



[CSI.F Cordoba celebra las II Jornadas de Prevención de riesgos Psicosociales en la Administracion publica y otras entidades.](#)

[Trabajo obliga a una Administración a crear un plan de intervención de riesgos psicosociales para los bomberos](#)

[La Seguridad Social ampliará su catálogo de enfermedades laborales para incluir afecciones comunes como el infarto de miocardio y los trastornos psicosociales](#)

[El consejero de empleo aboga por una formación transversal en prevención laboral dentro del sistema universitario](#)

[El estrés laboral eleva el riesgo cardíaco en las mujeres](#)

[Jefes que triunfan con 'antivalores'](#)

[tres de cada cuatro españoles rechazan jubilarse a los 67 años](#)

[Se dobla el número de parados mayores de 45 años.](#)

[Nuevos estudios de prevención en un entorno más competitivo](#)

[Las autónomas son las más perjudicadas por enfermedades laborales](#)

[España, sexto país del mundo donde más crece el estrés.](#)

Consejos Preventivos

[Mantenimiento. Aspectos básicos](#)

CSIF Córdoba celebra las II Jornadas de Prevención de riesgos Psicosociales en la Administración pública y otras entidades.

Unas doscientas personas han asistido a las II Jornadas de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Administración Pública y otras Entidades que se han desarrollado durante todo el día, 12 de mayo de 2010, en los Colegios Mayores Universitarios, organizadas por CSIF Córdoba en colaboración con la Universidad de Córdoba.

La Jornada se abrió con la mesa inaugural en la que estuvo presente abriendo la misma, el Vicerrector de Gestión, Presupuestos y Sociedades de la Universidad de Córdoba, además de la Directora del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba, el Vicepresidente de CSIF Andalucía, y la Presidenta de la Unión Provincial de CSIF Córdoba.

Las conclusiones a las que se llegaron, por parte de los distintos ponentes, de formar resumida fueron las siguientes:

1. Los daños ante los riesgos psicosociales se producen por una interacción entre los factores personales y los factores organizacionales. Para que aparezcan estos daños es necesario que existan factores personales que predisponen a padecer estos daños, pero si no se trabaja en una organización tóxica, los daños no aparecen. Por tanto es necesario la conjunción de ambos factores, de una parte factores personales y de otra desarrollar el trabajo en una organización tóxica.
2. Ante los riesgos psicosociales ha llegado el momento de pasar de las palabras a la acción. Se ha escrito y se han realizado numerosos estudios sobre los riesgos psicosociales, ha llegado el momento de ponerlos en práctica.
3. Los riesgos psicosociales necesitan un abordaje preventivo, por ello necesitan ser evaluados en todas las organizaciones de forma que permitan realizar una prevención primaria, detectándolos y evaluándolos antes de que causen daños en las personas, mediante la aplicación de protocolos preventivos.
4. Necesitamos una mayor sensibilización por parte de todos los agentes implicados: políticos, AAPP, directivos de empresas, inspectores de trabajo, fiscales y jueces.
5. Es muy importante ahondar y mejorar la formación en riesgos psicosociales de todos los empleados y especialmente de los técnicos de prevención y delegados de prevención y delegados sindicales.
6. La evaluación de los riesgos psicosociales debe ser validada, fiable y estandarizada.
7. La reforma del código penal debe tipificar el Mobbing no solo para el que lo ejerce sino también contra el que lo sufre y no lo impide.
8. Los empleados públicos nos sentimos discriminados en P.R.L respecto a los trabajadores de la empresa privada, más aun si tenemos en cuenta que los riesgos psicosociales y los daños que causan los mismos son más frecuentes en las AAPP.
9. Es necesario incluir patologías causadas por los riesgos psicosociales: estrés postraumático, Síndrome de burnout en el cuadro de enfermedades profesionales.
10. Exigir a la Junta de Andalucía la publicación del nuevo decreto de organización preventiva de la Junta de Andalucía.
11. Tener en cuenta los trabajadores sensibles a la hora de evaluar los riesgos psicosociales como establece la propia LPRL mediante la adaptación del trabajo a la persona y no al revés.
12. Potenciar la figura de los delegados de prevención como representantes específicos de los trabajadores en materia de PRL.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

13. Potenciar los Comités de seguridad y salud de forma que asuman todas las facultades y competencias que les otorga la LPRL.



Trabajo obliga a una Administración a crear un plan de intervención de riesgos psicosociales para los bomberos

La Inspección de Trabajo ha emitido una resolución que obliga al Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Granada a crear un plan de intervención de riesgos psicosociales para los bomberos de la capital, un tipo de medida que es la primera que se realiza en España para una Administración pública. A las empresas, normalmente, se las sanciona económicamente, pero la ausencia de una multa equivalente para las instituciones hace que normalmente Trabajo no pueda actuar más que haciendo "recomendaciones".

En concreto, se refiere a los cuadros de ansiedad, estrés o depresión que las situaciones de trabajo puedan provocar en los profesionales del servicio de bomberos, y a las medidas que deberían tomarse para evitarlos.

La investigación, iniciada a raíz de una denuncia del sindicato Comisiones Obreras, se ha realizado a raíz de documentación aportada por el mismo Consorcio de Bomberos granadinos, los sindicatos, y entrevistas de Trabajo con los jefes del servicio y personal del Ayuntamiento.

De la misma se concluye que la presión a la que su actividad laboral expone a los bomberos, la multitud de frente a los que deben acudir —no sólo los proverbiales incendios, también accidentes de tráfico y rescates de todo tipo— y la ambigüedad de determinadas órdenes o las contradicciones en la cadena de mando provocan ese tipo de cuadros clínicos.

Trabajo "sugiere" la mejora de la organización, sobre todo en lo que se refiere a la comunicación, la resolución de conflictos y el estilo de mando. Sobre todo, a la claridad de todos estos y a las instrucciones para tareas determinadas, ya que uno de los principales problemas es que ante instrucciones contradictorias el trabajador se encuentre con recriminaciones haga lo que haga. Igualmente los "agravios comparativos" por distribución de horarios o vacaciones suelen empeorar estas situaciones, que suponen "un riesgo real" para la salud.

En el caso de los bomberos, este tipo de situaciones que se dan en casi cualquier tipo de empleo se agravan por la presión y las condiciones extremas que comporta en ocasiones su trabajo.

