



Estudio sobre la ley contra el tabaquismo y razones para intervenir sobre el tabaco en los centros de trabajo.

En la lucha contra el tabaquismo, la ley 28/2005 con las medidas sanitarias juega un papel primordial y los posteriores planes integrales como el de 2009-2016 entre las administraciones públicas y los agentes sociales.

El tabaco supone un riesgo para la salud y otros componentes sociales para los fumadores y los no fumadores evaluado y reconocido. Entre los efectos reconocidos están:

- E.P.O.C. (Enfermedad pulmonar obstructiva crónica).
- Asma
- Enfermedad coronaria
- Enfermedad cerebrovascular
- Cáncer de pulmón.
- Exclusión social y laboral.

Todo este programa se recoge en un amplio plan sobre drogas estatal con un carácter quinquenal que estipula actuaciones y programaciones en todas las sustancias consideradas tóxicas. Entre ellas se incluye el tabaco.

El tabaquismo es un trastorno adictivo y está considerado como una enfermedad crónica, que debido a su contenido en nicotina produce alteraciones psicológicas de dependencia equiparables a otras drogas legales(alcohol) e ilegales(heroína y cocaína).La dependencia del tabaco está reconocida como trastorno mental por la Organización Mundial de la Salud.

Como políticas de prevención y control ante los trabajadores/as los agentes sociales entre los que estamos los Sindicatos, las organizaciones médicas y sanitarias para tratar de encauzar el tratamiento, información y prevención, donde la parte ética de llevar campañas de ayuda sin coaccionar es fundamental para conseguir unos buenos resultados.



Actualmente hay unas Unidades Básicas de Salud (UBS) que por su accesibilidad al ciudadano, metodología de trabajo y características de su actividad asistencial constituyen un marco idóneo para el abordaje del tabaquismo, ante el consumo del tabaco, la prevención y el tratamiento como modelo de conductas tendentes a la salud.

Estas unidades Básicas de Salud estarían constituidas por ramas de Enfermería y de Medicina del Trabajo y no se pueden considerar aisladas en relación al trabajador y su entorno laboral, sino que se deben concentrar en planes integrales con los Sindicatos, Agentes Sociales, para tener una mejor aplicación.

¿Por qué merece la pena dejar de fumar?

Ayudar a dejar de fumar es una actividad que merece la pena y que supone hacer frente en la sociedad española al coste sanitario y social más elevado que supone los tratamientos médicos y sociales de estos/as enfermas. De hecho se puede concluir que comparado con otras intervenciones preventivas y asistenciales, la acción del tabaco y lo que se gana en años de vida es

de lo más barato en inversión y de lo más eficaz en salud.

¡ Dejar de fumar es cosa de todos/as!

Los programas de deshabituación tabáquica deben ser un componente esencial en la prevención de riesgos laborales incluido en el plan general de salud de la organización. Estas medidas vienen siendo utilizadas en mayor o menor medida en los Estados Unidos desde 1980 y en Europa desde los años 90.

Estas medidas suponen un referente fundamental para identificar los problemas como para verificar la idoneidad de las soluciones, no es otro que el propio estado de salud de los trabajadores/as.

Tienen un protocolo que no debe ser rígido sino que debe servir de guía para la obtención progresiva de las informaciones adecuadas de cara al conocimiento de este problema de salud pública.

Existe una intervención breve cuyo objetivo y principal función es asegurar que la persona que fuma es identificada y se le ofrece un tratamiento, a la par que se pretende que logre avances en el proceso de dejar de fumar, y por lo menos fijar visitas de seguimiento. Cuanto más actuaciones y seguimiento se produce un mayor éxito en el proceso de dejar de fumar, y esto repercute directamente en la salud y en el absentismo laboral.

En una segunda parte daremos las estrategias de cómo intervenir y los pasos a seguir para realizar una correcta intervención en los centros de trabajo de acuerdo a nuestras ideas como agente social participante en la ejecución de los proyectos.

FRANCISCO JAVIER GÓMEZ GARCÍA
Responsable de Salud Laboral

La figura de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales.

CARLOS TORRERO PASTOS

Responsable Prevención STE-CLM

La Orden de 31/08/2009 de la Consejería de Educación y Ciencia de CLM por la que se crea la figura de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios, pone de manifiesto el intento por integrar la prevención de riesgos en la organización y la cultura de los centros docentes.

La figura del Coordinador/a garantiza la existencia en el centro de una persona encargada de asumir las tareas de gestión relacionadas con la prevención y de posibilitar la relación y la comunicación del centro con los recursos preventivos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración.

