

## EDITORIAL

El pasado 14 de septiembre, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales facilitó los datos referentes a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales relativos a los siete primeros meses del 2007, de los que destaca que el total de accidentes de trabajo con baja en jornada es de 549.241, comparado con el mismo periodo del año 2006, ha descendido en 7.374 accidentes, representa un descenso del 1,3%.

Este ligero descenso denota un cambio en la tendencia, ya que se ha producido en todos los casos, tanto leves, graves, como mortales, por lo que no cabe ninguna desviación, incluso es destacable el descenso en 69 muertes en este periodo, lo que supone un 12,3% menos, 10 trabajadores muertos menos al mes.

Aunque es una buena noticia, no podemos contentarnos con ella, ya que el número de vidas perdidas con ocasión del trabajo sigue cercano al millar, es preciso seguir trabajando en esta línea de colaboración entre los distintos implicados, Fiscalía, Inspección, Administraciones, Sindicatos y Empresarios.

El 19 de septiembre se procedió a la firma, por parte de todos los intervinientes en su elaboración del protocolo marco de colaboración entre los distintos organismos de la administración central con competencias en materia de investigación de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.

El propósito de este protocolo marco es, establecer un marco general de colaboración entre las administraciones implicadas en la lucha contra la siniestralidad laboral, al amparo del principio básico de coordinación recogido en la Constitución, y definir, potenciar y favorecer la implantación de procedimientos de actuación en esta materia.

Un punto fundamental es la labor investigadora y sancionadora de la Inspección de Trabajo ya que su papel disuasorio es innegable, pero para eso necesitan medios, materiales y sobre todo recursos humanos y es labor del Ministerio el proporcionárselos.

Pero, de estos mismos datos editados por el Ministerio, detectamos un grave problema y es que las Mutuas han hecho dejación de su obligación de elaborar y tramitar el parte de Enfermedad Profesional que le atribuyó el Real Decreto 1299/2006, ya que nuestro sindicato no puede encontrar otra explicación al descenso en un 46 por ciento en las enfermedades profesionales con baja declaradas en estos siete primeros meses del año.

Que el fruto del Diálogo Social y de años de trabajo, para elaborar un nuevo sistema que hiciera aflorar las enfermedades profesionales latentes en nuestro país se haya visto truncado por la mala actuación de los que están obligados a garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, es sencillamente intolerable.

La UGT insta a que el Ministerio de Trabajo tome cuanto antes cartas en el asunto y no cejará hasta que se corrija esta malísima praxis que está perjudicando a los más desfavorecidos del mercado de trabajo, a los que padecen una enfermedad que habría de ser declarada profesional y están siendo derivados al Sistema Público de Salud para ser atendidos como enfermedad común.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Actualidad</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>
<b>Noticias</b>	<b>7</b>		

# “ALIGERA LA CARGA”

## Campaña europea contra los trastornos músculo esqueléticos



### ¿Qué son los trastornos músculo esqueléticos (TME)?

Los TME de origen laboral son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla.

La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas más o menos pesadas durante un período de tiempo prolongado. No obstante, los TME también pueden deberse a traumatismos agudos, como fracturas, con ocasión de un accidente laboral.

Los TME engloban una amplia gama de daños en la salud. Los principales grupos son dolores/lesiones de espalda y los trastornos de las extremidades superiores debidos al trabajo, comúnmente conocidos como “lesiones por esfuerzos repetitivos”, aunque las extremidades inferiores también pueden verse afectadas.

### ¿Qué factores aumentan el riesgo?

Son varios los grupos de factores que pueden aumentar el riesgo de TME, entre ellos factores físicos y biomecánicos, factores organizativos y psicosociales y factores individuales y personales.

#### Factores físicos:

- Aplicación de fuerza, como, por ejemplo, el levantamiento, el transporte, la tracción, el empuje y el uso de herramientas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas y estáticas, como ocurre cuando se mantienen las manos por encima del nivel de los hombros o se permanece de forma prolongada en posición de pie o sentado.
- Presión directa sobre herramientas y superficies.
- Vibraciones.
- Entornos fríos o excesivamente calurosos.
- Iluminación insuficiente que, entre otras cosas, puede causar un accidente.
- Niveles de ruido elevados que pueden causar tensiones en el cuerpo.