La delegada de prevención de Riesgos Laborales en la sección sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Granada, Carmen Robles, ha querido destacar lo "pionero" de la resolución de la Inspección de Trabajo por ser la primera vez que "se reconoce" la existencia de riesgos psicosociales en trabajadores de una Administración pública en España, en este caso en un empleo que implica también un gran riesgo físico como es el de bombero.

Para Robles es un "primer paso" para que en las profesiones dependientes de las administraciones en nuestro país se empiece a contemplar la existencia de este tipo de "riesgos laborales". La sindicalista insistió en que "se suele identificar la enfermedad profesional con el accidente físico" y "aunque es evidente que el riesgo laboral mayor es el que produce muertes y es el primero que hay que prevenir", los problemas psicológicos "también necesitan su atención".

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Fuente de datos el mundo.2010



La Seguridad Social ampliará su catálogo de enfermedades laborales para incluir afecciones comunes como el infarto de miocardio y los trastornos psicosociales,

De este modo que pasará de englobar 30.000 a 300.000 patologías, según ha anunciado el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado.

El secretario hizo el anuncio en la apertura de la jornada 'La información como herramienta necesaria en el conocimiento del daño asociado al trabajo', organizada por la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad Día Seguridad y la Salud en el Trabajo, que será mañana.

Granado ha explicado que se introducirá en el catálogo una tercera categoría de patologías no traumáticas, junto a las ya existentes de accidentes y enfermedades profesionales.

El secretario de Estado, que las ha calificado de "enfermedades del trabajo", ha recordado que "tienen el mismo grado de protección que el accidente del trabajo" y que enfermedades laborales con origen profesional claro.

En el nuevo listado se incluirán en su mayoría accidentes cardiovasculares o patologías psicosociales desarrolladas en ámbitos docentes o intelectuales derivadas de tensiones laborales, y que "son nueve o 10 veces superiores a las enfermedades profesionales".

Granado ha precisado que la clasificación de las enfermedades del trabajo la efectuaron responsables de la Seguridad Social en colaboración con el Ministerio de Sanidad.

"Esperamos tener las comunicaciones de todas las mutuas de accidentes de trabajo y de las entidades gestoras de Seguridad Social a partir del 1 de julio, para que funcione con cierta provisionalidad, pero a partir del 1 de enero ya estará a pleno rendimiento", aseveró.

El titular de Seguridad Social ha señalado que "este sistema de comunicación de enfermedades del trabajo es probablemente pionero en el mundo" y ha destacado la importancia del sistema de comunicación de Enfermedades Profesionales implantado hace cuatro años en la Seguridad Social española y que ha sido catalogado por EUROSTAT como el mejor de Europa.

Granado ha agregado que complementariamente se dispondrá de una red de alertas que identifique no sólo los centros de trabajo en los que hay enfermedades profesionales sino también en los que hay una mayor incidencia de enfermedades comunes.

Además, ha asegurado que también se realizarán "diagnósticos precoces" sobre las condiciones de trabajo en España, que permitan modificarlas "antes de que lo permitan los trabajadores pierdan capacidad, sufran invalidez y deban retirarse del mercado de trabajo, con una pensión de incapacidad".

Fuente de datos: Agencia EFE.05/2010



El consejero de empleo aboga por una formación transversal en prevención laboral dentro del sistema universitario

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

El consejero de Empleo, Manuel Recio, abogó hoy por un sistema universitario público en el que "todas las titulaciones que tienen relevancia o incidencia en el campo laboral incluyan entre sus currículos formativos la seguridad y la salud laboral", de modo que la prevención sea una formación transversal tanto en los futuros trabajadores como en los nuevos empresarios. Así se dirigió el consejero a los jóvenes universitarios onubenses durante el acto de certificación del Récord Guinness del casco de seguridad más grande del mundo, que, con una longitud de 7 metros y una altura de 5, ha sido construido por la Junta y la Universidad de Huelva con el objetivo de promocionar los valores de la prevención tanto entre la población en general como, especialmente, entre los jóvenes estudiantes, que han participado en la ejecución de la obra.

Así, la iniciativa, que tiene su cúlmen hoy en el día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, ha contado con la colaboración de 200 alumnos universitarios, que han ayudado desde el pasado mes de enero a anudar a la estructura del casco gigante los 2.800 cascos de seguridad por los que éste se compone. El trabajo, que ha contado con una inversión de 43.000 euros (de los que La Junta de Andalucía ha aportado 20.000), ha sido elaborado por el colectivo Reciclarte, un grupo de artistas que trabajan con material reciclable.

La iniciativa se enmarca dentro de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, que ha desarrollado la Consejería de Empleo para planificar sus acciones de fomento de la prevención, y que contará con una inversión de la Junta de 130,1 millones de euros. La nueva Estrategia da continuidad al Plan General de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, aunque se diferencia fundamentalmente en que no marca las medidas concretas, sino que define los objetivos, que se concretarán en Planes de Actuación Bienales, de modo que las iniciativas puedan adaptarse mejor a la coyuntura del mercado laboral y a las actividades de cada territorio. El primero de ellos, que se encuentra en proceso de aprobación, prevé una inversión inicial de más de 31 millones de euros.

Según destacó Manuel Recio, la Estrategia da prioridad a la formación en prevención, tanto de trabajadores como de empresarios.

En este sentido, el consejero aprovechó el marco en el que se desarrollaba el acto para proponer, en este "momento importante para las Universidades Públicas Andaluzas", en el que se están elaborando los nuevos títulos de grado y adaptando sus contenidos al nuevo modelo de enseñanza y a las nuevas demandas sociales, que todas las titulaciones del ámbito laboral tengan una formación transversal en prevención. Asimismo, reconoció el esfuerzo de las facultades especializadas en los estudios laborales, que han consensuado un tronco común de materias en los planes de estudio de los nuevos títulos de grado en Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos que incluyen conocimientos de seguridad laboral.

Fuente: junta de andalucia.



El estrés laboral eleva el riesgo cardíaco en las mujeres

Las mujeres que realizan trabajos donde están sometidas a gran presión, como es el caso de las enfermeras, pueden incrementar su riesgo a padecer una enfermedad

cardíaca, de hecho las más jóvenes parecen ser las más vulnerables, según un estudio realizado en Dinamarca.

