

# OBJETIVO CERO

Información sobre Prevención de Riesgos Laborales  
para el DELEGADO DE PREVENCIÓN



**TU SALUD ES UN  
DERECHO, NO UN  
PRIVILEGIO.**

**DOS TAREAS  
BÁSICAS:  
VIGILANCIA Y  
CONTROL**



Con la financiación de:



## SUMARIO

### En este número:

1. EDITORIAL. Resarcimiento íntegro al trabajador accidentado.
2. TEMA DE INTERES. Directiva 2002/44/CE sobre VIBRACIONES.
3. NOTICIARIO.
4. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
5. DIRECCIONES DE INTERES.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Enfoque preventivo de los trastornos músculo-esqueléticos.
8. EXPERIENCIAS REALES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

## EDITORIAL

### EL RESARCIMIENTO ÍNTEGRO AL TRABAJADOR ACCIDENTADO

**Laurentino Dueñas Herrero. Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid.**

A veces es aconsejable plantearse el objeto del debate desde algunos pronunciamientos jurisprudenciales, que no se escriben únicamente sobre la teoría sino que recogen la realidad y fundamentan la decisión en la exigencia de un estricto cumplimiento de la ley. Respecto al tema que nos ocupa, hay que hacerse tres preguntas introductorias: 1.<sup>a</sup>) **¿Qué es un accidente de trabajo?** 2.<sup>a</sup>) **¿Es posible conciliar un mayor desarrollo económico con una disminución en el número de accidentes?** 3.<sup>a</sup>) **¿Qué consecuencias tiene el accidente de trabajo y cómo pueden repararse las mismas?**

1ª.- **¿Qué es un accidente de trabajo?** *“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión “corporal” que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* (artículo 15 LGSS) y de él responde el empresario por el mero hecho de su ocurrencia (Alonso Olea y Tortuero Plaza). Es un riesgo profesional que se actualiza con frecuencia en los países industrializados. Por ejemplo: *“Varias personas trabajaban en la planta 2ª de un edificio en construcción para realizar el emparrado de la planta 3ª (techo de la planta 2ª). Uno de tales trabajadores, Diego S. R., caminaba hacia atrás en el desempeño de su tarea de colocación de puntales sin recordar que allí había un hueco de escalera de 2,5 x 3 metros, por donde cayó hacia el vacío en una altura de unos 6 metros, sufrió un traumatismo craneo-encefálico y falleció a los tres días. Los hechos ocurrieron sobre las 11 horas de la mañana del 1 de agosto de 1996 y al empezar a trabajar habían retirado los tabloneros que protegían el mencionado hueco de escalera. El fallecido, de 33 años, estaba casado y no tenía hijos”* (Tomado del Fundamento de Derecho Primero, Sentencia del Tribunal Supremo, 5 de noviembre de 2001).

2ª.- **¿Es posible conciliar un mayor desarrollo económico con una disminución en el número de accidentes?** *“Un mayor desarrollo económico se corresponde con un mayor número de actividades peligrosas y con una más exigente legislación protectora frente a éstas. En el ámbito de las relaciones laborales la actividad empresarial genera múltiples riesgos de producción de daños en los trabajadores, lo que constituye uno de los problemas más graves en todos los países industrializados: los accidentes de trabajo. Ello requiere una legislación protectora del trabajador muy minuciosa en cuanto que regula todas y cada una de las actividades empresariales con mandatos y prohibiciones específicas tendentes a reducir al mínimo posible estos hechos que tan graves daños producen en los afectados y en sus familias, y en definitiva en toda la sociedad”* (Tomado del Fundamento de Derecho Cuarto, Sentencia del Tribunal Supremo, 5 de noviembre de 2001).

3ª.- **¿Qué consecuencias tiene el accidente de trabajo y cómo pueden repararse las mismas?** *“Desde otro aspecto, en orden a la compensación económica por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia del accidente de trabajo, la jurisprudencia unificadora viene proclamando que el trabajador accidentado o sus causahabientes tienen, como regla, derecho a su reparación íntegra, así como que las consecuencias dañosas de los accidentes de trabajo no afectan sólo al ámbito laboral y a la merma de capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir el trabajador accidentado, sino que pueden repercutir perjudicialmente en múltiples aspectos o facetas de su vida personal, familiar o social de aquél y de las personas que del mismo dependan, también se proclama que los perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones por encima del límite racional de una compensación plena”* (Tomado del Fundamento de Derecho Tercero, apartado 1, Sentencia del Tribunal Supremo, 2 de octubre de 2000).

En el presente artículo voy a referirme sobre todo a la tercera de esas cuestiones: **la reparación plena** de los resultados dañosos del inevitable accidente de trabajo, partiendo de los fundamentos expresados en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 2000**, seguida, entre otras, por la de 14 de febrero de 2001; 9 de octubre de 2001 y 21 de febrero de 2002. La intención es analizar la compatibilidad o compensación de las medidas reparadoras del daño causado por un accidente de trabajo –indemnizaciones- y hasta donde debe llegar el recargo sancionatorio por infracción de las medidas de seguridad ya que los perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones por encima del límite racional de una compensación plena. En otras palabras, **¿hasta donde deben llegar los límites del derecho a la restitución íntegra al trabajador accidentado o a sus causahabientes por los daños o perjuicios sufridos a consecuencia del accidente de trabajo?**

Cuando el trabajador –en el ámbito de su relación laboral- sufre un accidente de trabajo se convierte en acreedor de una protección especial que tiene una doble función: reparadora del daño causado y sustitutoria de la renta salarial dejada de percibir. Como se manifiesta en el Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 2-10-2000, las consecuencias del accidente de trabajo trascienden el ámbito propiamente laboral, se extienden más allá del contrato, y repercuten en su esfera familiar, personal, social y de autosuficiencia o autoestima. La reparación plena de todo este tipo de resultados perjudiciales sólo puede hacerse mediante un conjunto de prestaciones de muy diverso signo. La íntegra y única reposición a la situación anterior al accidente se obtiene a través de un juego de ayudas compensatorias entre sí o sumadas de modo independiente. En definitiva, la aplicación del principio de reparación plena del daño intenta *borrar* todas las consecuencias negativas que trae aparejadas el accidente de trabajo.