#### Factores organizativos y psicosociales:

- Trabajo con un alto nivel de exigencia, falta de control sobre las tareas efectuadas y escasa autonomía.
- Bajo nivel de satisfacción en el trabajo.
- Trabajo repetitivo y monótono a un ritmo elevado.

Falta de apoyo por parte de los compañeros, supervisores y directivos.

#### Factores individuales:

- Historial médico.
- Capacidad física.
- Edad.
- Obesidad.
- Tabaquismo.

Tales factores pueden aparecer de forma aisladas o en combinación con otros.

## ¿Por qué constituyen un problema?

Los TME son el problema de salud relacionado con el trabajo más común en Europa. Casi el 24% de los trabajadores de la Unión Europea (de la Europa de los 25) afirman sufrir dolor de espalda, y el 22% se quejan de dolores musculares. En los nuevos Estados miembros estos porcentajes son aún mayores, con un 39% y un 36% respectivamente. Los TME no solo producen sufri-

miento personal y disminución de ingresos, sino que además suponen un elevado coste para las empresas y para la economía nacional. Cualquier trabajador puede verse afectado, pero los TME pueden prevenirse evaluando las tareas que se realizan en el trabajo, aplicando las medidas preventivas oportunas y comprobando la eficacia de las mismas.

## ¿Qué deberíamos hacer?

Para abordar el problema de los TME es necesario abordar una estrategia de prevención integral. Dicha estrategia debe considerar no solo la prevención de nuevos trastornos sino también el mantenimiento, la rehabilitación y la reincorporación de los trabajadores que ya sufren TME.

La investigación actual sobre los TME trata principalmente la carga total soportada por el cuerpo, y la campaña "Aligera la carga" se centra en la "gestión de los riesgos" referidos a la manipulación de cargas. Esto implica la consideración no solo de la carga que se lleva, sino que también incluye las "tensiones" aplicadas sobre el cuerpo, como por ejemplo por el material que se manipula, por factores ambientales, y por otros posibles riesgos como las vibraciones y el ritmo de realización de las tareas.

Debe prestarse una atención especial a la relación entre los TME y el estrés de origen laboral.

Normalmente no existe un único factor de riesgo que dé lugar a la aparición de TME, por lo que es importante evaluar el abanico completo de riesgos que pueden ocasionarlos y abordarlos de una manera global.

El mantenimiento de los trabajadores con TME en el puesto de trabajo debe formar parte de la política laboral en materia de TME. Se debería hacer especial hincapié en los enfoques multidisciplinares que combinan la prevención y la rehabilitación. Especialmente importante es el papel del apoyo social y organizativo para permitir a los trabajadores con TME tanto volver

al trabajo como permanecer en él. El apoyo activo y la participación de los trabajadores expuestos a riesgos y de todos los implicados en la organización son fundamentales.

### Principios generales de prevención de TME:

- Evitar los riesgos de TME.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta los cambios tecnológicos.
- Sustituir lo peligroso por lo seguro o menos peligroso.
- Desarrollar una política preventiva integral que incluya la carga total aplicada sobre el cuerpo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Proporcionar las debidas instrucciones a los trabajadores.

### Mantenimiento de los trabajadores con TME en su puesto de trabajo:

- Facilitar la rehabilitación.
- Reincorporar a los trabajadores que sufren o han sufrido TME.

## Prevención de riesgos, educación y sensibilización

La campaña pretende promover una mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores con la implicación de todas las partes interesadas.

El enfoque de gestión integrado incluye tres elementos clave importantes para su aplicación con éxito:

- La colaboración entre empresarios, trabajadores y Gobierno para hacer frente a los TME.
- Considerar la carga total sobre el cuerpo que da lugar a los TME.
- Gestionar el mantenimiento, rehabilitación y reincorporación al trabajo de las personas que sufren o han sufrido TME.

Fuentes:

FACTS Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2005)

Más información: <http://ew2007.osha.europea.eu>

# Declaración de enfermedades profesionales

En noviembre de 2006 se aprobó el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro

Trascurridos más de seis meses desde su entrada en vigor y teniendo en cuenta que el sentido de la reforma era conseguir la afloración de enfermedades profesionales ocultas en el sistema público de salud, cabe hacer las siguientes reflexiones.

La Unión General de Trabajadores, apoyamos durante el amplio proceso de diálogo que derivó en su aprobación, la conveniencia de actualizar, no solo el cuadro en sí, sino también, todo el proceso de notificación y registro de las Enfermedades Profesionales.