Las funciones de coordinación, administración y gestión que se le atribuyen se corresponden con obligaciones y tareas ordinarias que el centro debe atender y cumplir, pero al asignarse estas funciones a un docente, va a permitir realizar dichas tareas desde la óptica de los profesionales educativos y por una persona directamente vinculada al medio y con una constante relación con el resto del claustro

Entre las funciones señaladas por dicha Orden destacan aquellas relacionadas con la colaboración con los Servicios de Prevención en el seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas, comunicar la presencia en el centro de factores, agentes o situaciones que puedan suponer riesgo relevante para la seguridad y salud de los trabajadores, colaborar y coordinar las actividades de información y formación dirigidas a trabajadores del centro, facilitar la implantación del Plan de autoprotección y coordinar los simulacros de emergencia...todas ellas fundamentales para el desarrollo de un trabajo seguro en las aulas.

Esta figura del Coordinador/a de Prevención en los Centros Educativos trae aparejado la concesión de una disponibilidad horaria en función del tamaño del centro y una valoración en el concurso de traslado, como nota negativa podemos señalar la falta de una formación efectiva de las personas designadas para asumir dichas funciones y sobre todo la limitación efectiva a tareas meramente burocráticas y administrativas en detrimento de aquellas con un carácter verdaderamente preventivo.

Ascenso y caída del "Mourinho" de las finanzas.

El Mundo (6/11/2011)

Llegó a la City con la vitola del *Mourinho de las finanzas*: Antonio Horta-Osório, 47 años, el prodigio portugués, curtido en el Santander y fichado con la misión de poner de nuevo al galope al grupo Lloyds. En él confiaba el ministro George Osborne para sanear el *Caballo Negro* y sus muchas ramificaciones, y poder revender al mejor postor la participación estatal (43%) que hizo falta en su día para evitar la quiebra de la entidad.

Pero Antonio Horta-Osório ha *pinchado* al cabo de seis meses por "fatiga extrema" y es posible que ni siquiera vuelva al banquillo. Su baja repentina y temporal se ha traducido en una caída fulminante del 8% en el valor de las acciones de Lloyds y en una pérdida aproximada de 1.000 millones de libras en el valor del grupo, algo más de 1.160 millones de euros.

[...]

"Mi familia se queja porque no me ven mucho y está siendo duro", fue el lamento que dejó escapar entre dientes durante una de sus últimas entrevistas el verano pasado, al término de una de tantas reuniones maratónicas convocada en domingo. Casado y con tres hijos, su sueldo de dos millones de libras (más las bonificaciones de rigor) no ha compensado, al parecer, las exigencias de un trabajo que le han ido llenando de canas.

Horta-Osório llevaba tiempo afinado y familiarizado con Londres. No en vano, tras haber gestionado negocios del Santander en Brasil y Portugal, su país de origen, en julio de 2006 se puso al frente de Abbey National Bank, el banco que acababa de comprar el Santander. El financiero portugués llegó a Londres a sustituir a Francisco Gómez-Roldán, que fue quien puso la llama del Santander en la City, y que falleció en el verano de 2006.

Pero no es lo mismo dirigir una filial, por importante que ésta sea, teniendo por encima a jefes como Emilio Botín o Alfredo Sáenz, que ser el primero en el escalafón. Ese fue el salto que dio Horta-Osório, y su cuerpo ha dicho basta. No es lo mismo ser ayudante del entrenador que dirigir al equipo.

El anuncio de que abandonaba el Santander se produjo a finales de 2010, aunque su incorporación al Lloyds no fue efectivo hasta inicios de este año. Desde entonces es director ejecutivo del Lloyds Banking Group, el banco usado por 30 millones de británicos, que se desplegó antes sus ojos como un monstruo de múltiples cabezas (Halifax, Bank of Scotland, Clerical Medical). Al poco de aterrizar, Horta-Osório dio luz verde a la venta de 632 ramas del banco.

Daba la impresión de que el portugués se había adaptado bien a las nuevas atribuciones. Sus relaciones con George Osborne y con el gobernador del Banco de Inglaterra, Mervyn King (su mentor por estos pagos), parecían ir viento en popa.

[...]

Otras víctimas del estrés.

Andy Hornby. Consejero Delegado de Alliance Boots.

Neel Kashkari. Ex-Consejero de Goldman Sachs.

Jeffrey Kindler. Consejero Delegado de Pfizer.

[...]

STAS pide que los edificios públicos sean más accesibles.

www.latribunadetoledo.es (28/06/2011)

El Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha, STAS, ha convocado junto a otros sindicatos una concentración para hoy martes 28 de junio a las puertas de la Delegación de Agricultura de Toledo, en la calle Duque de Lerma. En esta concentración quieren demostrar su «repulsa» a la dejadez y prepotencia con que el hasta ahora delegado de Agricultura ha tratado el asunto de la falta de accesibilidad del edificio así como dar un aviso a los nuevos gestores de la Delegación de que no van a dejar pasar un tema de esta importancia.

