



[¡Peligro!: Presentes pero ausentes.](#)

[El TSJ dice que la pérdida de audición de un trabajador no siempre es accidente laboral](#)

[Productive nap: la siesta que ayuda a trabajar. -](#)

[González-Páramo a Díaz Ferrán: no hay que trabajar más sino "mejor"](#)

[La imprudencia del trabajador no exime de la responsabilidad empresarial por accidente](#)

[La falta de sueño eleva el riesgo de muerte](#)

[I Congreso Internacional y II Congreso Nacional de Acción Social y condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas](#)

[Insht. Disponible nueva herramienta para el acoso psicológico en El trabajo](#)

[El Gobierno destinará todos los excedentes de las Mutuas al fondo de Reserva de las Pensiones](#)

[El sobreesfuerzo causa 4 de cada 10 accidentes laborales en el sector servicios en Pontevedra.](#)

[Los problemas informáticos, los que más molestan en el trabajo.](#)

[Un 74% de los trabajadores teme que sus jefes controlen sus perfiles -](#)

[Artículos y Consejos Preventivos](#)

[Contaminantes por vía dérmica. Aspectos básicos](#)

## ¡Peligro!: Presentes pero ausentes. - 06/10/2010

La falta de implicación tiene un coste en la productividad de las empresas. La actitud más dañina es el absentismo emocional, cuyo origen puede ser interno, aunque casi siempre está vinculado a un mal jefe o a un ambiente de trabajo pésimo. El antídoto es la comunicación.

Sólo el 20% de los empleados da lo mejor de ellos mismos cuando trabaja, señala una encuesta realizada por Gallup. A estos datos se puede sumar el que describe que en España perdemos el 4,1% de nuestras horas productivas debido al absentismo laboral. Para la empresa, el coste que supone asumir estas ausencias físicas y la baja implicación de sus profesionales es muy alto. El caso de Reino Unido sirve de ejemplo. Según un estudio realizado por Lotfi El-Ghandouri, fundador del Grupo Creative Society, el precio del absentismo en este país cuesta entre 12 y 14 mil millones de euros, lo que corresponde a un gasto medio de más de 500 euros por trabajador.

¿Por qué hemos llegado a esta situación? ¿qué es lo que hace que los profesionales actúen de esta manera? Para Nekane Rodríguez, directora general de Createe Lee Hecht Harrison, las causas tienen su raíz en la propia persona y en el entorno. Aunque insiste que el primer paso es distinguir los diferentes tipos de absentismo. Según una catalogación que publicó en su libro, Traza tu rumbo, que escribió junto a Marta Romo, de InnoPersonas, hay tres modelos: el laboral, el presencial y el emocional. "Sobre lo que se puede medir, es decir, el absentismo laboral físico, se puede actuar fácilmente; sin embargo, sobre algo intangible como el compromiso, es mucho más difícil trabajar y encontrar una solución", dice Rodríguez.

Enrique Alcat, experto en comunicación, comparte esta opinión y explica que "cuando se sospecha que el absentismo laboral es injustificado –por ejemplo, en Estados Unidos los estudios reflejan que el 60% de las bajas médicas no son reales– se pueden luchar contra él a través de herramientas y medidas concretas, pero lo preocupante es la falta de relación emocional con la empresa". Como Marta Romo describe, "es una desconexión voluntaria y, por mucho que las organizaciones traten de poner trabas, sucederá". Sin embargo, es fundamental no meter todos los casos en el mismo saco.

### Castigo o incapacidad

El-Ghandouri señala que hay varios tipos de presentismo o absentismo emocional. Uno en el que el trabajador, de forma consciente, no rinde y pasa los días haciendo lo mínimo porque está enfadado o desilusionado con su empresa, y esta actitud se convierte en una forma de castigar a la compañía y a la dirección. Por otro lado, también hay una variedad que surge, no por maldad, sino por incapacidad o inseguridad del trabajador. El empleado se siente superado por sus obligaciones, no sabe cómo afrontarlas y esto le genera una ansiedad que se traduce en bajo rendimiento. A estos se suman los profesionales que, ante la falta de atención y de flexibilidad por parte de la compañía, usan el absentismo como una forma para conseguir un equilibrio entre vida laboral y personal.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)

Nekane Rodríguez considera que la responsabilidad del propio empleado es fundamental: "Cada uno debe reflexionar y decidir qué quiere hacer. En ningún caso se debe caer en la mediocridad y dejarse contagiar por las actitudes y comentarios de otros. Aunque sólo sea por egoísmo personal siempre hay que dar lo mejor de uno mismo. Eso permanecerá en su currículum profesional y personal".

Sin perder de vista la autoresponsabilidad, no se puede olvidar que los jefes son también responsables de los índices de absentismo y rotación. Según Gallup, el 70% de los empleados que abandona su puesto de trabajo lo hace por problemas con su jefe. La directora de Creade considera que la falta de líderes de verdad es uno de los grandes problemas, "necesitamos un liderazgo que comunique, que escuche, que dé confianza y genere ilusión". Si escuchamos y estamos receptivos ante todo lo que está a nuestro alrededor se podrán evitar actitudes y comportamientos negativos para que no se conviertan en carcomas laborales, como las tilda Rodríguez.

Marta Romo cree que la lucha contra el absentismo viene de la mano de no jugar con las expectativas de los colaboradores: "Las medidas de flexibilidad y conciliación reales ayudan a mejorar el compromiso. Son las emociones, y no las ideas, las que se contagian entre los miembros de un equipo, porque trabajar tiene que ver con gestionar adecuadamente el campo de las relaciones".