El Real Decreto atribuye la obligación de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional a la entidad gestora o colaboradora, es decir a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y de la Seguridad Social con la cual el empresario tenga cubiertas las contingencias de esos trabajadores.

La norma obligó al Ministerio de Trabajo a la elaboración de un nuevo modelo de parte de enfermedad profesional, que va acompañado de los mecanismos necesarios para su transmisión por medios electrónicos, de manera que se trataba de garantizar la fluidez de la información entre la Mutua, la empresa, la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y los servicios de prevención en su caso.

También se creó el sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social), para la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional.

Con anterioridad, era el empresario el encargado de la elaboración y notificación del parte, lo que generaba mucha infradeclaración, no solo por el propio interés sino también por falta de capacidad o conocimientos para consignar toda la información que se le solicitaba en el anterior parte de declaración de enfermedad profesional.

Por su parte, tras la reforma, la empresa deberá facilitar a la Mutua la información que obre en su poder y que le sea requerida por ésta para la elaboración del parte.

El plazo para la comunicación inicial del parte es de diez días hábiles, siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional por parte de la Mutua correspondiente.

La totalidad de los datos que integran el parte, se deberán transmitir en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación inicial (requerimiento al empresario si es necesario).

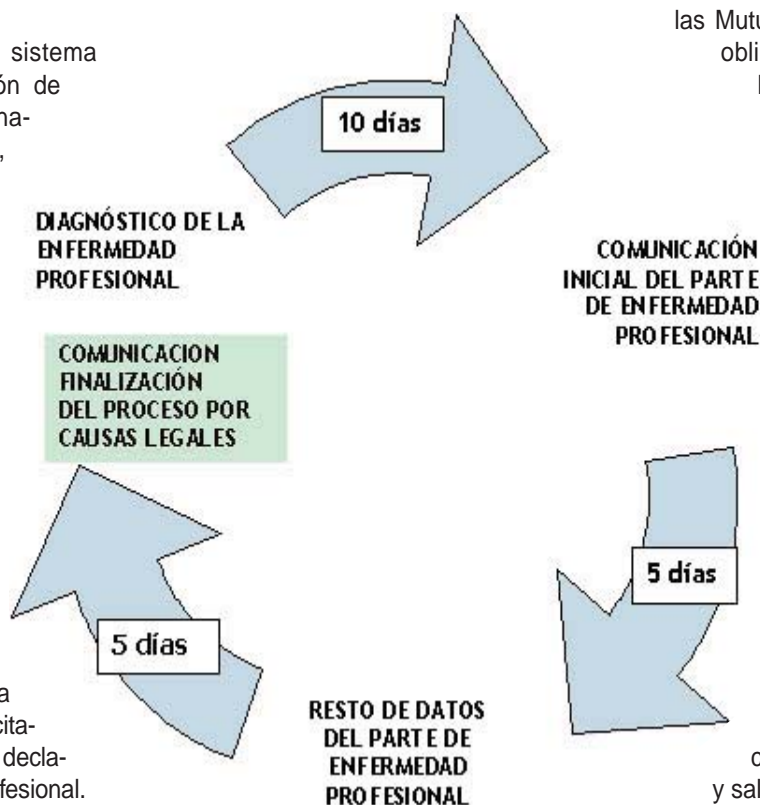
Si no se remite dicha información en el plazo establecido, se procederá a la tramitación del parte poniendo el citado incumplimiento en conocimiento de la autoridad competente.

La finalización del proceso por las causas legalmente establecidas, se comunicará en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al hecho que motiva dicha finalización.

A la vista de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el 14 de septiembre, correspondientes a los siete primeros meses del 2007, las Mutuas han hecho dejación de su obligación de notificar las Enfermedades Profesionales.

Nuestro sindicato no puede encontrar otra explicación al descenso en un 45 por ciento en las enfermedades profesionales con baja declaradas en estos siete primeros meses del año, cuando las enfermedades sin baja, es decir, sin coste para la Mutua, han aumentado en un 40 por ciento.