En este estudio, publicado en 'Occupational and Environmental Medicine', ha demostrado que las mujeres que sufrían mayores presiones en el trabajo eran un 25 por ciento más propensas a desarrollar enfermedades coronarias que quienes sentían que sus obligaciones eran apropiadas y manejables.

Los investigadores han evaluado el impacto de la presión laboral y el grado de influencia sobre la salud cardíaca de más de 12.000 enfermeras con edades comprendidas entre 45 y 64 años cuando comenzó el estudio en 1993. Hasta ahora se conocía que el estrés o tener empleos exigentes puede llevar a un mayor riesgo para la salud, pero las investigaciones previas se habían centrado principalmente en los varones.

El estudio ha evaluado, a través de controles hospitalario, durante 15 años a todas las mujeres, a quienes se les preguntó sobre las presiones laborales que sufrían a diario y por el grado de control que pensaban que tenían sobre su trabajo.

"Este estudio se suma a las evidencias previas sobre el efecto de las excesivas demandas psicológicas del trabajo en la salud cardíaca, pero es de los pocos que muestran el impacto en las mujeres", dijeron los investigadores, del Hospital Universitario Glostrup en Dinamarca.

Así, por ejemplo, las enfermeras que afirmaron que su estrés laboral era elevadísimo tuvieron un 35 más de probabilidades de tener una dolencia cardíaca, después de tener en cuenta factores de riesgo como fumar y ciertos hábitos del estilo de vida. Además, se observó que el riesgo era superior en las enfermeras de menos de 51 años.

Asimismo, mostró que quienes se sentían bajo una presión moderada tenían un 60 por ciento más de posibilidades de tener enfermedad cardíaca, mientras que quienes afrontaban presiones excesivas eran dos veces más propensas a sufrir ese problema.

Fuente de datos: E&E. Agencias.



Jefes que triunfan con 'antivalores'

Algunas organizaciones premian y potencian las actitudes más injustas y negativas de sus directivos. Son líderes tóxicos que ganan con lo que no se debe hacer. Caen finalmente, pero demasiado tarde y a un precio muy alto.

¿Cotizan los valores negativos –o los antivalores– en las organizaciones? A la vista del éxito logrado por muchos CEO, altos directivos y jefes de toda condición, que usan sin reparo tales contravalores, podría decirse que, desgraciadamente, sí cotizan.

La historia empresarial está plagada de casos célebres. Líderes de compañías que muestran un currículo espectacular de acciones poco éticas; empeñados en su bonus tanto como en las políticas de recorte de gastos y personal; ineptos declarados; famosos por su maltrato profesional, del que presumen; directivos incapaces de reconocer errores, incluso aunque éstos cuesten miles de millones de euros y centenares de despidos. Al final, salen de las compañías en las que han dejado su nefasta impronta y, curiosamente, muchos logran colocarse en otras firmas –algunas más importantes aún– y allí repiten milimétricamente el guión que les ha hecho tristemente famosos. Ovidio Peñalver, socio director de Isavia Consultores, recuerda que "hay organizaciones que premian y potencian a esos directivos con antivalores. Ésta no es una situación declarada en las empresas, pero una cosa es la cultura declarada y otra, la real. Se dice que lo más importante son las personas, pero en tiempos de crisis se recorta la formación y el desarrollo; se habla de la

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

importancia de la iniciativa, pero prima el 'esto siempre se ha hecho así, y no vamos a cambiar ahora'; y se alaba y aprecia la transparencia, pero en los corrillos y máquinas de café todo son quejas ante la falta de comunicación".

Plácido Fajardo, socio de Leaders Trust, coincide en que el antivalor de la incoherencia genera caos, confusión e incertidumbre.

Por su parte Douglas McEncroe, director de Douglas McEncroe Group, habla de unos valores declarados – buen rendimiento; orientación hacia el cliente; integridad; honradez; recompensar y promocionar por los logros reales; trabajo en equipo; seguridad; cuidar el medio ambiente; desarrollar a la gente; controlar el gasto; servicio; buenas relaciones; mantener el compromiso; innovación; cuidar a los demás; gestionar los riesgos; conseguir una alta calidad; divertirse; ser leal– que no coinciden con el comportamiento real.

"Si observamos las actitudes de los altos directivos, los valores reales vienen de lo que podría llamarse falsos valores o valores egoístas: el dinero, el estatus, la independencia, el no ser pillado, evitar el conflicto, el poder, salir en la foto, o contentar a todos". McEncroe cree que "algunos de los valores falsos conviven con muchos de los que pueden servir a todos, porque somos contradictorios y complejos".

Reventadores

Paco Muro, presidente de Otto Walter, asegura que "cuando las cosas se tuercen y hay que tomar decisiones difíciles, impopulares o simplemente oportunistas, a menudo se recurre a un falso atajo malicioso para gestionar estos asuntos. Se trata de dar cancha a profesionales con antivalores para que hagan el trabajo sucio".

Muro se pregunta por qué se da entrada a semejantes personajes, y responde que "por torpeza o error, aunque también por una ausencia de liderazgo de los primeros dirigentes, o al ponerse de manifiesto que los valores que se proclamaban eran de cara a la galería. Cuando llega el momento de la verdad y hay que ponerlos en práctica, quien primero se los salta es la alta dirección".

Entre los especímenes más frecuentes Muro destaca a los despiadados antipersonas: "Se trata de una especie de mercenario que machaca a los demás sin miramientos. Despide sin más criterio que demostrar que ha sido capaz de cortar las máximas cabelleras posibles y genera terror por donde pasa".

Plácido Fajardo coincide en que "uno de los aspectos más negativos es precisamente la falta de respeto hacia las personas. Sin respeto, es difícil que nadie vaya a preocuparse de su desarrollo". Añade que "hay quien, con un liderazgo falto de valores, ha conseguido embaucar a más de uno. Estos embaucados son los que necesitan un jefe con mucho carisma. Prefieren estar en un segundo plano, sabiendo que el de arriba ocupa todo el espacio".

Paco Muro añade a la tipología los fantasmas embaucadores: "Crean castillos en el aire y logran que se los compren; prometen beneficios fastuosos y meten a empresarios e inversores en líos de los que salen escaldados, mientras el fantasma resulta indemne y disfruta de su magnífico estatus de vida mantenido a costa de los perjudicados. Son supervivientes natos que se aprovechan en épocas de abundancia de la codicia y el exceso para engañar a los demás con cuentos de la lechera". Ovidio Peñalver matiza que, en el fondo, los directivos que usan los antivalores "tienen una gran capacidad para influir, saben vender ideas. Son líderes, aunque no son éticos".

