

PREVENIDOS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR METAL
CNAE 25. Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo

TALADRINAS

¿SUPONEN REALMENTE UN PELIGRO PARA LA
SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS?

Buenas prácticas:

**Condiciones
ambientales
en el lugar de
trabajo**

Opinión

*La perspectiva de género
en el Sector Metal*

*Las mutuas colaboradoras
con la Seguridad Social*

Entrevistas

Agustín Martín Martínez
*Secretario General de la Federación
Estatad de CCOO de Industria*

Marta Durántez Gil
*Fiscal Delegada de Siniestralidad Laboral
de la Fiscalía de Pontevedra*

CRÉDITOS

Redacción:

Julia Rubio García (CCOO de Industria)
Juana María Mirasierra Montes (CCOO de Industria)
Nuria Silván Miracle (CCOO de Industria)

Consejo de redacción :

Rafael Álvarez Martín-Caro (Fundación Confemetal)
Javier Castaño Plaza (Fundación Confemetal)
Esther Iso Gayarre (MCA-UGT Federación de Industria)

Colaboraciones:

Jaime González Gómez. Coordinador con las Mutuas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Marta Durántez Gil. Fiscal Delegada de siniestralidad laboral de la Fiscalía de Pontevedra

Diseño editorial:

Sumaq

Coordinación editorial y revisión ortotipográfica:

Puntos Suspensivos Soluciones S.L.

Producción:

CCOO de Industria
C/ Ramírez de Arellano, 19 - 6º
28043 Madrid



Depósito Legal: AS 01678-2016

Foto de portada © Shutterstock

ACCIONES SECTORIALES CONTEMPLADAS EN EL OBJETIVO 4 DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020, CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2015-2016

Códigos de Acción: AE-0081/2015; AE-0082/2015; AE-0086/2015

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

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Tu opinión es importante para nosotros. Déjanos tu valoración en el siguiente enlace web:

www.puntossuspensivos.es/cuestionario-prevenidos.html

PREVENIDOS

Nº 1 / Abril 2016

VIÑETA

El uso de los EPI's4

EDITORIAL

28 de abril: Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por José María Antuña Ruenes5

ENTREVISTAS

Agustín Martín Martínez, Secretario General de la Federación Estatal de CCOO de Industria6

Marta Durántez Gil, Fiscal Delegada de Siniestralidad Laboral de la Fiscalía de Pontevedra32

ARTÍCULOS DE OPINIÓN

La perspectiva de género en el Sector Metal12

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social21

OBJETIVO PREVENCIÓN

La prevención de riesgos laborales en imágenes: actividades de forja, estampación y embutición de metales. CNAE 25.530

ARTÍCULOS TÉCNICOS

Taladrinas ¿suponen realmente un peligro para la salud de los trabajadores y las trabajadoras?16

La integración laboral de las personas con discapacidad26

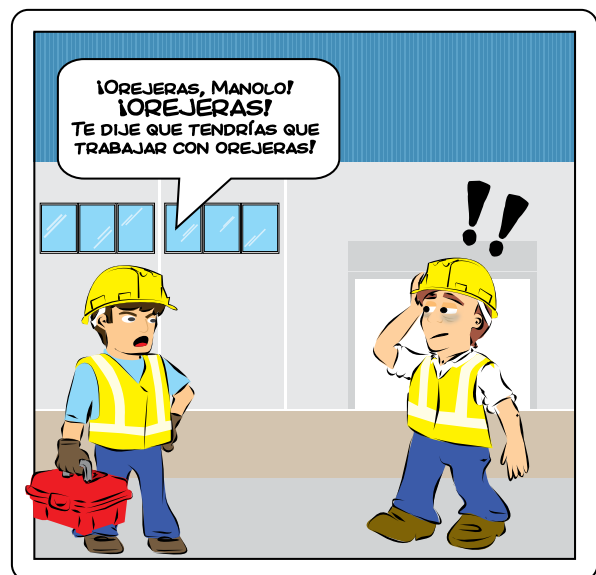
BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Condiciones ambientales en el lugar de trabajo9

AGENDA PREVENTIVA

Agenda y novedades35

EL USO DE LOS EPI'S





28 de abril: Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Hemos querido hacer coincidir la aparición de este primer número de la revista PREVENIDOS con la conmemoración de una efeméride imprescindible para todos aquellos agentes que nos encontramos involucrados con el compromiso fundamental que supone la preservación de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

La importancia de fechas como ésta es evidentemente simbólica y reivindicativa, al igual que existen muchas otras instauradas para la celebración de otras tantas causas importantes que resulta preciso recordar periódicamente (mejor si como ésta lo son a nivel internacional) para contribuir, aunque sea modesta y puntualmente, a motivar a la reflexión y toma de conciencia de asuntos, que como sucede en el caso del que aquí nos ocupa, debería estar muy presente de forma diaria y plenamente integrado en una actividad tan imprescindible para las personas como corresponde a su trabajo, del que debe formar parte consustancialmente.

Desgraciadamente aún, este día suele convertirse en una ocasión propicia para que en todo tipo de actos conmemorativos y noticias de prensa se hagan balances macabros sobre cifras de trabajadores y trabajadoras fallecidos, heridos de diverso alcance y afectados por patologías, resultantes de toda clase de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Las estadísticas de siniestralidad laboral deben constituir un instrumento más de control dentro de la gestión preventiva de las empresas y los secto-

res de actividad, pero no pueden quedar reducidas únicamente a fuente de impactantes titulares y eslóganes útiles para ser empleados en días conmemorativos como éste, o en cualquier otro tipo de acto reivindicativo celebrado en cualquier otro momento del año.

Las actuaciones para la mejora de las condiciones que afectan a la preservación de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras deben constituir un objetivo prioritario e irrenunciable en toda actividad laboral, situado al mismo nivel que la consecución de la necesaria rentabilidad económica que constituye de forma completamente lícita la finalidad de cualquier actividad empresarial. Pero esa contribución a la Prevención de Riesgos Laborales, orientada por los principios legislativos específicamente contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, e implementada en la gestión preventiva de las organizaciones empresariales con el apoyo de todos los agentes involucrados en la actividad laboral, ha de ser el resultado de una tarea diaria, constante, integral e integrada en el resto de la gestión de las empresas, y fruto de la completa asimilación e identificación de la sociedad con sus principios y objetivos, no tan sólo un motivo al que dedicarle un día de recuerdo, aunque lo sea a escala mundial (o al menos en esa parte del mundo que denominamos "desarrollado").

José María Antuña Ruenes
Secretario de Salud Laboral y Medio
Ambiente de CCOO de Industria



“Es necesaria una participación efectiva de las personas en la mejora de sus condiciones de trabajo, promoviendo la figura de los delegados territoriales y sectoriales”

Agustín Martín Martínez

SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACIÓN ESTATAL
DE COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA

Agustín Martín Martínez (Madrid, 1963), diplomado en Magisterio, tomó contacto por primera vez con Comisiones Obreras cuando trabajaba en una fábrica de mecanizado de piezas y lucha junto a este sindicato desde el año 1986. Con el paso del tiempo su responsabilidad fue aumentando, hasta llegar en la actualidad a ser el Secretario General de la Federación Estatal de Comisiones Obreras de Industria, cargo que ostenta desde el año 2012.

Para comenzar, si tuviera que destacar tres aspectos positivos y otros tres negativos de la situación actual de la Prevención de Riesgos Laborales en España, ¿cuáles escogería?

Destacaría como aspecto positivo el marco que ofrece a las personas para el disfrute de altos niveles de seguridad y salud en el trabajo. Pero actualmente destacaría los aspectos negativos que se están produciendo a consecuencia de la reforma laboral. El incremento de la economía sumergida, rotación en el empleo, corta duración de los contratos, así como la intensificación del trabajo, derivan en incrementos de siniestralidad, el estrés, la violencia y el acoso.



¿Considera que la conciencia de la Prevención de Riesgos Laborales ha calado verdaderamente en la sociedad actual? ¿Qué limitaciones existen al respecto?

No. Donde más se aprecia que ha calado es en las grandes empresas y en los sectores con mayor riesgo.

El mayor déficit que existe en este sentido es el de no disponer de representación sindical. Sobre todo en algunos centros de la pequeña y mediana empresa.

Y en su opinión, ¿de qué modo se puede fomentar una mayor concienciación de la Prevención de Riesgos Laborales tanto por parte del empresariado como de los trabajadores y las trabajadoras?

