



Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008 Sevilla

Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

www.csi-csif.es

información: saludlaboral70@csi-f.es

Foro de Prevención nº 4- Abril- 2011

[Firmado un convenio entre CSI-F-Andalucía y el Instituto Madrileño de formación para la realización del Master Universitario Oficial en Prevención de Riesgos Laborales, expedido y homologado por la Universidad San Pablo-CEU de Madrid.](#)

[Ante la denuncia de CSI-F Sector de Justicia de Sevilla, La Inspección amenaza con ir al fiscal por los juzgados de Alcalá y da a la Consejería de Gobernación y Justicia un ultimátum para que traslade las oficinas o elabore un plan de prevención](#)

[El 65% de las agresiones a médicos se produce en los centros de salud.](#)

[El Congreso pide al Gobierno un estudio de los partes de accidente de trabajo para evitar trastornos musculoesqueléticos.](#)

[Convocada la prueba objetiva de evaluación de la competencia en Enfermería del Trabajo](#)

[Cada español falta 22 horas al mes al trabajo](#)

[Aumentan la violencia y el acoso psicológico en los lugares de trabajo en Europa.](#)

[La limitación de velocidad a 110 km/h reducirá la contaminación acústica.](#)

[El acoso laboral se castigará con diez años de cárcel en Australia.](#)

[Los españoles no piden la baja al sufrir un accidente laboral por miedo a perder el empleo.](#)

Artículos y Consejos Preventivos

[Vibraciones en el trabajo. Aspectos elementales](#)

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-f.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

Firmado un convenio entre CSI-F-Andalucía y el Instituto Madrileño de formación para la realización del Master Universitario Oficial en Prevención de Riesgos Laborales, expedido y homologado por la Universidad San Pablo-CEU de Madrid.

CSI-F Andalucía ha firmado un convenio con el Grupo IMF Formación para la puesta en marcha del Master Universitario Oficial en Prevención de Riesgos Laborales, cuyo título universitario oficial será expedido y homologado por la Universidad San Pablo-CEU de Madrid.

El acuerdo, rubricado por el presidente de la Unión Autónoma de CSI-F Andalucía, Rafael Hurtado de Mendoza y Alba, y por el director gerente del Grupo IMF, Carlos Martínez, posibilita el estudio de la titulación superior (de 60 Créditos Europeos, ECTS, 1800 horas) bajo la modalidad semipresencial, con clases voluntarias en Madrid, y una posterior evaluación presencial en Sevilla o Málaga.

El título, al que podrán optar todos los licenciados y diplomados, cuenta con importantes descuentos para los afiliados a CSI-F y está ajustado al Plan Bolonia de Educación Superior y verificado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y permite la convalidación de aquellos alumnos que estén en posesión de la titulación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con una, dos o tres especialidades.

Los alumnos que superen el Master, obtendrán además los títulos de Auditor de Prevención de Riesgos Laborales y de Auditor de Sistemas de Gestión de la Prevención, todos ellos emitidos por el Grupo IMF y homologados y verificados por la prestigiosa Universidad San Pablo-CEU.

Bajo un elenco de profesionales que se encargarán de la formación, el Master prepara al alumno sobre los aspectos fundamentales de la prevención, las técnicas analíticas, la seguridad industrial, la higiene industrial, la ergonomía y psicología aplicada, técnicas específicas de seguimiento y control, aplicación de la PRL a sectores y aspectos normativos de las auditorías de los Sistemas Generales de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el acuerdo, CSI-F inicia una relación con el Grupo IMF en la formación y que se configura dentro de la línea de fomento de la especialización reglada para sus afiliados y para el conjunto de los trabajadores.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-f.es

Para más información, contacte con el responsable del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de CSI-F Andalucía (José Manuel Muñoz) en el email saludlaboral70@csi-f.es o en el Tlf.: 954 413 141



Ante la denuncia de CSI-F Sector de Justicia de Sevilla, la Inspección amenaza con ir al fiscal por los juzgados de Alcalá da a la Consejería de Gobernación y Justicia un ultimátum para que traslade las oficinas o elabore un plan de evacuación

La Consejería de Gobernación y Justicia tiene hasta el próximo 11 de abril para convencer a la Inspección de Trabajo de que la sede de los juzgados 1 y 2 –y del Registro Civil– en la plaza del Duque de Alcalá de Guadaíra es segura para los trabajadores o buscar un edificio alternativo. Si no lo hace, el departamento que dirige el consejero Luis Pizarro tendrá que responder ante la propia Justicia.