En materia de accidentes de trabajo la ley española delimitó desde principios del siglo pasado el ámbito de la **responsabilidad objetiva** a la reparación del daño que se cubre por medio de las prestaciones de la Seguridad Social, las cuales se derivan a su vez, de un aseguramiento de este tipo de responsabilidad empresarial; es más, el orden jurisdiccional social es el competente para “*conocer de los daños derivados al trabajador, por todos los conductos del empresario, cuando éste actúe como tal empresario con imputación de culpa, bien se plantee ésta como contractual, bien se plantee como extracontractual*” (STS de 30 de septiembre de 1997). La Sala de Conflictos de Competencia declaró que “*no obstante la vis atractiva que caracteriza el orden jurisdiccional civil y las concomitancias que ofrece con los supuestos de culpa extracontractual prevenidos en los artículos 1902 y 1903 del Código Civil, el órgano jurisdiccional competente para conocer del mismo es el correspondiente al del orden social*” (Auto de 23-12-1993, con doctrina posteriormente reiterada en otros Autos). A pesar de todo, se trata de una “zona gris” porque, “*desde argumentos de distinto orden se ha retornado a la línea de afirmar la competencia del orden jurisdiccional civil..., pero no sin el matiz de que para ello la acción ha de fundarse en los arts. 1902 y 1903 del Código Civil, ya que si se funda únicamente en el incumplimiento de las medidas de seguridad, que en la relación laboral constituyen una obligación típica del empresario, la competencia corresponderá al orden jurisdiccional social*” (STS de 8-10-2001).

# OBJETIVO CER O

BOLETIN 9. AÑO 1

Si la Ley de 30 de enero de 1900 estableció con carácter obligatorio la indemnización por accidente de trabajo a cargo de los empresarios, la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario han supuesto un avance no sólo en la delimitación de los riesgos profesionales, sino también en el juego de responsabilidades empresariales. Sin embargo, se ha dicho que, a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años en política de salud y seguridad en el trabajo, *“hay un gran arco de responsabilidades con muchas fugas”*. También se ha tildado al ordenamiento español de *“generoso para el trabajador”* porque el legislador ha optado por un sistema de compatibilidad acumulativa de prestaciones sociales (de seguridad social y recargo de prestaciones) e indemnizaciones civiles. Por ello, algún autor ha manifestado que nuestra normativa favorece al perjudicado e instaura un enriquecimiento *“legalmente permitido”*.

La responsabilidad de Seguridad Social es de origen legal, atiende al riesgo del proceso productivo y al daño sufrido por el trabajador, pero no excluye que pueda reclamarse y reconocerse otra responsabilidad adicional del empresario –civil o privada- basada en la culpa, para cubrir otros daños físicos, psíquicos o morales, que deben resarcirse al trabajador o a sus herederos. El responsable civil no puede beneficiarse ni puede ver reducida su responsabilidad porque la Seguridad Social también proteja a la víctima. El principio de concurrencia de prestaciones de Seguridad Social e indemnización civil persigue la reparación integral del daño sufrido por el perjudicado porque – salvando la necesaria exigencia de proporcionalidad entre el daño y la reparación- la indemnización global *“deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social”* (Fundamento Jurídico Tercero, apartado 2, Sentencia del Tribunal Supremo, 2 de octubre de 2000).

Las principales obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales son del empresario, de donde se deduce que el grueso de las responsabilidades también se hacen recaer sobre dicho sujeto. Sólo si el accidente de trabajo devino por causa de fuerza mayor, caso fortuito, negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario, puede quedar exonerada su responsabilidad y cumplida su deuda de seguridad. Por tanto, **en nuestro ordenamiento laboral se parte del principio general de concurrencia entre los diferentes tipos de responsabilidad empresarial.**

En palabras de la mencionada sentencia de 2 de octubre de 2000, “*la esencial regla de independencia y compatibilidad “ex” art. 123.3 LGSS, cabe entenderla reflejada y refrendada en el ulterior art. 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8-11), cuando dispone que “las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema”.* Este precepto claramente distingue tres tipos de responsabilidades que declara compatibles: a) las responsabilidades administrativas derivadas del procedimiento sancionador, b) las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados; y c) las indemnizaciones de recargo de prestaciones económicas...” Nosotros vamos a detenernos en el análisis de la concurrencia de tres tipos de responsabilidades que persiguen fines distintos:

a) **Responsabilidad civil:** persigue la indemnización o reparación del daño sufrido por el sujeto afectado, cuando hay un tercero responsable a quien se le imputa dicha consecuencia dañosa. Se basa en la imputación culpable por un comportamiento culposo. Como consecuencia de lo dicho, la indemnización se impone al sujeto causante. La responsabilidad civil cumple una función estrictamente resarcitoria o indemnizatoria. Sólo si no se adoptaron las medidas de seguridad necesarias y no se dio la situación de caso fortuito, sino situación previsible y culposa, entrará en juego la responsabilidad civil del empresario por los daños que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta de aquél. “*La responsabilidad del empresario (responsabilidad llamada civil y depurada en el marco de la jurisdicción social)... es la responsabilidad subjetiva y culpabilista en su sentido más clásico y tradicional*” (Sentencias TS, 30-09-97 y 20-07-00).

b) **Responsabilidades de Seguridad Social:** en una doble faceta, pues a la de carácter genérico se suma la específica del recargo de prestaciones, a los efectos de mejorar la prestación plena que corresponda al trabajador que ha sufrido un accidente o una enfermedad empresarial. En este caso, la cobertura del daño se produce automáticamente si concurren en el trabajador los requisitos para acceder a la protección. Cumple, por tanto, una función compensatoria (es decir, al igual que la civil, resarcitoria o indemnizatoria).