STAS recordó que el pasado 18 de febrero una compañera de la Delegación de Agricultura de Toledo, que tiene una discapacidad física, se caía por las escaleras que obligatoriamente debe bajar y subir cada día al acudir a su puesto de trabajo.

Desde la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de Toledo se exigió a los gestores de la Delegación el cumplimiento de la Ley de accesibilidad a edificios públicos y la única solución que se les ocurrió fue la «aberrante» idea de trasladar a la compañera que sufre la discapacidad. STAS considera que así demostraron su «falta de sensibilidad» y su falta de aptitud para cumplir las leyes que ellos mismos han promovido» y esperan que los nuevos gestores sean más sensibles ante estas situaciones.

La nueva responsabilidad empresarial en seguridad y salud laboral.

OPINIÓN

Se acaba de publicar la nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social que entrará en vigor el 12 de diciembre de 2011 e incorpora nuevas reglas para una más ágil y efectiva resolución de los conflictos laborales.

En el nuevo texto legislativo, corresponde, en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Es decir, será el empresario y su cadena de mando, los que tengan que probar que han adoptado todas y cada una las medidas necesarias para prevenir y evitar el riesgo.

La Ley no introduce un nuevo concepto de responsabilidad del empresario: el 'deudor de seguridad', que de por sí, ya existía en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 vía su artículo 14 cuando establece que el empresario tiene un deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales y, en tal sentido, tiene que garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Tal criterio era el recogido por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo.

Lo novedoso es que se traslada indubitablemente al empresario la carga de la prueba, es decir, que tiene que demostrar ante una denuncia o un accidente de trabajo que adoptó todas las medidas normativas exigibles para evitar accidentes y violaciones de derechos. En otras palabras, se presume su culpabilidad en tanto en cuanto no demuestre fehacientemente lo contrario, con lo que vendrá obligado a probar su inocencia. Por la existencia de un vínculo laboral, administrativo o estatutario, el empresario queda constituido como deudor de la seguridad del trabajador.

Se traduce aquí lo que nosotros denominamos la "teoría del círculo del riesgo", en la medida en que el creador de la empresa, el que tiene la facultad de dirigir, organizar y controlar, asume la obligación de garantizar la vida de las personas a su servicio.

Si hasta ahora delimitar la frontera entre la imprudencia profesional del trabajador y la imprudencia temeraria del mismo era harto complicado, con la nueva ley tendrá el

empresario que hacer verdaderos esfuerzos para demostrar su inocencia, teniendo en cuenta además que se elabora mucha prevención documental sin una base real, independientemente de la escasa colaboración e incumplimientos de muchos de los trabajadores. O las empresas y sus cadenas de mando y sus propios trabajadores, empiezan a tomarse en serio la prevención de riesgos laborales, pues los incumplimientos de su normativa, prolija, complicada y numerosa, son manifiestos y dan lugar a los accidentes, o se verán seriamente sancionadas administrativa, civil y penalmente. No hay que olvidar que dicha normativa técnico-jurídica escapa generalmente al conocimiento en profundidad de asesores y abogados que no están especializados en la materia. Los asesores externos, los servicios de prevención ajenos -entidades acreditadas por la administración para asesorar y apoyar al empresario y a sus trabajadores en PRL- no están en la actualidad cubriendo las lagunas existentes en las empresas, por cuanto y, entre otras razones, sus servicios se minimizan en conciertos de la actividad preventiva con un valor residual de la prevención y con unas condiciones económicas del concierto infravaloradas.

En parte, la presunción de inocencia del empresario se va a convertir a priori en una presunción de culpabilidad, teniendo en cuenta que la omisión o comisión de medidas de prevención puede ser total o parcial y hasta qué punto se va a poder demostrar inequívocamente que se han adoptado todas esas medidas, incluida la protección del trabajador frente a su propia imprudencia.

Indudablemente existe un abismo jurídico entre la negligencia del trabajador, admitida y reconocida por la ley y que no exonera al empresario de su culpabilidad y aquella que hace referencia a su mala conducta o temeraria conducta predeterminada e intencionada de acción u omisión. Sin embargo, como dijimos antes, delimitar ambas conductas no es nada fácil en la práctica laboral y, de facto, los tribunales, hasta ahora, han concluido que la culpa de un siniestro es del empresario.