Muro añade otro tipo: el de los prepotentes que no escuchan a nadie. "Son directivos emborrachados de soberbia que se creen en posesión de toda la sabiduría universal. Imponen a destajo, mandan con el látigo, desprecian a los que opinan, apartan a los que piensan y se rodean de borregos sumisos".

Plácido Fajardo añade que, "normalmente, el arrogante se rodea de viles. Esta arrogancia y soberbia suele generar rechazo en la gente libre, inteligente y sana". Ovidio Peñalver recuerda que "en ocasiones, el propio CEO es el principal modelo de antivalores. Suele rodearse de gente que nunca le lleva la contraria. Se da el caso de organizaciones en las que los estudios de clima evalúan negativamente a ciertos directivos. Es un secreto a voces, pero siempre siguen, porque son intocables". Para Ignacio García de Leániz, consultor de comportamiento humano, "el contravalor más extendido en la alta dirección es la mendacidad, que es lo opuesto a la veracidad. De un tiempo a esta parte la mentira pura y dura caracteriza la gestión de numerosos CEO: baste observar el panorama internacional y nacional del sistema financiero basado en un inmenso fraude.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

En las direcciones hay una especie de alergia a la verdad y a la franqueza que las lleva a perder la noción misma de la realidad".

Paco Muro se refiere a los sinvergüenzas, un tipo de mando muy práctico, sin ningún tipo de principios éticos, que no dudará en engañar a clientes, socios, proveedores o empleados con promesas falsas, productos engañosos o mentiras con tal de obtener beneficio a corto plazo. "Son rápidos en sus resultados aparentes y suelen vivir como parásitos del directivo mediocre que no mira cómo se hacen las cosas y que, obnubilado por los falsos buenos resultados, les da aún más cancha, más delegación y menos control, hasta que se cumple el principio de que nadie es capaz de engañar a todos todo el tiempo".

García de Leániz añade que la codicia se muestra asimismo como el colofón de los actuales contravalores: "Se opone la codicia a la templanza prudente, que apenas significa ya algo en los consejos de administración".

En la nómina de lo negativo Muro sitúa también a los trepas cortoplacistas, que tienen claro que su misión es dar resultados aquí y ahora. "Son conscientes de que las decisiones que toman hoy para que los números luzcan dejarán a la empresa seriamente tocada tras su marcha. No tienen mala intención, simplemente se les recompensa lo inadecuado y por ello actúan de forma inapropiada. Suelen salir por la puerta grande y el que les sucede se encuentra con un desastre que le abocará a peores resultados, pero el nuevo será culpado de su falta de valía y se buscará otro trepa para que lo arregle, y así hasta que la empresa reviente".

El presidente de Otto Walter se refiere también a los recortadores de números, profesionales sin ningún tipo de visión estratégica ni de negocio. Sólo saben y entienden de cifras por lo que son utilizados para disminuir costes a destajo.

La galería de los horrores directivos se completa con los estrujadores, "personas que algunos empresarios que pierden el norte ponen al frente de las compras y proveedores de la empresa. Sólo saben estrujar al proveedor sin atender a razones o alternativas. Creen que les han puesto para eso, no para el bien de la empresa, sino para lograr una reducción masiva de costes externos. Acaban logrando que sus empresas compren mal y se provean de lo peor del mercado".

Los torpes limitados, según Muro, son "los directivos de corto alcance, inofensivos e incapaces de contradecir a sus superiores, normalmente los dueños de la empresa o el consejo. El lado práctico es que, cuando la situación es insostenible, resultan cabezas de turco perfectos".

Ignacio García de Leániz habla asimismo del narcisista, que explica múltiples conductas estratégicas:

opas y adquisiciones infundadas, expansiones internacionales carentes de rigor y análisis, objetivos de facturación y crecimiento irrealizables... "En la gestión de personas el narcisista precisa rodearse de directores mediocres y aduladores que alimenten su yo desaforado Y eso le hace alejarse más todavía de la realidad".

Muro concluye con dos tipos: el consultor de pacotilla, "un personaje externo muy útil en tiempos en los que hay que justificar demasiadas sandeces; y el antiequipo, un maestro donde los haya en la gestión de la cizaña, que generará los enfrentamientos necesarios entre unos y otros para poder progresar en su camino sin que se le vea hacer. Son individualistas natos que no dudarán en poner en práctica aquello que sea necesario para que su área –lo suyo–, salga bien en la foto, aún a costa de las demás áreas. No es fácil pillarlos: Algún directivo torpe lo ascenderá por su demostrada capacidad hasta convertirlo en su verdugo, porque acabará traicionando a su mentor para usurpar más poderes".

Fuente de datos: Expansion



Tres de cada cuatro españoles rechazan jubilarse a los 67 años

El Gobierno abrió el debate de la reforma de las pensiones hace dos meses con un doble discurso: el sistema es seguro pero elevar dos años la edad legal de jubilación es necesario para mantener su equilibrio a largo plazo.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Ninguno de los dos mensajes ha calado, a tenor de que el 73,2% de los españoles rechaza incrementar la edad de jubilación hasta los 67 años y que la mitad desconfía del sistema público de pensiones, según los resultados de una encuesta realizada por una empresa de seguros.

El informe, en el que se ha consultado 2.650 personas no jubiladas, indica que el porcentaje de quienes considera necesario aumentar el periodo de cómputo con que se calcula la pensión (ahora los últimos 15 años de vida laboral) es mayor. Casi un 40% abogan por resta reforma.

"Déficit en tres años"

Al acto de presentación acudió el ex líder sindical José María Fidalgo. "Las elites están haciendo un flaco servicio y haciendo daño a la sostenibilidad del sistema", dijo, para calificar de "cínicos e indocumentados" a quienes rechazan la reforma. El ex líder sindical aseguró que si no se toman medidas, las cuentas de la Seguridad Social podrían entrar "en números rojos", en sólo tres años, sin tener en cuenta el Fondo de Reserva (la llamada hucha de las pensiones).