# OBJETIVO

BOLETIN 9. AÑO 1

Ya se ha indicado que la cobertura del accidente de trabajo se configuró en la Ley de 30 de enero de 1900 como una responsabilidad objetiva por riesgo empresarial, superando el principio de inmunidad empresarial, aun cuando hubiera caso fortuito. Por otro lado, cuando exista además culpa del empresario por infracción de las medidas de seguridad se aplica el recargo de prestaciones (art. 123 LGSS). La finalidad del recargo por infracción de medidas de seguridad “ex” art. 123 LGSS, “*en una sociedad en la que se mantienen unos altos índices de siniestralidad laboral, es la de evitar accidentes de trabajo originados por infracciones empresariales de la normativa de riesgos laborales, imputables, por tanto, al “empresario infractor”, el que de haber adoptado previamente las oportunas medidas pudiera haber evitado el evento dañoso acaecido a los trabajadores incluidos en su círculo organizativo*” (Fundamento Jurídico Quinto, Sentencia del Tribunal Supremo, 2-10-2000).

Cada una de estas responsabilidades tiene diversas funciones y responde también a reglas o principios distintos, sin perjuicio de que se ponen en marcha previa la constatación de un incumplimiento empresarial en materia preventiva (art. 42.1 LPRL). Ello presupone que algunas de las responsabilidades mencionadas pueden coincidir en una misma conducta antijurídica. Sin embargo, esa regla general de **compatibilidad de responsabilidades** sólo opera con carácter general respecto de la civil, penal y de seguridad social en su doble vertiente (art. 42.3 LPRL), siendo en algunas ocasiones incompatible la exigencia simultánea de responsabilidad administrativa y penal (art. 42.4 LPRL), pues la potestad sancionadora de la Administración laboral viene condicionada por la actuación de la jurisdicción penal ante conductas presuntamente constitutivas de delito.

En el art. 123 de la Ley de Seguridad Social, aprobado en su Texto Refundido por R.D.Leg. 1/1994, de 20 de junio, se reconoce el régimen jurídico para los **recargos de prestaciones** como incremento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional. El recargo, según la gravedad de la falta, será de un 30 a un 50 por 100. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario infractor, sin poder ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla (todas las responsabilidades son asegurable, con excepción de la de Seguridad Social de recargo de prestaciones). La responsabilidad sobre el recargo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 42.3 reconoce expresamente la compatibilidad de las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador con el *recargo de prestaciones* económicas del sistema de la Seguridad Social que pueden ser fijadas por el *órgano competente* de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. El precepto se limita a reconocer la compatibilidad de la responsabilidad del “*empresario infractor*” con el resto de las responsabilidades que se citan en la propia LPRL.

En la problemática de la indemnización por el accidente de trabajo hay que recordar que el empresario, como titular del poder de dirección y por la relación contractual con el trabajador, adquiere una deuda de seguridad con éste por el hecho de la prestación de servicios bajo el ámbito de su organización. Esta deuda se manifiesta en la obligación del empresario de prestar una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, tal como reconocen los arts. 4.2.d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores, y concreta la LPRL en el enunciado de los derechos y obligaciones en su art. 14.

La sentencia de 2-10-2000 ha declarado que *“la esencial regla de independencia y compatibilidad ex artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social cabe entenderla reflejada y refrendada en el ulterior artículo 42.3 de la Ley 31/1995, de 8-10, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando dispone que “las sanciones administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema...”*. **En definitiva, el recargo de prestaciones es compatible con la responsabilidad administrativa, penal o civil que derive de los hechos constitutivos de la infracción.**

La responsabilidad civil también aparece mencionada en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo en el art. 42.1 de la LPRL, pero en la Ley de Prevención se omite cualquier regulación detallada de las condiciones de la responsabilidad civil, a salvo de su reconocimiento como daño derivado del incumplimiento de la normativa preventiva y su implícita compatibilidad con las responsabilidades administrativas y penales. El fundamento de la responsabilidad civil como resarcimiento de daños y perjuicios tiene un triple motivo o causa: 1) La derivada por la comisión de delitos y faltas penales. 2) Por el incumplimiento del contrato (culpa contractual). 3) La ocasionada por los daños causados al margen de la existencia del contrato (culpa extracontractual).

La característica básica de la responsabilidad civil que la distingue de la administrativa es que en la responsabilidad civil siempre deben existir unos daños y perjuicios de los que se deriva precisamente el pago de una cantidad de dinero, como equivalente económico del daño, que se denomina *“indemnización”*.

A diferencia de las responsabilidades penal y administrativa que tienen naturaleza pública, como manifestación punitiva del Estado, y que a través de su exigencia se satisface el interés general de la reparación social del incumplimiento, la responsabilidad civil tiene naturaleza privada, en cuanto que sólo es exigible entre particulares, en el ámbito del Derecho Privado, y con una finalidad reparadora de unos perjuicios causados de un particular a otro. En este sentido, es el daño y su reparación cuantificable económicamente el elemento básico de la responsabilidad.