Es necesaria mayor intervención pública y la puesta en marcha de nuevos mecanismos promoviendo la participación efectiva de las personas en la mejora de sus condiciones de trabajo a través de la creación de la figura de los delegados territoriales y sectoriales.

¿Existe actualmente una participación efectiva de los trabajadores y de las trabajadoras en la labor preventiva llevada a cabo por las empresas? ¿Identifica diferencias significativas entre las pymes y las grandes empresas?

Dado que los Servicios de Prevención Ajenos se han convertido en la norma para las empresas de menos de 500 trabajadores y trabajadoras, o en las de menos de 250 en caso de las actividades reglamentariamente

consideradas con riesgos especiales, dificulta cada vez más la participación.

Hay un déficit en materia de representación sindical en la pequeña y mediana empresa.

La diferencia significativa entre PYMES y grandes empresas es que en las primeras las organizaciones sindicales no disfrutamos del mismo nivel de representación. Actualmente hay en torno a un millón de empresas con menos de 6 trabajadores que no cuentan con representación sindical, debido a que la legislación no obliga a que tenga que producirse en los centros con esos niveles de plantilla.

Respecto a las pequeñas empresas, ¿qué dificultades cree que presentan para desarrollar la Prevención de Riesgos Laborales?

La precariedad, el deterioro en las relaciones laborales y el miedo a perder el empleo llevan a las personas a renunciar a sus derechos.

¿Considera que las exigencias legales en materia preventiva deberían ser menos restrictivas para el caso de las pequeñas empresas?

Deben de ser las mismas, y para ello las Administraciones deben dotarse de suficientes medios económicos y humanos.

Hablemos ahora del Sector Metal, ¿qué peculiaridades presenta este sector frente a otras actividades industriales en cuanto a la seguridad y salud laboral?

El Sector Metal se caracteriza por la apuesta continuada por la implantación de la formación preventiva en las empresas del sector, implementando y desarrollando programas y contenidos específicos que den cobertura a las necesidades reales detectadas en todos los ámbitos que le son propios.



© CCOO de Industria

¿Cuáles son los principales retos del Sector Metal en materia de Prevención de Riesgos Laborales?

Garantizar altos niveles de seguridad y salud en el trabajo a través de la exigencia de nuevos planteamientos políticos, administrativos y técnicos que acompañen a la evolución de las nuevas tecnologías y constantes cambios en los procesos de producción.

Como Secretario General de CCOO de Industria, ¿qué balance haría de los 20 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?


Se debe de producir una actualización o reforma de la LPRL, con una regulación más clara que contemple los nuevos riesgos emergentes, y que visibilice de forma clara las enfermedades profesionales.

Recientemente se ha firmado el I Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). ¿Cómo afecta este Convenio a la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas del sector?

El nuevo convenio podrá establecer, mediante los instrumentos que considere más adecuados, el establecimiento de un sistema de

acreditación y evaluación de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que los trabajadores y las trabajadoras del sector deben recibir para contribuir a la mejora de sus condiciones de seguridad y salud.

Para terminar, ¿considera que el objetivo “cero accidentes” es una utopía?

No creo que sea una utopía, pero mi opinión es que tiene que producirse un impulso de políticas públicas con la financiación adecuada y el apoyo permanente de la Administración y los agentes sociales, que aborde de forma decidida e integral el compromiso con la Prevención de Riesgos Laborales, y que ponga en marcha nuevas medidas que mejoren las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos. 



©Shutterstock

BUENAS PRÁCTICAS

CONDICIONES AMBIENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Sector Metal comprende infinidad de actividades en las cuales existen muy diversas condiciones de temperatura, humedad y ventilación.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, ni constituir una fuente de incomodidad o molestia para los mismos.

Como norma general, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables y la irradiación excesiva, en particular, la radiación solar a través de ventanas, lucernarios o tabiques acristalados.

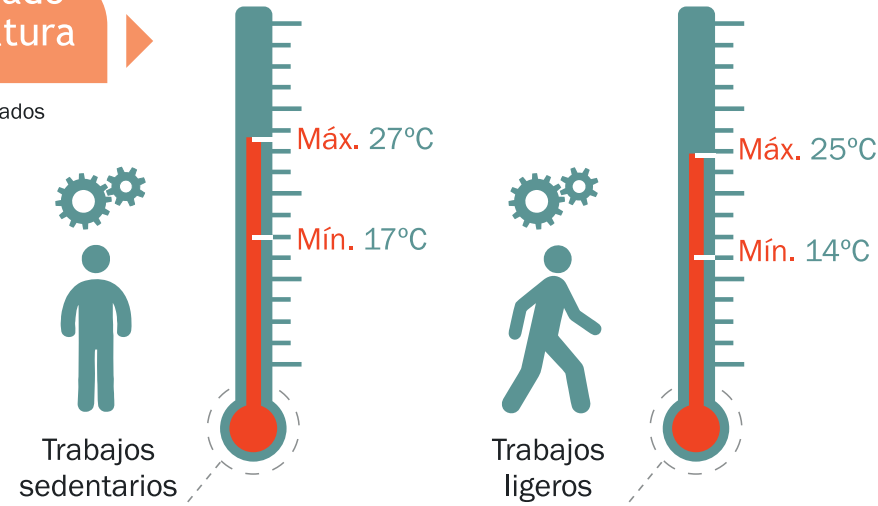


Si las condiciones ambientales, no son las idóneas, los trabajadores sufrirán problemas de salud por el exceso de frío o calor.



- Eliminar las fuentes** de aire caliente o frío
- Aislar las fuentes** de calor o frío
- Extracción localizada** del aire caliente o frío
- Ventilar** evitando las corrientes de aire
- Establecer **períodos de descanso en ambientes adecuados**
- Rotar** los puestos
- Suministrar** agua fresca
- Usar **ropar de trabajo** adecuada

Rango tolerado de temperatura
(RD 486/1997)
En los locales cerrados



HUMEDAD

Rango tolerado de humedad relativa

(RD 486/1997)

En los locales cerrados

Tanto en trabajos sedentarios como ligeros

30-70%

50-70%

En los locales con riesgo de electricidad estática



Con humedad relativa inferior al 30%...

- Sequedad de la piel y dermatitis
- escozor de ojos y sinusitis
- Aumento de la susceptibilidad a las infecciones
- Sensación de falta de aire

Con humedad relativa muy elevada...

- Aumento de la sudoración
- Incremento de la sensación de calor
- Sensación general de disconfort

VELOCIDAD DEL AIRE

Beneficios

De una velocidad del aire adecuada

Diluye los posibles contaminantes



Renueva el aire de los lugares de trabajo, permitiendo su ventilación

Contribuye a la regulación de la temperatura



Trabajos sedentarios



Resto de casos

Velocidad de aire recomendada

En los locales cerrados

Ambientes no calurosos

<0,25 m/s

<0,25 m/s

Ambientes calurosos

<0,50 m/s

<0,75 m/s

Ambientes con aire

<0,25 m/s

<0,35 m/s

La perspectiva de género en el Sector Metal



Para garantizar la aplicación del **principio de igualdad entre mujeres y hombres** dentro de las industrias del Sector Metal, es necesario incorporar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales, y la protección de la salud de las mujeres trabajadoras. La idea es aprender a visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construidas a partir de las diferencias de género y biológicas, incorporándolas a la investigación, a la asistencia sanitaria y a la práctica de la Prevención.

El **objetivo principal** es el de dar un giro a la concepción convencional de la salud laboral dentro de este sector, hasta ahora tratada desde una óptica marcadamente masculina, y con ese punto de partida dar entrada a una nueva dimensión a la hora de afrontar las evaluaciones de riesgos y los Planes de Prevención, en los que tengan cabida las singularidades de la mujer en lo relativo a su seguridad y salud en el trabajo, dentro de las industrias del Sector Metal.

El patriarcado

El modelo tradicional patriarcal de reparto y asignación de roles y estereotipos entre mujeres y hombres ha provocado una división sexual del mundo, y más concretamente del trabajo, confiando a cada uno de los sexos valores, comportamientos, derechos, espacios y tiempos diferentes. El patriarcado asignó a los hombres el ámbito de la producción, el dinero, el poder, la superioridad, lo público, etc., y a las mujeres el ámbito de la reproducción, el cuidado y la atención de las personas, la sumisión, lo privado y lo doméstico. Se trata de un reparto desigual que ha conducido a situaciones discriminatorias para las mujeres y a una participación desequilibrada en las esferas públicas.