Fuente de Datos: expansion&empleo



## **El TSJ dice que la pérdida de audición de un trabajador no siempre es accidente laboral.** - 05/10/2010

La pérdida de audición de un trabajador no puede ser considerada en todos los casos como derivada de accidente de trabajo, según una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) que ha desestimado la reclamación del conductor de una empresa dedicada al transporte de mercancías peligrosas.

Afirma la Sala, en una sentencia, que este trabajador demandó a su empresa y al Instituto Nacional de la Seguridad Social para que la hipoacusia que padece fuese considerada no enfermedad común, sino derivada de accidente laboral.

Su reclamación fue desestimada por un Juzgado de lo Social en noviembre de 2009, que absolvió tanto a la empresa y al citado Instituto y también a la mutua que tenía concertada la cobertura del riesgo derivado de contingencias profesionales.

Ahora, el TSJ, al rechazar el recurso presentada contra la anterior sentencia, indica que según la Ley General de la Seguridad Social "no siempre que se produzca una hipoacusia y el trabajador afectado lleve a cabo una de las actividades incluidas en la misma

automáticamente debe considerarse de origen profesional, sino que se admite prueba en contrario".

Añade que "según la prueba pericial médica practicada a instancias de la mutua demandada, el origen de la pérdida de audición que presenta el demandante se encuentra en la otosclerosis, que ya padecía en fechas próximas al inicio de su trabajo en la empresa".

Afirma en otro momento la Sala de lo Social que este trabajador ha sido sometido a tres intervenciones quirúrgicas mediante una técnica "específica para resolver la pérdida de audición derivada de la otosclerosis".

Fuente de Datos: ABC



## **Productive nap: la siesta que ayuda a trabajar.** - 10/10/2010

La siesta, una de las pocas cosas que los españoles hemos sido capaces de exportar a todo el mundo con gran éxito, está haciendo furor en las empresas norteamericanas. Las llaman "Productive naps" y sus defensores argumentan que maximizan nuestra productividad.

Las productive naps no son sin embargo siestas al uso, porque hay una línea fina que separa esa cabezadita que nos permite estar más activos, de esa siesta que nos deja "baldados". En MuyPymes te contamos como la siesta puede mejorar tu trabajo.

Seguro que todos lo habéis experimentado más de una vez. Después de comer, al reincorporarnos al puesto de trabajo empezamos a sentir "modorra", cansancio y pocas ganas para continuar con lo que estábamos haciendo. La razón es simple. Debido al mayor trabajo que tiene que realizar el aparato digestivo, parte de la sangre (y por lo tanto del oxígeno) de nuestro cuerpo, "centra sus esfuerzos" en esa parte de nuestro organismo, consiguiendo que nos sintamos más pesados y con pocas ganas de trabajar.

Aunque cada persona es un mundo, existen dos formas esenciales de evitar esa sensación tan desagradable. La primera es evitar las comidas copiosas, de modo que nuestro cuerpo tarde menos tiempo en realizar la digestión. La segunda, tema central de este artículo, es permitirnos el lujo de echarnos una pequeña siesta que recargue nuestra energía. Pero antes de nada, tomemos en cuenta las siguientes consideraciones.

### Cuándo las siestas son buenas

Generalmente el trabajador moderno no descansa las horas suficientes e incluso cuando lo hace, corre el riesgo de que el despertador interrumpa bruscamente su ciclo de sueño, produciendo una sensación de aletargamiento que puede extenderse durante todo el día,

especialmente después de comer.

Muchos estudios han demostrado que una pequeña siesta puede ayudarnos a sentirnos más activos, mejora nuestra creatividad y aumenta nuestra motivación a la hora de llevar a cabo la tarea que tenemos por delante (también aumenta nuestro nivel de concentración y resistencia).

Cuándo las siestas son malas

Aunque como hemos argumentado antes, una siesta puede ser una gran aliada, si no tenemos cuidado puede convertirse en la peor de nuestras enemigas. Cuando nos echamos una siesta dejándonos llevar por completo (y no como indicaremos más abajo que hay que hacer) corremos el serio de riesgo de despertarnos mucho más cansados de lo que estábamos antes de comenzar a dormir.

La duración ideal de una siesta productiva

Los expertos aseguran que una siesta ideal debería durar entre 20 y 40 minutos como máximo. Este intervalo de tiempo nos permite entrar en una fase de relax y descanso, pero es lo suficientemente corto para que podamos despertarnos antes que de comienzo la fase REM del sueño.

Si entramos en el ciclo REM, la única posibilidad que tenemos de despertarnos sin sentirnos cansados es completar el ciclo completo (dormir 8 horas) ya que a partir de momento comenzarán a darse ciclos REM - NO REM cuya brusca interrupción es la que produce el cansancio posterior.

Por este motivo, si lo que realmente queremos hacer es echar una cabezadita que nos ayude a recargar las pilas, tenemos que seguir estrictamente esta máxima. Es fácil dejar llevarse por una gran siesta cuando estamos cansados pero repetimos: no nos servirá de nada. A modo de resumen podemos decir que:

Siestas de 10 a 20 segundos (descansar los ojos): no obtenemos ningún beneficio real, más que darnos cuenta de que necesitamos esa siesta.