Es necesario resaltar que de un mismo hecho, siempre que se hayan derivado resultados lesivos, pueden nacer acciones civiles que dan lugar a la responsabilidad indemnizatoria: la derivada del delito o falta penal, en función del elemento subjetivo de culpabilidad con infracción de las normas; la contractual y en su caso la extracontractual, dimanadas de la existencia o no de relación jurídica entre el agente causante del daño y el sujeto perjudicado.

Por último, retomando lo expuesto, sólo dos cuestiones a resolver: **1.ª) ¿Hasta donde llegan las consecuencias dañosas del AT?** Los daños derivados alcanzan, sin duda, a las esferas personal, laboral, familiar y social del accidentado; y **2.ª) ¿Dónde están los límites racionales de la plena compensación al perjudicado?** El accidentado no debe enriquecerse injustamente percibiendo por encima del límite racional exigible para la compensación plena del daño sufrido en todos los ámbitos de su vida. La equidistancia entre daños producidos y compensación plena reside en las reglas objetivas y razonables que se asignen para proceder a un correcto juego de responsabilidades. **Por tanto, si hay culpa empresarial en el accidente, no bastan las prestaciones de Seguridad Social, sino también el recargo por medidas de seguridad y las indemnizaciones derivadas de la responsabilidad civil.** Con esto se consigue un añadido a la medida resarcitoria, porque también sirve para prevenir o evitar futuros accidentes; es decir, las indemnizaciones tienen asignada además una función preventiva.

En conclusión, la prevención no está sujeta a costes porque evitar un accidente no es cuestión de precio. Por todo ello, se excluye la posible compensación o reducción de la indemnización por el perjuicio sufrido a consecuencia del accidente de trabajo del denominado recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad, porque se trata de un *plus de responsabilidad* que “*pretende impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidentes*” (Fundamento Jurídico Quinto, Sentencia Tribunal Supremo, 2-10-2000).

Laurentino Dueñas Herrero.

## TEMA DE INTERES

### **DIRECTIVA 2002/44/CE – VIBRACIONES (Servicio Técnico de Asistencia Preventiva).**

El Diario Oficial de las Comunidades Europeas publicó el 6 de julio de 2002, la **Directiva 2002/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones)**, como decimosexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la denominada Directiva marco 89/391/CEE.

La transposición de la citada Directiva por parte de los Estados miembros, ha llevarse a efecto a más tardar el 6 de julio de 2005 como recoge en su artículo 14, y se llevará cabo en nuestro país mediante un Real Decreto, como desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello están trabajando actualmente la Dirección General de trabajo y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la elaboración de un borrador de real decreto sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a vibraciones mecánicas.

Esta Directiva recoge en su tercer considerando, que en una primera etapa, se considera necesario adoptar medidas que protejan a los trabajadores de los riesgos derivados de las vibraciones debido a sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular los problemas osteomusculares, neurológicos y vasculares. Estas medidas tienen como finalidad no sólo garantizar la salud y la seguridad de cada trabajador por separado, sino también crear para el conjunto de los trabajadores de la Comunidad una base mínima de protección que evite posibles distorsiones de la competencia.

Establece disposiciones mínimas, lo que permite a los Estados miembros la posibilidad de mantener o adoptar disposiciones más favorables para la protección de los trabajadores, en particular el establecimiento de valores inferiores para el valor diario que da lugar a una acción o el valor límite de exposición diaria a las vibraciones. La aplicación de ésta Directiva no podrá justificar un retroceso en relación con la situación existente en cada Estado miembro.

En las Disposiciones Generales, dedica el artículo 1 al Objeto y Ámbito de aplicación y el artículo 2 a las **Definiciones**:

a) <<*vibración transmitida al sistema mano-brazo*>>: la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares;

b) <<*vibración transmitida al cuerpo entero*>>: la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

El artículo 3 establece los **valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción**:

1. Para la vibración transmitida al sistema *mano-brazo*, el **valor límite de exposición diaria normalizado** para un periodo de referencia de 8 horas se fija en **5 m/s<sup>2</sup>**; el **valor de exposición diaria normalizado** para un periodo de referencia de 8 horas que **da lugar a una acción** se fija en **2,5 m/s<sup>2</sup>**.

Para la vibración transmitida al *cuerpo entero*, el **valor límite de exposición diaria normalizado** para un periodo de referencia de 8 horas se fija en **1,15 m/s<sup>2</sup>**, o bien, según prefiera el Estado miembro, en un **valor de dosis de vibraciones de 21 m/s<sup>1,75</sup>**; el **valor de exposición diaria normalizado** para un periodo de referencia de 8 horas que **da lugar a una acción** se fija en **0,5 m/s<sup>2</sup>**, o bien, según prefiera el Estado miembro, a un **valor de dosis de vibraciones de 9,1 m/s<sup>1,75</sup>**.

**La exposición del trabajador a la vibración se evaluará o medirá con arreglo a lo dispuesto en el punto 1 de las partes A y B del anexo a la Directiva.**

**Las Obligaciones de los Empresarios vienen recogidas en los artículos 4 al 7. Así, el artículo 4 establece la Determinación y evaluación de los riesgos, el artículo 5 las Disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, (de entre las que destaca la del apartado 3: “Los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición”, y cuando esto ocurriera, tomará de inmediato medidas para reducir la exposición a niveles inferiores determinando las causas para evitar que se vuelva a sobrepasar), el artículo 6 la Información y la formación de los trabajadores, el artículo 7 la consulta y participación de los trabajadores.**

El último bloque de la Directiva lo conforman las Disposiciones Varias que incluye los artículos 8 al 12, y las Disposiciones Finales del 13 al 16.