No ha habido ningún cambio significativo en las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo de los españo-



# Actualidad

ACCIDENTES DE TRABAJO	Valores absolutos		Variaciones sobre el mismo periodo del año anterior			
			Valores absolutos		Porcentajes	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Enfermedades profesionales	15.356	10.322	-2.805	-5.034	-15,40	-32,8
Con baja	13.052	7.075	-2.527	-5.977	-16,20	-45,80
Sin baja	2.304	3.247	-278	943	-10,80	40,90

les que pudiera ser causa de una mejora tal de las mismas que hiciera desaparecer casi milagrosamente la Enfermedad Profesional de la realidad laboral, sino que este cambio responde a los intereses de gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que las Mutuas son organizaciones sin ánimo de lucro, no deberían estar interesadas en ahorrar costes, pero la realidad es que menor índice de costes supone ventajas para las Mutuas:

- a) Mayor prestigio a la hora de vender su gestión a los empresarios, con nosotros las bajas son menos, tienen menor duración, la recuperación es mayor, el número de Enfermedades Profesionales es menor, nosotros controlamos más a los trabajadores y evitamos el fraude, lo que es

un aliciente a la hora de contratar con una Mutua y no con el Sistema Público de Salud.

- b) Los excedentes, el ahorro, dota de más reservas obligatorias a las Mutuas, todo aquello que la Mutua no gasta en un ejercicio anual va a engrosar sus reservas lo que les garantiza su pervivencia.
- c) El caso de la Mutua Universal pone de manifiesto que con dinero público se pueden financiar otras actividades de la Mutua como son los Servicios de Prevención que nunca podrían ser con cargo a cuota.

Si atendemos a lo que está sucediendo por Comunidad Autónoma, observamos que solo se salvan de esta vergonzosa práctica la Comunidad Valenciana en donde las cifras se han mantenido similares en el caso de las Enfermedades Profesionales con baja, pero donde se han incrementado en un 150 por ciento la declaración de dichas enfermedades sin baja y, testimonialmente Ceuta donde se han dado 2 casos más en ambos tipos.

Resulta desalentador que a las buenas noticias del descenso en el número de accidentes de trabajo mortales en España, para el primer semestre del año la reducción es de un 11,4% del índice de incidencia de los accidentes mortales, que se sitúa en 5,7 por cada 100.000. Este descenso alcanza el 18% en servicios, el 12,8% en industria, y en menor medida, 2,4%, en construcción, no se pueda acompañar de una clara afloración de Enfermedades Profesionales, sino todo lo contrario.

	Con baja		Sin baja		Diferencia en porcentaje	
	2006	2007	2006	2007	con baja	sin baja
Andalucía	927	371	87	174	-59,98	100,00
Aragón	988	779	194	330	-21,15	70,10
Asturias	547	163	125	58	-70,20	-53,60
Baleares	217	106	0	47	-51,15	
Canarias	119	66	11	10	-44,54	-9,09
Cantabria	187	135	28	48	-27,81	71,43
Castilla-La Mancha	379	190	38	79	-49,87	107,89
Castilla y León	969	404	63	234	-58,31	271,43
Cataluña	3.533	1.622	481	555	-54,09	15,38
Comunidad Valenciana	451	432	61	154	-4,21	152,46
Extremadura	116	75	10	27	-35,34	170,00
Galicia	592	380	141	129	-35,81	-8,51
Madrid	736	460	170	263	-37,50	54,71
Murcia	460	211	27	95	-54,13	251,85
Navarra	1.162	614	164	283	-47,16	72,56
Euskadi	1.605	955	643	643	-40,50	0,00
La Rioja	226	105	61	116	-53,54	90,16
Ceuta	5	7	0	2	40,00	
Melilla						
<b>TOTAL</b>	<b>13.219</b>	<b>7.075</b>	<b>2.304</b>	<b>3.247</b>	<b>-46,48</b>	<b>40,93</b>

## Detenidos dos constructores en Cádiz por la muerte de un obrero

El trabajador, que cayó desde un andamio, carecía de contrato laboral

**EL PAIS.com** 13 de septiembre de 2007. Dos constructores han sido detenidos en Cádiz por la muerte de Jesús Mera López, un obrero de 48 años y sin contrato, que falleció el martes pasado en una obra en Cádiz, tras caerse de un andamio situado a una altura equivalente a tres plantas.

Los responsables de la obra prestaron anoche declaración en las dependencias de la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía antes de pasar a disposición judicial, ya que, según reconoció el propio constructor responsable de la obra, el fallecido no tenía contrato porque "estaba en periodo de pruebas

desde hace algo menos de dos semanas" pero que tenía la intención de contratarlo en los próximos días.