Así pues, el hecho de que a lo largo de los años a las mujeres se les hayan asignado unas determinadas tareas dentro de un proceso productivo no es mera casualidad, sino que más bien responde al establecimiento de dicho modelo tradicional patriarcal. Desde nuestros antepasados, el hombre siempre ha sido considerado superior a la mujer, la cual ha sido relegada a una segunda posición. Sin em-



bargo, el progresivo cambio de mentalidad conseguido mayoritariamente en los países desarrollados ha hecho dar a las sociedades un paso adelante en la integración de las mujeres en sectores en los que estaban marginadas, o en sectores fuertemente masculinizados, como es el caso del Sector Metal.

La incorporación de las mujeres al sistema productivo constituye uno de los aspectos más sobresalientes en la dinámica sociolaboral del último cuarto de siglo XX. Ahora, en el inicio del siglo XXI resulta innegable e incuestionable la progresiva incorporación de la mujer al ámbito laboral, aunque en realidad viene definida por una serie de condicionantes culturales que perpetúan patrones claramente desfavorables a los intereses de las mujeres.

La situación sociolaboral actual de las mujeres

El balance de 2015 muestra que la situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, creciente brecha salarial, persistencia del techo de cristal, violencia de género, déficit en conciliación y corresponsabilidad, menor protección social, brecha en pensiones, etc.

Es evidente que en la actualidad hay muchas desigualdades, tanto a nivel contractual, de promoción laboral o retributivo (entre otros), y las mujeres siguen sufriendo segregación horizontal al ocupar con porcentajes elevados determinados sectores de actividad, mientras que en otros sectores tradicionalmente masculinos, su representación es mínima.

También segregación vertical, dado que las mujeres alcanzan en menor medida los puestos de responsabilidad o directivos. El sector industrial, y en particular el Sector Metal, es claro exponente de la perpetuación de los rasgos sexistas en la incorporación de las mujeres al empleo.

Dentro del Sector Metal el grueso del empleo femenino se concentra en la rama metal-mecánica. Así mismo, el hecho de trabajar en el ámbito del Metal no significa necesariamente desempeñar una ocupación industrial, con lo que la segregación se hace visible cuando se analizan las ocupaciones que hombres y mujeres desarrollan en el sector. Así, una de cada cuatro trabajadoras dentro de estas industrias realiza tareas contables y administrativas.

Como se ha apuntado anteriormente, siguen existiendo múltiples diferencias entre las posiciones de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, lo cual acaba por influir en que su salud laboral se vea afectada de diferente manera. Para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres se hace necesario incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la Preven-

ción de Riesgos Laborales, e incidir específicamente en la protección de la salud de las mujeres trabajadoras. Para ello se debe tener en cuenta que existen desigualdades importantes en las condiciones laborales de mujeres y hombres, las cuales comportan consiguientemente diferencias en la exposición a los riesgos laborales, algo que evidentemente también se constata en el Sector Metal.

El enfoque de género

El enfoque de género es esencial para analizar la problemática específica de la salud laboral de las mujeres, ya que implica considerar otras variables que permiten conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses diferentes de hombres y mujeres.

La Prevención de Riesgos Laborales necesita incorporar esta nueva perspectiva de cara a la aplicación de los cambios en las normas ya apuntados, abordando de forma integral los problemas que afecten concretamente a las mujeres.

En la actualidad la Prevención de Riesgos Laborales contempla y trata a la población trabajadora desde

una falsa homogeneidad basada en un modelo masculino, sin tener en cuenta la segregación ocupacional del mercado de trabajo. La consecuencia de dicha segregación es la existencia de riesgos específicos para hombres y mujeres. Dentro de las industrias del Metal, la salud laboral adopta igualmente una visión sesgada, ya que contempla exclusivamente los riesgos laborales desde una perspectiva única masculina, debido a que la mayoría de los empleos en la misma son desempeñados básicamente por hombres. A pesar de ser el Metal un sector de amplia tradición laboral masculina, la presencia de mujeres ha aumentado paulatinamente a lo largo de las últimas décadas, evidenciándose que el colectivo femenino resulta susceptible de padecer riesgos diferenciados para su salud que es necesario analizar y estudiar, así como definir la mejor forma de prevenirlos.

La realidad evidencia un importante desconocimiento generalizado sobre la problemática específica de la salud de las trabajadoras, ya que la atención sobre ésta se ha centrado principalmente en aspectos parciales, en su mayoría relacionados exclusivamente con la salud reproductiva.

Este tipo de razones ayudan a explicar los motivos esgrimidos para tomar la decisión de comenzar a centrar la atención sobre la salud laboral de las mujeres en sectores como el Metal, reforzada por el hecho de que la presencia del colectivo femenino en este ámbito laboral se ve incrementada de forma incesante, a pesar de las especiales condiciones macroeconómicas que afectan actualmente a nuestro país, al igual que a gran parte de las llamadas economías desarrolladas.

Conclusiones

Todo lo anterior indica que debemos dejar de ignorar las diferencias de género, y contribuir al fomento de la investigación en aquellas áreas relacionadas con el trabajo y sus condiciones que puedan ser relevantes para las mujeres trabajadoras, de manera que analicemos mejor y más específicamente los riesgos laborales a los que se exponen para contribuir a paliarlos, garantizando que las medidas preventivas adoptadas sean las más adecuadas para las condiciones laborales particulares que afectan al colectivo femenino dentro de las industrias del Sector Metal.



Actualmente hay numerosas empresas del Sector Metal que se dan cuenta de la desigualdad e incorporan en las plantillas a más mujeres, pues se intenta fomentar la flexibilidad del horario de trabajo, ofreciendo igualdad de sueldos, igualdad en el trato de acceso al empleo, en la Seguridad Social, en los regímenes profesionales, en el ejercicio de actividades independientes, y en la mejora del nivel de las condiciones de seguridad y salud laboral de las trabajadoras, ya sean embarazadas o no. Ahora resulta posible encontrar muchas más trabajadoras en el sector: supervisoras de calidad, gerentes, directoras de operaciones, ejecutivas, transportistas, ingenieras, inspectoras del proceso productivo, etc. Pero aun así, no está todo hecho, nos queda mucho camino por

delante para conseguir que mujeres y hombres trabajen y convivan juntos en las industrias del Sector Metal sin que ninguno de ellos esté por encima o debajo del otro, y sobre todo para que se contemple por igual su seguridad y salud laboral. **P**

Referencias:

- ▶ *La identificación de los riesgos laborales de la mujer en la industria del metal. Herramientas para su visualización y análisis en el avance hacia la coeducación.* Fundación para la Formación y el Empleo y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2011.
- ▶ *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016.* OIT, 2016.



Taladrinas, ¿suponen realmente un peligro para la salud de los trabajadores y las trabajadoras?

Las taladrinas engloban a un conjunto de agentes químicos cuya utilización se encuentra tremendamente extendida entre las empresas dedicadas a la fabricación de productos metálicos, especialmente si hablamos de las operaciones de corte y mecanizado llevadas a cabo en este tipo de actividades.

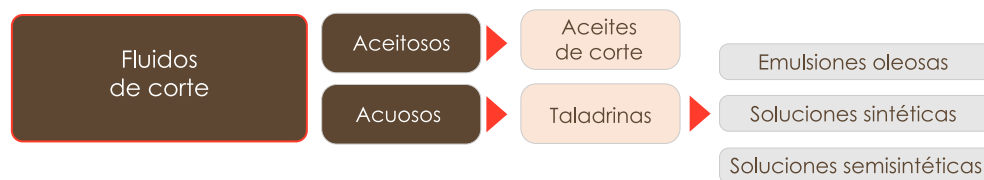
Se trata de productos químicos presentes en el sector industrial desde décadas atrás, pero a las que hasta hace relativamente poco tiempo no se les ha prestado la atención merecida desde el punto de vista de la Higiene Industrial y la Prevención de Riesgos Laborales.

La presencia de ciertas sustancias en la composición química de las taladrinas convierten a éstas en productos potencialmente peligrosos tanto para la salud de los trabajadores y las trabajadoras que las manipulan como para el Medio Ambiente.

Dado que las taladrinas no se encuentran en el ambiente de trabajo como contaminantes aislados, sino que habitualmente coexisten con otros contaminantes y condiciones de trabajo, resulta tremendamente complicado establecer una relación causa-efecto única y directa derivada de la exposición a estos agentes químicos.