El artículo 8 está dedicado al **Control de la Salud**; el artículo 9 establece un **periodo transitorio máximo**, que será de 5 años a partir del 6 de julio de 2005 cuando se utilicen equipos de trabajo que se hayan puesto a disposición de los trabajadores antes del 6 de julio de 2007 y **que no permitan** respetar los valores límite de exposición, habida cuenta de los últimos avances de la técnica y/o de la puesta en práctica de medidas de organización. En los sectores agrícola y silvícola, el periodo transitorio máximo se podrá prorrogar otros 4 años.

El artículo 10 recoge las **excepciones**, que deberán ser **revisadas cada cuatro años** y se revocarán en cuanto cesen las circunstancias que las habían justificado. En los sectores de la navegación marítima y aérea, en circunstancias debidamente justificadas, y siempre respetando los principios generales de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán otorgar excepciones en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero, a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 (“Los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición”), cuando, habida cuenta el estado actual de la técnica y de las características específicas del lugar de trabajo, no sea posible respetar el valor límite de exposición pese a la puesta en práctica de medidas técnicas y/o de organización. Igualmente, podrán otorgar excepciones a lo dispuesto en el citado apartado 3 del artículo 5, cuando la exposición de los trabajadores a las vibraciones mecánicas sea por regla general inferior a los valores de exposición diaria establecidos en el artículo 3 respecto al valor de exposición diaria normalizado que da lugar a una acción, pero varíe sustancialmente de un periodo de trabajo al siguiente y pueda sobrepasar **ocasionalmente el valor límite de exposición**. No obstante, el valor medio de exposición a las vibraciones, calculado sobre la base de un promedio de 40 horas, deberá seguir siendo inferior al valor límite de exposición. Todas las excepciones contempladas en éste artículo se otorgarán *previa consulta a los interlocutores sociales*.

El artículo 11 contempla la potencial adopción de las modificaciones estrictamente técnicas del anexo de la Directiva, y el artículo 12 se refiere al Comité que asistirá a la Comisión. Las Disposiciones Finales que comprenden el artículo 13, Informes que los Estados miembros presentarán cada 5 años a la Comisión sobre la ejecución práctica de la presente Directiva, el artículo 14 sobre la Transposición de la Directiva por los Estados miembros, el artículo 15 de la entrada en vigor y el artículo 16 los destinatarios, cierran el contenido.

## NOTICIARIO.

• El 3 de noviembre se celebrará en todas las ciudades de nuestra región, como viene siendo costumbre, una movilización contra la siniestralidad laboral con el lema “Di No a la Siniestralidad Laboral”.

• El Ministerio de Trabajo y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), están presentando en toda la Comunidad (como en las demás provincias españolas), la Campaña de Prevención de Riesgos Laborales, inscrita en el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas. En esta campaña se invertirán 3,2 millones de euros y contará con la participación de U.G.T..

• Del 18 al 22 de octubre se celebró la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en esta ocasión el tema central ha sido la Seguridad en el Sector de la Construcción.

• Los días 10, 11 y 12 de noviembre se celebrará en Zamora el Primer Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León.

Pincha en la foto para ver toda la Información correspondiente al Congreso.



## DIRECCIONES DE INTERES

*(Pinchar encima del nombre)*

•EL DEFENSOR DEL PUEBLO.

•MINISTERIO DE INDUSTRIA.

## LEGISLACIÓN

Orden EYE/1591/2004, de 14 de Octubre por la que se modifica la Orden EYE/1684/2004, de 15 de Diciembre, por la que se convocan ayudas para la empresa de la mejora de las condiciones de trabajo en empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, dirigidas a la Adquisición, Adaptación o Renovación de Máquinas y Equipos de Seguridad durante el año 2004.



## PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

### PREGUNTA:

Estimados compañeros, nos ponemos en contacto con vosotros para preguntaros si es habitual que las empresas no investiguen los accidentes de trabajo. Suponemos que lo que están haciendo es ilegal, por lo que deseamos que nos digáis cómo debemos actuar.

Muchas gracias, de antemano, por vuestra ayuda.

### RESPUESTA:

Antes de resolveros vuestra duda nos gustaría agradecer vuestra colaboración e interés por mejorar la acción preventiva en vuestra empresa.

Cuando se produce un accidente en la empresa, ésta tiene una serie de obligaciones que debe de cumplir.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) en su art. 16.3 obliga al empresario a Investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud en los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos".

Para cumplir con este imperativo legal el empresario se plantea una serie de interrogantes: ¿qué accidentes se deben investigar? ¿quién debe investigarlos? ¿cómo deben investigarse? ¿existe un modelo oficial o estandarizado para la investigación? Para la mayoría de esas preguntas la L.P.R.L. no da una respuesta ya que la L.P.R.L. exige la consecución de un objetivo: "detectar las causas de los accidentes", pero no define ni concreta los medios a utilizar para alcanzar ese objetivo.

La obligación legal de investigar accidentes se centra sólo en aquellos que hayan producido daños en la salud de los trabajadores, ahora bien, los accidentes que deben ser investigados deben ser todos, sobre todo si lo que se pretende es mejorar la prevención y no sólo cumplir el mínimo legal. Así, se investigarán tanto los accidentes que han producido daños para la salud de los trabajadores como aquellos que no los han producido (incidentes).

# OBJETIVO CER O

BOLETIN 9. AÑO 1

Quién debe investigarlos lo deja bien claro el artículo citado anteriormente, la empresa. Aunque también podéis realizar vuestra propia investigación de los hechos para cotejarlos con los de la empresa. Lo más normal y eficaz es que la realicéis entre TODOS.

Sobre cómo realizar la investigación de los accidentes existen varios modelos. Lo importante es que, utilizando uno u otro, se consigan los objetivos que se pretenden, es decir, deducir las causas del accidente para poder estudiar la posibilidad de eliminar o reducir el riesgo de que ésta vuelva a originar otro accidente.

