

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad

· C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59
· www.uso.es · Facebook: Salud Laboral USO · s.saludlaboral@uso.es · segysalud@uso.es

LA ACCIDENTALIDAD LABORAL AUMENTA EN 2017

USO continua denunciando la alarmante tendencia de crecimiento de los accidentes laborales y de las muertes en el trabajo. Demandamos un debate social al respecto y creemos que estos datos son un reflejo de lo mucho que queda por avanzar en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro país y una muestra de las consecuencias de la precariedad laboral, la desinformación y la inestabilidad en el empleo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) ha publicado a través de su web las estadísticas de accidentalidad, correspondientes al periodo de tiempo correspondiente a los siete primeros meses de 2017. **Los últimos datos confirman el incremento de la siniestralidad laboral**, ya apuntado en análisis anteriores.

A modo de resumen, comparando las estadísticas publicadas con las del mismo periodo de 2016, es posible destacar los siguientes resultados:

- El número de accidentes que han causado baja ha sido de 340.006, lo que supone un aumento del 6 %. Del total de ellos 294.230 ocurrieron durante la jornada laboral y 45.776 fueron accidentes In Itinere. En consecuencia, **suben un 6,1 % los accidentes en jornada y un 5,6 % los accidentes In itinere**.
- El número de accidentes durante la jornada laboral se incrementa de forma sustancial (un 6,1% para los leves, un 8,3% para los graves y un 6,7% para los mortales).

- El número de accidentes In Itinere leves y graves también aumenta notablemente (un 5,6% los leves y un 14,1% los graves). El aspecto positivo es que los mortales In Itinere se reducen de forma significativa (disminuyendo en un 21,7%).
- En general, salvo en algunos sectores de actividad concretos, **aumentan los índices de Incidencia**, lo que en términos globales supone un incremento del 2,2%.

Desde la USO, creemos que estos datos son un reflejo de lo mucho que queda por avanzar en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro país y una muestra de la precariedad laboral vinculada a una parte importante de los puestos de trabajo de nueva creación.

En el escenario actual entendemos que **es necesario apostar de forma firme y sostenida por políticas destinadas a reducir la accidentalidad laboral y a facilitar también el correcto diagnóstico de las enfermedades profesionales**. Ello requiere el compromiso continuo del Estado y de las Comunidades Autónomas con la participación y el diálogo entre los distintos agentes sociales para la búsqueda de soluciones a un gran reto de todos, como es el conseguir crear empleo estable y de calidad que garantice la protección del conjunto de la población trabajadora frente a los riesgos laborales en su desempeño profesional.

ACCIDENTES ENERO—JULIO 2017 (AVANCE)				
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR	
	2016	2017	ABSOLUTAS	RELATIVAS EN %
TOTALES	320.721	340.006	19.285	6.0
EN JORNADA DE TRABAJO	277.371	294.230	16.859	6,1
IN ITINERE	43.350	45.776	2.426	5,6

Avance Enero—Julio 2017 de la Estadística de Accidentes de Trabajo, que elabora la S.G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE TRABAJOS SALUDABLES PARA TODAS LAS EDADES



Los días 27, 28 y 29 de septiembre ha tenido lugar en Lisboa el Seminario Internacional "Centros de Trabajo Saludables para Todos", organizado por EZA y CIFOTIE, en el marco de la campaña que de EU-OSHA.

En representación de la USO, Sara García, secretaria confederal de Acción Sindical e Igualdad, ha participado en el panel "Promoción del trabajo sostenible y el envejecimiento

saludable desde el comienzo de la vida laboral". Destacó que, desde USO, planteamos que la prevención de riesgos laborales no puede ser homogénea, debe ajustarse a la diversidad que existe entre los trabajadores y trabajadoras tanto en las diferentes necesidades y riesgos específicos vinculados a la edad, como en el sexo o la diversidad física, psíquica o cultural.

Partiendo de la premisa de que sólo con trabajo digno se podrá lograr la promoción de condiciones laborales saludables a lo largo de toda la vida laboral, ha realizado un análisis de las posibilidades de implantación de estas campañas teniendo en cuenta la dualidad del mercado laboral español, la precariedad laboral, los retrocesos que ha habido en materia de prevención en los últimos años, el aumento de la siniestralidad laboral -un 21% de 2013 a 2016- así como la falta de cultura preventiva.