LAS TALADRINAS

En las diferentes operaciones de corte y mecanizado llevadas a cabo para la conformación de metales intervienen una serie de productos químicos que tienen como función principal la de refrigerar y lubricar el proceso, y a los que, de manera global, se les conoce con el nombre de **fluidos de corte**. De manera más específica, y en función del medio (aceite o agua) en el que estén formulados, dichos fluidos reciben denominaciones diferentes:



Según esto, las **taladrinas** son fluidos de corte formulados sobre una base acuosa, que contienen una serie de aditivos que les confieren propiedades biocidas, antioxidantes, humectantes, anticorrosivas, etc., y que según su contenido en agua se clasifican en: emulsiones oleosas (el concentrado contiene como base menos del 10% de agua y un 60-80% de aceite), soluciones sintéticas (el concentrado contiene como base un 40-60% de agua y menos del 5% de aceite), o semisintéticas (el concentrado contiene como base un 20-50% de agua y 10-40% de aceite).

La **problemática asociada a la utilización de fluidos de corte** reside, principalmente, en la presencia de determinados agentes químicos tóxicos y peligrosos en su composición, mereciendo especial atención los enumerados a continuación:

ADITIVOS

- ▶ **Antioxidantes y anticorrosivos:** la presencia de nitritos y aminas secundarias da lugar a la formación de unas sustancias cancerígenas denominadas nitrosaminas.

El **ácido bórico y otros compuestos derivados del boro** empleados como anticorrosivos están considerados tóxicos para la reproducción, pudiendo afectar a la fertilidad y al desarrollo del feto.

- ▶ **Biocidas:** algunos de sus componentes, como el formol o los derivados fenólicos, pueden ocasionar **dermatitis de contacto alérgica**.

Durante el proceso de descomposición de algunas bactericidas se puede liberar formaldehído, sustancia que recientemente ha pasado de ser clasificada como cancerígeno de categoría 2 (sospechoso de ser cancerígeno para los humanos) a cancerígeno de categoría 1B (agente cuyo potencial carcinogénico para los seres humanos se supone).

ACEITES

La presencia de **aceites minerales** en algunos fluidos de mecanizado representa un riesgo potencial para la salud del personal expuesto, debido principalmente a su contenido en **hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAPs)**, puesto que son potencialmente cancerígenos.

El contacto con aceites minerales ocasiona además un tipo de dermatosis denominada **botón de aceite**, localizada principalmente en antebrazos y muslos, y que se manifiesta como una inflamación de los folículos pilosos que puede evolucionar formando pápulas pustulosas e incluso, en estados posteriores, formaciones quísticas o forúnculos.

ELEMENTOS METÁLICOS

Los **aerosoles y/o nieblas** formadas durante el proceso de mecanizado pueden contener una proporción variable de elementos metálicos procedentes de la pieza mecanizada o de la propia herramienta empleada. Estos elementos metálicos de tamaño microscópico penetran en el organismo principalmente a través de la **vía respiratoria**, y en función de su naturaleza pueden llegar a ocasionar daños en el personal expuesto. Con carácter general, los efectos sobre la salud asociados a este tipo de exposiciones son: irritación de las vías respiratorias, fibrosis pulmonar y asma.

Merecen especial atención aquellos elementos metálicos tales como el **chromo, cobre, níquel o berilio**, debido a su potencial cancerígeno.


Así mismo, la presencia de metales como el cromo, cobalto o níquel puede dar lugar a **dermatitis de contacto alérgica**. Estos elementos metálicos pueden estar presentes tanto en la propia pieza mecanizada o como contaminantes en los aceites.

¿CÓMO PUEDO SABER SI LOS FLUIDOS DE CORTE EMPLEADOS EN MI EMPRESA PUEDEN RESULTAR PERJUDICIALES PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS?

Lógicamente, la primera información proviene o debería de provenir del fabricante, responsable de la comercialización y/o distribuidor de dicho producto. Resulta muy recomendable y de gran utilidad que la empresa establezca un contacto más allá del limitado a las meras relaciones comerciales, de cara a obtener un feedback por parte de los proveedores de los fluidos de corte acerca de sus características concretas y propiedades toxicológicas, e incluso de las diferentes alternativas disponibles de cara a seleccionar la opción que resulte más inocua para los trabajadores y las trabajadoras, y huyendo además de criterios de selección basados única y exclusivamente en aspectos económicos.

Junto con lo anterior, las etiquetas de los envases que contienen los fluidos de corte también nos proporcionan información muy importante al respecto, especialmente mediante los pictogramas y frases H (indicaciones de peligro) que aparecen en éstas.

Debería de tenerse especial cuidado, y si resulta posible, evitar la utilización de fluidos de corte que contengan la siguiente información en su etiqueta:

PICTOGRAMA	PALABRA DE ADVERTENCIA	FRASE H
	Atención	H351 Se sospecha que provoca cáncer
	Peligro	H350 Puede provocar cáncer
		H350i Puede provocar cáncer por inhalación

En las **Fichas de Datos de Seguridad**, proporcionadas por los proveedores de los fluidos de corte, se puede consultar información complementaria a la contenida en la etiqueta del envase del producto, constituyendo un documento de referencia para la gestión del riesgo asociado a cada uno de los productos químicos empleados. Así mismo, las Fichas de Datos de Seguridad son una excelente herramienta para la **transferencia de información a los trabajadores y las trabajadoras**, pero que deberá complementarse con la información y formación necesarias para que puedan interpretar correctamente la información contenida en estas fichas, y en definitiva para poner en práctica las medidas preventivas y/o de protección aplicables en cada caso.

¿EXISTEN ALTERNATIVAS A LA UTILIZACIÓN DE FLUIDOS DE CORTE?

Teniendo en cuenta los **principios de la acción preventiva** recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de *Prevención de Riesgos Laborales*, resulta necesario valorar la posibilidad de utilizar sustancias y/o procesos que eviten la exposición de los trabajadores y trabajadoras a agentes químicos peligrosos. La puesta en práctica

de este principio de actuación resulta compleja en muchos de los procesos llevados a cabo en las empresas del sector de la fabricación de productos metálicos en los que están implicados los fluidos de mecanizado. Ante esta circunstancia será necesario analizar las alternativas que permitan minimizar la exposición de los trabajadores y de las trabajadoras a los fluidos de corte durante las operaciones de mecanizado.



En la actualidad cada vez es más frecuente que los proveedores de fluidos de corte pongan a disposición de las empresas **productos biodegradables formulados con aceites vegetales**, suponiendo una alternativa más inocua tanto para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras como para el Medio Ambiente.

Por otro lado, se exponen algunos ejemplos de métodos de mecanizado, más o menos extendidos, que permiten reducir la exposición por parte de los trabajadores y de las trabajadoras a fluidos de corte:

Tecnología MQL (Minimum Quantity of Lubricant)

Se trata de un proceso de mecanizado en el que se emplean **cantidades mínimas de fluido de corte no contaminante**.

El fluido se proyecta sobre el área de mecanizado en forma de un aerosol que se ha formado a partir de la mezcla del producto con aire comprimido. De este modo se consigue **humedecer la zona de trabajo** con la cantidad estrictamente necesaria de fluido de corte para llevar a cabo el proceso, actuando directamente en la interfaz herramienta-pieza.

El sistema MQL representa en la actualidad la alternativa a los métodos de mecanizado convencionales con mayor implantación en las empresas, ya que reporta una serie de beneficios fácilmente perceptibles como son, además de la minimización de la exposición a sustancias perjudiciales para la salud, ahorro en el consumo de fluidos de corte, escasa generación de residuos, reducción de los costes de producción, prolongación de la durabilidad de la herramienta, menor impacto medioambiental, etc.

Mecanizado en seco

Se lleva a cabo en ausencia total de fluido de corte, de modo que las funciones de refrigeración y lubricación deben llevarse a cabo a través de otros medios.

El mecanizado en seco implica la selección de herramientas que estén fabricadas con materiales que presenten baja tendencia a la adhesión con material de la pieza mecanizada, elevada dureza y alta resistencia al desgaste por calor. Según esto, la posibilidad de aprovechar los equipos de mecanizado disponibles en las empresas sin tener que llevar a cabo modificaciones sustanciales es muy baja, resultando necesaria la adquisición de nuevos equipos que tengan incorporada la capacidad de mecanizar en seco.

Por otro lado, este tipo de mecanizado presenta ciertas limitaciones y no resulta aplicable en todos los casos, como por ejemplo, en aquéllos en los que se necesite una precisión dimensional muy rigurosa.

Mecanizado criogénico

El proceso de mecanizado se lleva a cabo sustituyendo el fluido de corte por un refrigerante criogénico, como puede ser por ejemplo el nitrógeno líquido o el dióxido de carbono.