Siestas de 2 a 5 minutos: en ocasiones simplemente podemos cerrar los ojos y descansar durante cinco minutos. Aunque el descanso no es completo, nos ayudará a seguir con nuestra actividad.

Siestas de 5 a 20 minutos: mejora nuestro estado de alerta, mejora nuestra capacidad para desarrollar tareas manuales.

Siestas de 20 a 30 minutos: mejora nuestra capacidad de gestionar nueva información, nuestra concentración y nuestra creatividad.

Siestas de más de 50 minutos: entramos en la fase de sueño profundo. Un brusco despertar nos mantendrá cansados durante el resto del día.

Cómo despertarse de una siesta productiva

No siempre es fácil despertarse de una siesta de 20 minutos. Todos queremos esos "cinco minutos más" que creemos necesitar para sentirnos mejor. Por eso, no basta con poner un despertador que nos indique que hay que volver al trabajo, porque la tentación de apagarlo y seguir durmiendo puede ser muy fuerte.

Lo ideal es por supuesto utilizar un despertador, pero colocarlo en algún sitio de difícil acceso, que nos obligue a levantarnos si queremos apagarlo. De esta forma cuando presionemos el botón ya estaremos dispuestos a seguir con nuestra tarea.

Fuente de Datos: muypymes



## **González-Páramo a Díaz Ferrán: no hay que trabajar más sino "mejor"**

El miembro del Comité Ejecutivo del Banco Central Europeo (BCE) José Manuel González-Páramo ha precisado las declaraciones del presidente de la CEOE, Gerardo Díaz-Ferrán, asegurando que no se necesita trabajar más, sino "mejor y ser más productivos", a lo que añadió que si, finalmente, ello supone trabajar más horas dependerá de lo eficiente que se sea con el uso de las tecnologías.

En declaraciones a TVE, González-Páramo indicó que afirmar, sin más, que es preciso trabajar más horas y cobrar menos, tal y como aseguró ayer Díaz Ferrán, es "simplificar" las cosas, si bien admitió que España es uno de los países del área del euro que más competitividad ha perdido en los últimos diez años.

En este sentido, indicó que respecto a Alemania, España ha perdido un 25% de competitividad-precio en la última década, lo que, en su opinión, termina pasando "factura" a la economía.

En cualquier caso, insistió en que lo que hay que hacer es "trabajar mejor y ser más productivos. Si se consigue con más horas o menos horas, depende de lo eficientes que seamos en utilizar la tecnología", reiteró.

Una reforma laboral necesaria

En cuanto a la reforma laboral aprobada por el Gobierno, indicó que si se "bloquea" dicha reforma, como están solicitando los sindicatos, las perspectivas que tiene el empleo en España de recuperarse son "bastante limitadas".

"Creo que es un escenario poco imaginable (su retirada) desde el punto de vista de sostener la recuperación, porque es evidente que el mercado laboral español es el más disfuncional de Europa, con una tasa de paro que es el doble de la media europea", destacó el miembro del BCE.

Preguntado acerca de cómo se explica entonces que el Gobierno contemple un aumento del paro en 2011, González-Páramo apuntó que la creación de empleo no sólo depende de las relaciones laborales, e insistió en que si no existiera la reforma laboral, "probablemente la situación del empleo sería peor".

En cuanto a la creación de empleo neto, subrayó que es difícil saber en este momento cuándo se producirá, ya que siempre se ha hablado de que son precisas tasas de

crecimiento de entre el 2% y el 2,5%, si bien indicó que lo más importante es que cuando se produzca, sea un crecimiento sostenido.

Es "de cajón" alargar la edad de jubilación

Sobre la reforma de las pensiones, dijo que le llama la atención que se discuta en España la necesidad de ampliar la edad de jubilación hasta los 67 años, y afirmó que es de "pura responsabilidad" adaptar el momento de retiro de la vida laboral a la esperanza de vida.

"Es absolutamente de cajón restaurar la justicia intergeneracional en el sistema de pensiones", añadió.

Así, apuntó que la esperanza de vida de los españoles ha aumentado "enormemente", luego la proporción que había entre los años que uno estaba en activo respecto a los años cotizados también ha aumentado "enormemente". "Estamos hablando de la sostenibilidad de la columna vertebral del estado de bienestar, es de pura responsabilidad adaptar el momento de retiro a la esperanza de vida y a la capacidad laboral", reiteró.

En cuanto a la previsión del Gobierno de crecimiento económico para 2011, González-Páramo dijo que está en el "rango de las más optimistas", por lo que recomendó al Ejecutivo que cuando uno "está dando la batalla por ganar credibilidad, es mejor ser algo más conservador en las previsiones porque la probabilidad de sorpresa en el sentido negativo existe". Dicho esto, admitió, no obstante, que "entran dentro del rango de lo que es factible".

Calma en el ajuste del déficit

El miembro del BCE, que indicó que España, al igual que otros países de Europa reaccionó tarde a la hora de adoptar medidas frente a la crisis, lo que ha supuesto un "mayor coste" en términos de actividad y empleo, valoró el plan de ajuste fiscal aprobado por el Gobierno y añadió que ya contiene un plan B, dado que la vicepresidenta económica, Elena Salgado, ha reiterado en numerosas ocasiones que se tomarán las medidas adicionales para cumplir el objetivo de déficit si hay alguna desviación del presupuesto.