ACCIDENTE IN ITINERE DESDE DOMICILIO DISTINTO AL HABITUAL (STS de 3 de mayo de 2016)

Con frecuencia en el mundo de las relaciones laborales, en la concepción de los Accidentes de Trabajo se dan situaciones que presentan dificultades para su interpretación. Algunas de ellas están relacionadas con la concepción de los accidentes In Itinere.

En general según la doctrina el Accidente In Itinere debe suceder en el trayecto habitual de ida o vuelta entre el domicilio habitual del trabajador y su centro de trabajo. Pues bien, **existen sentencias en las que se reconoce el Accidente In Itinere aunque el punto de origen** en el recorrido al trabajo **o** el punto de **destino** a la vuelta del trabajo **sea diferente al domicilio habitual del trabajador**. A continuación podemos ver un curioso ejemplo de

EJEMPLO

Una trabajadora prestaba sus servicios como profesora en un Colegio situado en el Concello de Val de Dubra, siendo su horario de 8 horas repartidas entre la mañana y la tarde, separadas por un espacio de dos horas al mediodía. Un día fue a comer a un restaurante situado en el mismo término municipal, y volviendo desde el restaurante hasta el centro de trabajo sufrió un accidente grave de circulación.

Es decir, en este caso por una parte, el accidente sucedió al regresar al trabajo, pero por otro lado, el accidente no sucedió en el trayecto entre el domicilio habitual de la trabajadora y el lugar de trabajo.

En base a ello, tanto la Mutua con la que la empresa tenía asegurada la cobertura por accidentes como la Dirección Provincial del INSS en A Coruña consideraron que el accidente descrito no podía ser considerado como Accidente In Itinere. Ante esta decisión la trabajadora recurrió ante la justicia, y como resultado de la jurisprudencia existente cabe destacar que **el hecho descrito es calificable como Accidente In Itinere**.

La pregunta que surge a todo esto es **¿POR QUÉ ES UN ACCIDENTE IN ITINERE?**

A este interrogante es posible resaltar que para considerar un accidente como In Itinere **es necesario determinar si en el hecho sobrevenido concurre el requisito geográfico** para su consideración como tal. En el contexto descrito, el Tribunal Supremo asienta en su jurisprudencia las siguientes ideas de referencia:

- **Lo fundamental es** determinar **la finalidad del desplazamiento** realizado por la trabajadora.
- **La referencia tradicional al domicilio** como elemento a considerar en la calificación de los Accidentes In Itinere **es relativa**, de modo que, **lo esencial, en tanto no se rompa el nexo causal**, "no **es** salir del domicilio" o "volver al domicilio", sino "**ir al lugar de trabajo**" o "**volver del lugar de trabajo**".
- **El punto de llegada** al trabajo **o de vuelta** del trabajo **puede ser o no el domicilio del trabajador** en tanto no se rompa el nexo necesario con el trabajo.

En el ejemplo narrado, el Tribunal Supremo otorga la razón a la trabajadora demandante, de forma que el accidente descrito sí es In Itinere. La decisión del Tribunal se ampara en el hecho de que si bien la trabajadora podría ir a comer a su casa o incluso hacerlo en el comedor del centro de trabajo, no existe ninguna norma que le impida acudir a un restaurante en las proximidades del mismo centro de trabajo con un desplazamiento similar al que tendría que efectuar para acudir a su propio domicilio. Este hecho se refuerza considerando que el accidente acontece al regresar al trabajo para la jornada de tarde, de forma que el evento dañoso (el accidente sufrido por la trabajadora) se haya vinculado ineludiblemente con el trabajo y se acomoda a unas reglas aceptables de comportamiento social el acudir a comer a una localidad próxima al trabajo sin acudir al propio domicilio.

En definitiva, ante este tipo de supuestos cabe destacar que pese a que tradicionalmente los tribunales hayan venido estimando que **para la existencia de un Accidente de Trabajo In Itinere**, este debe ocurrir en el recorrido de ida o vuelta entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo y que el trabajador debe seguir un trayecto adecuado, **el elemento esencial es acudir al lugar de trabajo o volver del lugar de trabajo**. En base a ello, **el punto de llegada o de vuelta puede o no ser el domicilio del trabajador, siempre y cuando no se rompa el nexo necesario con el trabajo**.

