

Direcciones de interés

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América 25 • 28002 Madrid
Tels: 91 589 09 88 - 91 589 09 09 - 91 589 09 66 • Fax: 91 589 71 45
E-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org - slaboral@madrid.ugt.org
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. de América, 25 • 28002 Madrid • Telf.: 91 589 09 09 • Fax. 91 589 71 45
E-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

(SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO)

Telf.: 91 589 73 94
e-mail: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

Telf.: 91 589 70 43
e-mail: saludlaboral@ugtspmMadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

Telf.: 91 589 73 50
e-mail: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 • 28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75 • E-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 • 28805 Alcalá de Henares
Telf.: 91 888 09 92 • E-mail: uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 • 28400 Collado Villalba
Telf.: 91 850 13 01 • E-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 • 28903 Getafe
Telf.: 91 696 05 11 • E-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 • 28500 Arganda del Rey
Telf.: 91 876 89 65 • E-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 • 28941 Fuenlabrada
Telf.: 91 690 40 68 • E-mail: suroeste@madrid.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

C/ Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid
Telf.: 900 71 31 23 • E-mail: irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17 • 28008 Madrid
Telf.: 91 363 56 00 • E-mail: itmMadrid@mites.gob.es
<https://www.mites.gob.es>

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral> • <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Boletín Informativo: Nº 56 (Noviembre 2019) Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico. **Nº 60 (Noviembre 2021)** Accidentes laborales. **Nº 61 (Diciembre 2021)** Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024;

Frente a la COVID-19, no bajas la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral?; Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales; La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Convience Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

Firmado el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

El pasado 22 de diciembre de 2020 los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid, CEIM, CCOO Madrid y UGT-Madrid firmamos junto con la Administración Regional el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

En desarrollo del mismo este año 2022 UGT-Madrid vamos a realizar cientos de actuaciones con el objetivo prioritario de reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid.

Trasladar cultura de la prevención a la sociedad así como los riesgos laborales derivados de las nuevas formas de trabajo y el incremento de la protección de los colectivos más sensibles son objetivos específicos de las actividades que estamos desarrollando a lo largo de este año. Información, sensibilización, formación, asesoramiento, consultas, visitas a empresas y la realización de un estudio novedoso sobre el Cambio climático y su incidencia en la prevención de riesgos laborales,

son algunas de los puntos fuertes de este convenio, siempre teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

Asimismo, las enfermedades profesionales se mantienen también en un primer plano, así como otros daños que han visto incrementada su incidencia, como es el caso de los causados por trastornos musculoesqueléticos (TME), entre otros. Este Boletín precisamente va enfocado a éstos, son la primera causa de enfermedad profesional y de accidente de trabajo, generadores del mayor número de incapacidades por contingencia profesional en nuestra Comunidad y en nuestro País.

Desde UGT-Madrid vamos a hacer todo lo posible por cumplir con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid. Y una de ellas es la realización y difusión de este boletín informativo, en el que vamos a trasladar la actualidad de los TME y como prevenirlos. ■



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

SUMARIO

- EDITORIAL 3
- ENTREVISTA:
MARINA PRIETO 4-8
- EL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SE OCUPA Y PREOCUPA POR LA PREVENCIÓN DE LOS TME 9
- PROGRAMA TERRITORIAL DE OBJETIVOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID PARA EL AÑO 2022 10-11
- EL INSST SE OCUPA Y PREOCUPA POR PREVENIR LOS RANSTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS 12
- PLAN DE CHOQUE CONTRA LOS ACCIDENTES MORTALES EN EL TRABAJO 13
- NUEVAS PUBLICACIONES DEL INSST 2022 14-17
- ACTUACIONES DE UGT-MADRID EN 2022 EN EL VI PLAN DIRECTOR DE PRL 18-19
- LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN UN MUNDO LABORAL EN CONSTANTE TRANSFORMACIÓN 20
- LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO TAMBIÉN SE PREOCUPA POR LOS TRANSTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS 21
- SALUD MENTAL EN EL MUNDO LABORAL DIGITAL 22
- JURISPRUDENCIA 23

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25, 8ª planta
Teléfono: 91 589 09 88

Depósito Legal: M45342-2002
Imprime: Gráficas de Diego

ENTREVISTA:

MARINA PRIETO

Marina Prieto es la nueva Secretaria General de UGT-Madrid, y la primera mujer trabajadora que accede a este cargo sindical en Madrid. Enhorabuena Marina.

¿Cómo evoluciona la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid?

En primer lugar quiero trasladar que detrás de cada accidente hay un trabajador o trabajadora, una familia que ve rota su vida, y en la mayoría de los casos estos accidentes podían haber sido evitados con medidas preventivas.

En UGT-Madrid estamos realmente preocupados por la situación de la siniestralidad. Los accidentes de trabajo con baja repuntan un 27% respecto al año anterior, como cabía esperar después de un 2020 en el que disminuyeron por el frenazo de la actividad productiva debido al inicio de la pandemia. La vuelta a la actividad productiva en el año 2021 nos demuestra el incremento de accidentes mortales en sectores como la construcción, lo que hace urgente el mantenimiento y fortalecimiento del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, un plan de lucha contra la siniestralidad laboral. Se han producido un total de 86.566 accidentes de trabajo y 79 muertes en el año 2021. Los datos de este año 2022 son también dramáticos, en lo que llevamos de año han fallecido 37 trabajadores en la Comunidad de Madrid.

Lo triste es que las causas de estos accidentes siguen siendo las mismas que en el año 1995, año de aprobación de la ley 31/1995, caídas en altura, golpes o atrapamientos. Además cada año va incrementándose el número de trabajadores y trabajadoras fallecidas a causa de Patologías No Traumáticas, 38 personas trabajadoras perdieron la vida a consecuencia de diferentes enfermedades como ictus, infartos, derrames, etc., ligadas a las condiciones laborales. La siniestralidad laboral sigue siendo muy alta y aunque el índice de incidencia es de los más bajos a nivel nacional, seguimos necesitando medidas urgentes para reducirla de manera drástica.

¿Por qué se sigue produciendo un número elevado número de accidentes de trabajo?

Una de las principales causas de estos incrementos de siniestralidad laboral es el empeoramiento de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras madrileñas. Desde UGT Madrid consideramos que la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobada por el Partido Popular empeoró las condiciones de seguridad y salud. La mala calidad del empleo, la temporalidad, la desigualdad, la falta de medidas de prevención, y de formación tienen una incidencia directa muy negativa en la salud de las personas asalariadas.

En UGT-Madrid consideramos que temporalidad es sinónimo de siniestralidad. A lo largo de este año 2022 y tras la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se está produciendo una transformación de contratación temporal en indefinida, durante el mes de abril, por primera vez los contratos indefinidos superan a los contratos temporales en la Comunidad de Madrid. Comparando el primer cuatrimestre del 2019 con el de 2022, el total de la contratación indefinida se ha duplicado, 294.259 contratos indefinidos firmados de enero a abril de este año frente a 158.069 en 2019. Por el contrario, el número de contratos temporales disminuye respecto al mismo periodo de 2019, en 2022 el 63,46% del total, 511.163, eran temporales frente al 81,7% que se firmaron en el mismo periodo de 2019, 706.010. Esperemos que esta mejora de la contratación indefinida se traduzca en reducción de la siniestralidad.

¿Y las enfermedades profesionales? ¿cuál es su situación?

Las enfermedades profesionales prácticamente no se declaran, existe una infranotificación y un infraregistro de las mismas. Muchos de los trastornos musculoesqueléticos, como la mayor parte de los cánceres de origen laboral y las patologías que derivan los riesgos psicosociales en el trabajo no se

están contemplando como enfermedades profesionales. Son muchos los problemas que las minimizan; un listado obsoleto que las regula, una gran descoordinación entre el sistema de seguridad social, sanitario público y laboral, la falta de formación en materia laboral de los médicos del sistema público de salud, la falta de historia clínica laboral y la dificultad por parte de las Mutuas en la declaración de éstas, son algunas de las causas de su baja declaración.

La mayoría de ellas no existen, son invisibles, y lo que no existe no se conoce y no se previene. Destacar que la Comunidad de Madrid es una de las Comunidades Autónomas que menos enfermedades profesionales declara de toda España, por eso en UGT-Madrid venimos proponiendo como una línea de actuación prioritaria. Ejemplo de ellos son los cánceres de origen profesional. Desde UGT venimos denunciando su baja notificación. Un grave problema conocido, el amianto, un mineral cancerígeno cuyo uso fue prohibido hace ya más de 20 años y sin embargo que sigue sin resolver, haciendo enfermar a trabajadores y trabajadoras.

UGT-Madrid tenemos la obligación de redoblar los esfuerzos para no retroceder lo avanzado en estos años.

Las cifras de accidentes se han reducido en los últimos años en la Comunidad de Madrid ¿Crees que se debe a la puesta en marcha del Plan Director o este descenso responde a otros factores?

Los métodos preventivos sirven, son eficaces, pero como siempre decimos, mientras que haya un solo accidente, no son suficientes. Las medidas en las que se vienen trabajando, han dado en Madrid los menores índices de accidentes en función al número de personas trabajadoras. Las diferentes campañas de sensibilización y formación que se hacen desde la administración como desde los agentes sociales, en los distintos Planes Directores de Prevención de Riesgos desde el 2002, han sido de gran importancia. Por eso hay que seguir trabajando en analizar los cambios que se producen en los sectores y los que se generan en los nuevos, e intervenir en las necesidades que se plantean en prevención. El trabajo en unidad en la Prevención de riesgos es de máxima importancia porque estamos hablando de la vida, de la salud y de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Parece que la situación que hemos vivido que cambió nuestros hábitos de vida, nuestra economía, nuestros valores sociales va retrocediendo. Marina, ¿cuál es tu



opinión sobre la situación vivida por el Covid-19 y las medidas que se han venido desarrollando para poder afrontarla?