Así se lo ha advertido a la Administración andaluza la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en un requerimiento fechado el pasado día 7 y que se produce después de una nueva visita al inmueble que ocupan los juzgados de Primera Instancia e Instrucción 1 y 2 de Alcalá y el Registro, que ya fue clausurado hace unos meses ante el riesgo que su mal estado suponía para los trabajadores y usuarios.

El requerimiento, al que ha tenido acceso EL MUNDO de Andalucía, lo firma el inspector Carlos Moyano y es contundente a la hora de señalar que si no acata sus directrices se procederá «reglamentariamente», lo que significa que las actuaciones relacionadas con la sede judicial de Alcalá de Guadaíra se enviarán a la Fiscalía para que investigue un posible delito contra la seguridad de los trabajadores.

Un representante de la Consejería de Gobernación y Justicia tendrá que acudir el próximo 11 de abril a las dependencias de la Inspección para comunicar, si es el caso, el cambio de emplazamiento de estos órganos judiciales o, en su defecto, que aporte un plan de prevención y evaluación de riesgos laborales sobre este mismo inmueble.

La actuación de la Inspección de Trabajo responde a la denuncia presentada en su momento por el sindicato CSIF, que ayer pidió el cierre «inmediato» del edificio de la

Plaza del Duque y su traslado a una sede «más digna» que reúna las condiciones necesarias «para prestar un mejor servicio a la ciudadanía».

Deficiencias

El sindicato recordó que la Inspección de Trabajo ha detectado hasta doce deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales, que la Junta de Andalucía ha ignorado, puesto que se ha limitado a «cambiar dos tubos fluorescentes y limpiar los cristales de las ventanas».

«Se trata, simplemente, de lavar la cara y dejar todo igual que estaba», enfatizó CSIF, que criticó que a día de hoy hay bidones de material inflamable (acetona) en el hueco de la escalera, con el peligro que esto conlleva, y que los archivos siguen sin reunir las condiciones «necesarias» para trabajar en ellos con las condiciones mínimas.

Fuente de datos: csi-f



El 65% de las agresiones a médicos se produce en los centros de salud.

El sector de atención primaria es el más castigado por las agresiones contra el personal médico, según se desprende de los primeros datos cuantitativos arrojados por el registro nacional de agresiones a médicos elaborado por Observatorio de Agresiones de la Organización Médica Colegial. La colaboración de todos los Colegios de Médicos ha sido decisiva para recopilar todos los datos disponibles y poder configurar este registro, hasta ahora inexistente. La iniciativa trata de dar respuesta y soluciones a esta lacra de violencia contra el personal médico, que se ha ido incrementando en los últimos años hasta convertirse en un grave problema, para el que la profesión médica pide tolerancia cero. Los datos de 2010 arrojan un total de 451 agresiones a médicos colegiados, un dato que equivale al "iceberg" del problema porque la base del mismo podría estar más dimensionada. Un 57% se produjeron en las consultas de atención primaria a los que hay que añadir un 8% en los servicios de urgencias extrahospitalarios, lo que equivale a un 65 % de las agresiones.

Entre las causas que motivan las agresiones tenemos en primer lugar la discrepancia con la atención médica recibida, seguidas de la negativa a dispensar el fármaco demandado

por el paciente y en tercera las discrepancias personales con el facultativo. Por comunidades autónomas en Andalucía y la rioja se han dado un mayor número de casos y por el contrario Aragón, Baleares y Navarra, arrojaron un índice muy bajo de agresiones.