Actualmente, este tipo de mecanizado se encuentra en fase de investigación y pruebas, y por lo tanto su implantación en las empresas resulta aún poco representativa. En un futuro no muy lejano el mecanizado criogénico va a suponer un avance muy significativo para las empresas, puesto que los refrigerantes criogénicos tienen un coste relativamente bajo en comparación con los fluidos de corte utilizados actualmente, es una metodología que se puede llevar a cabo sin necesidad de renovar la maquinaria disponible en los centros de trabajo, y lo más importante, aunque la manipulación de refrigerantes criogénicos implica la aplicación de una serie de medidas de seguridad, no representan un riesgo significativo para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. **P**

Referencias

- *NTP 317: Fluidos de corte: criterios de control de riesgos higiénicos.* INSHT.
- *Concepto actual y clasificación de las Dermatitis Profesionales.* Escuela Nacional de Medicina del Trabajo Instituto de Salud Carlos III.
- *Taladrinas agotadas: un residuo a reducir.* IHOBE, 1999.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

El reforzamiento de la actuación empresarial en el control de la salud de las personas que trabajan

Jaime González Gómez

COORDINADOR CON LAS MUTUAS DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS



Las “Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social”, antes denominadas “Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social”, son unas perfectas desconocidas que sin embargo, tienen un amplio poder en la salud de las personas que trabajan.

Desde sus orígenes en 1900 hasta la actualidad, las Mutuas han seguido un camino de asunción de competencias, otorgadas por los diversos gobiernos, que o bien eran antes de la Seguridad Social o desde su regulación han sido cedidas a las Mutuas, bajo el criterio que son eficaces colaboradoras privadas con la Seguridad Social.

En este artículo pretendemos ver el origen, la evolución, las atribuciones y las estrategias de gestión de las Mutuas, para finalizar con la posición que como representantes de los trabajadores y las trabajadoras demandamos a la Administración respecto a estas entidades, que son asociaciones privadas de empresarios con competencias públicas en la gestión y reconocimiento de las prestaciones. Por tanto, las Mutuas, aunque colaboradoras con la Seguridad Social, tienen claro interés de parte del colectivo al que representan, que son los empresarios.

¿De dónde vienen las Mutuas y cómo llegan a su situación actual?

Hasta 1900 los accidentes de trabajo producían además de las lesiones y daños en las personas que trabajaban, situaciones de indefensión que debían reclamarse en largos pleitos civiles en busca de las indemnizaciones y reparaciones del empresario empleador.

Estas pugnas por conseguir del empleador el resarcimiento de los daños de los que era responsable, conducía a conflictos sociales que involucraban a los sindicatos del momento. Por miedo a la conflictividad social y sus consecuencias, la Comisión gubernamental de Reformas Sociales planteó un tipo de indemnización "objetiva" (sin necesidad de probar la culpa o negligencia del empresario) de tal modo que quien tuviese un accidente de trabajo pudiese resarcirse con una indemnización fija sin judicializar la reclamación de la misma.

Entre las opciones por las que el empresario podía optar para las indemnizaciones tenía las compañías aseguradoras privadas, o formar entidades "mutualistas" de responsabilidad mancomunada. En esta segunda opción, los empresarios ponían una cantidad en común para responder solidariamente a las obligaciones del año, dándose extornos o reparto de recursos si la cantidad no se agotaba en el periodo, o pidiendo una derrama entre los asociados si la cantidad fijada no era suficiente para responder a las obligaciones.

El modelo pervivió a las vicisitudes históricas: desde los gobiernos de la monarquía, la dictadura de Primo de Rivera y los primeros planteamientos de la República progresista de 1931, que enfocaba una protección social pública. La Guerra Civil y la posterior dictadura franquista dieron al traste con las

ideas de la República, pero en nuestro objeto de atención, tanto en el Fuero del Trabajo, como en los Principios del Movimiento Nacional, se mantuvo una filosofía de protección pública para los damnificados por las consecuencias de los accidentes de trabajo, y posteriormente también para las enfermedades profesionales. En ese tren se subieron las Mutuas en la colaboración privada con la gestión de lo público, ya que a mediados de los años 60 del siglo XX surge la idea de una Seguridad Social pública y garantista. En ese momento se podía haber optado por, además de garantizar un sistema de protección a todos los trabajadores y trabajadoras por las circunstancias que el devenir podía deparar (accidentes, desempleo, jubilación, protección a la familia), que ese sistema fuese totalmente público, en cuanto a dirección y ejecución. Pero las Mutuas, con

ese carácter mixto que aún hoy les acompaña como asociaciones privadas de empresarios, no obstante financiadas con cuotas públicas de Seguridad Social, se perpetúan y crecen.



Fotos ilustrativas:
Roebing Wire Factory - Años 60

De aquel origen en el modelo *mutualista* se mantiene aún hoy el criterio de la reparación de los daños por accidentes de trabajo y luego enfermedades profesionales por entidades híbri-

das privadas gestionando recursos públicos del sistema de la Seguridad Social (cuotas).

Con la llegada de la Democracia, las Mutuas mantienen su colaboración, perdiendo el adjetivo de Mutuas "patronales" pero conservando el carácter de asociaciones empresariales, que bajo la "tutela y control" de la Administración *colaboran* en las prestaciones para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En esta etapa, las Mutuas se centran tanto en las labores de asesoramiento en "seguridad e higiene" de las empresas, como en las *prestaciones económicas* por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Tras la crisis de mediados de los 90 comienza una nueva etapa para las Mutuas. Desde 1996, el entonces Gobierno de Felipe González abre la posibilidad a la colaboración de las Mutuas en la "gestión económica de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común". Es decir, la asistencia sanitaria y el reconocimiento de la incapacidad temporal la realiza el sistema público de salud por medio de los profesionales de medicina de familia, pero el pago de la presta-

ción económica, siempre que por ello opte el empresario, lo realiza la Mutua.

Abierta esta espita, los diversos gobiernos, tanto del Partido Popular como del Socialista, optan por las Mutuas para que gestionen las nuevas prestaciones del sistema de Seguridad Social: riesgo embarazo y lactancia natural, cese de actividad de los trabajadores autónomos, acceso empresarial al retorno de cuotas por cumplimiento más allá de las obligaciones en prevención de riesgos laborales y que ello redunde en la disminución de los índices de siniestralidad, reducción de jornada para cuidado de hijo con enfermedad grave o cáncer...

Las Mutuas amplían el ámbito de sus competencias y por ello se dotan de nuevos instrumentos y personal, a la vez que el sector se autorregula, manteniéndose 20 Mutuas de implantación nacional, aunque algunas de ellas tienen una clara adscripción territorial. El Gobierno socialista ideó un proceso de fusión de Mutuas y propuso dos corporaciones: *Suma Intermutual* y *Corporación Mutua*. Pese a que el modelo funcionó, el programa de ahorro económico CORA que puso en marcha el gobierno de Rajoy dio al traste con las corporaciones

de Mutuas, aunque manteniendo acuerdos bilaterales Mutua a Mutua.

La conocida como *Ley de Pensiones* de 2011 incluía un compromiso del Gobierno por elaborar un "nuevo marco jurídico de las Mutuas", es decir, la regulación que venía a ser la que sucediese en democracia a la regulación dispersa anterior. De ahí resultaría la nueva formulación de las Mutuas, en la que se pretendía una norma fruto de la propuesta, intervención y debate de los agentes sociales junto con la Administración.



Nuevo marco normativo de Mutuas

La abrumadora mayoría del Partido Popular en las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011 anuló el compromiso de debate y participación, y finalmente el Gobierno en solitario elabora y lleva adelante el proyecto de Ley 35/2014 con el nuevo marco regulador de las Mutuas, texto que al año siguiente queda integrado

en la *Ley General de la Seguridad Social*, por medio del Real Decreto Legislativo 8/2015.

Como características del mismo tenemos:

- ▶ Modificación de la denominación de las Mutuas: que pasan a ser “Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social”. Presenta dos notas relevantes, como son el cambio de la preposición “de” por “con”, para dejar en evidencia que son asociaciones privadas de empresarios que colaboran con la Seguridad Social pero no pertenecen a la Seguridad Social. Además, pierden la referencia expresa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para ampliar su colaboración a cualquier ámbito que la Seguridad Social les permita, dejando la exclusividad en la atención sólo a los daños derivados del trabajo.

- ▶ Del punto anterior queda claro que las Mutuas son “asociaciones privadas” de empresarios con facultades para la gestión de prestaciones públicas de la Seguridad Social. Por tanto, las Mutuas forman parte del sector público estatal, ya que gestionan recursos públicos de cuotas, y además reconocen y extinguen derechos propios

de la protección social: un modelo híbrido español y único.