USO FIRMA UN CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS

En el presente año la **ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS Y USO** han firmado un importante **Convenio de Colaboración**, siendo el primer convenio que A.A firma con una organización sindical de ámbito nacional.

Esta Asociación tiene un largo recorrido histórico, remontándose sus orígenes en España a 1955. En esencia **esta Asociación es una comunidad de hombres y mujeres que comparten su mutua experiencia, fortaleza y esperanza para resolver su problema común y ayudar a otros a recuperarse del alcoholismo.**

En la sociedad actual tanto las empresas como los agentes sociales son conscientes del numeroso colectivo de personas que ahora llevan una vida sobria y productiva después de largos años de problemas relacionados con el alcohol. En consecuencia, los Programas sobre alcoholismo en empresas e instituciones son un pilar fundamental para fomentar que muchas otras personas puedan dejar el alcoholismo y rehacer sus vidas tanto a nivel laboral como a nivel personal.

En el contexto descrito, **el citado Convenio de Colaboración tiene por objeto actuar contra el al-**

coholismo en los centros de trabajo. Este acuerdo pretende asimismo aportar herramientas y respaldo a los Delegados y Delegadas de Prevención de USO en su labor en los centros de trabajo mediante la experiencia en la aplicación del Programa de Recuperación y la red estatal que Alcohólicos Anónimos tiene en toda España.



En base a ello, a través de este Convenio **se busca difundir el Programa de Recuperación de Alcohólicos Anónimos en los locales sindicales de USO y centros de trabajo con implantación sindical a nivel nacional.** Por su parte, Alcohólicos Anónimos ampliará la difusión de su Programa con sesiones informativas que se impartirán en las más de 400 sedes con las que cuenta el sindicato, a fin de

que los representantes de los trabajadores y la afiliación conozcan el tratamiento del alcoholismo que desarrollan en los 619 grupos de Alcohólicos Anónimos existentes en todas las Comunidades Autónomas. **Desde la USO, entendemos que este tipo de acuerdos son una buen escenario para posibilitar la mejora de oportunidades** en este colectivo, de forma que puedan aplicarse en el acciones específicas que contribuyan a fomentar su autoestima, así como su salud y plena integración favoreciendo también su desarrollo personal y el de la sociedad.

CONOCE LA ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS...



- En cuanto a su **ORIGEN**, tuvo su inicio en Akron, en Estados Unidos en 1935, cuando un hombre de negocios de Nueva York que había conseguido permanecer sin beber por primera vez tras haberlo intentado durante años en reiteradas ocasiones buscó a otra persona alcohólica para compartir sus experiencias en un esfuerzo por superar un mal momento que estaba atravesando y que temía lo llevase a una recaída. Curiosamente, durante los escasos meses de su recién adquirida sobriedad, esta persona alcohólica de Nueva York observó que sus deseos de beber disminuían cuando trataba de ayudar a otros individuos con el problema del alcohol a permanecer sobrios. Posteriormente, en Akron a este hombre le pusieron en contacto con un médico de esta localidad que también tenía problemas con la bebida. El hombre de negocios y el médico trabajando juntos descubrieron que su capacidad para permanecer sobrios estaba muy relacionada con la ayuda y estímulo que ellos pudieran dar a otros alcohólicos.

En el contexto actual cabe destacar que ha pasado menos de un siglo desde estos hechos y en la actualidad la Comunidad de Alcohólicos Anónimos funciona a través de más de 115.000 Grupos locales en la mayoría de países del mundo.

- En cuanto a su **LOCALIZACIÓN EN ESPAÑA** en la actualidad existen Grupos de Alcohólicos Anónimos diseminados por todo el territorio nacional, así como en Centros de Tratamiento e Instituciones Penitenciarias.
- Para **PERTENECER A LA ASOCIACIÓN** el único requisito que se precisa es la propia voluntad de la persona de querer dejar la bebida.
- Puedes encontrar más información sobre la Asociación, así como al grupo más cercano en tu localidad en la web **www.alcoholicosanonimos.org**

LA DROGODEPENDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

La drogodependencia laboral constituye un reto hoy en día **para las empresas** a fin de garantizar por estas la consecución de sus propios objetivos, posibilitar el desarrollo de las capacidades de las personas así como su integración plena y efectiva en la sociedad, y en definitiva, contribuir de forma activa a la mejora del estado del bienestar de la ciudadanía.