Hemos y estamos viviendo unos momentos históricos y únicos. Ha sido una etapa muy dura, triste e injusta, donde muchas personas han perdido seres queridos. El virus no entiende de clases, ni de poder adquisitivo, pero las medidas que se tomaron para sobre llevar la situación sí. No ha sido igual para todos y todas, las personas con más problemas económicos han sido las más perjudicadas, y por eso UGT-Madrid ha estado reclamando medidas sociales, que se ponga a la persona por encima de la economía.

El Gobierno de la Nación, tomó medidas económicas pensando en la gente e intentando, desde la responsabilidad, que las empresas pudieran conservar la mayoría de los puestos de trabajo y que las personas trabajadoras fueran las menos perjudicadas.

También han sido tiempos de miedo, algunas clases empresariales lo han utilizado para hacer que trabajadores y trabajadoras tengan miedo a perder sus puestos de trabajo y se sientan desprotegidos ante un futuro incierto y que no solucionaba su situación de precariedad.

UGT Madrid siempre ha denunciado este tipo de práctica en busca de las mejores situaciones a los y las más desprotegidas.

El Coronavirus, ¿ha puesto en duda la integración de la prevención de riesgos laborales tanto en la Administración como en las empresas?

La protección de las personas trabajadoras ha brillado en muchos casos por su ausencia. En las grandes empresas donde hay sindicatos se ha logrado hacer cumplir la prevención con gran lucha y empeño de los delegados y delegadas de prevención, pero, aun así, en muchos casos ha primado la producción por encima de la seguridad, tenien-

do que llegar a denunciar en la inspección de trabajo o en los juzgados. Y todo esto, en la pequeña y mediana empresa ha sido aún peor, pues los trabajadores y trabajadoras se han visto en muchos casos indefensos y con miedo a la pérdida de sus puestos de trabajo si hacían cumplir sus derechos.

La crisis del 2008, ya nos dejó evidencia de que lo primero que se suprimió o redujo fueron las inversiones en salud laboral, y ahora queda patente que, ante una crisis sanitaria y económica, en muchos casos las empresas quieren hacer primar sus resultados económicos frente a la seguridad y la salud de sus plantillas.

Falta todavía una verdadera conciencia empresarial, una verdadera cultura preventiva y de responsabilidad de la mayoría de las y los empresarios. También hay que decir, que no son todos, que una parte del empresariado también ha dado un ejemplo de responsabilidad con sus plantillas y se han acogido a las medidas que ponían las administraciones a su alcance para así, proteger a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en su conjunto. Pero nos queda un gran trabajo como sindicato para concienciar a toda la sociedad de la importancia de la prevención de la vida y salud en las empresas frente a todo lo demás.

Las crisis vividas ¿han mermado la salud y la seguridad laboral en la Comunidad de Madrid? ¿Qué actividades son las más afectadas y cuáles las propuestas de UGT-Madrid para combatir la accidentalidad?

Por supuesto, ya lo he mencionado y las estadísticas nos han demostrado que sí. Vemos que sectores como la construcción (accidentes graves y mortales) o servicios (accidentes mortales) mantienen niveles superiores a los de antes de la incidencia del COVID.

Las trabajadoras y los trabajadores madrileños han visto como sus condiciones de trabajo han ido empeorando en los periodos de crisis. La temporalidad, la precariedad, las largas jornadas de trabajo, los ritmos de trabajo, los bajos salarios, la subcontratación, los falsos autónomos, han agravado las condiciones de seguridad y salud de la clase trabajadora. Además se ha generado un temor a la pérdida del puesto de trabajo, el miedo al desempleo está provocando que en muchos casos no se denuncien situaciones de inseguridad laboral. Recortes, presión, miedo, en definitiva, inseguridad

(Continúa en la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

laboral han reducido en esta etapa la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas en lo primero que han recortado gastos han sido en las medidas preventivas que cuidan la salud y la vida de las personas trabajadoras. Han visto disminuida su inversión en prevención de riesgos laborales, “la subsistencia” ha sido su prioridad, ven la salud laboral como un coste añadido, no existe la integración de la prevención. Realmente es una gran inversión, en primer lugar en la salud de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, también en reducción de costes empresariales como salarios perdidos por bajas laborales, prestaciones de seguridad social, sanitarias, cambio de maquinaria, sustitución de trabajadores con experiencia, procesos judiciales.

Recientemente se aprobó el VI Plan Director de PRL ¿Qué valoración te merecen los sucesivos Planes Directores tras más de 20 años de su primer desarrollo? ¿Crees que es un instrumento eficaz para combatir los índices de siniestralidad o caben otras alternativas?

El Plan Director de prevención de Riesgos Laborales ha demostrado su eficacia y, por tanto, es fundamental. Todo lo que sirva para reducir la siniestralidad es obligado. Y esto por supuesto se puede combinar con otras estrategias necesarias, como el refuerzo de las plantillas de inspectores de trabajo para que no sólo ejerzan una parte sancionadora, sino preventiva, que es el objetivo de la protección de las personas trabajadoras.

También hay que mejorar los acuerdos que existen entre todas las administraciones públicas y los agentes sociales para que podamos ir trabajando con mayor coordinación; y llevando las mejores políticas preventivas a las empresas, haciendo cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas junto con una mayor información y sensibilización de la sociedad en general sobre los riesgos laborales y cómo se pueden evitar, así como unas condiciones de trabajo dignas y decentes, son los pilares básicos para evitar el empeoramiento de la salud y de la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas.

¿Cuáles son las principales líneas de actuación que tú destacarías dentro del VI Plan Director de cara a la protección de la salud de los trabajadores y trabajado-

ras madrileñas? ¿Crees que el Gobierno Regional apuesta por la continuidad de los convenios que desarrollan el VI Plan Director?

Todas las líneas de actuación que se están desarrollando son importantes para lograr la protección efectiva de la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas. La realización de estudios de investigación nos permite conocer la relevancia que tiene el cambio climático en los riesgos laborales, la formación es imprescindible para que las personas trabajadoras y fundamentalmente los delegados y delegadas de prevención conozcan sus derechos y cómo defenderlos. También con la sensibilización a través de talleres podemos trasladar información preventiva de relevancia sobre temas tan de actualidad como los riesgos psicosociales, los accidentes de trabajo, la prevención de riesgos laborales y el amianto entre otros, respondiendo a una demanda que se nos hace para poder afrontar mejor estos temas. La edición y distribución de documentos informativos sobre temas generales o específicos relacionados con la prevención, nos permite ofrecer materiales de apoyo a los delegados y a los trabajadores...

Las actividades de asesoramiento en las que se están realizando visitas a empresas ofreciendo información preventiva específica de la problemática de cada una de ellas y sobre todo la disponibilidad de los técnicos para resolver consultas y dudas planteadas por los delegados y delegadas y por las propias personas trabajadoras, hace que sea posible acercar la prevención a las empresas y apoyar una integración de la gestión preventiva que tenga en cuenta la participación de los trabajadores y trabajadoras, tal como establece la Ley de Prevención.

Por ello, es de gran importancia no paralizar las actuaciones del Plan Director, esta pandemia del COVID-19 nos ha demostrado que no todo el sistema está preparado y de la necesaria prevención, esto tiene que impulsar más la negociación y el trabajo conjunto para situar en el lugar que se merece la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras.

¿Qué piensas de la actuación de la Inspección de Trabajo? ¿Consideras que deberían tener más recursos y realizar mayor número de actuaciones?

La inspección de trabajo es esencial para que se cumplan las medidas que garantizan la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. Los inspectores de trabajo no son suficientes, en estos últimos



años tienen un trabajo intenso dedicado a la búsqueda de economía fraudulenta más que a la prevención de riesgos laborales. Si fueran más podrían no limitarse al requerimiento ó la sanción, y realizar más actuaciones de información y asesoramiento. Es verdad, que en los últimos años los subinspectores y subinspectoras de trabajo de escala de Seguridad y Salud están realizando un trabajo fundamental en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las empresas madrileñas.

¿Y EL IRSST? Como máximo órgano técnico en materia de PRL en Madrid ¿Qué papel juega el IRSST en el desarrollo del Plan Director de PRL?

Desde UGT-Madrid venimos reclamando a la Administración Regional una mayor dotación de recursos para el organismo encargado de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

Son muchos los riesgos ya conocidos que se vienen incrementando, y han aparecido otros nuevos derivados de la im-



plantación de las nuevas tecnologías, de la digitalización ó de los nuevos empleos verdes. Por lo que se hace necesario que las políticas públicas se doten de los recursos adecuados para afrontar estos retos. De ahí que sea urgente aumentar los recursos del IRSST.

El Plan Director establece las bases de las políticas públicas preventivas en la región para los próximos tres años (2021-2024), que se concretarán en actuaciones a desarrollar particularmente por el IRSST, por lo que el organismo deberá ejercer el liderazgo en el diseño y ejecución de las citadas actuaciones, sin perjuicio de la necesaria participación y colaboración de otros agentes y muy señaladamente de las organizaciones sindicales y empresariales en la región.

Y ¿la Fiscalía y la policía judicial en Madrid? ¿Debería haber más coordinación entre administraciones? Cuál es su opinión sobre el Delito de riesgo.

Sabemos, como firmantes y precursores

del acuerdo entre la Policía Judicial, la Fiscalía de Siniestralidad y los agentes sociales de la Comunidad de Madrid, que se está realizando un gran trabajo entre las partes y de plena colaboración. Esta cooperación es necesaria para la lucha contra la siniestralidad y creo que sería muy beneficioso poder ampliar ese acuerdo y unir a más administraciones públicas en ese trabajo común como se ha demostrado en este momento tan difícil.