Por eso, Fidalgo coincidió con el presidente del Círculo de Empresarios, Claudio Boada, en la necesidad de avanzar en un sistema mixto, que combine el aparato público con planes privados de capitalización. Finalmente, Fidalgo instó a la Comisión del Pacto de Toledo a llegar a un acuerdo consensuado lo antes posible.

Fuente de datos: Cinco Días, **27/4/2010**.



Se dobla el número de parados mayores de 45 años.

A finales de 2009 se superó el millón de parados de este perfil, según Agett.

El número de parados mayores de 45 años se ha duplicado desde el inicio de la crisis económica y ya ha superado el millón. Así lo refleja un informe de Agett, la patronal de las grandes empresas de trabajo temporal, que contabilizan un total de 1.038.000 parados a finales de 2009, el 13,4% del total de personas sin trabajo. De estos, el 56% son hombres y el 45% lleva más de un año buscando trabajo.

Fuente de Datos: barcelonactiva



Nuevos estudios de prevención en un entorno más competitivo. - 07/05/2010

Bolonia ofrecerá a los técnicos en prevención de riesgos laborales una formación mucho más práctica y adecuada a las necesidades reales de las empresas.

El proceso que nos lleva al Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES) –que promueve la convergencia de los distintos sistemas para mejorar la transparencia y la compatibilidad– tendrá consecuencias evidentes en la formación de los profesionales dedicados a la prevención de riesgos laborales (PRL), una actividad básica si se tiene en

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

cuenta que, según los últimos datos de 2008 proporcionados por un estudio del Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales AMAT, en España se produjeron 828.941 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo –7.064 graves y 831 mortales–, y 11.926 enfermedades profesionales con baja. Además hubo otros 93.312 accidentes de trabajo in itinere y 824.286 percances laborales y enfermedades profesionales sin baja. Las primas que pagaron las empresas por la cobertura del seguro ascendieron en 2008 a 7.850 millones de Euros, un 0,8 % del PIB.

En este escenario, los sistemas de protección social tienden hacia una Seguridad Social Dinámica, basada tanto en la integración de actividades que previenen las contingencias que se protegen, como en actuaciones de rehabilitación y reinserción, para evitar mermas en la base de cotizantes.

La inversión en 2008 de las mutuas en prevención con cargo a cuotas –56,2 millones de euros– se puede calificar de "muy rentable para el Sistema de Seguridad Social", ya que por cada euro invertido se ahorraron 2,02 en prestaciones.

Resulta igualmente rentable para las empresas, ya que por cada euro dedicado a las actividades preventivas se consiguen ahorrar 18,12 euros de gasto adicional a las compañías. Trasladando estos datos al presupuesto de gastos del sector de mutuas en el capítulo de seguridad e higiene del ejercicio 2008 el ahorro se cifró en unos 1.018,34 millones de euros.

Por lo que se refiere a la necesaria formación sobre la prevención, en el escenario previo a Bolonia el Reglamento de los Servicios de Prevención habla de tres niveles de funciones (básico, intermedio y superior, que tienen que ver con la habilitación profesional), a los que se les atribuyen asimismo otros tantos niveles de formación mínima.

Ángel Javier Vicente, director de recursos humanos de la Sociedad de Prevención Fremap, explica que la formación intermedia no puede ser impartida ya más que por la FP reglada, mientras que la de nivel superior anterior a Bolonia consta de 350 horas de formación teórica común, 100 horas de especialidades técnicas –seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada–, y 150 horas de prácticas y trabajo de especialización.

Julio Cordero, vicedirector de los másteres en prevención de riesgos laborales de la Universidad de Salamanca, asegura que este escenario "no sólo tiene que ver con Bolonia. La última modificación del reglamento de los servicios de prevención permite afirmar que será la Universidad únicamente la que pueda impartir esta formación. Y eso redundará en la mejora de la calidad de la docencia y del aprendizaje".

Cordero asegura que en el marco del EEES aún se debate si será un título universitario de grado de cuatro años o un título oficial de master universitario de uno o dos años. El experto se muestra partidario de esta segunda opción, con una duración de dos cursos. El profesor de la Universidad de Salamanca mantiene que se ha superado el peligro de confusión que podría provocar el que los títulos de PRL carecieran de contenidos comunes en sus planes de estudios.

Especialidades

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

En todo caso, tanto Cordero como Vicente apuestan por que los titulados superiores lo sean en las tres especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

El director de recursos humanos de la Sociedad de Prevención Fremap añade que "a largo plazo, el nuevo escenario de Bolonia será productivo, y la formación resultante implicará una visión mucho más práctica de lo que ha de ser un técnico en prevención. Esto supone modelos de relación entre la Universidad y la empresa que responden a las verdaderas necesidades de esta".

Ángel Javier Vicente concluye que "con o sin Bolonia, la calidad de los profesionales está asegurada, y el cambio no afectará al servicio que se da al cliente final. Los problemas de este sector no son formativos, sino que vienen de un exceso de operadores. Se necesita una autoregulación que rebaje la cantidad de éstos, algo que redundaría verdaderamente en la calidad del servicio".

Fuente de Datos: expansionyempleo



Las autónomas son las más perjudicadas por enfermedades laborales. -

Las mujeres autónomas son las más perjudicadas por enfermedades laborales relacionadas con estrés, ansiedad y agotamiento, debido a la actual crisis económica y a la doble jornada laboral que en la mayoría de los casos deben soportar al no tener un horario fijo de trabajo.

Así se desprende del informe elaborado por la Federación de Autónomos ATA con motivo de la celebración del día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Según este estudio, nueve de cada diez autónomas afirman que la crisis unida a la intensa carga de trabajo son causa de mucha de la sintomatología que padecen.

Además, siete de cada diez trabajadoras por cuenta propia se sienten muy a menudo nerviosas; seis de cada diez, intranquilas; ocho de cada diez, desanimadas con frecuencia, y seis de cada diez, bastante agotadas.

Según ATA, esta sintomatología negativa es consecuencia de las condiciones de trabajo.

En este sentido, el informe apunta que el 84% de las trabajadoras por cuenta propia no tiene un horario fijo de trabajo, el 76% trabaja más de 35 horas semanales y no saben a que hora pueden cerrar sus negocios.