- ▶ Se consolidan las funciones dispersas de las Mutuas y se integran en un artículo concreto del texto de la Ley General de la Seguridad Social, lo que eleva de rango las competencias dispersas en otros textos normativos.



- ▶ Las Mutuas, al perder la referencia expresa al accidente de trabajo y la enfermedad profesional, reflejan la apuesta del sistema de Seguridad Social por mercantilizar la actividad preventiva de riesgos laborales, manteniendo sólo marginalmente la financiación de la Seguridad Social para evitar los daños del trabajo. De ahí que se obliga a la venta, enajenación o liquidación de las Sociedades de Prevención, es decir, los Servicios de Prevención que se constituyeron con el patrimonio histórico de las Mutuas. Una clara opción por separar cualquier recurso

de Seguridad Social en el ámbito de la prevención ajena de riesgos laborales, lo que lleva a la plena mercantilización de la actividad preventiva.

- ▶ Lo que es más: los recursos económicos positivos de la gestión anual de las Mutuas, que antes iban al “fondo de prevención y rehabilitación”, ahora quedan en el “fondo de contingencias profesionales”, que más que destinarse a Prevención, se derivan a mejoras en la rehabilitación y recualificación profesional de las personas que han sufrido daños derivados del trabajo.

- ▶ La Ley 35/2014, y concretamente el Real Decreto 625/2014, consolidan la intervención de las Mutuas en la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencia común, lo que se pregona como una “lucha” contra el “absentismo laboral” que la patronal entiende como el factor determinante que bloquea la competitividad de las empresas españolas. Así, el Gobierno ha dotado a las Mutuas de la capacidad para actuar desde el día siguiente a la baja y facilitando que accedan a las partes correspondientes del historial clínico del paciente que tienen que ver con

el proceso de incapacidad temporal. Además, permite las “propuestas de alta”, forzando al Sistema Público de Salud y al Instituto Nacional de la Seguridad Social para que contesten motivadamente en plazos acotados de tiempo muy reducidos (5 y 4 días respectivamente).

► De la acción anterior, los médicos de familia y los sindicatos percibimos un exceso de control por las Mutuas, que además fuerza a los profesionales médicos públicos a tener que justificar permanentemente la razón por la que mantienen a un trabajador de baja por contingencia común.

Qué pedimos Comisiones Obreras de las Mutuas

El nuevo modelo de Mutuas ignoró las propuestas de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Por ello, demandamos un marco normativo fruto del consenso. Quien recibe el daño y beneficio de la Mutua tiene que tener opciones en la elección de la misma y en su forma de actuar. De ahí que el sindicato CCOO pide la derogación del actual marco normativo de Mutuas, y un rediseño para situar a las entidades sólo en el ámbito necesario de colaboración, que es el de

cierta corresponsabilidad en el tratamiento e indemnización de los daños derivados del trabajo.


Por tanto, se ha de producir un retorno paulatino al sistema público y a las entidades gestoras de la Seguridad Social de las demás funciones que se han ido derivando a las Mutuas, para que ya que se hacen con recursos públicos, lo lleven a la práctica entidades públicas con la garantía de la imparcialidad y la calidad.



Ello pasa por diferenciar con nitidez entre quien paga las prestaciones, quien califica las contingencias y quien realiza la asistencia sanitaria. De tal modo que no haya una interferencia permanente de las Mutuas, como entidad pagadora, en la labor asistencial de los profesionales sanitarios de los Sistemas Públicos de Salud ni en las inspecciones médicas de las entidades gestoras del Sistema de la Seguridad Social, evitando en todo momento que los intereses económicos primen sobre las decisiones en salud.

La actuación de las Mutuas con recursos públicos de cuotas tiene que quedar estrictamente controlada por la Intervención General de la Seguridad Social, con actuaciones *a priori*, y no sólo la auditoría posterior de la gestión de las Mutuas.

Las Juntas Directivas de las Mutuas tendrían que tener la presencia permanente e inexcusable de la Seguridad Social, que participase en la toma de decisiones que comprometen los recursos propios de cuotas públicas de Seguridad Social y repercuten en la salud de las personas que trabajan.

Hay que evitar un sistema dual de atención a la salud, donde haya un modelo de atención y gestión para trabajadores y trabajadoras en activo y cotizando, y otro sistema para las personas que no están en la aportación contributiva al sistema de Seguridad Social por distintas razones (jóvenes, desempleados, pensionistas). El Sistema Nacional de Salud, en todas sus vertientes, tiene que ser justo, equitativo, bien dotado, ejecutado por empleados y empleadas públicos, y alejado de los intereses económicos que puedan condicionar decisiones en salud. 



La integración laboral de las personas con discapacidad

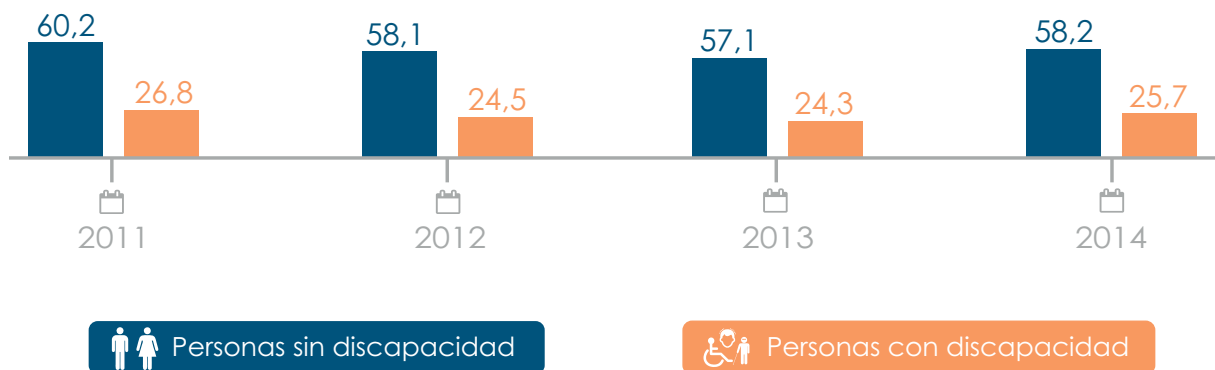
En España aún estamos lejos de lograr la plena integración laboral de las personas con discapacidad, ya que muchas de ellas siguen enfrentándose a grandes barreras motivadas, en parte, a cierto desconocimiento por parte de la empresa sobre las capacidades de este colectivo para desempeñar de manera eficiente las funciones asignadas.

Es fundamental sensibilizar a nuestro tejido empresarial sobre el potencial que tienen las personas con discapacidad, con el objetivo de conseguir derribar las barreras que existen en torno a ellas facilitando su contratación e inserción.

LA ASIGNATURA PENDIENTE

La integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una asignatura pendiente en nuestro país. A pesar de que existe un reconocimiento legal sobre los derechos de las personas con discapacidad, estas personas siguen encontrando grandes dificultades para poder acceder a un puesto de trabajo, tal y como reflejan los últimos datos de la encuesta sobre el **Empleo de las Personas con Discapacidad** publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos datos muestran que en 2014 la tasa de empleo entre las personas con discapacidad era del **25,7%**, tasa que ha aumentado ligeramente respecto a años anteriores, pero que sigue dejando en evidencia que existe una baja participación en el mercado laboral de este colectivo, puesto que esta tasa es 32 puntos inferior a la de personas sin discapacidad.

Evolución de la tasa de empleo (%)



Fuente: Encuesta sobre Empleo de las Personas con Discapacidad en el año 2014 (INE, 2015)

La actividad profesional es para todas las personas uno de los factores más importantes de integración social y de estabilidad económica y personal. Pero si hablamos de personas que tienen una discapacidad, el empleo pasa a tener mayor importancia, puesto que su incorporación al mercado laboral le proporciona sin duda un entorno fundamental de socialización. Por tanto, para lograr la plena integración

de este colectivo es fundamental trabajar para garantizar su acceso al mercado laboral.

¿CÓMO SE GARANTIZA ESTE ACCESO?