La unidad política y social es fundamental ante la respuesta que sea necesaria y, por ello, es nuestro empeño insistir en ampliar y reforzar los acuerdos que existen en nuestra Comunidad para tener una reacción más efectiva y preventiva ante la siniestralidad.

Y la Patronal, CEIM, ¿se toma en serio la prevención de los riesgos laborales o sigue siendo una cuestión de segundo orden en su lista de prioridades? ¿crees que la prevención de riesgos laborales en las empresas también ha empeorado?

La patronal en nuestra comunidad está implicada desde el principio con el acuerdo del Plan Director. En las negociaciones no siempre estamos de acuerdo en la metodología, pero hemos sabido alcanzar un acuerdo por la necesidad, de la que todos estamos convencidos y la mejora de la salud de las empresas madrileñas.

Los datos de siniestralidad reflejan la situación de la prevención de riesgos laborales. Hay empresas en las que la prevención de los daños que puedan sufrir los trabajadores y trabajadoras no es prioritaria, sobre todo en la pequeña y mediana empresa. Actualmente existen mayores presiones sobre las personas trabajadoras, que se ven obligadas a aceptar trabajos inseguros, con bajos salarios, sin continuidad, bajo la incertidumbre de perder su puesto de trabajo o de no encontrarlo.

Esto ha dado lugar a una pérdida de derechos y un aumento importante de los riesgos psicosociales que afectan a la salud física y psíquica de los trabajadores y las trabajadoras.

¿Cómo valora la evolución de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo a lo largo de estos años de LPRL?

Podríamos decir que se trata de una evolución desigual. El marco normativo de seguridad y salud en el trabajo es amplio, y en ocasiones, desconocido para las empresas de menor tamaño. Las empresas grandes cuentan con una estructura organizativa

propia que asiste y asesora en el cumplimiento de la normativa y se han dotado de medios para la consecución del objetivo de reducir la siniestralidad. En el polo opuesto, las microempresas, que son las más numerosas, pero que dan empleo al porcentaje más alto de trabajadores en términos cuantitativos. Estas últimas son a las que más les cuesta comprender y cumplir. En muchos casos, no ha calado la cultura preventiva de que el beneficio de cumplir con las obligaciones es mayor que el coste de no hacerlo. Sin duda alguna, y en términos globales, considero que hemos avanzado en estos más de veintidós años, aunque tengamos la obligación de seguir mejorando.

Y por parte del Sindicato, ¿Qué acciones está realizando UGT-Madrid para que se adopten medidas de prevención y reducir la siniestralidad en las empresas? ¿crees necesaria la representación sindical en materia de prevención? ¿Qué destacarías de su trabajo y hacia donde debería avanzar?

Nuestra misión es lograr revertir la siniestralidad en la Comunidad y lograr trabajos cada vez más seguros y saludables. Para ello estamos desarrollando actuaciones en las empresas, en las instituciones y acciones dirigidas a toda la sociedad.

La participación de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales es fundamental. Es conocido que los centros de trabajo sindicalizados son centros de trabajo “más seguros”, donde existe la prevención de riesgos laborales. Si existe estructura sindical, bien sea de delegados de prevención, de personal o sindicales, está presente como objetivo la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de trabajadores y trabajadoras. Los delegados velan porque los derechos de las personas trabajadoras se cumplan.

La labor que desempeñan los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras es fundamental y en muchas ocasiones difícil de desarrollar y de entender, tanto por parte del empresariado como incluso por parte de sus compañeros y compañeras. El velar por que se identifiquen los riesgos, se evalúen y se eliminen o minimicen, así como la correcta vigilancia de la salud y la formación e información adecuada y específica de los riesgos de cada puesto de trabajo son funciones prioritarias de estos.

De igual manera el acompañamiento a

(Continúa en la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

la Inspección de Trabajo en caso de producción de un accidente, o la participación en la implantación de cualquier medida preventiva son actuaciones dificultosas para el actual grado de formación que marca la norma preventiva de 30h, que a todas en insuficiente. Desde UGT-Madrid consideramos imprescindible que la formación de los delegados y delegadas de prevención se adapte a las necesidades de sus funciones.

Además, en esta crisis del Covid-19, ha quedado demostrada la importancia sindical en las empresas ante la indefensión de las plantillas a la hora de que las empresas tengan que tomar medidas preventivas más restrictivas por encima de la producción empresarial. Son muchas empresas en las que la presión sindical ha conseguido paralizar la actividad o, a través, de denuncias a la inspección o a los juzgados que se reconoce la necesidad de nuevas evaluaciones de riesgos con nuevas medidas preventivas.

De aquí el reto de UGT-Madrid por conseguir una mayor presencia de representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en los centros de trabajo. Por tanto, el trabajo que realizan es imprescindible para la mejora de las condiciones de trabajo y de salud y seguridad de todas las personas trabajadoras.

Fundamental sería el poder trasladar esta representación a las Pymes que es precisamente donde mayor siniestralidad se produce y más dificultosa es la representación sindical. Para facilitar esta integración de la prevención en las Pymes sería conveniente la constitución de la figura de los delegados y delegadas territoriales y sectoriales con competencias en materia preventiva.

En los últimos años se ha experimentado un aumento de los riesgos psicosociales en nuestra Comunidad. ¿De qué manera influyen las nuevas formas de organización del trabajo y la implantación de nuevas tecnologías en la generación de estos riesgos?

La OMS ha dicho que una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna de este siglo es el estrés. Pero esta epidemia, al contrario del Covid-19, es una epidemia invisible, que no deja huella y en la que los daños derivados del trabajo son difícilmente considerados accidente ó enfermedad laboral. La evolución y los cambios ocurridos en el mundo laboral en los últimos años han provocado que aparezcan “nuevos riesgos” que afectan a la salud de las personas trabajadoras. Entre estos nuevos riesgos se encuentran los riesgos psicosociales, y la influencia de los factores psicosociales en la salud de las y los trabajadores ha ido aumentando, lo que ha hecho que aumenten los accidentes laborales por patologías no traumáticas, incluso los mortales que el año pasado superaron el 48% del total de los accidentes mortales, accidentes como los infartos, ictus, etc., enfermedades que están directamente relacionadas con el estrés y otros tipos de factores psicosociales.

Además, el miedo es un gran factor para la salud de los trabajadores, la inseguridad laboral, la incertidumbre de estos últimos tiempos, la precariedad y una mala organización del trabajo, entre otros factores hacen que el estrés, la depresión laboral, el cansancio, y la ansiedad laboral de las personas trabajadoras aumente y enfermen cada vez más.

Hay que ser contundentes con estos aspectos, hay que tomar medidas y hacer que los riesgos psicosociales se tomen en cuenta

dentro de las empresas como algo real, y para eso, es necesaria una buena cultura preventiva y una amplia formación para reconocerlos. En UGT Madrid nos lleva preocupando hace muchos años este tipo de riesgos que parecen “invisibles” y cada vez se realizan más acciones gratuitas formativas y de asesoramiento a las personas trabajadoras que lo soliciten y a nuestros y nuestras delegadas de prevención.

Por último, Marina, han pasado 100 días de mandato, ¿Cuál es la valoración que haces? Y ¿Cuáles son las principales propuestas que tienes de cara al futuro?

Estos meses hemos vivido de forma vertiginosa las responsabilidades que cada una de las personas de la nueva comisión ejecutiva hemos asumido. Vertiginosa en lo que tiene que ver con lo externo, con la interlocución institucional y representación del sindicato, pero también vertiginosa en lo interno, entendiendo que debíamos absorber de la manera más ágil posible toda la información para hacernos una idea real y concreta de la situación de UGT Madrid en cada una de las materias para abordar de manera eficiente la planificación estratégica del trabajo a realizar y, sobre todo, ajustar la toma de decisiones para aportar soluciones realistas y eficientes que se traduzcan en un fortalecimiento de la UGT en Madrid.

Dicen que el mundo es de los valientes, pero voy a matizar esta declaración diciendo que el mundo de ahora es de las valientes y de los valientes, y las personas que me acompañan en la comisión ejecutiva lo son. Desde aquí les que quiero agradecer que hayan asumido este reto, sabiendo de la importancia y de la dificultad que comporta. Hemos emprendido y haremos juntas y juntos un camino difícil, pero con responsabilidad e ilusión.

Ponemos en marcha un proyecto que entendemos debe pivotar sobre una estrategia que genere un proyecto de cambio, un proyecto de cercanía, de un proyecto de transparencia, de un proyecto de cooperación y de sinergias. Cuando hablo de pivotar estoy planteando un cambio de estrategia, hacer el trabajo de forma diferente. Pivotar es una de las palabras más usadas en el mundo de las startups, y no es otra cosa que cambiar la estrategia de negocio cuando algo no funciona como debería. Tan simple como eso, aunque complicado de poner en práctica con garantías de éxito. Pero al que estamos dispuestos, desde la Comisión Ejecutiva, a echarle mucho trabajo. ■



EL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SE OCUPA Y PREOCUPA POR LA PREVENCIÓN DE LOS TME

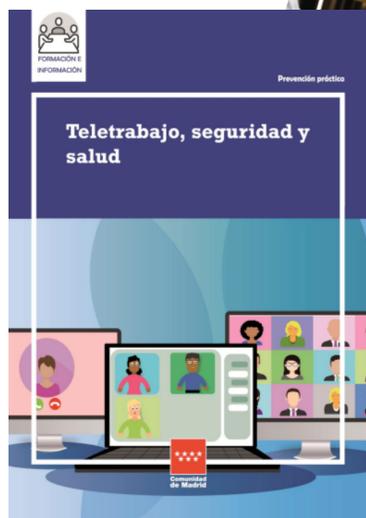
El IRSST de la Comunidad de Madrid, máximo organismo técnico en nuestra región, viene realizando actuaciones dirigidas a la prevención de los TME en el ámbito laboral. Además de diferentes publicaciones sobre la materia, en los Planes Directores que se gestionan con los interlocutores sociales se han incorporado actividades a realizar por los firmantes.