Con la nueva ley, ante un accidente de trabajo, se va a asentar la presunción de culpabilidad sobre el empresario en la materia que tratamos, lo que dará lugar a una litigiosidad apabullante por entender contrario al principio constitucional de la presunción de inocencia y la carga probatoria. La precitada garantía implica para el imputado de un hecho delictivo la inversión de la carga probatoria, ya que el acusador deberá demostrar y hacer cesar a través de las pruebas a dicha presun-

ción. En definitiva, la garantía de inocencia se conecta directamente con dos principios básicos del proceso penal: principio de legalidad y principio acusatorio.

El principio de legalidad obliga al Ministerio Fiscal a promover la acción pública en cuanto aparezcan indicios materiales de criminalidad y el principio acusatorio, separa radicalmente a la autoridad encargada de la instrucción de la llamada a enjuiciar y dictar sentencia.

Dado el carácter público y el interés común que detenta el derecho penal, es al Estado sobre quien recae la carga probatoria tendiente a demostrar la responsabilidad penal y su correspondiente reproche de culpabilidad que le cabe al imputado; éste no tiene la obligación de probar su inocencia, dado que goza de una situación jurídica que no necesita ser construida, sino todo lo contrario, ella debe ser destruida para que la presunción de inocencia se desvanezca.

El Ministerio Fiscal, a través de la Fiscalía Especial de Siniestralidad Laboral, tiene un reto importante pues ha de medir con una vara muy objetiva la compatibilidad entre ambos principios: presunción de inocencia o presunción de culpabilidad. Le corresponde a la inspección de Trabajo y Seguridad Social, auxiliar intachablemente a la Fiscalía con informes sustanciosos del cumplimiento o infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales.

No es de justicia que las empresas paguen las imprudencias notorias de sus empleados, pero tampoco es justo que los trabajadores paguen las indolencias de aquellos empresarios frívolos que toman la prevención como un canto de sirenas.

Finalmente, en la nueva ley, la jurisdicción social, no la civil, será competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con él, creándose un ámbito de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado, pudiéndose acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, incluso sobre mejoras voluntarias para lograr una mejor pensión de jubilación, que el trabajador dirija contra la empresa.

Y hay otro aviso importante para el mundo del seguro: las aseguradoras tendrán que estar muy atentas a las primas que concierten puesto que la acción del trabajador puede dirigirse directamente contra las mismas.

ANTONIO SÁNCHEZ-CERVERA

*Dr. en Derecho. Inspector de Trabajo Excedente.
Socio Directos de Acercera Abogados*



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
www.insht.es/portal/site/Insht



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
http://osha.europa.eu/en



Portal de la Salud pública de la Unión Europea
http://ec.europa.eu/health-eu/index_es.htm



Escuela Nacional de Protección Civil
http://www.proteccioncivil.org/es/ENPC/



Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo
http://www.eurofound.europa.eu/



Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social
http://www.institutoeuropeo.es/



Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana
http://www.riesgoslaboralescv.com/



Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (UGT)
http://212.170.242.18/slaboral/observ/index.php



Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral
http://www.osalan.com/



Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Murcia
http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=160&IDTIPO=140&RASTRO=c\$m120,128



La web de la espalda
http://www.espalda.org/



Prevention World
http://www.prevention-world.com/



Gestión Práctica de Riesgos Laborales
http://www.riesgos-laborales.com/



Instituto de Salud Carlos III
http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo/medicinatrabajo_presentacion.jsp

... en el siguiente número más ...

CURSOS



Desde la INTERSINDICAL VALENCIANA nos ofertan los siguientes cursos.

Cursos del SERVEF 2011-2012.

Valencia Semi-Presencial.
Soporte vital básico y desfibrilador externo semiautomático

Valencia - Aula virtual Presencial.
Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales

Cursos realizados por el FEDAP, hasta ahora AFCAP.

Formación específica de riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Enfermedades profesionales y catálogo de enfermedades.

Taller práctico de ergonomía, manipulación de cargas y autogestión de la salud.

Curso de soporte vital básico y desfibrilador externo semiautomatizado (RCP).

Los riesgos psicosociales y la organización del trabajo.

Enlace al cuadro de actividades realizadas a lo largo del año 2011.

http://www.intersindical.org/salutlaboral/descargar/cursos-activitats_sl2011.pdf

webs



CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
C/ Carretas, 14, 7º E-F
28012 Madrid
Tel. 91 5322264
Fax. 91 5322280
www.intersindical.es

INFORMA SALUD LABORAL
Coordinación: Fco. Javier Gómez García
Colaboradores: Carlos Torrero Pastor, y Carmen Gómez Gomis.
Diseño y Maquetación: JFVAL (CC)