Debéis exigir a la empresa que cumpla con esta obligación, primero mediante una comunicación por escrito al responsable de la prevención de riesgos en vuestra empresa o directamente a la dirección de la misma. Si no os hacen caso y continúan actuando de la misma manera no descartéis nunca la posibilidad de denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si deseas ampliar la información te recomendamos leer la “Guía para el Delegado de Prevención” editada por la U.G.T. de Castilla y León (año 2004), que dedica un capítulo entero al Accidente de Trabajo.

Recibid un cordial saludo.

Fuentes: Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Nota Técnica de Prevención 442 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Envíanos tus consultas a:  
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN  
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.  
C/ Gamazo, 13, bajo. 47004. Valladolid.  
E-mail: [stap@castyleon.ugt.org](mailto:stap@castyleon.ugt.org), [slaboral@castyleon.ugt.org](mailto:slaboral@castyleon.ugt.org)



## EL EXPERTO OPINA

### ENFOQUE PREVENTIVO DE LOS TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS.

Según la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, del total de motivos de consulta médica relacionados con problemas de salud derivados del trabajo, los más frecuentes han sido: el **dolor de espalda (20,4%)**, el **dolor de cuello (10,2%)**, el **dolor de miembro superior (7,1%)**, la fatiga visual (7,1%), el **dolor en miembro inferior (6,4%)**.

Además todos los estudios científico-técnicos indican que los trastornos músculo-esqueléticos son el principal problema de salud relacionado con el trabajo.

Así, resulta lógico resaltar la importancia que tiene tanto la determinación correcta de este tipo de contingencias como la prevención de las causas que originan estas dolencias.

Actualmente se viene produciendo una derivación al Sistema Público de Salud de las dolencias derivadas de los trastornos músculo-esqueléticos con un claro origen laboral. Este hecho ocurre por la dificultad de probar la relación de los mismos con el trabajo que realiza el trabajador afectado, principalmente por causas como la falta de instrumentos médicos para determinar el alcance real de la lesión, o por la vergüenza que produce el reclamar por daños que no son tan espectaculares como otros, también porque este tipo de lesiones se producen poco a poco, lo que dificulta definir el origen de las mismas.

Creemos que estos problemas se corregirían actuando desde tres frentes diferentes; logrando el reconocimiento legal como Enfermedad Profesional de los trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral, exigiendo la evaluación específica de aquellos puestos de trabajo susceptibles de originar este tipo de trastornos, a través de una vigilancia de la salud específica que detecte de forma precoz la influencia negativa de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Ahora bien, para poder enfrentarnos a estas situaciones, lo primero que debemos conocer perfectamente es qué son los trastornos músculo-esqueléticos, qué los provoca y cómo se pueden prevenir.

Los trastornos músculo-esqueléticos son lesiones que afectan a los músculos, tendones, nervios y articulaciones. Son de aparición lenta lo que provoca que un principio parezcan inofensivas hasta que se hacen crónicas y se produce el daño permanente.

Aunque estos trastornos aparecen con más frecuencia en la espalda, cuello, hombros, extremidades superiores, pueden aparecer localizados en cualquier parte del cuerpo. Los síntomas principales son el DOLOR y la limitación funcional de la parte del cuerpo afectada. Esto lleva a dificultar, incluso a limitar, la realización de algunos movimientos.



En el origen de los TME intervienen factores muy diversos:

- ✓ Carga física:
  - o Manipulación manual de cargas.
  - o Adopción de posturas forzadas
  - o Realización de movimientos repetidos.
  - o Exposición a vibraciones.
- ✓ Entorno físico del puesto de trabajo:
  - o Iluminación deficiente.
  - o Temperatura y corrientes de aire frío.
  - o Diseño inadecuado del puesto.
- ✓ Organización del trabajo:
  - o Ritmo elevado de trabajo.
  - o Falta de autonomía.
  - o Trabajo monótono y repetitivo.
  - o Ausencia de pausas.
  - o Otros factores psicosociales.
- ✓ Factores personales:
  - o Edad.
  - o Género.

Para realizar una actividad preventiva real y eficaz, la empresa debe intervenir sobre todos los factores que impliquen la existencia de un riesgo en el puesto de trabajo. Debe tomar como referencia los principios generales de la acción preventiva especificados en el artículo 15 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando hablamos de trastornos músculo-esqueléticos debemos tener en cuenta que hay un principio general de la acción preventiva que establece de forma rotunda la obligación de: *“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.”*

Para dar cumplimiento, de forma general, a la Ley de Prevención y, más concretamente, para cumplir con lo establecido en el citado principio general se deben realizar las siguientes acciones preventivas:

- ✓ Diseñar los puestos de trabajo, las herramientas y los equipos de forma que se adapten a los trabajadores y a la tarea que estos realizan.
- ✓ Organizar el trabajo de forma que se puedan variar las tareas, los ciclos de trabajo más largos, dar mayor autonomía y control al trabajador, para que puedan adoptar su propio sistema de pausas, y equilibrar las exigencias de la tarea y la capacidad del trabajador.

## MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

La manipulación manual de cargas es cualquier tarea en la que el trabajador, mediante su esfuerzo físico, tiene que levantar, colocar, transportar, empujar o tirar de una carga.

La realización de esta tarea causa un gran número de lesiones músculo-esqueléticas en manos, brazos y sobre todo en la zona dorsolumbar de la espalda (hernias discales, lumbalgias, etc).

Se considera que la manipulación de toda carga de más de 3 kg de peso puede entrañar un riesgo importante si se realiza en condiciones ergonómicas desfavorables: alejada del cuerpo, en posturas inadecuadas, con mucha frecuencia, lo que implica

Las cargas que pesan más de 25 kg (15 kg si la manipulación la realizan mujeres, trabajadores jóvenes o mayores) constituyen un riesgo en sí mismas aunque no existan otras condiciones ergonómicas desfavorables.