El IRSST en su carta de servicios tiene como función analizar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo de aquellos sectores que lo soliciten o lo requieran. Y se suma al conjunto de actuaciones que, a nivel nacional e internacional, se llevaban a cabo.

Estas publicaciones y otras de interés en prevención de riesgos laborales las podeis encontrar en la siguiente página web: Prevención de riesgos laborales | Comunidad de Madrid ■

CARTA DE SERVICIOS

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA



ARMADA FAVORABLEMENTE...CIÓN GENERAL DE CALIDAD DE SERVICIOS Y ATENCIÓN AL CLIENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID



Programa Territorial de Objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid para el año 2022

La Inspección de Trabajo prioriza entre sus campañas “Los Trastornos Musculoesqueléticos”

Este año 2022, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid (ITSSM) como viene haciendo cada año va a desarrollar el Programa Territorial de Objetivos 2022.

Entre sus prioridades de actuación se encuentran las relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales. La previsión que se marcan es vigilar las condiciones de seguridad en el trabajo en sectores con mayor índice de incidencia de siniestralidad como la construcción, fabricación de productos metálicos y de madera, industria de la alimentación y asistencia en establecimientos residenciales, prestándose especial atención a las actividades afectadas por la nueva clasificación de agentes cancerígenos como, por ejemplo, talleres mecánicos y tintorerías.

En la misma línea de trabajo, se incrementarán las actuaciones en el sector agrario y se iniciarán en centros veterinarios, refugios de animales y guarderías de mascotas.

Por otra parte, y en coordinación con lo aprobado en el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, se fomentará la implantación de las medidas de prevención en el sector “empleo verde”. Las condiciones de trabajo de los menores, así como a los riesgos musculoesqueléticos

en establecimientos residenciales y de servicios sociales sin alojamiento, industria de alimentación y fabricación de productos metálicos, son otras de las actuaciones contempladas para este año 2022.

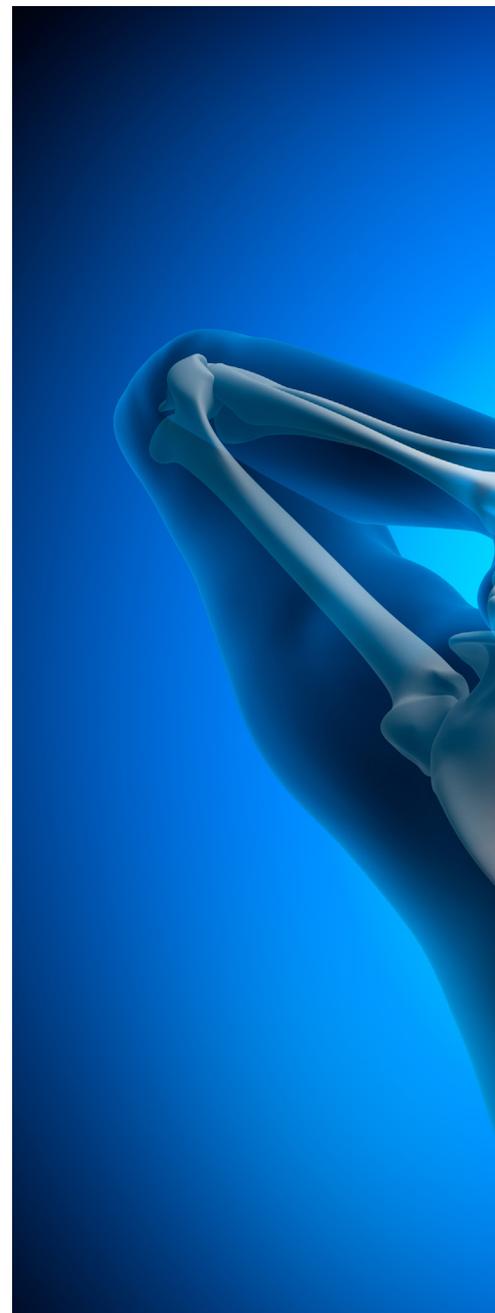
El Covid sigue conviviendo con nosotros, de ahí que aunque en menor medida, se realice un seguimiento del cumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones específicas respecto de la COVID 19 en los centros de trabajo, teniendo en cuenta la habilitación específica otorgada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través del art. 31.4 de la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, así como en centros en los que la exposición al COVID tiene un origen exclusivamente profesional por el tipo de trabajo realizado (servicios de asistencia sanitaria, laboratorios, etc.).

Junto con estas campañas se plantean servicios dirigidos a la gestión de la prevención, servicios de prevención propios y ajenos, entidades auditoras, empresas de mayor siniestralidad, coordinación de actividades empresariales e integración de la prevención. También se incluyen en este apartado las campañas de prevención de riesgos laborales con enfoque de género, la de asistencia técnica con ocasión de

la apertura de nuevos centros de trabajo, y otras, como, por ejemplo, la relativa a las condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal.

Por último y no de menos importancia la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de control de la correcta notificación en tiempo y forma y la obligación empresarial de investigar las causas de estos para extraer conclusiones y adoptar, en consecuencia, medidas preventivas, serán como todos los años una de las acciones específicas a desarrollar.

Como el tema que nos ocupa en este





Boletín son los TME, nos centramos en las campañas que la ITSSM va a dirigir en este sentido.

Proveniente de la Unión Europea, la Campaña Europea de Inspección para el año 2022, acordada por el SLIC (Comité de Altos Responsables de las Inspecciones de Trabajo) en colaboración con la EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo) tendrá como lema “Trabajos saludables: relajemos las cargas” y se va a centrar en los trastornos musculoesqueléticos, se realizarán acciones de inspección y aplicación de la normativa con el fin de prevenirlos.

El objetivo de esta campaña es llamar la atención, a través de la acción inspectora, sobre la importancia de la prevención de los riesgos ergonómicos que pueden generar los TME, centrándose especialmente en el trabajo repetitivo y la manipulación manual de cargas.

Fruto de esta colaboración la ITSSM va a planificar actuaciones para este año 2022 dirigidas a prevenir los TME. Como refuerzo de esta campaña se va a actuar con una campaña específica riesgos musculoesqueléticos, en la que se prestará una particular vigilancia en aquellos sectores en los que se ha detectado una mayor inci-

dencia de accidentes de trabajo por sobreesfuerzos en:

- Fabricación de productos metálicos
- Asistencia en establecimientos residenciales
- Servicios sociales sin alojamiento

Finalmente, la ITSSM ha programado actuaciones de comprobación del cumplimiento de requerimientos formulados en 2.021. Y una Campaña específica sobre riesgos musculoesqueléticos para las camareras de piso, en el que se prestará una particular vigilancia a este sector, ya que se ha detectado una importante incidencia de accidentes de trabajo por sobreesfuerzos. ■

El INSST trabaja en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el máximo organismo técnico en materia de prevención de riesgos laborales. Una de sus áreas de trabajo es la ergonomía, que estudia los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales en su interacción con los demás.

Dentro de la ergonomía, la prevención de los TME es uno de los principales objetivos de trabajo. El INSST viene elaborando Documentación diversa en materia de Trastornos musculoesqueléticos.

Los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo son la primera causa de incapacidad laboral en España,

tanto producidos por accidentes de trabajo como por enfermedad relacionada con el trabajo.

Pueden afectar a cualquier parte del cuerpo, aunque la mayor parte se localizan en la espalda, el cuello y las extremidades superiores. Son causados por factores físicos, organizativos y psicosociales.

Información, formación, medidas preventivas, herramientas, métodos de valoración, documentación, normativa técnica y legal relacionada con los TME son algunos de los apartados en los que el INSST trabaja.

Os mostramos algunos de los documentos elaborados por el INSST: colecciones

técnicas (Notas Técnicas de Prevención, NTP) y Directrices Para la Decisión Clínica en Enfermedades Profesionales, (DDC), Herramientas de PRL (APP y calculadores), materiales de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, material divulgativo (carteles, folletos, videos divulgativos), material normativo (guía técnicas y textos legales), materiales del OECT Observatorio Español de Condiciones de Trabajo (textos técnicos), materiales técnicos/divulgativos (artículos técnicos, poster técnicos, textos técnicos), en concreto, sobre los trastornos musculoesqueléticos.

Puedes encontrar toda esta información en: www.insst.es.



El Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social está impulsando un plan de choque para combatir la siniestralidad laboral, especialmente los accidentes de trabajo con resultado de muerte. La idea es mantener una acción en el tiempo que avance hacia su definitiva erradicación. El Plan de choque contra los accidentes de trabajo tiene como objetivo reducir la siniestralidad laboral.

Para ello a lo largo de todo el año van a abordar en aquellas actividades y sectores en los que hay mayor siniestralidad principalmente accidentes mortales así como los de tráfico y las patologías no traumáticas, la realización de diversas actuaciones de información y sensibilización a través fundamentalmente de las redes sociales para prevenir los accidentes de trabajo:

- Actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control en la programación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acordadas con las autoridades laborales autonómicas,

- Acciones de análisis, a través de la Herramienta de lucha contra el Fraude de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que permitan realizar un seguimiento de la siniestralidad de las empresas de las actividades prioritarias, destinadas a lograr una mayor eficacia en la planificación de actuaciones de vigilancia y control. Actuaciones de apoyo, información y sensibilización en la programación anual del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo orientadas al cumplimiento de los objetivos.

- Campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales.

- Líneas de mejora destinadas a la reducción de los accidentes mortales, etc.

- Realización de guías por parte de la ITSS, en colaboración con el INSST, que recogerán los principales elementos a considerar en la acción inspectora y que se pondrán a disposición de los actuantes.

- Actuaciones inspectoras conjuntas con el personal técnico de las Comunidades Autónomas.