Por todo ello, ATA pide una "urgente" y "drástica" modificación de las condiciones de seguridad y salud laboral de las trabajadoras autónomas para concienciarlas de las buenas prácticas a nivel preventivo.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Por su parte, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) también pidió hoy en un comunicado que se desarrolle el Estatuto del Trabajo Autónomo de manera que se garantice la aplicación del derecho de seguridad y salud en el trabajo a los más de tres millones de trabajadores por cuenta propia que hay en España.

El secretario general de UPTA, Sebastián Reyna, señaló que el desarrollo de esa normativa no será suficiente si no se desarrolla a nivel personal una "cultura preventiva".

Fuente de Datos: EFE



España, sexto país del mundo donde más crece el estrés. -

La crisis económica sitúa a España como el sexto país del mundo con mayor aumento del estrés entre empresarios y directivos, donde un 65% de los mismos confiesa que su nivel de agobio por razones laborales aumentó en 2009, un porcentaje sólo tres décimas inferior al registrado por Grecia (68%), según datos del International Business Report presentado hoy por Audihispana Grant Thornton.

En concreto, el incremento del estrés en España es nueve puntos superior a la media global (56%) y, además de Grecia, sólo superan los niveles españoles economías emergentes con perspectivas de crecimiento a pesar de la crisis y con un escaso periodo vacacional para sus directivos como China (76%), México (74%), Turquía (72%) y Vietnam (72%)

"En países como España, Grecia o Irlanda existe una percepción muy magnificada de la crisis, lo que combinado con la incertidumbre en cuanto a la evolución futura de la economía contribuye a aumentar los niveles de estrés entre los responsables de tomar decisiones", subrayó la directora de Recursos Humanos de la firma auditora, Mar Escánez.

Fuente de Datos: larazon.es



Consejos Preventivos

Mantenimiento. Aspectos básicos

El mantenimiento periódico es esencial para que los equipos, máquinas y entornos de trabajo sigan siendo seguros y fiables. La falta de mantenimiento o un mantenimiento inadecuado pueden provocar situaciones de peligro, accidentes y problemas de salud. El mantenimiento es una actividad de alto riesgo, y algunos de sus peligros derivan de la naturaleza del trabajo. Esta actividad se lleva a cabo en todos los sectores y lugares de trabajo. Por consiguiente, los trabajadores de mantenimiento están expuestos, con mayor probabilidad que otros, a riesgos de distinta naturaleza. De acuerdo con la norma europea EN 13306, el mantenimiento se define como el «conjunto de todas las acciones técnicas, administrativas y de gerencia durante el ciclo de vida de un bien destinadas a mantenerlo o repararlo para ponerlo en un estado en el que pueda realizar las funciones requeridas».

Mantenimiento es un término genérico que designa una variedad de tareas en sectores muy distintos y en todo tipo de entornos de trabajo. Entre las actividades de mantenimiento cabe incluir las siguientes:

- inspección
- ensayo
- medición
- sustitución
- ajuste
- reparación
- conservación
- detección de fallos
- cambio de piezas
- revisión
- lubricación, limpieza

El mantenimiento es fundamental para garantizar la productividad continua, para fabricar productos de gran calidad y para mantener la competitividad de la empresa. Pero también influye en la seguridad y la salud en el trabajo.

En primer lugar, el correcto mantenimiento es esencial para que las máquinas y el entorno de trabajo sigan siendo seguros y fiables. En segundo lugar, el mantenimiento es en sí mismo una actividad de alto riesgo que debe realizarse de forma segura, con las apropiadas medidas de protección de los operarios de mantenimiento y de las demás personas presentes en el lugar de trabajo.

- Lugares de trabajo más seguros y saludables gracias a un mantenimiento adecuado
- El mantenimiento es una actividad de alto riesgo
- Hechos y cifras
- Reglas básicas para hacerlo bien
- Legislación europea en materia de mantenimiento

Lugares de trabajo más seguros y saludables gracias a un mantenimiento adecuado

El mantenimiento periódico desempeña una función importante para la eliminación de los riesgos en el lugar de trabajo y para lograr unas condiciones de trabajo más seguras y saludables. La falta de mantenimiento o el mantenimiento inadecuado pueden provocar accidentes graves o mortales, así como problemas de salud.

Pueden producirse accidentes a causa de unas instalaciones eléctricas defectuosas (cables, enchufes, equipos)

- descargas y quemaduras, incendios, ignición de atmósferas potencialmente inflamables o explosivas. Ocurren accidentes porque los equipos de elevación no se revisan y mantienen de forma regular
- las cadenas de elevación de los equipos pueden estar sucias u oxidadas y provocar la caída de cargas pesadas También ocurren accidentes como consecuencia de la falta de mantenimiento de las superficies de trabajo y de tránsito y de las vías de circulación
- las superficies irregulares, con baches, inclinadas y resbaladizas pueden dar lugar a accidentes con carretillas elevadoras, así como a tropiezos y resbalones El polvo supone un riesgo potencial para la salud de los trabajadores de las industrias de la madera y de las canteras.
- El mantenimiento de los equipos para eliminar el polvo es esencial en todos los procesos que lo generan, con el fin de evitar la exposición de los trabajadores
- los conductos de ventilación deben mantenerse libres de obstáculos y repararse si están dañados
- los filtros deben ser revisados periódicamente de acuerdo con las recomendaciones del fabricante

El mantenimiento es una actividad de alto riesgo

Peligros y riesgos relacionados con el mantenimiento Además de los riesgos relacionados con cualquier entorno de trabajo, las operaciones de mantenimiento implican algunos riesgos específicos.

Entre ellos, el riesgo de trabajar en la proximidad de un proceso en marcha y en estrecho contacto con máquinas. Durante las operaciones normales, la automatización suele reducir la probabilidad de errores humanos susceptibles de provocar accidentes. En las actividades de mantenimiento, a diferencia del funcionamiento normal, difícilmente se puede reducir el contacto directo entre el trabajador y la máquina; el mantenimiento es una actividad que exige un contacto directo con los procesos de producción.

El mantenimiento consiste a menudo en la realización de trabajos no habituales, tareas no rutinarias, y con frecuencia se realiza en condiciones excepcionales, como por ejemplo en espacios reducidos.

Las operaciones de mantenimiento típicas incluyen tanto el desmontaje como el montaje, realizados muchas veces con máquinas complejas. Esto puede suponer un mayor riesgo de errores humanos, lo que a su vez aumenta el riesgo de accidentes. El mantenimiento implica también un cambio de tareas y de entornos de trabajo. Tal es el caso, en particular, de los trabajadores subcontratados. La subcontratación es un factor agravante en términos de seguridad y salud – son numerosos los accidentes e incidentes relacionados con la subcontratación del mantenimiento.