En esencia, **la drogodependencia es el hábito de consumir drogas, del que no se puede prescindir o resulta muy difícil hacerlo por razones de dependencia psicológica o incluso fisiológica**. A modo orientativo, dentro del concepto de drogas se incluyen tanto aquellas que son legales (medicamentos, tabaco, alcohol, etc.) como otras muchas que no lo son (cocaína, cannabis, etc.). Como quiera que fuere, desde una perspectiva laboral el consumo de drogas puede suponer un peligro para el trabajador que las toma, sus propios compañeros de trabajo u otras personas. A ese respecto, los **efectos negativos de la drogodependencia** en el ámbito empresarial se manifiestan en aspectos como los siguientes:

- Es fuente de conflictos laborales y extralaborales.
- Afecta a la salud de las personas.
- Afecta al rendimiento de las personas y a la productividad y calidad del trabajo en la empresa.
- En determinadas situaciones puede constituir una fuente de riesgo, como puede ocurrir entre otras, en actividades de conducción de vehículos o maquinaria, o en aquellas en las que la atención psíquica influye directamente en la seguridad de terceros.



En consecuencia, **la prevención** del consumo de drogas en el ámbito laboral precisa de acciones específicas en las que se **necesita la participación e implicación de** todas las partes que pueden incidir favorablemente en ella, como son **el gobierno** de cada momento, **los propios empresarios, los trabajadores y sus representantes, los servicios de prevención, y la propia comunidad**. En base a ello, cualquier programa preventivo en esta materia debe constar de medidas que permitan intervenir integralmente en las organizaciones a nivel de prevención, a nivel de asistencia y a nivel de reinserción.

En el contexto descrito cabe preguntarse cuáles son las principales actuaciones para cada uno de estos tres niveles en los programas de ayuda frente a la drogodependencia laboral y cuál es el papel de los Delegados de Prevención en las empresas para fomentar la eficiencia de estos programas. Seguidamente pasan a indicarse algunas ideas en relación a estas cuestiones.

PRINCIPALES ACTUACIONES FRENTE A LA DROGODEPENDENCIA LABORAL:

- A nivel de **PREVENCIÓN** se incluyen aquellas medidas destinadas a evitar la aparición del problema. Estas medidas están dirigidas a todos los trabajadores y al conjunto de la empresa y entre ellas se encuentran algunas tales como la formación, la información y la creación de entornos saludables.
- A nivel de **ASISTENCIA** se incluyen aquellas medidas destinadas a la detección precoz del problema, a la intervención personalizada y oferta de tratamiento y, así como en su caso a la rehabilitación con las mayores garantías posibles de confidencialidad.
- A nivel de **REINSERCIÓN** se incluyen aquellas medidas destinadas a facilitar el regreso del trabajador al trabajo y su reintegración en la empresa.

EL PAPEL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

- **Colaborar con la dirección** de la empresa en la implantación efectiva de programas de ayuda frente a la drogodependencia laboral.
- Promover la negociación de protocolos de actuación en materia de drogodependencias en el centro de trabajo.
- **Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores para la búsqueda de las mejores soluciones** frente a la drogodependencia atendiendo tanto a las características técnicas como organizativas de la empresa.
- **Fomentar en el diseño de los programas la inclusión de acciones de formación e información específicas** sobre las consecuencias del consumo de drogas en todos los ámbitos, el control de aquellos factores laborales que puedan favorecer el consumo así como la promoción de hábitos saludables. Para ello es necesario contar con el asesoramiento y la colaboración de asociaciones expertas como Alcohólicos Anónimos.
- **Participar activamente en la vigilancia y control de los programas**, velando por que la dirección de la empresa y los propios trabajadores se impliquen debidamente en los mismos en aras del bienestar, seguridad y satisfacción tanto de la organización en su conjunto como de las personas que la integran.