La fiscal jefe, María Ángeles Ayuso, en declaraciones recogidas por la Cadena Ser, ha vaticinado el fin de la actividad empresarial de la constructora, ante la previsible fuerte indemnización a la que tendrá que hacer frente.

### Concentración en señal de protesta

El secretario de Salud Laboral de CC.OO., Manuel García Túnez, se ha referido a este suceso como "el acciden-

te laboral más descarado" porque se dieron "una serie de irregularidades que son de juzgado de guardia y cárcel".

Así, las centrales sindicales UGT y CC.OO, que han denunciado el caso ante la Inspección de Trabajo y la Fiscalía, han convocado una concentración a las 11.30 horas de hoy ante la Subdelegación del Gobierno de Cádiz para protestar por "la sucesión de accidentes registrados en la provincia" y exigir la imposición de sanciones y penas de cárcel para los empresarios "para que no les cueste menos abonar las multas que aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

## Las muertes en la construcción aumentan mientras bajan en el resto de sectores

**EL PAIS.com** 12 de septiembre de 2007. Los trabajadores muertos en la construcción siguen aumentando, pese a que se han reducido los siniestros en otros sectores, hasta alcanzar el nivel más bajo de accidentes por cada 100.000 trabajadores en 21 años, según informó ayer el Ministerio de Trabajo.

Los datos que elabora cada trimestre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT) en el trabajo reflejan una mejoría en casi todos los indicadores, menos para la construcción. Hubo 897 muertos entre julio de 2006 y julio pasado respecto al ejercicio anterior (75 menos, un descenso del 7,7%), y en la construcción murieron 11 personas más, 301 en total (un aumento del 3,8%).



El número total de accidentes laborales disminuye un 1,3%, mientras los trabajadores afiliados a la Seguridad Social se incrementó en un 4,2% en el periodo indicado.

El INSHT considera "moderadamente alentador" el dato de la reducción del índice de accidentes mortales cada 100.000 trabajadores, que se sitúa en 5,7 para el conjunto de sectores. En la construcción ese índice es de 15,1, el triple que en el sector servicios.

Y el ratio de siniestros totales se sitúa en el nivel más bajo desde 1986, según el ministerio, que incide además en que los indicadores mejoran de modo ininterrumpido desde 2002.

No obstante, Trabajo reconoce que la siniestralidad laboral es aún muy alta en España, y recuerda que en virtud de los acuerdos con los agentes sociales se comprometen a adoptar medidas para que en cinco años se alcancen niveles similares a los del resto de Europa.

## UGT denuncia descoordinación para reconocer enfermedades profesionales

**EFE:** UGT de Euskadi denunció ayer que existe una descoordinación "muy importante" entre Osakidetza, la Seguridad Social y las mutuas para reconocer las enfermedades profesionales, lo que impide saber la dimensión real de este problema y hace que haya datos sobre su incidencia "simbólicos y muy pequeños".

En lo que va de año, las enfermedades profesionales registradas en el País Vasco se elevan a 505, según datos oficiales del Instituto Vasco de Salud Laboral Osalan que ofreció el secretario general de UGT de Euskadi, Dámaso Casado, durante un receso de la jornada que el sindicato celebra en Bilbao sobre el nuevo cuadro de enfermedades profesionales que entró en vigor en enero pasado.

Según estimaciones de la OIT correspondientes a 2002, en la actual UE de los 27 los accidentes laborales causaron 8.900 muertes, mientras que las provocadas por cánceres relacionados con el trabajo se elevaron a 95.581.

Casado denunció la descoordinación existente en el País Vasco. "Unos se lavan las manos para que otros lo hagan y, al final, al trabajador le resulta más fácil acudir al médico de cabecera, que es el que le da la baja y luego puede conseguir algún tipo de incapacidad con los informes que le haga, pero sin que su dolencia se considere accidente de trabajo o derivada de enfermedad profesional".

## Las bajas laborales se han reducido a la mitad en 2007



UGT ha denunciado una mala práctica de las mutuas aseguradoras que ha provocado este descenso

3 de septiembre de 2007. Según datos del Ministerio de Trabajo, en los primeros seis meses del año el número de enfermedades profesionales con baja se ha reducido casi a la mitad. Sin embargo, UGT ha denunciado que este dato, aparentemente positivo, oculta una mala práctica de las mutuas aseguradoras.