"Si esto es así, no veo la necesidad de que haya un plan B, porque el plan B está dentro del plan A", señaló González-Páramo, quien indicó que "hay márgenes" para la subida de impuestos, aunque avisó de que las medidas de ajuste del déficit basadas en subidas impositivas tienen una duración "muy corta", por lo que apostó por acometer mejor recortes del gasto.

Finalmente, negó que exista una guerra de divisas, y explicó que, según el compromiso de Toronto, todos los países, tanto desarrollados como emergentes, están de acuerdo con "salvaguardar" la estabilidad del sistema monetario internacional

Fuente de datos: Europa Press 15/10/2010



### **La imprudencia del trabajador no exime de la responsabilidad empresarial por accidente**

Así lo estima una sentencia del Tribunal Supremo, del 22 de julio de 2010, aunque el accidente laboral derive de la imprudencia del trabajador, cuando el empresario no ha adoptado las medidas de seguridad y protección necesarias, y cuando la conducta del trabajador no puede calificarse de 'temeraria'.



Fuente de datos: Agencias 4/10/2010



## La falta de sueño eleva el riesgo de muerte.

Quienes duermen menos de seis horas tienen un 12 por ciento más de posibilidades de morir en un plazo de 25 años que los que descansan entre seis y ocho horas por la noche, afirma este estudio. Sin embargo, dormir más de la cuenta también puede tener consecuencias perniciosas ya que los científicos encontraron relación entre las muertes tempranas y dormir más de nueve horas, aunque no consideran que sea desencadenante de enfermedades.

Por tanto, la conclusión de los investigadores es que lo ideal es dormir entre seis y ocho horas al día. Más de 6,3 millones de muertes en el Reino Unido entre mayores de 16 años son atribuibles a la falta de sueño.

En el estudio, llevado a cabo por el Programa de Sueño, Salud y Sociedad de la Universidad de Warwick el Centro de Investigación del Sueño de Loughborough, participaron 1,5 millones de personas y se revisaron las conclusiones de hasta dieciséis estudios anteriores realizados en Estados Unidos, Europa y países del este de Asia. El jefe del Programa de Sueño, Salud y Sociedad, Francesco Cappuccio, señala en ese estudio que las sociedades modernas han visto reducirse la media de horas de sueño. Jim Horne, del Centro de Investigación del Sueño, afirma por su parte que dormir es sinónimo de salud física y mental, ya que el sueño se ve afectado por todo tipo de enfermedades, incluida la depresión.

Dormir menos de cinco horas es insuficiente para la mayoría de la gente y estar somnoliento durante el día incrementa el peligro de tener un accidente en caso de conducir un vehículo o manejar maquinaria pesada, subrayó Horne.

Fuente de datos: la razon



## I Congreso Internacional y II Congreso Nacional de Acción Social y condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas

La Universidad de Granada está organizando el I Congreso Internacional y II Congreso Nacional de Acción Social y Condiciones de Trabajo en las Administraciones Públicas, que tendrá lugar en el Palacio de Congresos de Granada durante los días 16 al 19 de



noviembre de 2010. Este congreso, cuyo Comité de Honor está presidido por SSMM el Rey de España, pretende así abrir sus puertas a los distintos representantes y profesionales de las Administraciones Públicas a nivel Internacional para plantear y hallar soluciones a los problemas sociales, políticos, científicos y jurídicos que hoy plantea la Acción Social y la Prevención de Riesgos Laborales, no sólo en los empleados de las Administraciones Públicas sino también en todo el personal que mantenga relaciones con ellas.

El contenido del Congreso está estructurado en grandes áreas temáticas tan interesantes como: Acción Social, Empleo en las Administraciones Públicas, Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales, y La Financiación de las Políticas de Acción Social en las Administraciones Públicas. Las conclusiones temáticas a las que los ponentes y los participantes en las distintas mesas redondas lleguen, se expondrán en la mesa de conclusiones de este Congreso de Acción Social y Condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas, y serán objeto de su posterior publicación.

Palacio de Congresos de Granada, Paseo del Violón, s/n.16 a 19 de noviembre. Granada



## **Insht. Disponible nueva herramienta para el acoso psicológico en El trabajo**

La violencia en sus diferentes formas preocupa cada vez más en la sociedad actual y por tanto también en el entorno laboral. Así, en el mundo actual no es infrecuente encontrarse con situaciones de acoso psicológico en el trabajo.

Este tipo de conductas tiene una serie de efectos de los que cabe destacar: sobre la persona que las sufre y que le producen serias alteraciones de la salud, Por ello desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales es imprescindible su consideración como factor de riesgo. Y sobre la organización: comunicaciones deficientes, reducción en la colaboración interpersonal, repercusión sobre la imagen de la empresa, deterioro de la calidad del producto o servicio, etc.

No es fácil acometer el estudio de las conductas de acoso psicológico en el trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos y verificar la existencia de tales conductas en las organizaciones.

Esta publicación se presenta como una herramienta que pretende ayudar en esta tarea, ya que permite ofrecer a los trabajadores la posibilidad de recoger de manera metódica las posibles conductas de acoso dirigidas hacia ellos. Su objetivo es por tanto ayudar a ordenar las ideas y apreciaciones a través de un registro de los acontecimientos conflictivos. Y ofrecer a la empresa la posibilidad de intervención primaria y dar cumplimiento a la legislación, ayudando a la detección precoz de conflictos latentes que podrían ser casos de Mobbing a fin de poder empezar a actuar ante el posible caso desde su inicio y evitar o minimizar al máximo las consecuencias negativas asociadas a las conductas de acoso.