Además del peso, el riesgo está condicionado por otros factores como son:

- El número de levantamiento o manipulaciones.
- La postura de trabajo.
- La situación de la carga respecto al cuerpo.
- Las características de la carga: agarres, centro de gravedad, dimensiones.
- El entorno físico del puesto: temperatura, espacios de trabajo.
- La capacidad física del trabajador, etc.

Se pueden aplicar diferentes medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas:

- Utilización de ayudas mecánicas.
- Disminución del peso de las cargas.
- Se debe evitar la realización de manipulaciones manuales en las siguientes situaciones:
  - o Pesos superiores a 25 kg.
  - o Ritmos elevados de trabajo.
  - o Cargas situadas a más de 25 cm de distancia del cuerpo.
  - o Postura sentada.
  - o Manipulaciones cercanas al suelo.
  - o Elevaciones de la carga por encima de los hombros.
  - o Realización de giros o flexiones del tronco al manipular la carga.
  - o Agarres en condiciones inadecuadas.
  - o Se debe evitar la realización de tareas de manipulación manual de cargas a trabajadoras embarazadas y trabajadores con patología dorsolumbar previa.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Los movimientos repetitivos son aquellos gestos posturales, continuos e idénticos, que se realizan en ciclos de trabajo muy cortos.

La realización de este tipo de trabajos causa un gran número de lesiones en tendones, músculos y nervios. Estas se localizan, por lo general, en las extremidades superiores, es decir, hombros, codos, muñecas y manos causando enfermedades como tendinitis, epicondilitis, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano, etc.

Se considera que existe riesgo de lesión por exposición a movimientos repetitivos en trabajos en los que el nivel de repetitividad es elevado, es decir, cuando el ciclo de trabajo es inferior a 30 segundos o cuando se repiten los mismos movimientos durante más del 50% de la duración del ciclo de trabajo.

Además del nivel de repetitividad, el riesgo está condicionado por otros factores como son:

- La necesidad de aplicar fuerzas.
- La necesidad de adoptar posturas forzadas con la extremidad superior (sobre todo con las manos por encima de la cabeza).
- La ausencia o insuficiencia de tiempos de recuperación (pausas).
- Factores del entorno físico del puesto: temperatura, humedad, espacios de trabajo, etc.
- Factores psicosociales.

Para eliminar o reducir los riesgos derivados de estos factores se puede:

- Automatizar de procesos o tareas.
- Adquirir equipos y herramientas adecuados al trabajador y a la tarea.
- Diseñar el procedimiento de trabajo de forma que se evite la utilización de la mano como herramienta.
- Aumentar los ciclos de trabajo.
- Alternar tareas.
- Establecer un sistema de pausas adecuado.
- Aumentar el control de la tarea por parte del trabajador.

## POSTURAS FORZADAS

Denominamos posturas penosas a las posiciones adoptadas durante la realización del trabajo en las que una o varias partes del cuerpo dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición extrema y a las posturas mantenidas durante largos periodos de tiempo, aunque no sean extremas.

Las lesiones se producen por una sobrecarga de los músculos, las articulaciones y los tendones y se localizan en las extremidades superiores, los hombros, el cuello y la espalda (tendinitis, tenosinovitis, dedo en gatillo, síndrome del túnel cubital, epicondilitis, lesiones dorsolumbares, etc.).

Se considera que existe riesgo de lesión por exposición a posturas forzadas cuando la realización del trabajo exige el mantenimiento de posturas estáticas durante largos periodos de tiempo o cuando exige que los segmentos corporales lleguen a posiciones o realicen movimientos extremos:

- Tronco inclinado, girado o flexionado.
- Cuello inclinado, girado o flexionado.
- Trabajos de rodillas.
- Brazos por encima de los hombros.
- Brazos separados del tronco.
- Flexión del codo.
- Flexiones, extensiones, desviaciones y giros de la muñeca.
- Flexión de los dedos.
- Trabajos de pie (bipedestación).
- Trabajos sentado (sedestación).

Además de la postura, el riesgo está condicionado por:

- Altos niveles de repetitividad.
- Aplicación de fuerzas.
- Realización de tareas de manipulación manual de cargas.
- Ausencia o insuficiencia de tiempos de recuperación (pausas).
- Factores psicosociales.

Para evitar las consecuencias negativas que estas posturas pueden producir sobre la salud de los trabajadores se pueden llevar a cabo las siguientes medidas preventivas:

- Evitar la adopción de posturas extremas mediante el diseño del puesto: mobiliario, herramientas, dispositivos de control, adaptar alturas, alcances, espacios y superficies de trabajo a través de elementos ajustables, etc.
- Evitar las posturas de trabajo fijas, facilitando la alternancia de las posturas de pie y sentado (sillas, asientos de pie o semisentado, barra reposapiés, etc).
- Dotar de apoyos a los segmentos corporales que deban estar en posiciones forzadas (apoyabrazos, codos, muñecas, apoyo lumbar, etc.).
- Establecer un sistema de pausas (cortas y frecuentes) adecuadas a la tarea.

# OBJETIVO

BOLETIN 9. AÑO 1

**Es necesario recordar que los empresarios tienen una serie de obligaciones con respecto a minimizar las consecuencias de los trastornos músculo esqueléticos, de forma que se elimine o reduzcan los riesgos que originan este tipo de patologías.**

- Evitar la exposición a tareas de manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas penosas.
- Si no se puede evitar este tipo de tareas, evaluar los riesgos y tomar las medidas preventivas necesarias para reducir los riesgos.
- Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas adoptadas.
- Investigar los daños producidos en la salud de los trabajadores y aplicar las medidas correctoras necesarias.
- Realizar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores expuestos a riesgo para prevenir la aparición de lesiones.