Bajo la premisa "agresiones a médicos, tolerancia cero" el observatorio de agresiones de la OMC ya ha dado sus primeros resultados, a partir del establecimiento de un método de trabajo eficaz para el que se ha contado con la colaboración de todos los colegios de médicos de España. Lograr la intervención de los correspondientes ministerios fiscales es otra parte fundamental del trabajo que se esta llevando a cabo desde las instituciones colegiales.

Fuente de datos: el medico digital



El Congreso pide al Gobierno un estudio de los partes de accidente de trabajo para evitar trastornos musculoesqueléticos

La Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso ha aprobado este miércoles una proposición no de ley del PSOE, con el respaldo de todas las formaciones salvo CiU, que se ha abstenido, por la que solicita al Gobierno un estudio sistematizado tanto de los partes de accidente de trabajo notificados por sobreesfuerzos, como de los datos obtenidos de la encuesta nacional de condiciones de trabajo.

Es más, reclama un examen "riguroso" de las herramientas, métodos, estudios técnicos y material de difusión, elaborados por los distintos agentes y administraciones dedicados a la prevención, además de crear y fortalecer alianzas con sociedades científicas y asociaciones para diseñar estrategias de promoción y prevención de este riesgo.

En este sentido, pide al Ejecutivo un mayor fomento de proyectos específicos de I+D+i, al mismo tiempo que la creación de un grupo de trabajo con las comunidades autónomas que, de forma integrada, defina actuaciones a realizar por las administraciones en materia de investigación, estudio, asesoramiento técnico, promoción y difusión.

Igualmente, plantea al Gobierno la promoción de una campaña planificada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para efectuar la vigilancia y el control del cumplimiento por parte de las empresas de la normativa aplicable a este tipo de riesgos, ante la conferencia sectorial de asuntos laborales y las comisiones territoriales en las

comunidades autónomas, para su aprobación conforme a lo previsto en el Real Decreto, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento de la inspección de trabajo y seguridad social.

Finalmente, pide elevar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo medidas consensuadas que permitan una actuación coherente y razonable de todos los agentes implicados en la prevención.

Fuente de datos: europapress.es



Convocada la prueba objetiva de evaluación de la competencia en Enfermería del Trabajo

En respuesta a la oferta publicada el 22 de septiembre de 2009 de plazas de formación en la especialidad de Enfermería del Trabajo cuya presentación de solicitudes finalizó el pasado 22 de marzo de 2010, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, con fecha 31 de marzo del presente año, la convocatoria de la prueba objetiva de evaluación de la competencia para obtener el título de especialista en Enfermería del Trabajo por la vía excepcional, que se celebrará los próximos 30 de abril, 21 de mayo y 18 de junio.

El Ministerio de Educación también ha dado a conocer los listados provisionales de admitidos y excluidos, estableciendo un plazo de 10 días para subsanar los posibles errores en las mismas.

Fuente de datos: B.O.E.



Cada español falta 22 horas al mes al trabajo. Las empresas no creen que la crisis haya contribuido a reducir esta anomalía, según un estudio de Adecco.

Hay una más que notable brecha entre las horas pactadas entre las empresas y los trabajadores y las que, finalmente, se hacen efectivas. Es decir, una ecuación de la que

resulta el número de horas no trabajadas. En España, los asalariados se ausentan de su puesto laboral una media de 22,3 horas al mes, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) referidos al cuarto trimestre del pasado año.

En el desglose se observa que el desajuste es incluso mayor en las comunidades autónomas de Galicia (donde la media es de 25,5 horas al mes) o Asturias (25,2). Por el contrario, las tasas más bajas son las de Castilla-La Mancha (20,7) y Andalucía (21). Y es que, según el INE, se pierden de media unas 5,1 horas de trabajo a la semana. Eso sí, los empleados a tiempo completo duplican el número de horas de trabajo efectivo si se les compara con quienes lo hacen a tiempo parcial.