La antigua **Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI)**, hoy integrada en la nueva Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013, de 29 no-

viembre), establece que las empresas de 50 o más trabajadores deben reservar una cuota del 2% para personas con discapacidad. Un estudio publicado por Grupo SIFU **“El Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2014”** muestra a diferencia de anteriores ediciones del estudio, que la mayoría de las empresas (74%) cumple con la Ley por convicción con sus valores y por políticas de Responsabilidad Social

Corporativa (RSC), siendo sólo un 26% de las empresas las que lo hacen por imperativo legal. Pero, ¿por qué no se extiende esta cuota a todas las empresas? Nuestro tejido empresarial se caracteriza por estar constituido fundamentalmente por microempresas. En el Sector Metal, y concretamente en el CNAE 25, **el 98,53% de las empresas cuentan con menos de 50 trabajadores.** ¿Cómo podemos garantizar la integración de las personas discapacitadas en estas empresas? En nuestra opinión, el problema está en el desconocimiento que existe por parte de las empresas sobre las capacidades de las personas discapacitadas, por tanto, aquí tendrá un papel fundamental sensibilizar al tejido empresarial español sobre la necesidad de contratar a personas con discapacidad para lograr una integración y una cohesión social en la que todos y todas nos beneficiamos. La cuota que establece la Ley no puede verse como una obligación.

SENSIBILIZACIÓN HACIA LA INTEGRACIÓN LABORAL

En la actualidad, siguen existiendo prejuicios y un gran desconocimiento sobre la rentabilidad que supone la contratación de personas con discapacidad. En

cuanto a los prejuicios, se han llevado a cabo varias investigaciones que revelan que éstos se fundamentan en el desconocimiento por

parte de las empresas sobre las funciones que pueden desempeñar las personas discapacitadas, así como las necesidades que estas personas puedan tener.

Las empresas desconocen el valor de la diversidad y que ésta puede hacerles entender y llegar a un mercado más amplio. La integración de las personas con discapacidad en la empresa ha de verse como una ventaja competitiva y no como un esfuerzo.

En el mismo informe citado, elaborado por el Grupo SIFU, se hace referencia a la satisfacción del rendimiento de las personas con discapacidad, reflejándose que **el 94% de las empresas están muy satisfechas con el rendimiento de las personas con discapacidad contratadas.** Es necesario por tanto, sensibilizar a los empresarios

y las empresarias de la necesidad social de incorporar trabajadores y trabajadoras con discapacidad en sus empresas, ofreciéndoles

“Triste época la nuestra. Es más fácil desintegrar un átomo que superar un prejuicio”

Albert Einstein

información sobre las distintas discapacidades y sus limitaciones, así como de las posibilidades de inserción, dando a conocer posibilidades laborales de este colectivo.

EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

El análisis de puestos de trabajo por parte de las empresas juega un papel muy importante en el proceso de integración laboral y/o adaptación de puestos de trabajo. Cuando hablamos de personas con discapacidad inicialmente podemos pensar que pueden desarrollar con éxito cualquier tarea, y es cierto, pero siempre que esta tarea se ajuste y adapte a sus capacidades personales, laborales y sociales. Las empresas por tanto, a la hora de realizar el análisis y descripción de los puestos, deben tener en

cuenta una serie de factores, como son:

- ▶ Las adaptaciones técnicas y organizativas necesarias para poder apoyar la integración de las personas con discapacidad.
- ▶ La accesibilidad al lugar de trabajo, es decir, los medios y recursos internos y externos que existen para que el trabajador o la trabajadora que presenta una discapacidad, pueda acudir a la empresa.



- ▶ Medios y recursos tecnológicos con los que puede contar el trabajador o trabajadora con discapacidad.
- ▶ Descripción del perfil profesional necesario para el puesto, en cuanto a formación, experiencia y competencias profesionales necesarias, ajustando dichos requisitos cuando hablamos de personas con discapacidad.

Por último, cuando hablamos de la integración de personas con discapacidad en las empresas, no podemos olvidarnos de la necesidad de cumplir con la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Una vez que se ha llevado a cabo el análisis de puestos de trabajo, es fundamental

conocer los riesgos laborales asociados a dicho puesto. En este sentido, cuando se produce la incorporación de una persona con discapacidad, será necesario llevar a cabo una nueva evaluación en función de las características de la persona seleccionada para poder valorar nuevos riesgos que pueden derivarse de su discapacidad.

Aún nos queda un largo camino por recorrer para lograr la plena integración de las personas con discapacidad, pero hay que empezar por acabar con los prejuicios acerca de estas personas, dándoles la oportunidad de demostrar de lo que son capaces. **P**

Referencias:

- ▶ *Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad en el año 2014*. INE, 2015.
- ▶ *El Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2014*. Grupo SIFU, 2015.



OBJETIVO

Prevención

La Prevención de Riesgos Laborales en imágenes



Fig. Resguardos y dispositivos de seguridad frente a atrapamientos en prensa.

RIESGO DE ATRAPAMIENTO EN PRENSAS

El principal riesgo en la mayoría de los trabajos de conformado en frío, propios de las actividades de forja, estampación y embutición de metales, es el de atrapamiento de las manos u otras partes del cuerpo. Debido a ello la normativa sobre seguridad en el trabajo con máquinas y equipos de trabajo exige que éstos integren uno o varios sistemas de prevención/protección, entre los que se cuentan los resguardos fijos, las pantallas móviles enclavadas, los detectores de presencia, los apartacuerpos, los mandos a dos manos, o la alimentación y/o evacuación automática o semiautomática.



Fig. Un adecuado procedimiento de trabajo, en el que se establezca una distancia de seguridad al punto de operación de la máquina, minimizará los riesgos de proyecciones, entre otros.

PROYECCIÓN DE FRAGMENTOS O PARTÍCULAS CALIENTES

En procesos de forja o estampación en caliente debe prestarse especial atención ante la generación de proyecciones de metal caliente, por lo que será necesario aplicar medidas preventivas basadas en el empleo de distancias de seguridad, así como también recurrir a la utilización de equipos de protección individual adecuados en función del nivel de riesgo existente (guantes de seguridad, mandiles, gafas de seguridad o pantallas faciales, calzado de seguridad resistente a proyecciones de metal fundido).

Actividades de forja, estampación y embutición de metales (CNAE 25.5)



MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Cuando se haga necesaria la manipulación manual de cargas, frecuente por ejemplo en el caso de piezas obtenidas por estampación (aunque a menudo relativamente ligeras), debe recurrirse siempre a la colaboración de al menos dos trabajadores, con el fin de evitar sobreesfuerzos causados tanto por un exceso de carga como por posturas incorrectas o inadecuadas. Así mismo, será obligado siempre la utilización de guantes adecuados durante la manipulación, en previsión de cortes en manos y antebrazos.



EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS (ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR)

Ciertos trabajos de forja en caliente implican la necesidad de que los trabajadores y las trabajadoras se vean sometidos a condiciones ambientales extremas, que podrían llegar a provocarles desde quemaduras por contactos o proyecciones, hasta situaciones de estrés térmico. El empleo de ropa de protección especial, así como de equipos de protección individual específicos para el trabajo en estos ámbitos, resulta imprescindible.



Responsabilidades penales derivadas del incumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales y sujetos responsables

Marta Durántez Gil

FISCAL DELEGADA DE SINIESTRALIDAD LABORAL DE LA FISCALÍA DE PONTEVEDRA

Licenciada en Derecho por la Facultad de Valladolid. Ingresó en la carrera fiscal en el año 1998. Destinada en las fiscalías de Algeciras, Motril y en la de Pontevedra desde el año 2002. Desde el año 2005 encargada de los delitos contra la seguridad en el trabajo en la Fiscalía de Pontevedra.

Desde el punto de vista penal, ¿qué ocurre cuando nos encontramos ante un accidente laboral?

Que hemos de investigar si se cumplen los requisitos para que los hechos sean constitutivos de un delito contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y en su caso, si ese accidente es constitutivo de un delito de homicidio o lesiones por

imprudencia grave, y quién o quiénes son los responsables de esos delitos.

¿Cuáles son los parámetros que determinan que un hecho sea o no un delito?

Que la infracción de la normativa en materia de seguridad y salud sea una infracción grave y que se haya puesto en grave riesgo la vida o integridad física de

los trabajadores y trabajadoras. El término grave es un concepto jurídico indeterminado que ha de ser interpretado de acuerdo con la jurisprudencia vigente. En cuanto a la infracción, cuanto menos ha de ser importante, grosera, y en lo que respecta al riesgo para los trabajadores y las trabajadoras, la gravedad la mediríamos por la inminencia del riesgo y la entidad del resultado.

El artículo 316 del Código Penal habla de “medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas”. ¿Qué se considera exactamente medio necesario? ¿Son suficientes los Equipos de Protección Individual como medio necesario?