- Elaboración por el INSST de contenidos divulgativos y de carácter técnico relativos a los programas sectoriales para su utilización y difusión en el marco de las actuaciones del plan.

- Acciones de sensibilización online:



web de la ITSS y del INSST, redes sociales y medios de comunicación digitales.

De todos es conocido que la precariedad del mercado de trabajo español incide directamente en una mayor siniestralidad que se refleja en el número de personas que pierden la vida. Los accidentes laborales mortales en los nuevos trabajos vinculados a las plataformas (por ejemplo, accidentes de tráfico durante la actividad de transporte); o a los accidentes derivados de procesos vinculados a riesgos psicosociales (cansancio por largas jornadas o por deficientes políticas de conciliación, así como depresiones vinculadas a acoso o a estrés laboral), son ejemplos de cómo las condiciones de trabajo afectan directamente a la siniestralidad laboral.

Uno de los objetivos de este Plan es identificar todas las causas de la siniestralidad, tanto de carácter físico como psicosocial. Junto con este objetivo se pretende:

- Promover entornos de trabajo seguros, que no pongan en riesgo la vida de las personas trabajadoras.

- Reducir progresivamente los accidentes de trabajo, especialmente los mortales, y como consecuencia de esto, también los graves.

- Situar a España entre los países de la UE con mejor comportamiento en la reducción de la siniestralidad laboral: “Visión cero” muertes en el trabajo.

El Plan de choque se estructura en cuatro programas sectoriales: Sector Agricultura y Pesca, Sector Construcción, Sector Industria, Sector Servicios, que se desarrollarán teniendo en cuenta las características más representativas del accidente de trabajo mortal, a través de las siguientes líneas de trabajo:

- Actuaciones de vigilancia y control focalizadas en los riesgos más frecuentes que dan lugar al accidente de trabajo mortal, teniendo en consideración las causas relacionadas con los accidentes de trabajo, vinculadas a la organización del trabajo, a los procesos productivos, a las características de la población trabajadora, etc.

- Acciones de sensibilización a través de medios de comunicación, así como jornadas informativas para concienciar sobre las causas de los accidentes mortales y promover la cultura preventiva.

- Actuaciones de promoción, apoyo y actividad técnica dirigidas a las actividades prioritarias por su mayor incidencia de accidente laboral. ■

CALENDARIO	OBJETIVOS	DESTINATARIOS
Oleada Construcción 23 mayo a 3 junio	Sensibilizar y facilitar recomendaciones para prevenir caídas de altura .	Empresas y personas trabajadoras, por cuenta propia y por cuenta ajena, del sector de la construcción. Coordinadores en materia de seguridad y salud. Especialistas en PRL.
Oleada Agricultura 20 junio a 1 julio	Sensibilizar y facilitar recomendaciones para prevenir el vuelco del tractor y los atrapamientos con el eje cardánico .	Empresas y personas trabajadoras por cuenta propia y por cuenta ajena del sector agrícola. Especialistas en PRL.
Oleada Pesca 28 septiembre a 12 octubre	Sensibilizar y facilitar recomendaciones para prevenir ahogamientos y golpes-atrapamientos con elementos en tensión .	Armadores, capitanes o patrones y personas trabajadoras por cuenta propia y por cuenta ajena del sector pesquero. Especialistas en PRL.
Oleada Recogida de residuos 24 octubre a 7 noviembre	Sensibilizar y facilitar recomendaciones para prevenir las caídas desde el vehículo y los golpes y atrapamientos .	Empresas y personas trabajadoras, por cuenta propia y por cuenta ajena, dedicados a la recogida de residuos. Especialistas en PRL.
Oleada Transporte de mercancías por carretera 21 noviembre a 2 diciembre	Sensibilizar y facilitar recomendaciones para prevenir los accidentes laborales de tráfico y los golpes o choques durante la carga y descarga.	Empresas y personas trabajadoras, por cuenta propia y ajena, del sector transporte de mercancías por carretera. Especialistas en PRL.

NUEVAS PUBLICACIONES DEL INSST 2022

A lo largo de este año 2022 el INSST viene realizando una serie de nuevas publicaciones de interés para todos vosotros y vosotras y vuestro trabajo diario en materia de salud y seguridad en el trabajo. Algunas de estas publicaciones son:

NOTAS TÉCNICAS:

NTP 1173. Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: Método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)

NTP 1170. Utilización de EPI en trabajos con riesgo de caída de altura

NTP 1171. Ropa de protección: requisitos generales

NTP 1164. Vibraciones: Aplicación práctica del método de puntos de exposición a puestos de trabajo variables

El método ROSA (Rapid Office Strain Assessment), descrito en la NPT 1173, es un método para evaluar, de forma rápida, los riesgos posturales en puestos de trabajo de oficina que utilizan equipos con pantallas de visualización basado en la observación de la postura adoptada y proporciona una valoración numérica que indica tanto el nivel de riesgo como el nivel de actuación.

Fue desarrollado en Canadá por Michael Sonne, Dino L. Villalta y David M. Andrews y publicado en 2012 en la revista «Applied Ergonomics». La metodología ROSA es análoga a otros métodos de evaluación postural, como por ejemplo los métodos RULA («Rapid Upper Limb Assessment») y REBA («Rapid Entire Body Assessment»). Se basa en la observación de una postura determinada que, a través de un conjunto de tablas y de puntuaciones parciales, permite obtener una puntuación final entre 1 y 10 que está correlacionada con el malestar de la persona trabajadora.

La Nota Técnica de Prevención (NTP) 1170, tiene por objetivo fundamental proporcionar a las personas involucradas en los trabajos con riesgo de caída de altura que vayan a utilizar equipos de protección individual, el conocimiento y las herramientas necesarias para acometer dichos trabajos de la manera más segura.

En esta NTP se describen los principales tipos de trabajo que conllevan un riesgo asociado de caída de altura y sus características, así como los sistemas de protección individual contra caídas de altura más apropiados para cada tipo de trabajo. Es necesario considerar que para un mismo tipo de trabajo pueden existir varias opciones diferentes que garanticen la seguridad de la persona trabajadora.

La NTP 1171 es una actualización de la NTP 769 relativa a requisitos generales

de ropa de protección. Los cambios están motivados principalmente por la nueva reglamentación y publicación de una nueva norma técnica.

Cuando la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo, conforme indica la Ley 31/1995, muestra que el trabajador y la trabajadora están expuestos a un riesgo que puede resultar en algún tipo de lesión o efecto sobre su salud, y dicho riesgo no puede ser eliminado mediante controles técnicos, organizativos o me-

Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)

Office workstation evaluation: ROSA methodology (Rapid Office Strain Assessment)

Módelo para l'avaluació de postures de treball de oficina: Mètode ROSA (Rapid Office Strain Assessment)

Año 2022
Nota Técnica de Prevención
1173

Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)

Office workstation evaluation: ROSA methodology (Rapid Office Strain Assessment)

Módelo para l'avaluació de postures de treball de oficina: Mètode ROSA (Rapid Office Strain Assessment)

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), D.L. M/1.

Elaborado por: Alfredo Álvarez Valverde
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
María Sánchez Fuentes
CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

El método ROSA fue desarrollado en Canadá por Michael Sonne, Dino L. Villalta y David M. Andrews y publicado en 2012 en la revista «Applied Ergonomics». Está basado en las recomendaciones ergonómicas para el trabajo en oficina recogidas en la guía CSA 2102 elaborada por el Centro Canadiense de Seguridad Ocupacional (CCO) del inglés «Canadian Centre for Occupational Health and Safety», así como en otros criterios técnicos recogidos en literatura científica. Este método proporciona una puntuación a la postura adoptada por el trabajador al utilizar un ordenador con algunos de los elementos más habituales en un puesto de trabajo de oficina.

La metodología ROSA es un método de evaluación postural, como por ejemplo los métodos RULA (Rapid Upper Limb Assessment) y REBA (Rapid Entire Body Assessment). Se basa en la observación de una postura determinada que, a través de un conjunto de tablas y de puntuaciones parciales, permite obtener una puntuación final entre 1 y 10 que está correlacionada con el malestar de la persona trabajadora.

2. METODOLOGÍA

Para determinar el valor asignado a una postura, se considera la combinación de 4 elementos del puesto de trabajo:

- Sitio, designado en las características del asiento considerando la altura y la profundidad del asiento (medido por el soporte dorsal y los reposapiés).
- Posturas.
- Pantallas.
- Ratón.
- Teclado.

La postura de la persona trabajadora se evalúa en relación a la descripción, respecto a cada uno de los elementos, de la interacción con los riesgos y elementos que conforman el puesto de trabajo en pantalla.

La prueba de referencia (postura neutral) corresponde a la postura estándar de los brazos y siempre tiene asignada una puntuación de «0», que es el valor mínimo. El resto de posturas se puntuará con valores superiores en función de la desviación respecto de la postura de referencia. Por otra parte, habrá una asociación «Criterios de valoración» que relacionen esas puntuaciones con el grado de riesgo de estar presente, señalando también a las recomendaciones de actuación.

«Descripción breve de la postura de referencia»:

1. Los factores que se tienen en cuenta están agrupados en diferentes categorías (a) y como se muestra en la figura 1, cuyos puntos de referencia son los siguientes:
 - a. Sitio. La silla de trabajo se sintoniza en los 4 subgrupos de ajuste siguientes:
 - i. Anclaje del asiento. Debe ser regulable de forma que los pies se apoyen en el suelo y los rodillos estén en contacto con el suelo.
 - ii. Profundidad del asiento. La profundidad del asiento debe ser regulable de manera que cuando se sienta en la silla, el espacio entre la rodilla y los tobillos sea de unos 2-3 cm.
 - iii. Reposapiés. Deben ser regulables de modo que permitan apoyar los pies cómodamente.
 - iv. Espalda. Debe ser regulable y proporcionar apoyo lumbar de tal forma que la inclinación de la espalda esté comprendida entre 90° y 110°.
 - b. Pantallas. Dentro de esta categoría se incluye el resto de equipos que forman parte del entorno de trabajo:
 - i. Teclado. Debe estar situado a 30 cm de la persona que utiliza un dispositivo de mano libre, o bien a una distancia de 40 cm de la persona que utiliza un dispositivo de mano fija.
 - ii. Ratón. Debe estar situado con una distancia inmediatamente la distancia del brazo extendido.
 - iii. Teclado. Debe estar situado similar al del teclado y sin que existan presiones por agarre, desviaciones o movimientos excesivos.