Cargas familiares

Además, según un estudio de Adecco, para el 59,26% de las empresas encuestadas, son las mujeres con cargas familiares las que más faltan a su puesto de trabajo, frente al 40,74% de los hombres con una situación similar. Sin embargo, libres de responsabilidades familiares, el absentismo laboral es mayor entre los hombres (14,8%), que entre las mujeres (9,3%). El informe también subraya que la media española, de un 5,35%, es superior a la europea, cifrada en un 4%. Y no parece que tales empresas contemplen el efecto de la crisis, porque un 60,4% considera que no ha tenido repercusión alguna. Entre los que sí consideran que la recesión ha tenido un efecto disuasorio sobre el absentismo, la sensación es que el miedo a perder el trabajo es el que más ha contribuido a reducir las ausencias innecesarias del puesto de trabajo.

En cualquier caso, no existen patrones oficiales para medir el absentismo laboral, pese a que se trata, en definitiva, de un problema que acarrea importantes pérdidas no sólo para las empresas, sino también para el propio Estado, amén de impactar de forma negativa en la competitividad. Precisamente, y en este marco, el Gobierno aprobó el viernes la Comisión Asesora de la Competitividad, un organismo que, al parecer, nace con la pretensión de orientar al Ejecutivo y a los agentes sociales en sus negociaciones y para arrojar algo de luz sobre este asunto. Aunque la patronal lo tenga claro.

Precisamente, la CEOE sacó la pasada semana a la palestra esta histórica demanda: el «combate», en palabras de su presidente, Juan Rosell, contra «los profesionales del absentismo laboral», que cifró en algo más de 1.100.000 personas al día en toda España, lo que, según sus estimaciones, se traduce en un coste del 1% del PIB.



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

La CEOE denuncia así que el absentismo agujerea las arcas de la Seguridad Social, que pierden 7.000 millones de euros anuales por esta causa. «Se lo hemos de poner difícil a los absentistas que no son reales», aseguró Rosell.

El asunto ya está encima de la mesa, en el marco de la negociación colectiva, porque «nunca como ahora», según el presidente de la patronal, «habrá una oportunidad para hacer cambios en profundidad».

Sindicatos

No obstante, los sindicatos no creen que el asunto se vaya a convertir en un pilar de la reforma laboral, aunque sí se muestran dispuestos a «crear una comisión o un grupo de trabajo» que pueda abordarlo. «Se puede hacer y se hará, pero, como mucho, en paralelo, como algo complementario», apuntan fuentes sindicales. No obstante, lanzan la advertencia de que «antes de dar el diagnóstico de la CEOE, deben estudiarse los datos reales existentes y separar el grano de la paja, porque, en su opinión, «no todo se puede considerar absentismo».

En cualquier caso, la negociación colectiva tiene ya otros escollos «prioritarios», entre ellos, resolver qué sucederá con las empresas sin representación sindical, donde los sindicatos proponen comisiones paritarias y aseguran que se oponen a que los empresarios ejerzan «un poder discrecional», es decir, el de que decidan «unilateralmente». De hecho, se prevé que esta semana se intensifiquen los encuentros para buscar un acuerdo.

La media en la Sanidad: 21 días de baja al año

Cada profesional de la Sanidad está de baja por enfermedad 21 días al año en la Comunidad de Madrid, según se desprende los datos recabados por la Consejería de Sanidad, referentes a las bajas por Incapacidad Temporal (IT). De este modo, cada empleado de alguno de los centros de salud o de los hospitales públicos de la Comunidad de Madrid está de baja por enfermedad una media de entre 20,88 y 21,84 días al año. Al mes, la duración de la baja laboral varía entre los 1,74 días de media en la atención especializada a los 1,82 días que se registran en primaria. De este modo, la Consejería desembolsa por el pago del salario a los trabajadores, en su tiempo de baja, más de 126 millones. Sumado al importe destinado a retribuir a los sustitutos de esos trabajadores, que ronda los 81 millones, el coste de las bajas por incapacidad temporal en la Sanidad de Madrid asciende así a un total de 207,7 millones de euros al año.