La información recogida en este documento también será de utilidad para el Técnico en Prevención, especialista en Psicología Aplicada, que deba emprender la tarea de identificar la posible presencia de este tipo de conducta. El análisis de los datos anotados

por la persona que se siente agredida facilitará la diferenciación de situaciones de acosos de las que no lo son.



## **El Gobierno destinará todos los excedentes de las Mutuas al fondo de Reserva de las Pensiones**

El Gobierno ha decidido destinar la totalidad de los excedentes de las mutuas de accidentes de trabajo al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, lo que garantiza que, durante el próximo año, aumentará su cuantía en, al menos, 3.400 millones de euros. Así lo anunció este viernes en rueda de prensa el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, quien explicó que, hasta ahora, la mayor parte de los excedentes de las mutuas se destinaban a los fondos de prevención.

Sin embargo Granado apuntó que en la actualidad el fondo de prevención cuenta con unos 4.500 millones de euros, mientras que su gasto anual se sitúa en torno a los 80 millones de euros.

El Ejecutivo considera que esta cuantía es "muy exagerada", por lo que ha decidido destinar los excedentes íntegramente al Fondo de Reserva.

Por otro lado, Granado señaló que durante el pasado año se ha avanzado en el objetivo de integrar el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (Reass) en el General.

El secretario de Estado dijo que la cifra de afiliados del Reass que cotizan por un salario que se acerca al real, principal obstáculo para su integración en el Régimen General, se situó en el 60%.

No obstante, advirtió de que para llevar a cabo la integración del régimen es necesario el acuerdo entre los interlocutores sociales, algo que, por ahora, no se ha conseguido.

Por esta razón, aunque considera que la equiparación al salario real de las cotizaciones es "el principal obstáculo" para incorporar a los afiliados al Régimen General, reiteró la importancia del acuerdo entre los agentes sociales.

En cuanto a la negociación de la reforma de las pensiones, Granado admitió que cuando el Gobierno hizo su propuesta, que incluía el retraso de la edad de jubilación, "era consciente de que sería objeto de modificaciones".

Preguntado sobre si esa medida se podría compensar aumentando el periodo de cotización necesario para optar a la pensión, el secretario de Estado contestó que "habrá que hacer números".

No obstante, añadió que durante el año pasado la mayoría de los trabajadores que se jubilaron tenían cubiertas una carrera de cotización por encima de los 35 años. Según Granado, el 60% de los que se jubilaron habían cotizado más de 37 años.

Fuente de datos;: discanep



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)

## **El sobreesfuerzo causa 4 de cada 10 accidentes laborales en el sector servicios en Pontevedra. - 26/10/2010**

Casi cuatro de cada diez accidentes laborales que se registran en la provincia pontevedresa dentro del sector servicios se deben al sobreesfuerzo, según datos hechos públicos por la Xunta. En el caso del comercio y la hostelería, el Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA) subraya que el riesgo es aún más elevado debido a los numerosos factores característicos de su actividad, como los ritmos de trabajo intensos, la multiplicidad de tareas a desempeñar por los trabajadores y también la temporalidad.

Las principales consecuencias para la salud de los profesionales son los problemas musculoesqueléticos, que afectan a su calidad de vida y conllevan un importante coste social a las administraciones.

Las mismas fuentes indicaron que desde el mes de enero hasta agosto de este año se registraron un total de 1.284 accidentes en el sector del comercio y de ellos 1.269 fueron leves. Mientras que el caso de la hostelería, se produjeron 332 siniestros, de los que solo dos revistieron una mayor gravedad. El número total de accidentes en el sector servicios en Pontevedra fue de 5.344, mientras que en el conjunto de todos los sectores ascendió a 14.735. De esta forma representaron más del 30% del total que hubo en la provincia durante el periodo de tiempo computado.

### Campaña

A fin de reducir la elevada incidencia de estos sobreesfuerzos, el Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral ha puesto en marcha una campaña informativa dirigida a las empresas del sector servicios, en colaboración con distintas agrupaciones. Entre ellas se encuentra la Asociación Provincial de Cafeterías y Pubs de Pontevedra (Apcap) y la Asociación de Comerciantes e Hostaleiros (ACH) de las ciudades de Santiago y Vigo.

La iniciativa intentará concienciar, a través de diverso material informativo, a los profesionales para que afronten el desarrollo de su actividad con actitudes más ergonómicas, "evitando posturas incómodas, tareas repetitivas ou esfuerzos prolongados, e aplicando técnicas ergonómicas na manipulación de cargas".

### Material divulgativo

El mensaje preventivo llegará a más de 40.000 profesionales del sector servicios en la provincia pontevedresa a través de visitas a unas trescientas empresas. Para ello se ha editado diverso material, con folletos y cuatrípticos dirigidos a los trabajadores, en los que se identifican los factores de riesgo, las causas físicas y la organización del trabajo. También se abordaran aspectos relativos a las medidas para evitar lesiones musculoesqueléticas y consejos sobre la mejor forma de reducir su impacto sobre la salud.

Fuente de Datos: lavozdegalicia



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)

## Los problemas informáticos, los que más molestan en el trabajo.

Regus desvela los resultados de un estudio acerca de los diez principales factores que generan malestar en el entorno laboral. Los resultados de la encuesta global, realizada entre más de 15.000 profesionales en 75 países, durante el primer semestre del año, revelan que los problemas informáticos son la principal causa de desazón en el puesto de trabajo, con un 60% de las respuestas.

A continuación, los conflictos relacionados con los compañeros son otro de los factores que más afectan diariamente al trabajador, repercutiendo de forma significativa en su estado de ánimo y productividad. En este sentido, el 50% de los encuestados coincide en señalar su malestar cuando algún compañero olvida transmitir algún mensaje importante. Porcentaje al que se le une el de los trabajadores cansados de aquellos compañeros que hablan demasiado alto por teléfono, reflejados en el 34,2% de las respuestas.

Por otra parte, los problemas derivados del soporte técnico, como las dificultades de acceso a Internet, aparecen situados en el cuarto lugar con el 28% de las respuestas. Además, la ubicación o entorno en el que se encuentra nuestro lugar de trabajo también puede repercutir en el día a día, provocando algunas situaciones de malestar. Tal es el caso de las molestias generadas por los ruidos del exterior, como señalan el 23% de los encuestados, o la imposibilidad de aparcar en las proximidades de la oficina, según destaca el 20%.

En sexto lugar, vuelven a aparecer los roces que se producen día a día entre los compañeros, especialmente los ocasionados por aquellos colegas que dejan el teléfono sonando, tal y como afirman el 20% de personas que han participado en el estudio, o aquellos que no respetan el orden, con el 12% de las respuestas.

Finalmente el propio espacio de trabajo, la distribución del mismo y su diseño afectan inevitablemente en los empleados, especialmente aspectos como la insuficiencia de salas de reuniones, según el 12% de las respuestas, o la falta de espacio en los escritorios, como señalan el 11% de los encuestados.

Fuente de Datos: [www.ticpymes.es](http://www.ticpymes.es)



## Un 74% de los trabajadores teme que sus jefes controlen sus perfiles -

Un 11% de los asalariados aceptaría la supervisión de los perfiles, según Monster. El portal Monster ha hecho una encuesta que capta la opinión de los trabajadores sobre el conocimiento de sus jefes de su presencia en redes sociales. Un 74% de los trabajadores teme que controlen los contenidos que incluyen y un 24% considera que

deberían estar protegidos por ley, mientras que un 11% está de acuerdo con que los jefes supervisen los perfiles 2.0 de los empleados.

Fuente de Datos: barcelonactiva



*Artículos y Consejos Preventivos*

## **Consejos Preventivos**

### **Contaminantes por vía dérmica. Aspectos básicos**

Los efectos derivados de la exposición dérmica a contaminantes químicos pueden ser locales, provocando trastornos en la piel, tales como irritaciones, dermatitis, sensibilización o cáncer, o sistémicos, causando alteraciones o daños en órganos o sistemas específicos (hígado, riñón, etc.) una vez absorbidos y distribuidos por el organismo. La absorción de sustancias a través de la piel puede contribuir significativamente a la dosis global absorbida en la exposición laboral. En muchas situaciones esta vía supone la fuente principal de contribución a dicha dosis, como en el caso de los clorofenoles, bifenilos policlorados, hidrocarburos aromáticos policíclicos y, en particular, en el de los plaguicidas.

A pesar del reconocimiento de esta importancia, la medida directa de la exposición dérmica está muy poco desarrollada y comúnmente se utiliza el control biológico para estimar su posible contribución. En un principio, únicamente en el campo de los plaguicidas se desarrollaron métodos de medida directa para evaluar la exposición dérmica. Actualmente se realiza un esfuerzo para hacer extensiva su aplicación al resto de actividades industriales y contaminantes con capacidad de penetración por vía cutánea.

### **Mecanismos de penetración dérmica**

La piel es susceptible de ser atravesada por los mecanismos de absorción transepidérmica y a través de los anexos.

#### *Absorción transepidérmica*

El mecanismo principal de penetración a través de las barreras dérmicas es la "difusión simple", que se explica mediante la llamada Ley de Fick. Se trata de un mecanismo pasivo, ya que no se han desarrollado mecanismos activos de intercambio al ser la epidermis una barrera pasiva protectora, sin otras funciones. La mayoría de los tóxicos industriales con capacidad de penetración dérmica lo hacen por este mecanismo transepidérmico. Entre las sustancias absorbibles, las de carácter más polar atraviesan por difusión la superficie hidratada y proteica de la membrana (absorción transcelular) y las sustancias apolares penetran a través de los espacios intersticiales que quedan entre los filamentos proteicos de la membrana (absorción intracelular), por ser ésta una zona rica en lípidos.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)

Es ésta la vía cuantitativamente más importante de penetración de la piel por los contaminantes pero también es más lenta que el paso alternativo a través de los anexos.

#### *Absorción a través de los anexos*

Su importancia relativa es menor porque la superficie de intercambio es mucho menor, aunque la capacidad de penetración (coeficiente de difusión) sea más alta. Lo característico de esta vía es el mecanismo denominado «entrada de choque», haciendo referencia a la cantidad y rapidez con que penetra el xenobiótico en una primera fase, antes de que se sature el mecanismo debido a la pequeña superficie de intercambio que representan los anexos. Las moléculas lipofílicas de tamaño grande y algunos electrolitos pueden penetrar por este mecanismo.

#### *Factores que determinan la penetración dérmica*

El estrato córneo constituye la principal barrera frente a la penetración dérmica, siendo la velocidad de penetración a través del mismo la etapa limitante en la absorción cutánea. El proceso se produce en varias etapas:

Primero, las moléculas del agente químico deben absorberse en la superficie del estrato córneo para atravesarlo.

Después, deben difundir a través de las diferentes capas de células que lo conforman.

Posteriormente, pasarán al resto de la epidermis y a la dermis hasta alcanzar los vasos sanguíneos, a través de los cuales ingresarán en el sistema vascular.

Un factor a tener en cuenta es el metabolismo cutáneo, ya que la piel contiene enzimas que producen la metabolización de algunos de los tóxicos que penetran, modificando así su estructura y su potencial toxicidad sistémica. Este metabolismo se muestra en ocasiones tan activo como el que tiene lugar en el hígado.

Los principales factores que determinan la penetración dérmica son la naturaleza, estado físico y estructura del compuesto, el tipo de vehículo, el efecto de la hidratación, y el estado de la piel

#### **La notación "vía dérmica"**

Los valores límite ambientales utilizados en la evaluación de la exposición a agentes químicos, como los incluidos en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado anualmente por el INSHT, se han establecido exclusivamente para la evaluación y el control de los riesgos por inhalación de los agentes químicos.

Cuando uno de estos agentes se puede absorber por vía cutánea, sea por la manipulación directa del mismo, sea a través del contacto de los vapores con las partes desprotegidas de la piel, y esta aportación pueda resultar significativa para la dosis absorbida por el trabajador, el agente en cuestión aparece señalado en la lista con la notación «vía dérmica». Esta llamada advierte, por una parte, de que la medición de la concentración ambiental puede no ser suficiente para cuantificar la exposición global y, por otra, de la necesidad de adoptar medidas para prevenir la absorción a través de la piel.



Para la asignación de esta notación se han seguido diversos criterios que tienen en cuenta la toxicidad y, sobretodo, la capacidad de penetración de la sustancia a través de la piel, que se estima midiendo el "flujo de penetración dérmica».

### **El flujo de penetración dérmica y su medida**

El flujo de penetración a través del estrato córneo (R) se define como la cantidad de compuesto (mg o mmol) que penetra el estrato córneo por contacto directo, por unidad de área de piel (cm<sup>2</sup>) y por unidad de tiempo (min, hora). Este parámetro depende de la

naturaleza y propiedades del contaminante, del vehículo y del estado de la piel.

La penetración dérmica es un proceso de difusión pasiva que encierra una doble vía: transcelular (o polar) e intercelular (o apolar). La velocidad de penetración por ambas vías está relacionada directamente con la solubilidad de los compuestos en agua y en lípidos y, de forma inversa, con el peso molecular de las sustancias.

La cantidad de compuesto absorbido es proporcional a la duración de la exposición y al área de piel afectada. Además, la absorción dérmica se ve afectada por la carga de trabajo y la actividad física, que aumenta la temperatura de la piel y favorece la penetración.

El flujo de penetración dérmica R puede calcularse mediante la aplicación de un modelo matemático adecuado y/o experimentalmente.

Entre los modelos que se proponen para determinar el flujo de penetración (R) para obtener una estimación de la absorción dérmica, está el siguiente:

Donde:

Csat es la concentración de la disolución saturada del compuesto en agua

P es el coeficiente de reparto agua-octanol

Pm es el peso molecular

La presencia del peso molecular en el exponente negativo de la expresión indica que sustancias con altos pesos moleculares tendrán un flujo de penetración despreciable. Como indicación práctica, moléculas con peso molecular superior a 500 tendrán una escasa capacidad de penetración.

Experimentalmente, R puede ser determinado «in vitro» midiendo la velocidad de difusión a través de una sección de estrato córneo de una muestra de piel. «In vivo», podría estimarse por varios procedimientos: midiendo las pérdidas producidas de un compuesto aplicado de forma hermética a un área definida de la piel; midiendo la eliminación del compuesto o sus metabolitos en experimentos con voluntarios; o midiendo la carga corporal del contaminante tras la aplicación a ratones con piel desnuda

### **Medida de la exposición dérmica**

La exposición dérmica es un proceso dinámico de contacto entre un agente químico y la piel, en una determinada superficie de la misma, y a lo largo de un período concreto de tiempo. La Agencia de Protección Medioambiental (EPA, 1996) la define como "la cantidad de contaminante en contacto con la capa exterior de la piel que se encuentra disponible para ser absorbida por vía dérmica y/o para producir un efecto sobre la superficie de la piel". Sin embargo, son los posibles efectos

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)



sistémicos que puedan producirse, más que los efectos locales, los que interesan al propósito de esta monografía.

### **Mecanismos de exposición**

Son las distintas formas en que el contaminante y la piel entran en contacto, permitiendo así que se produzca la exposición por vía dérmica, proceso interactivo entre la fuente de contaminación y el trabajador expuesto. Se agrupan en tres categorías:

#### **Contacto directo**

Este mecanismo se da cuando la piel entra en contacto con un líquido, un sólido o la fase gaseosa de una sustancia (la inmersión sería un ejemplo de este mecanismo)

#### **Deposición**

Es un mecanismo en que el aerosol o el vapor impacta con la piel. Estos aerosoles pueden generarse como consecuencia de la actividad de trabajo (pintura a pistola, aplicación de plaguicidas o de forma accidental).

#### **Contacto con superficies**

En este mecanismo se produce el contacto de la piel con el contaminante depositado en una superficie, con lo que el residuo de contaminante es transferido a la piel. Este caso representa la principal vía de exposición en muchos lugares de trabajo: agricultura (tras la aplicación de productos fitosanitarios), mantenimiento, limpieza de equipos, etc.

#### **Factores que determinan la exposición**

Los factores determinantes de la exposición se pueden clasificar en seis categorías:

- Características físico-químicas de la sustancia: estado físico, viscosidad, volatilidad, tamaño de partícula, adherencia del producto sólido, etc.
- Tarea realizada por el trabajador: duración, cantidad de sustancia manejada, etc.
- Equipo y procedimiento de trabajo: nivel de automatización, proximidad, orientación, etc.
- Medidas de control de la exposición: técnicas, organizativas y de protección individual.
- Características del trabajador, tales como experiencia y entrenamiento, así como hábitos de trabajo y de higiene personal.
- Características del lugar de trabajo: interior o exterior, condiciones ambientales, etc.

La importancia relativa de cada uno de los factores depende del mecanismo de exposición.

#### **Evaluación de la exposición dérmica. Técnicas de muestreo**

En la evaluación de la exposición por vía dérmica cabe distinguir entre medidas de exposición potencial, de exposición real y de dosis absorbida (figura 1).

- Se entiende por exposición potencial la cantidad de sustancia que se deposita en el exterior de la ropa de trabajo, sobre las prendas de protección individual y sobre las superficies expuestas de la piel.

- La exposición real sería la cantidad de sustancia que realmente alcanza la capa exterior de la piel, incluyendo las superficies expuestas de la piel y teniendo en cuenta, además, la posible penetración a través de las zonas protegidas (ropa y guantes).
- La dosis absorbida o dosis interna es, por otra parte, la masa de contaminante que penetra en el organismo a través de la piel y se incorpora al torrente sanguíneo.

Las dos primeras son medidas directas de la exposición dérmica, que permiten también determinar el grado de exposición correspondiente a cada una de las zonas corporales, lo que posibilita el diseño adecuado de los medios de protección y la selección de los métodos de trabajo más convenientes.

La dosis absorbida depende de una serie de factores relacionados con el propio compuesto y con las características y estado de la piel. Se determina a través del control biológico y podría ser relacionada indirectamente con la exposición dérmica, si la exposición al agente químico en cuestión tuviese lugar exclusiva o principalmente por vía cutánea.

Las técnicas de muestreo empleadas para la medición directa de la exposición son las sustitutivas de la piel, las de retirada del contaminante, las de trazadores fluorescentes o colorantes y las técnicas de muestreo de superficies  
figura 1

#### **Técnicas sustitutivas de la piel**

En estos métodos, se estima la cantidad de contaminante que potencialmente podría ser absorbido a través de la piel, mediante su captación en un medio de toma de muestra antes de que éste entre en contacto con la piel. Se asume que el medio seleccionado retiene los contaminantes de manera similar a como lo haría la piel, aunque cabe pensar también, que se produce una sobreestimación de la exposición ya que se escogen medios con buenas propiedades absorbentes. Se pueden diferenciar tres técnicas de muestreo:

- Guantes absorbentes. En este caso, se utilizan como sistema de captación unos guantes convencionales, generalmente de algodón, que el trabajador usa durante el período de exposición.
- Parches absorbentes, que cubren pequeñas superficies corporales estratégicamente situadas, estimando la exposición a partir de la cantidad de contaminante retenido. El principal inconveniente de este método es la falta de representatividad de los resultados en el caso de exposiciones no uniformes.
- Cuerpo completo o método de la ropa de trabajo. En este método se utiliza como medio de toma de muestra, ropa de muestreo que cubre regiones anatómicas completas.

#### **Técnicas de retirada del contaminante**

Estas técnicas se basan en la retirada de los contaminantes depositados en la piel antes de que sean absorbidos. El principal inconveniente de estos métodos es la sub-estimación de la exposición debido a la absorción de parte del contaminante

depositado en la piel.

Existen dos métodos que se basan en la retirada del contaminante:

- Limpieza con disolvente. Se trata de limpiar cuidadosamente las manos con una gasa impregnada con un disolvente adecuado para recuperar el contaminante de la piel.
- Aclarado. Este procedimiento consiste en introducir las manos en unas bolsas que contienen un disolvente adecuado y después, agitarlas vigorosamente durante al menos dos minutos. Una modificación de este método consiste en lavar las manos directamente con el disolvente.

#### **Técnicas de trazadores fluorescentes o colorantes**

Estas técnicas evalúan la exposición dérmica bien adicionando o bien sustituyendo el contaminante por otra sustancia, que por sus propiedades fluorescentes o colorantes permite un análisis de la deposición de esta sustancia.

El principal inconveniente que presenta esta técnica es la asunción de equivalencia entre la deposición del contaminante cuya exposición dérmica se pretende evaluar y la sustancia empleada.

#### **Técnicas de muestreo de superficies**

Estas técnicas permiten recoger el contaminante depositado en una superficie de trabajo de área conocida y estimar cuál podría ser su contribución a la exposición dérmica si se produjera un contacto físico con ella.

Legislación básica aplicable:

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 39/1997
- Real Decreto 374/2001

Para saber más:

- [www.insht.es](http://www.insht.es)
- Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España

*Documento 2010*

- NTP 697





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

*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](mailto:saludlaboral70@csi-csif.es)*

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:  
[denunciaprevencion70@csi-csif.es](mailto:denunciaprevencion70@csi-csif.es)