Ropa de protección: requisitos generales

Protective Clothing: General requirements

Vêtements de protection: Exigences générales

Año 2022
Nota Técnica de Prevención
1171

Ropa de protección: requisitos generales

Protective Clothing: General requirements

Vêtements de protection: Exigences générales

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A. M.P.

Elaborado por: Eva M. Huesos Pablos
CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN: INSST

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) establece el deber de la protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, así como la obligación de elegir «una protección adecuada» a la vez de aplicar las medidas que integran el «sistema general de prevención» establecido por la Ley.

Cuando la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo indica la existencia de un riesgo que puede resultar en algún tipo de lesión o efecto sobre su salud, y dicho riesgo no puede ser eliminado mediante controles técnicos, organizativos o mediante la protección colectiva, el empresario deberá asegurar que los trabajadores llevan la adecuada protección individual.

Entre los riesgos de los asociados a estos riesgos, se encuentran los que tienen lugar como consecuencia del contacto o la absorción dérmica de sustancias peligrosas, las quemaduras, abrasiones, cortes o pinchazos o los debidos a la exposición a agentes biológicos.

Las sustancias peligrosas (líquidas, sólidas y gaseosas) se manifiestan mediante perforaciones, cortes, rasguños o abrasiones, golpes contusiones (o en su caso) mordidas, picaduras o cualquier otra lesión que cubra o contamine o parte del cuerpo con el agente de protección.

La ropa de trabajo constituye un elemento que, en general, no está específicamente diseñada para proteger la salud o la integridad física del trabajador, tal como indica el artículo 8 del Real Decreto 773/1997, sobre utilización de equipos de protección individual (en adelante, EPI), no se consideran «ropa de protección», sino únicamente «medios de protección» al trabajador o de mitigar su riesgo personal y están expresamente excluidos de la definición de equipo de protección individual. Por ese mismo motivo no son objeto de certificación de acuerdo al Reglamento (UE) 2016/425, relativo a los EPI.

La ropa de protección, como EPI que es, debe satisfacer la identificación de los peligros y la determinación del riesgo por exposición a esos peligros. En base a dicha evaluación de determinación de los peligros y riesgos y de los niveles de protección requeridos.

Existen muchos tipos de ropa de protección, disponibles para proteger frente a una gran variedad de riesgos. Es de vital importancia que el trabajador sea específicamente diseñado para los riesgos correspondientes a la postura de trabajo, lo que una prenda diseñada para una función concreta puede no ser adecuada y, por tanto, no proteger en el momento preciso aunque sea idéntica.

Además, dicha ropa de protección, de acuerdo al Real Decreto 773/1997, deberá estar certificada según lo establecido en el Reglamento (CE) 2016/425.

El Reglamento (UE) 2016/425 establece que los EPI deben clasificarse en tres categorías, I, II y III, en función del riesgo frente al que protegen. La ropa de protección se puede encontrar en estas tres categorías.

Categoría I

- Ropa de protección que no cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.

Categoría II

- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.

Categoría III

- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.
- Ropa de protección que cubra el cuerpo entero.

(Viene de la página anterior)

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al amianto - Año 2022

Esta guía técnica desarrolla criterios y recomendaciones actualizados para ayudar a las empresas y responsables de prevención, así como a personas trabajadoras y a sus representantes, a interpretar y aplicar correctamente el RD 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Se amplian los apartados relativos a la evaluación y prevención de los riesgos para la salud como consecuencia de la exposición al amianto en el lugar de trabajo



Límites de exposición profesional para agentes químicos 2022

El documento de los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España recoge los valores adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2022 y que han sido aprobados, con fecha 25 de marzo de 2022, por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se han incluido en la Tabla 1, los VLA de los siguientes agentes químicos:

- ✓ Acetatos de butilo
- ✓ Alcohol isoamílico
- ✓ Anilina
- ✓ Cloruro de metilo
- ✓ Cobre y compuestos de cobre
- ✓ Cumeno
- ✓ 4,4'-Metilen-bis (2-cloroanilina) (MBOCA)
- ✓ Oxicloruro de fósforo
- ✓ Sílice Cristalina: Fracción respirable
- ✓ p-Toluidina
- ✓ Trimetilamina

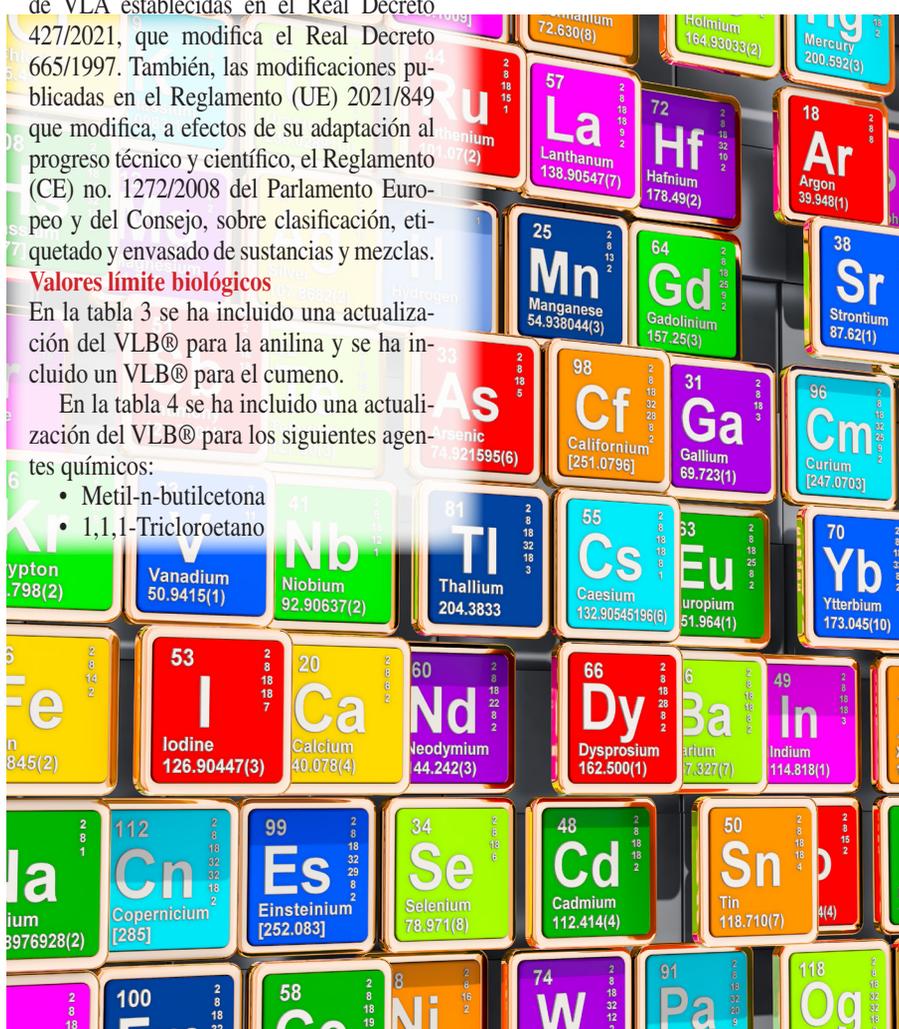
Se han incorporado las modificaciones de VLA establecidas en el Real Decreto 427/2021, que modifica el Real Decreto 665/1997. También, las modificaciones publicadas en el Reglamento (UE) 2021/849 que modifica, a efectos de su adaptación al progreso técnico y científico, el Reglamento (CE) no. 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Valores límite biológicos

En la tabla 3 se ha incluido una actualización del VLB® para la anilina y se ha incluido un VLB® para el cumeno.

En la tabla 4 se ha incluido una actualización del VLB® para los siguientes agentes químicos:

- Metil-n-butilcetona
- 1,1,1-Tricloroetano



Informe de siniestralidad en el transporte terrestre y por tubería

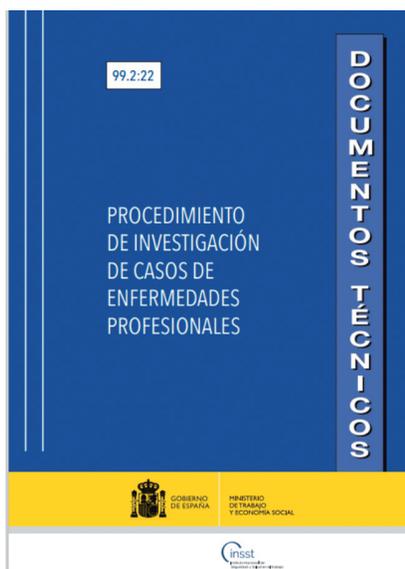
Desde el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) abordan este estudio sobre siniestralidad en el transporte terrestre y por tubería. En este informe se analizan los aspectos más relevantes en relación con el perfil demográfico de las personas ocupadas en el sector y con la siniestralidad que sufren.



Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales - Año 2022

Este documento técnico es una buena herramienta para la investigación de casos de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo.

Facilita una serie de instrumentos prácticos para la investigación de campo. Esta nueva edición incorpora una actualización de su código de causas, lo que mejora la identificación de los hechos y condiciones de trabajo determinantes de la aparición de la enfermedad.