La propuesta de la CEOE, el control de las mutuas

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-f.es

- Más de un 75% de los empresarios han optado voluntariamente por cubrir las Contingencias Comunes (ITCC) de sus trabajadores con las Mutuas de Accidentes de Trabajo. Y la propuesta de la patronal de los empresarios (CEOE) apunta en esta dirección. Uno de los argumentos que aportan es que la duración de los procesos de baja por ITCC en las Mutuas duran un 26% menos que en las Entidades Gestoras de la Seguridad Social: si la duración media de los procesos de ITCC de la población cubierta por las Mutuas es de 35,69 días, la media en los casos cubiertos por las gestoras de la Seguridad Social asciende a los 48,07 días.

Fuente de datos: larazon.es



Aumentan la violencia y el acoso psicológico en los lugares de trabajo en Europa.

La violencia, la intimidación y el acoso psicológico están convirtiéndose en fenómenos cada vez más generalizados en los lugares de trabajo europeos, según se desprende de un reciente informe elaborado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Cunde, sin embargo, la impresión de que las empresas y gobiernos nacionales no están respondiendo como es debido.

La violencia y el acoso ejercidos por terceros afectan a entre un 5% y un 20% de los trabajadores europeos, en función del país, el sector y la metodología elegida. El informe 'Workplace Violence and Harassment: a European Picture' (Violencia y acoso en el lugar de trabajo: una perspectiva europea) presenta estadísticas internacionales compiladas por el Observatorio Europeo de Riesgos, adscrito a EU-OSHA. La encuesta paneuropea efectuada recientemente por el Observatorio pone de manifiesto que, en Europa, al 40% del personal directivo le preocupa la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo, pero sólo un 25% ha implantado medidas correctoras: en muchos países de la UE, este porcentaje no supera el 10%. El problema se agudiza aún más en los ámbitos de la salud, el trabajo social y la educación, donde el 50% de los directivos consideran los fenómenos de violencia y de acoso como un problema de seguridad y salud en el trabajo.

Foro de Prevención

“Tanto la violencia como el acoso psicológico representan serias amenazas para la seguridad y el bienestar de los trabajadores europeos y, sin embargo, tienden a quedar subestimados” afirma el Sr. Juka Takala, Director de la Agencia. “La violencia, las agresiones verbales o las amenazas a las que se ven expuestos los empleados en su trato con clientes o con pacientes constituyen problemas de seguridad y de salud esenciales. Y, en ocasiones, las secuelas psicológicas son más peligrosas que las lesiones físicas. El acoso en el lugar de trabajo puede abocar al estrés, a bajas prolongadas por enfermedad o incluso al suicidio. A nivel económico repercute en un descenso de la productividad, un aumento de las bajas por enfermedad, mayor rotación del personal y adelanto de la jubilación anticipada provocada por incapacidad.

El informe señala asimismo que en muchos países europeos no existe suficiente sensibilización respecto a la violencia en el lugar de trabajo y no abundan las iniciativas encaminadas a afrontar el fenómeno. A nivel nacional y de organizaciones particulares se percibe la necesidad de fomentar una mayor sensibilización y de implantar políticas y procedimientos orientados a abordar y a erradicar la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo.

a EU-OSHA ha agrupado a políticos, investigadores y representantes de la patronal y de los trabajadores en un seminario de dos días de duración organizado con el fin de debatir los problemas que plantea combatir eficazmente la violencia en el lugar de trabajo, y encontrar nuevas alternativas concretas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, adaptándose a las necesidades específicas de los países y organizaciones.

Fuente de Datos: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo





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

La limitación de velocidad a 110 km/h reducirá la contaminación acústica.

Investigadores del Centro de Acústica Aplicada y Evaluación No Destructiva (CAEND), Centro Mixto Universidad Politécnica de Madrid y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (UPM-CSIC), analizan los efectos de la reducción de velocidad a 110km/h en el nivel de ruido ambiental en la carretera. Según sus conclusiones, dicha medida no sólo tiene un efecto sobre el consumo de combustibles, sino también sobre la emisión de ruido producida por los vehículos.