Por medios necesarios se han de entender todos los recursos personales, materiales y organizativos que los empresarios están obligados a facilitar para evitar o disminuir los riesgos originados por la actividad laboral. Por lo tanto, los equipos de protección individual, si bien necesarios, no son por sí solos suficientes para entender cumplida la premisa de proporcionar los medios necesarios.

Se habla de los delitos de riesgo pero, ¿en qué consiste exactamente este tipo de delito y qué factores lo integran?

Los delitos de riesgo suponen un adelanto en la protección jurídico penal frente al delito de resultado, que sería el accidente propiamente dicho. Es decir, puede haber delito contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras por falta de medidas de seguridad y salud sin que se haya producido un resultado lesivo, si bien, en la práctica, la

mayoría de los asuntos son judicializados cuando el accidente se ha producido.

Como sujetos legalmente obligados, ¿quiénes pueden ser responsables de los delitos penales y por qué?

El primero y principal el empresario, si bien es cierto que por el juego de la delegación, y sobre todo en la estructura empresarial actual, otras personas en las que el empresario delegue también pueden ser sujetos activos del delito.

Los delitos de riesgo suponen un adelanto en la protección jurídico penal. Puede haber delito contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras por falta de medidas de seguridad y salud sin que se haya producido un resultado lesivo.

Existe una cuestión que a nuestro juicio es importante aclarar, puesto que existe mucha confusión al respecto: ¿la designación de un Servicio de Prevención Ajeno por parte de un empresario, supone una exención de su responsabilidad penal?

No. Las funciones de los Servicios de Prevención Ajenos son sólo de asesoramiento y apoyo. No obstante, como en todo, no pueden esta-

blecerse generalidades, hay que ir caso por caso. Podrán ser sujetos activos de los delitos de riesgo siempre que reúnan los requisitos para ser considerados encargados de servicio en los términos del art. 318 del Código Penal, o se haya producido una efectiva y real delegación de competencias, sin perjuicio de que puedan ser responsables de los delitos de resultado (homicidio o lesiones) en casos de graves defectos en las evaluaciones de riesgos.

¿Existen diferencias significativas entre los incumplimientos cometidos por las pequeñas empresas frente a las de mayor tamaño? ¿Cuáles son esas diferencias y a qué cree que son debidas?

Es evidente que las grandes empresas pueden disponer de un mayor presupuesto para invertir en prevención frente a las más modestas, pero en la práctica, tanto en un caso como en otro, pueden darse los mismos incumplimientos. Puede que en las grandes haya más incumplimientos en materia de coordinación, al ser habituales las relaciones con otras empresas, mientras que en las pequeñas el mayor número corresponda a la falta de cualificación de las personas encargadas de integrar la prevención o de controlar el cumplimiento de las medidas.

¿Considera que las infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales están sancionadas de manera adecuada en el Código Penal?

Me limito a aplicar la ley, con lo cual no me corresponden esas valoraciones. Supongo que para unos la penalidad sea excesiva y para otros, insuficiente. Sería interesante la posibilidad de que estos delitos pudieran ser cometidos por la persona jurídica, lo cual en la regulación actual no está previsto.



Actualmente en nuestro país no existe una normativa que regule de manera específica el sistema de responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales. ¿A qué considera que es debida esta situación? ¿Cree necesario el desarrollo de una regulación específica en esta materia?

Es cierto que existen distintas responsabilidades en materia de incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales que a su vez hacen entrar en juego a las distintas jurisdiccio-

nes, lo cual puede llevarnos a cierta confusión, pero en la práctica cada una abarca su ámbito específico de actuación.

En su experiencia en el ejercicio de su cargo, ¿cuáles son los delitos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que presentan mayor incidencia? ¿Qué cifras pueden estimarse al año en España correspondientes a condenas firmes por delitos de esta índole, cuál es su duración media, y cuál es el perfil más habitual de los sujetos condenados?

Los delitos son los denominados delitos de riesgos, conjuntamente con los delitos de homicidio o lesiones por imprudencia. Si con su pregunta se está refiriendo a qué tipo de incumplimientos que conllevan la comisión de éstos, el catálogo es muy amplio: falta de coordinación, de integración de la prevención, métodos de trabajo inadecuados, deficiencias en las evaluaciones, equipos de trabajos inadecuados o defectuosos, etc. La duración de los procedimientos es variable, pero es cierto que al tratarse de procesos complejos, y dado el volumen de trabajo de los juzgados, se prolongan en el tiempo más de lo deseable. En cuanto a los sujetos que resultan condenados, no puede establecerse un perfil delincencial determinado.

En los casos de delitos en materia de seguridad y salud laboral, ¿cuál es el origen más frecuente que motiva la acción de la fiscalía especializada: denuncias de la Inspección de Trabajo, denuncias de trabajadores y trabajadoras o sus representantes,...?

Como ya señalé, cuando se produce un accidente, el asunto, en la mayoría de las ocasiones, se judicializa y es entonces cuando se produce nuestra intervención. Las denuncias de la Inspección de Trabajo, de los sindicatos o de los trabajadores y trabajadoras son muy eficaces para perseguir los delitos de riesgo, en cuyo caso se produce la apertura de unas diligencias de investigación que acabarán en denuncia ante el juzgado o en archivo.

El pasado año se cumplió el 20 aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué balance haría de este período de vigencia de la Ley?

Nuestra LPRL es una ley muy tuitiva. Obviamente en todo este periodo de vigencia se han dado importantes avances en cuanto a su respeto y cumplimiento, camino en el que hay que avanzar para reducir la siniestralidad laboral. 📌

Agenda y novedades

17
Mayo

SEMINARIO: APLICACIÓN DEL R.D. DE EQUIPOS DE TRABAJO Y DIRECTIVA DE MÁQUINAS. (ALICANTE)

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo va a desarrollar un seminario destinado a dar a conocer la normativa aplicable tanto a la comercialización como a la utilización de los equipos de trabajo con el objeto de facilitar su entendimiento y aplicación en el ámbito laboral. Dicho seminario tendrá lugar en 17 de mayo en el Centro Territorial del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo ubicado en Alicante. + **INFO** www.invassaf.gva.es

26
Mayo

JORNADA: CUESTIÓN DE TIEMPO (MADRID)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid celebrará el próximo 26 de mayo una jornada dedicada a analizar las nuevas fórmulas para la organización del tiempo de trabajo y su influencia en la siniestralidad laboral. + **INFO** www.insht.es

25
Mayo

SEMINARIO: OBLIGACIONES LEGALES SOBRE EL CONTROL DE EMERGENCIAS Y LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE INCENDIOS. (MADRID)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo celebrará el próximo 25 de mayo en el Centro Nacional de Nuevas Tecnologías de Madrid (CNNT-Madrid) un seminario gratuito destinado a dar a conocer el modo de identificar las posibles emergencias que se pueden dar en un centro de trabajo, la normativa aplicable al respecto así como aquellos aspectos relativos a la prevención y protección contra incendios. + **INFO** www.madrid.org



NORMATIVA

REAL DECRETO 144/2016, DE 8 DE ABRIL, POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS ESENCIALES DE SALUD Y SEGURIDAD EXIGIBLES A LOS APARATOS Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN PARA SU USO EN ATMÓSFERAS POTENCIALMENTE EXPLOSIVAS

El pasado 14 de abril se publicaba en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 144/2016, de 8 de abril, por el que se establecen los requisitos esenciales de salud y seguridad exigibles a los aparatos y sistemas de protección para su uso en atmósferas potencialmente explosivas.

Este Real Decreto establece los requisitos esenciales de salud y seguridad aplicables a aparatos y sistemas de protección nuevos fabricados por un fabricante establecido en la Unión Europea, o bien a aparatos y sistemas de protección nuevos o de segunda mano, importados de un tercer país. Para ello establece, entre otros aspectos, una clasificación de los aparatos en función del nivel de protección exigido que se ha de garantizar y la Declaración UE de conformidad.

Enlace al Real Decreto completo:

www.boe.es/boe/dias/2016/04/14/pdfs/BOE-A-2016-3539.pdf



PUBLICACIONES

ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA TÉCNICA DE LUGARES DE TRABAJO

Se ha publicado una versión actualizada de la Guía Técnica para la prevención y evaluación de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo que sustituye a la anterior versión del año 1999.

Esta actualización responde a la aparición de diversos cambios normativos que afectan a los lugares de trabajo, así como a la necesidad de proporcionar ciertas aclaraciones y recomendaciones que faciliten la aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Enlace a la Guía Técnica de Lugares de Trabajo actualizada:

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/lugares.pdf

PREVENIDOS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR METAL

CNAE 25. Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo