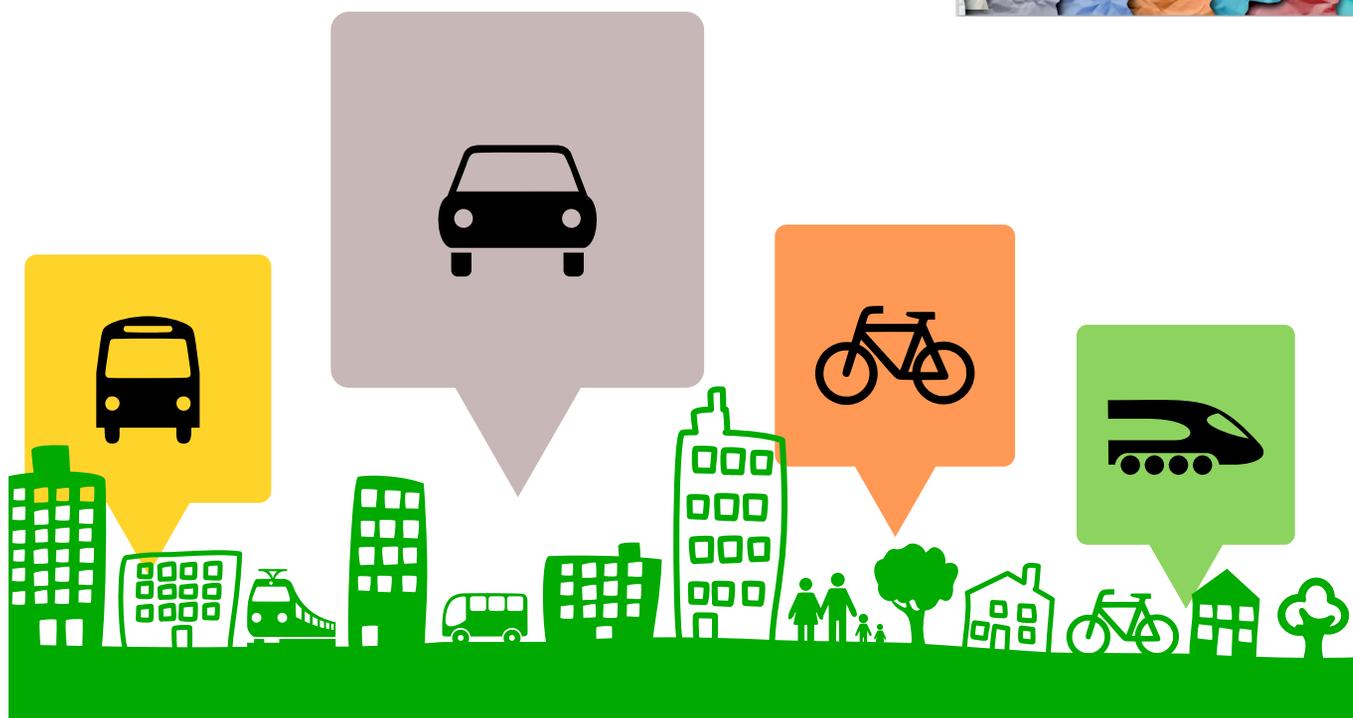


Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales

El Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, recogía en la línea de actuación LA 3A.5, la elaboración por parte del INSSST de unas directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales acordes con las orientaciones que emanan desde la Unión Europea. En este documento se trasladan numerosos ejemplos que facilitan su comprensión y aplicación práctica.

El derecho a la integridad moral, a la dignidad debida, a la igualdad y no discriminación, a la intimidad, a la conciliación o a la desconexión digital, requieren una gestión psicosocial adecuada y de una planificación de las medidas preventivas.

Los riesgos psicosociales generan accidentes de trabajo, enfermedades cardiovasculares, cerebrovasculares, inmunitarias, musculoesqueléticas, gastrointestinales, dermatológicas o mentales.



ACTUACIONES UGT-MADRID 2022

UGT-Madrid continua con las actuaciones que desarrollan el Convenio

En línea con los objetivos del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, UGT-Madrid va a realizar a lo largo de este año 2022 actuaciones diferentes con el objetivo de reducir la siniestralidad, e informar, sensibilizar, formar y asesorar a trabajadores y delegados de prevención sobre la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Para ello a lo largo del año realizaremos: publicaciones, jornadas informativas, talleres, visitas a empresas, asesoramiento, cursos de formación..., entre otras.

PUBLICACIONES

CUADERNILLOS

- Accidentes de trabajo
- Trastornos musculoesqueléticos
- Adaptación del puesto de trabajo
- Accidentes y territorialidad
- Empleos verdes y Prevención de Riesgos Laborales
- Trabajadores autónomos
- Amianto
- Daños derivados del trabajo
- Negociación colectiva y PRL
- Riesgos biológicos
- Evaluación RL

MANUALES

- Riesgos emergentes
- Delegado de Prevención
- Conviene Saber
- PNT
- Daños derivados y perspectiva de género
- Envejecimiento población trabajadora
- Riesgo eléctrico

REVISTA INFORMATIVA

- TME
- Riesgos emergentes y PRL

CULTURA PREVENTIVA

- Boletín Informativo On line

TRIPTICOS

- Agentes biológicos. Edición
- Empleos verdes y PRL. Edición

- Trabajadores autónomos. Reedición
- Servicios de PRL. Edición
- Agentes cancerígenos. Edición
- Amianto. Reedición

CARTELES

- Trastornos musculoesqueléticos. Reedición
- Accidentes de trabajo. Reedición
- Delegado de prl. Edición
- Amianto. Reedición

Memorias USB publicaciones y legislación en PRL

ESTUDIO

Este año y como continuación del realizado en 2021 estamos desarrollando un novedoso estudio sobre el cambio climático y como afecta a la prevención de riesgos laborales.

- Transición justa, empleos verdes y prevención riesgos laborales

JORNADAS

Además para que tengais una mayor información y compartáis los conocimientos de profesionales y expertos en PRL hemos

realizado dos Jornadas Informativas on line:

- Riesgo biológico y cancerígeno. 16-jun-22
- Accidentes de trabajo y patologías no traumáticas. 25-abr-22
- PRL y TME. OCTUBRE
- Incapacidad Temporal. 22-sep-22

EN EL VI PLAN DIRECTOR DE PRL

firmado entre la Comunidad y el Sindicato.

Junto con estas acciones, están un año más, las visitas de asesoramiento para sensibilizar, en lo que llamamos visitas a puerta fría, principalmente a pymes y autónomos y seguimos también con las visitas específicas donde este año estamos asesorando y trasladando información sobre Trastornos Musculoesqueléticos, Accidentes de Trabajo y Actividad Preventiva. Este año, de la misma forma que comenzamos en 2021, estamos desarrollando lo que hemos denominado entrevistas, donde asesoramos sobre las mismas temáticas que en las visitas específicas, pero el delegado se trasladada a nuestros centros.

En 2022 seguimos atendiendo consultas en materia de prevención de riesgos laborales, en las que hasta el momento hemos atendido unas 80 consultas de temáticas variadas, como son riesgos psicosociales, COVID, accidentes de trabajo, competencias y facultades de los delegados de prevención, amiantoetc.

En lo que llevamos de año, hasta mayo 2022, hemos realizando 7 charlas informativas impartidas por técnicos de prevención de riesgos laborales a trabajadores y delegados, y que siguen teniendo muy buena acogida por tercer año consecutivo. Se han tratado temas como, Adaptación del puesto de trabajo, la Incapacidad Temporal, los Riesgos psicosociales, competencias y facultades del delegado de prevención en materia de

PRL, Riesgos Biológicos, Amianto y Covid. Tenemos previsto realizar 20 charlas este año.

Dentro de las actuaciones de divulgación y difusión tenemos previsto realizar el montaje de 10 Stands Informativos. En estos seis primeros meses de año hemos realizado el montaje de 5 stands y los hemos puesto en distintos lugares de la Comunidad de Madrid, como en el Mº Asuntos Económicos y Transformación Digital, en el de Cultura y Deporte, en el Hospital Infanta Leonor, en la Biblioteca Nacional y en la Casa de la Moneda, entregando en

todos ellos documentación en materia Prevención de Riesgos Laborales editada fundamentalmente por UGT-MADRID; como cuadernillos informativos, manuales, trípticos, carteles, boletines informativos.

Un año más hemos puesto en marcha un “punto móvil informativo”, que consiste en un vehículo adaptado y que se ha desplazado por los polígonos industriales de la Comunidad de Madrid. Este año vamos a realizar 35 salidas, haciendo paradas técnicas en los polígonos industriales frente a empresas, y en plazas principales de las localidades entre otros. ■



Charla 7/04/22 Adaptación Puesto Trabajo



Punto Móvil Arganda



Stand Hospital Infanta Leonor



Stand Casa de la Moneda

LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN UN MUNDO LABORAL EN CONSTANTE TRANSFORMACIÓN

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

Este marco estratégico tiene por objeto movilizar a las instituciones, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes de la UE en torno a prioridades comunes sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Se aplica a todas las partes pertinentes que traten con la salud y seguridad en el trabajo (las administraciones nacionales, incluyendo la Inspección de Trabajo, las empresas, los trabajadores y otros agentes pertinentes en materia de salud y seguridad en el trabajo) y crea un marco para la acción, la cooperación y el intercambio.

Los objetivos principales de este marco en los que la Comisión colaborará con los Estados miembros y los interlocutores sociales son:

- i) abordar el cambio en el nuevo mundo laboral,
- ii) mejorar la prevención de accidentes y enfermedades laborales de acuerdo con el enfoque «visión cero», y
- iii) aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias futuras.