FUENTE: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Guía de lesiones músculo-esqueléticas del Instituto de Seguridad e Higiene de la Región de Murcia, Documentación propia del Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.

## EXPERIENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

He dudado bastante si era acertado o no el comentaros esta experiencia, dado que surge un problema de sucesión de varios errores en cadena y dado que aún es un caso que tenemos abierto en el Comité de Seguridad y Salud de mi empresa. Pero para mí, a título personal, la experiencia ha sido enriquecedora pues de los errores también se aprende, es por eso que paso a contaros.

Trabajo en una fábrica en la que existe riesgo higiénico por exposición a contaminantes químicos. Estos se producen durante el proceso de secado del producto, originándose vapores. En una medición de los mismo, el valor obtenido fue del 300% del Valor Límite Ambiental establecido para ese contaminante.

Paso a describiros como llegamos a esta situación:

1. La campana extractora estaba bastante deteriorada, con alguna rotura, puertas que se quedaban entreabiertas. Esto eliminaba la estanqueidad produciéndose la fuga de vapores. No le di importancia.
2. Una reforma en otra parte de la maquina implicó que a la tubería de aspiración de la campana se le adheriera otra tubería con otro caudal de aire diferente. Resultado, había más caudal de aire del que la instalación podía evacuar. Luego me enteré que estos casos son frecuentes y que siempre que se haga una reforma en una campana extractora o sus conductos se debe comprobar su optimización. También en esto estuve poco atento.
3. Los ventiladores de entrada y salida de aire en la sala para su renovación estaban normalmente parados por cuestiones de confort térmico. No teníamos, pues, la renovación de aire adecuada.
4. Todo esto sucedió en una época en que se añadía al proceso productivo una cantidad excesiva del contaminante químico.
5. En la evaluación inicial de riesgos, esta exposición venía valorada como riesgo moderado. Esto era un error grave que no supe ver, pues esta valoración se hizo teniendo en cuenta una medición realizada mucho tiempo atrás. Debería haber exigido una nueva medición al cambiar las condiciones de trabajo.
6. Sin embargo, si habíamos pedido reiteradamente una medición ya que el ambiente se notaba cargado. Además, los problemas burocráticos en la contratación del pliego de condiciones demoraron muchísimo la medición. Esto provocó que estuviésemos expuestos al riesgo, sin saberlo, durante largo tiempo (quizás más de un año).

En definitiva, hubo errores técnicos graves y descuidos por parte de todos. Lo de menos es buscar quién tiene la responsabilidad de todo esto, el hecho es que había muchos indicativos de un posible riesgo y nadie los supo ver a tiempo.

Una vez conocido el resultado de la evaluación me puse a buscar información sobre el producto y las consecuencias que podía producir, posibles sustitutivos. Busqué información en la Unidad de Seguridad y Salud, en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, incluso me llegué a poner en contacto con el responsable nacional del tratamiento del riesgo higiénico.

Por cierto el trabajo que me entregó el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. Fue sin duda lo mejor, extraordinario.

Convocamos un pleno extraordinario del Comité de Seguridad y Salud. Esta reunión fue durísima, se defendieron las distintas posturas con mucha vehemencia, provocada principalmente porque a pesar de todo querían seguir ocultando información (por otra parte, algo habitual).

Las acciones correctoras acordadas fueron las siguientes:

- Acondicionamiento de la campana, arreglar los desperfectos.
- Rectificación de la reforma de los conductos de aire de la campana. Optimización de la misma.
- Poner los ventiladores de extracción e impulsión de aire de la sala TODOS en marcha (incluso se le puso un candado en los mandos para que nadie los pudiese parar). Esto provocó problema de discomfort térmico, razón por la que decía al principio que el asunto no estaba cerrado.
- Reducción en el consumo del agente químico.
- Reconocimiento médico extraordinario a todos los operarios expuestos a dicho riesgo con protocolo de vigilancia médica específica. Este tipo de reconocimiento ha quedado consolidado para el resto de los años mientras sigamos usando dicho agente químico.
- Protocolo para la realización periódica de mediciones higiénicas.

Actualmente este riesgo está minimizado, aunque nosotros insistimos en la necesidad de cambio total de la campana extractora, que nos proporcionará una estanqueidad total y nos permitirá tener más confort térmico. El problema es el de siempre, este cambio requiere de una fuerte inversión que la empresa no está dispuesta a asumir.

Espero que esta experiencia que os he relatado os resulte de interés. Para mí ha sido muy enriquecedora y estoy en condiciones de afirmar que un caso similar en mi empresa es prácticamente imposible que se vuelva a producir.

**Delegado de Prevención de una empresa de artes gráficas.**

**En el próximo número:**

1. EDITORIAL. Incidencia del Reglamento de Coordinación de Actividades en el sector de la Construcción.
2. TEMA DE INTERES. Borrador del Real Decreto por el que se regulan las actividades de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como Servicios de Prevención Ajenos.
3. NOTICARIO.
4. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
5. DIRECCIONES DE INTERES.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Espacios libres de humos. Un enfoque preventivo.
8. EXPERIENCIAS REALES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA**

**U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN**

**C/ GAMAZO, 13, 1º 47004 VALLADOLID**

**Tlf.: 983 32 90 90 / 91 / 92 / 93**

**FAX: 983 32 90 35**

**E-mail: [stap@castyleon.ugt.org](mailto:stap@castyleon.ugt.org)**

**[slaboral@castyleon.ugt.org](mailto:slaboral@castyleon.ugt.org)**