cv.org

USOCV XÀTIVA
C/ Corretgeria, 2 - 3º
Tel. 962282269
Fax 962281576
46800 XÀTIVA
usoxativa@hotmail.com

USOCV ALACANT
C/ General Pintos, 13
Tel. 965255777
Fax 965247740
03010 - ALACANT
alicante@uso-cv.org

USOCV LA VALL D'UIXÓ
Pol.La Moleta
Bloque 3 bajo 1
Tel./Fax: 964 69 64 54
12600 - LA VALL D'UIXÓ
usocvlavall@yahoo.es

USOCV GANDIA
C/ Barcelona, 19
Tel./Fax 96 287 94 03
46700 GANDIA
usogandia@telepolis.com

Direcció : Vicent Forner . Secretari Comunicació i Salut Laboral USOCV

**USOCV—C/ Juan Bautista Vives, 9
46018 València**

Tfn. 96 313 45 89/ Fax 96 370 66 07

Maquetació: Miguel Ángel Salvador, Maica Imbernon

Correcció i Traducció: Carlos Paredes

Oficina de promoció de l'ús del Valencià d'USOCV

agrupacion3@uso-cv.org

Col.labora: Àrea de Política Lingüística