La Comisión insta a los Estados miembros a actualizar y confeccionar las estrategias nacionales sobre salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con este marco estratégico, en colaboración con los interlocutores sociales, para garantizar que las nuevas medidas lleguen al lugar de trabajo. En España, actualmente se está negociando entre la Administración y los interlocutores sociales más representativos el nuevo marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo.

Concretando respecto de los trastornos musculoesqueléticos, la Comisión se compromete a:

- Modernizar el marco legislativo en materia de salud y seguridad en el trabajo en lo que se refiere a la digitalización me-

dante la revisión de la Directiva sobre los lugares de trabajo y la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización de aquí a 2023.

- Pondrá en marcha una «campana de la EU-OSHA sobre lugares de trabajo saludables» 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

- En colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elaborará una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y plantee orientaciones para la aplicación de medidas antes del fin de 2022.

- Elaborará una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos.

- Respaldará la sensibilización sobre los trastornos musculoesqueléticos, el cáncer y la salud mental, así como sobre el acoso y el sesgo de género en el lugar de trabajo.

Así mismo la Comisión insta a los Estados miembros a que:

- Celebren «revisiones» que aborden problemas psicosociales y ergonómicos profesionales, e invita a los interlocutores sociales a que:

- Adopten medidas y actualicen los acuerdos existentes a nivel transectorial e intersectorial con el fin de abordar nuevas cuestiones de salud y seguridad en el trabajo relativas al mercado laboral digital, en particular los riesgos psicosociales y ergonómicos, de aquí a 2023.

- La intensificación de la investigación y la recopilación de datos, así como el fomento de la salud en el trabajo tanto a escala nacional como de la UE, debe ser una prioridad. Estas acciones también deben abordar los trastornos musculoesqueléticos (TME), que afectan a millones de trabajadores de la Unión. En el peor de los casos, los TME relacionados con el trabajo pueden provocar discapacidad y no suelen estar relacionados con una sola causa, sino con una combinación de factores físicos, psicosociales, organizativos e individuales.

Vemos como la UE está preocupada por la prevención de este tipo de riesgo laboral y que su compromiso se ha plasmado en el Marco Estratégico. ■



LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO TAMBIÉN SE PREOCUPA POR LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO TAMBIÉN SE PREOCUPA POR LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

La Unión Europea preocupada por el incremento de los trastornos musculoesqueléticos (TME) lleva dos años realizando dentro de la campaña que realiza habitualmente “Trabajos saludables” tratando el tema.

Los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo están muy generalizados, por ello urge tomar medidas para poder evitarlos.

La campaña 2020-2022 se ha centrado en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo, ya que siguen siendo la primera causa de incapacidad temporal en España, tanto por accidente de trabajo como por enfermedad del trabajo.

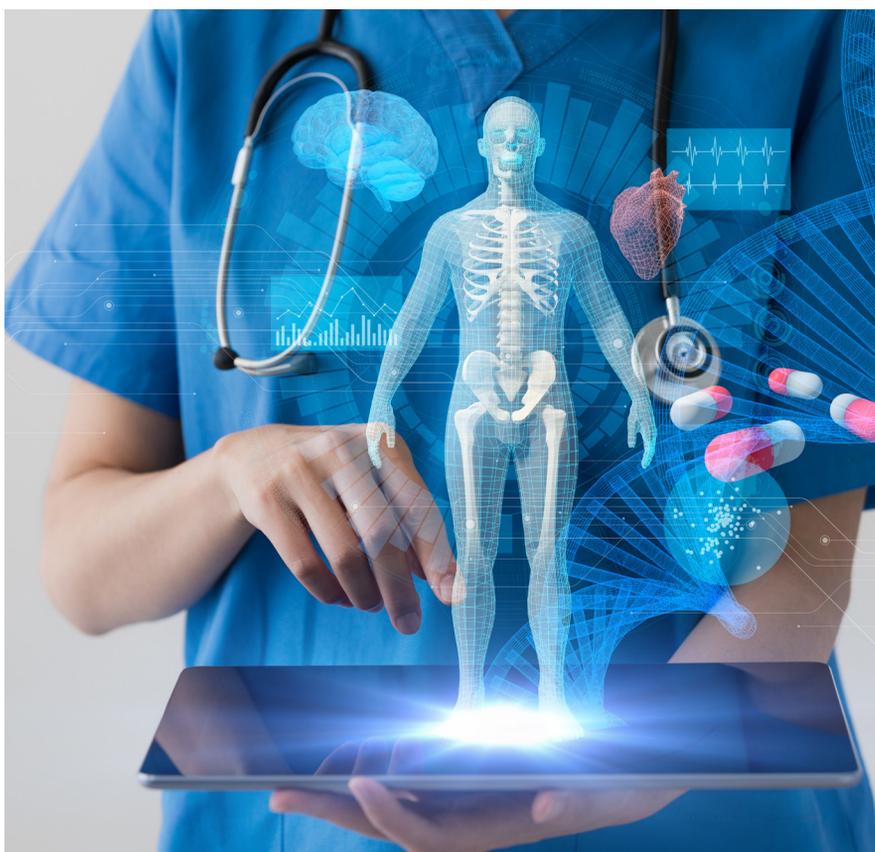
Los riesgos relacionados con las posturas, la exposición a movimientos repetitivos o a posiciones forzadas o dolorosas, el traslado o el movimiento de cargas pesadas, son factores de riesgo muy habituales en los trabajos, que pueden provocar TME.

Se han realizado diversos estudios que concluyen que los factores psicosociales y organizativos aumentan el riesgo de padecer TME, especialmente cuando estos se combinan con los riesgos físicos.

La campaña tiene por objeto divulgar información, e insiste en realizar un enfoque integrado de la gestión del problema y ofrece herramientas y soluciones prácticas que puedan resultar de ayuda en el lugar de trabajo.

Para prevenir los TME la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado documentos, informes, fichas, en definitiva, diferentes herramientas que proporcionen información tanto a personas trabajadoras como empresarias para la prevención de este tipo de riesgos.

Además y dado que el teletrabajo ha ido cobrando mayor relevancia en los



últimos años, y que a pesar de tener ventajas también puede ser perjudicial para la salud de las personas y contribuir al desarrollo o el empeoramiento de trastornos musculoesqueléticos (TME), este año, parte de la campaña 2022 se centrará en este tema: los TME relacionados con el teletrabajo, en la Evaluación de riesgos, los Principales factores de riesgo de TME relacionados con el teletrabajo y los Enfoques preventivos y protectores para abordarlos.

Los principales factores de riesgo de TME relacionados con el teletrabajo que destaca la OSHA:

1. Ergonomía del puesto de trabajo y posturas corporales relacionadas.
2. Factores del entorno de trabajo.
3. Comportamiento sedentario e (in) actividad física.
4. Factores de organización del trabajo.
5. Factores de riesgo psicosociales.
6. Factores personales.

Encontrará más información en el sitio web de la campaña:

healthy-workplaces.eu

Suscríbese a nuestro boletín de la campaña:

<https://healthy-workplaces.eu/en/healthy-workplaces-newsletter>. ■

jurisprudencia

Una crisis de ansiedad en la empresa tras una situación de conflictividad laboral es accidente de trabajo

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 1882/2021 de 13 Dic. 2021, Rec. 1892/2020

El TSJ Castilla La Mancha estima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora, y revoca la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciudad Real, declarando que el **proceso de incapacidad temporal provocado por una crisis de ansiedad deriva de accidente de trabajo**.

La trabajadora XXXX tuvo una crisis de ansiedad en su puesto de trabajo producida por las decisiones que adoptó la Dirección de la empresa. Tanto el INSS y TSGSS, la MUTUA FREMAP y la propia empresa consideraron que la causa de la incapacidad temporal deriva de enfermedad común, algo que la trabajadora recurrió en primera instancia y el juzgado desestimó la pretensión de la trabajadora de declaración de la contingencia como accidente de trabajo.

Contra dicha Sentencia la trabajadora formaliza Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, en la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Castilla-La Mancha, solicitando se revoque la sentencia y se declare que la lesión y el daño sufrido es un accidente de trabajo.

La crisis de ansiedad se produjo a raíz de una situación de conflictividad por las decisiones de la Dirección de la empresa y causó el deterioro psíquico en la trabajadora, considera el TSJ de Castilla La Mancha que debe presumirse un evento laboral.

“Tras deliberar el Juzgado sobre estas situaciones en las que la causa de la baja médica es una afectación anímica que ha tenido lugar en tiempo y momento del trabajo, considerando que la patología de la actora determinante del proceso de IT, de carácter psíquico o psicológico, con diagnóstico de crisis de ansiedad, alegando que la misma tiene lugar o su causa o factor determinante en una situación de conflictividad por decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa. Estamos, por tanto, ante un evento del trabajo que es el que ha dado lugar a la manifestación lesiva (trauma en la esfera de lo psíquico) causante de la baja médica, sin que haya ninguna duda de que ha tenido lugar durante el trabajo y por causa de acontecimientos del trabajo”.

“Lo que acontece es una crisis de ansiedad consecuencia de una situación laboral, siendo diagnosticada de “reacción adaptación con característica emocional mixta”, que ha tenido lugar cuando estaba trabajando, entonces ha de presumirse ocurrida en accidente de trabajo.

El TSJ estima el recurso de suplicación y revoca la sentencia impugnada, declarando en su lugar la contingencia de accidente de trabajo de la baja médica.



Buzón de sugerencias

PARA EL

boletín informativo

Temas que te gustarían tratar en próximos números del Boletín Informativo:

.....
.....
.....
.....
.....

Consultas a las que os gustaría que os respondiéramos en los próximos números del Boletín Informativo:

.....

UGT-Madrid cuenta con vosotros

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral> • Teléf.: 91 589 09 09

Nota: Las sugerencias las podéis hacer llegar a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.



Condiciones de Trabajo Seguras = + Salud



<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<http://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



Comunidad
de Madrid
www.comunidad.madrid

bi