Trabajar bajo presión por falta de tiempo también es característico de las operaciones de mantenimiento, especialmente si llevan aparejada la interrupción de la producción o si se trata de reparaciones de alta prioridad.

Peligros, riesgos y consecuencias para la salud

Dado que el mantenimiento se realiza en todos los sectores y lugares de trabajo e incluye una gran variedad de tareas, los riesgos asociados son muy diversos.

Peligros físicos

- ruido, vibración
- calor o frío excesivos
- radiaciones (radiación ultravioleta, rayos X, campos electromagnéticos)

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

- elevada carga de trabajo físico
- riesgos relacionados con la ergonomía: dificultad para acceder a los objetos del mantenimiento a causa de un diseño deficiente de las máquinas, del proceso o del entorno de trabajo desde el punto de vista del mantenimiento: movimientos fatigosos (inclinarse, arrodillarse, estirarse, empujar y arrastrar, trabajar en espacios reducidos)
- :: Tareas típicas:
 - taladrar, esmerilar, limar, lijar
 - trabajar al aire libre, mantenimiento de instalaciones industriales (p.ej. hornos e incineradoras, equipos de refrigeración)
 - soldar, revisar tuberías, mantenimiento de vías férreas
- :: Posibles consecuencias para la salud: problemas de audición causados por el ruido, trastornos del aparato locomotor
- Peligros químicos**
 - Amianto, fibra de vidrio
 - Gases, humos, polvo (p. ej. vapores de asfalto, gases de escape de motores diésel, sílice cristalina)
 - Disolventes
- :: Tareas típicas
 - mantenimiento de edificios
 - soldadura por arco eléctrico
 - trabajos en espacios reducidos
 - trabajos en talleres de reparación de automóviles
 - mantenimiento de instalaciones industriales donde existen productos químicos peligrosos
- :: Posibles consecuencias para la salud: problemas respiratorios, asma profesional, alergias, asbestosis, cáncer
- Peligros biológicos**
 - Bacterias (p. ej. legionella, salmonella)
 - Mohos y hongos.
- :: Tareas típicas :
 - mantenimiento de instalaciones de tratamiento de residuos
 - mantenimiento en lugares donde se manejan agentes biológicos, como laboratorios
 - mantenimiento en lugares donde pueden proliferar bacterias, mohos y hongos, como equipos de aire acondicionado
- :: Posibles consecuencias para la salud: problemas respiratorios, asma, alergias, legionelosis
- Factores de riesgo psicosociales**
 - Presiones por falta de tiempo
 - Trabajo por turnos, en fin de semana, nocturno y de disponibilidad permanente, así como las jornadas de trabajo irregulares
 - Trabajos con personal subcontratado o de distintos subcontratistas, con los consiguientes problemas de comunicación
- :: Posibles consecuencias para la salud: estrés relacionado con el trabajo, fatiga, mayor riesgo de accidentes
- Riesgo elevado de accidentes de cualquier tipo**
 - Muchos de los accidentes están relacionados con el mantenimiento de equipos y maquinaria, p. ej. aplastamiento al mover una máquina, arranque inesperado de

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

ésta

- Caídas desde alturas, accidentes relacionados con la caída de objetos
- Electrocuación, descargas eléctricas, quemaduras
- Espacios reducidos, asfixia
- Explosión, incendio

Hechos y cifras

Los análisis de los datos de EUROSTAT, basados en la metodología EEAT (estadísticas europeas de accidentes de trabajo), pueden servir para poner de relieve los accidentes relacionados con las actividades de mantenimiento en algunos países europeos.

Se calcula que entre el 15 y el 20% (dependiendo del país) del total de accidentes, y entre el 10 y el 15% de todos los accidentes mortales están relacionados con actividades de mantenimiento.

El mantenimiento, las reparaciones y los ajustes ocupan el cuarto lugar en la lista de los 10 principales procesos productivos donde se ha registrado el mayor número de accidentes mortales durante el periodo 2003-05 (EUROSTAT-EEAT).

Los accidentes tienden a producirse cada vez más, no en el curso de las actividades normales, sino durante las operaciones de reparación, mantenimiento, limpieza, ajuste, etc..

Según una encuesta realizada en Francia en 2005, el mantenimiento es la función que se subcontrata con mayor frecuencia en la industria. Un análisis de la base de datos francesa de accidentes laborales demuestra que, en el año 2002, los trabajadores de mantenimiento fueron el segundo grupo más numeroso de víctimas de accidentes relacionados con la subcontratación, inmediatamente por detrás de los trabajadores de la construcción.

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo (2007) española señalan una mayor exposición de los operarios de mantenimiento al ruido y a las vibraciones de la mano, del brazo y de todo el cuerpo en comparación con otros trabajadores. También están más expuestos a sustancias, gases y humos peligrosos. Cerca del 25% de todas las lesiones por descarga eléctrica tienen como causa los equipos eléctricos portátiles. Los cables defectuosos de estos equipos provocan unos 2 000 incendios al año. Una de las principales causas de estos accidentes e incendios es la omisión de las revisiones y del mantenimiento (HSE).

Reglas básicas para hacerlo bien

Los detalles concretos del mantenimiento difieren entre los distintos sectores industriales y están en función de las tareas. Pero hay algunos principios comunes:

- Integración de la gestión de la SST en la gestión del mantenimiento
- Enfoque estructurado, basado en la evaluación de riesgos
- Funciones y responsabilidades claras
- Sistemas de trabajo seguros y directrices claras
- Formación y competencias adecuadas
- Participación de los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos y de la gestión del mantenimiento
- Comunicación eficaz

Las cinco normas básicas para un mantenimiento seguro

1. Planificar
2. Asegurar el área de trabajo
3. Usar el equipamiento adecuado
4. Seguir fielmente la planificación
5. Control final

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

1. Planificar

El mantenimiento debe comenzar con una planificación adecuada. Se realizará una evaluación de riesgos, en la que han de participar los trabajadores. Los aspectos que deberán abordarse en la fase de planificación son:

- El alcance de la tarea – que es preciso realizar y la manera en que afectará a otros trabajadores y actividades en el lugar de trabajo
- Evaluación de riesgos: han de identificarse los riesgos potenciales (p. ej., sustancias peligrosas, espacios reducidos, elementos móviles de las máquinas, sustancias químicas o polvo en el aire), y deben formularse medidas encaminadas a eliminar o reducir al mínimo los riesgos asociados (para más información, consulte la sección sobre evaluación de riesgos)
- Se deberán definir unos sistemas de trabajo seguros (personas autorizadas, sistemas de bloqueo)
- El tiempo y los recursos requeridos por la actividad
- La comunicación entre el personal de mantenimiento y de producción, y con todas las demás partes afectadas.
- Competencia y formación adecuadas

Los empresarios han de cerciorarse de que los trabajadores tienen las competencias necesarias para llevar a cabo las tareas correspondientes, están informados sobre los procedimientos de seguridad y saben qué hacer cuando una situación sobrepasa sus competencias. Deben analizar detenidamente la «cadena de mando» de quienes participan en una tarea de mantenimiento, así como los procedimientos aplicados durante estas actividades, incluidos los procedimientos de notificación en caso de dificultades. Esto es especialmente importante cuando el mantenimiento lo lleva a cabo un subcontratista.

Es fundamental consultar con los trabajadores y mantenerlos informados a lo largo de la fase de planificación. No sólo se debe informar a los trabajadores que realizan una tarea de mantenimiento sobre los resultados de la evaluación de riesgos inicial, sino que también deberían participar en dicha evaluación. Por su familiaridad con el lugar de trabajo, suelen ser los más indicados para identificar los riesgos y determinar cuáles son los métodos más eficaces para afrontarlos. La participación de los trabajadores en el proceso de planificación no mejora sólo la seguridad de los trabajos de mantenimiento, sino también su calidad.

2. Asegurar el área de trabajo

El área de trabajo debe asegurarse impidiendo el acceso no autorizado, por ejemplo, mediante barreras y señales de advertencia. El área debe mantenerse asimismo limpia y segura, con el suministro eléctrico bloqueado, las partes móviles de las máquinas en posición segura, la ventilación provisional instalada y vías seguras para que los trabajadores entren y salgan de la zona de trabajo. Se deberán colocar tarjetas de advertencia en los equipos, con la fecha y hora del bloqueo, así como el nombre de la persona autorizada para retirarlo; de este modo, la seguridad del trabajador encargado del mantenimiento de la máquina no se verá puesta en peligro por otro trabajador que arranque la máquina inadvertidamente.

Siempre que sea posible, deben diseñarse protecciones que permitan realizar pequeñas tareas de mantenimiento en las máquinas sin necesidad de retirar los dispositivos de seguridad. En caso de que haya que retirar o desactivar estos dispositivos, se aplicarán los procedimientos de bloqueo. Los operarios y trabajadores de mantenimiento han de

recibir formación sobre el modo y las condiciones en que se pueden retirar los dispositivos de seguridad.

3. Usar el equipamiento adecuado

Los trabajadores que intervienen en tareas de mantenimiento deberán disponer de las herramientas y equipos apropiados, que pueden diferir de los utilizados normalmente. Como pueden tener que intervenir en áreas donde no está previsto que haya personas trabajando y verse expuestos a peligros diversos, deberán disponer también de los equipos de protección personal adecuados.

En relación con la utilización de equipos y herramientas, los empresarios deberán garantizar que:

están disponibles las herramientas y equipos adecuados para el trabajo (junto con instrucciones para su manejo, en caso necesario)

se encuentran en un estado apropiado

son los indicados para el entorno de trabajo (p. ej. herramientas que no emitan chispas, en caso de atmósfera inflamable)

están diseñados ergonómicamente

Todo equipo de protección personal deberá:

ser adecuado para los riesgos para los que se utiliza, sin que su uso los agrave más
Aún

corresponder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo

tener en cuenta los requisitos de ergonomía y el estado de salud del trabajador

adaptarse al usuario mediante los ajustes necesarios.

Por ejemplo, los trabajadores que limpian o sustituyen filtros de sistemas de ventilación por extracción pueden estar expuestos a concentraciones de polvo muy superiores a las habituales en un lugar de trabajo determinado. El acceso a estos filtros, situados generalmente en la cubierta del edificio, ha de efectuarse asimismo en condiciones de seguridad.

4. Seguir fielmente la planificación

Hay que comunicar a los trabajadores y supervisores los procedimientos de trabajo seguros, y ellos tienen que comprenderlos y aplicarlos correctamente. El trabajo debe ser supervisado para hacer cumplir los procedimientos de seguridad acordados y las normas del centro. A menudo, el mantenimiento se lleva a cabo bajo presión, por ejemplo, cuando una avería ha provocado la interrupción del proceso de producción. Es preciso respetar los procedimientos de seguridad, incluso bajo presión por falta de tiempo: las simplificaciones pueden resultar muy costosas si provocan accidentes, lesiones o daños materiales.

Debe haber procedimientos aplicables para el caso de acontecimientos imprevistos. Uno de los componentes del sistema de trabajo seguro debe ser la detención del mismo cuando surja un problema no previsto o que exceda las propias competencias. Es muy importante recordar que ir más allá de las destrezas y competencias propias puede dar lugar a accidentes.

5. Control final

El proceso de mantenimiento debe concluir con las comprobaciones que garanticen que la tarea se ha completado, que el bien sometido a mantenimiento se encuentra en condiciones de seguridad y que se han retirado todos los materiales de desecho generados durante las operaciones de mantenimiento. Una vez completadas las comprobaciones y verificada la seguridad, la tarea puede darse por concluida y notificarse su terminación a los supervisores y demás trabajadores.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

El último paso es cumplimentar un informe en el que se describa la tarea realizada y se comenten las dificultades que hubieran podido surgir, junto con recomendaciones de mejora. Lo ideal es analizar estos aspectos en una reunión del personal en la que los operarios que intervienen en el proceso y los trabajadores afectados por el mismo puedan comentar la actividad de mantenimiento y formular las propuestas oportunas para su mejora.

Fuente de datos: actualidad preventva andaluza.mayo2010



Cláusula de Exención de Responsabilidad.

La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. CSI-F no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín,

Aviso Legal

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, si usted no desea recibir este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar su derecho de acceso, rectificación, comunicándolo a la siguiente dirección: saludlaboral70@csi-csif.es