Un decreto les atribuye, desde enero, iniciar los trámites de declaración de estas enfermedades y ha coincidido con este descenso de los casos con baja, cuyos costes han de sufragar. Al mismo tiempo, aumentan el número de casos sin baja que no tienen coste. Desde UGT Dolors Hernández lo atribuye al deseo de las mutuas de hacer clientelismo con las empresas. Además del ahorro que les supone.

Denuncia el coste social y personal para los afectados y ha pedido al Gobierno que actúe.

UGT anima a los trabajadores a denunciar si creen que padecen una enfermedad profesional no reconocida como tal por su mutua.

## Salud. Las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales en el trabajo

**SALUD.** Las mujeres trabajadoras tienen un mayor riesgo de sufrir carga mental, falta de autonomía, menor control sobre el trabajo, así como peores condiciones en su entorno laboral que los hombres, según revela un informe elaborado por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Desde su federación aragonesa, el sindicato señala la importancia de la prevención y solicita a las empresas la necesidad de establecer una serie de medidas destinadas a evitar los riesgos psicosociales que provocan el

estrés y el "síndrome del quemado" en el trabajo.

Los empleos que están más expuestos a estrés laboral suelen consistir en



actividades relacionadas con movimientos repetitivos, trabajos monótonos y de poca creatividad. Según datos de la organización, las mujeres son mayoría en este tipo de sectores productivos, como pueden ser, por ejemplo, el sector textil, la sanidad o el sector de los teleoperadores.

Además de la precaria situación laboral que soportan, hay que añadir la carga de trabajo que implican las tareas domésticas y la atención y cuidado de familiares que las mujeres asumen, lo que conduce a que sean más propensas a padecer enfermedades relacionadas con el estrés.

**MINISTERIO DE  
TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

BOE de 25/08/2007 - Sección I

**REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de agosto**, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/08/25/pdfs/A35747-35764.pdf>

**MINISTERIO DE  
TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

BOE n. 219 de 12/9/2007

**CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto**, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/09/12/pdfs/A37273-37273.pdf>

**Envíanos tus preguntas,  
dudas, sugerencias, etc ...**

**Dirección postal**

**UGT- Salud Laboral  
C/ Hortaleza, 88  
28004 Madrid**

**Correo electrónico:**

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

**Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en**

**[www.ugt.es/slaboral/otprl.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm)**

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

**Pregunta:** En la empresa que donde trabajo, el superior jerárquico abrió la taquilla a un compañero, puso todo lo que tenía en ella en una caja de cartón precintada y llamó al trabajador para que la recogiera. El trabajador está en situación de baja, y se prevee larga.

¿Hay alguna normativa que proteja a dicho trabajador y pueda defender su derecho? El Jefe del Servicio le dijo verbalmente que le habían avisado de dicha apertura. Pero el trabajador no tiene ese aviso, ni verbalmente ni por escrito. Nadie estuvo presente en el acto de apertura.

**Respuesta:** Este es un claro caso de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador y por tanto denunciable.

El contrato de trabajo se caracteriza porque una de las partes, el trabajador, realiza su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra, empresario. La facultad de organización del empresario y la subordinación del trabajador son, por tanto, consustanciales a la existencia de una relación laboral. La facultad de organización del empresario se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. Es lo que se denomina poder de dirección del empresario.

Pero este poder no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones. Algunas de las más importantes son las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores. Esta obligación es de tal entidad que el ordenamiento laboral considera como infracción muy grave los actos del empresario que lo vulneren, pudiendo ser sancionados con multas de hasta quince millones de pesetas.

Estamos ante un derecho genérico, que informa la totalidad de las relaciones empresario-trabajador. Sin embargo la legislación laboral contiene algunas manifestaciones concretas, que especifican, sin agotarlo, su contenido.

Se van a establecer, por ejemplo, una serie de limitaciones a la realización de registros por el empresario. El Estatuto de los Trabajadores sólo va a permitir la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando se cumplan ciertos requisitos: que los registros sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del patrimonio de los demás trabajadores de la empresa; que se efectúen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y que en su realización esté presente un representante legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de éstos, de otro trabajador de la empresa. Y en todo caso respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.