Oficialmente, el 7 de marzo se implantó en España, la nueva medida de Tráfico (Real Decreto 303/201), que reduce el límite máximo de velocidad a 110 kilómetros por hora. Los medios de comunicación se han hecho eco de la publicación de este Real Decreto y de su valoración por miembros del gobierno como Alfredo Pérez Rubalcaba, vicepresidente Primero y ministro del Interior, y Miguel Sebastián, ministro de Industria, como una medida provisional para reducir el gasto energético.

Sin embargo, dicha medida no sólo tiene un efecto sobre el consumo de combustibles, sino también sobre la emisión de ruido producida por los vehículos y, en consecuencia, en la reducción de los niveles de contaminación acústica. Así se desprende de un estudio desarrollado por investigadores del Centro de Acústica Aplicada y Evaluación No Destructiva, Centro Mixto de la Universidad Politécnica de Madrid y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Para poder calcular el nivel de potencia acústica de diferentes fuentes de ruido, existen diversos métodos de cálculo que tienen como datos de entrada, una serie de parámetros y características propias de dichas fuentes.

Actualmente, explican los investigadores, la Directiva 2002/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de junio de 2002 sobre evaluación y gestión del ruido ambiental, establece los Métodos de cálculo de ruido provisionales recomendados para los Estados miembros que no cuentan con métodos nacionales de cálculo propios, como es el caso de España.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-f.es

Para el cálculo de ruido de tráfico rodado, el método recomendado es el método nacional de cálculo francés "NMPB-Routes-96 (SETRA-CERTULCPC-CSTB)", mencionado en el "Arrêté du 5 mai 1995 relatif au bruit des infrastructures routières, Journal officiel du 10 mai 1995, article 6» y en la norma francesa "XPS 31-133".

En el mismo se establece el nivel de potencia acústica por metro para una fuente de ruido lineal (LAW/m), que depende de la emisión de ruido para vehículos ligeros y pesados en función de la velocidad y del flujo de vehículos ligeros y pesados (entre otros factores).

Por lo tanto, indican los investigadores, para una reducción de velocidad de los vehículos ligeros de 120 km/h a 110 km/h, se reducirían las emisiones sonoras de los vehículos ligeros en 0,8 dB. Analizando los datos públicos de tráfico de 2010 para las carreteras del Estado, disponibles en la web del Ministerio de Fomento, manteniendo la velocidad máxima para vehículos pesados, se obtendrían reducciones reales de entre 0,3 y 0,7 dB, dependiendo de la composición del tráfico de cada carretera (proporción de vehículos ligeros y pesados).

El efecto de dicha reducción, afectaría a la realización de los Mapas Estratégicos de Ruido de los ejes viarios y, por lo tanto, a los cálculos de población expuesta realizados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, concluyen los investigadores.

Fuente de Datos: SINC



El acoso laboral se castigará con diez años de cárcel en Australia.

Los culpables de acoso laboral se enfrentarán a penas de hasta diez años de cárcel en el estado australiano de Victoria una vez que el Parlamento estatal apruebe, el próximo jueves, las enmiendas a la ley, informó la prensa local.

La llamada "Ley Brodie", que fue aprobada por el Gobierno de Victoria, fue motivada por el caso de la joven Brodie Panlock, que en 2006 se suicidó tras haber sido víctima de acoso por sus compañeros de trabajo.

El fiscal general de Victoria, Robert Clark, dijo que el proyecto de enmienda de la legislación incluye el acoso como crimen y contemplará como ofensas acciones como "las amenazas o insultos u otra conducta calculada para causar daño en las víctimas".

Según el fiscal, las enmiendas también incluirán sanciones por el acoso a través de Internet.

"Pondrá fuera de toda duda que el acoso es un crimen grave que conlleva duras penas de cárcel", dijo Clark a la emisora ABC.

Brodie Panlock, de 19 años, se quitó la vida en 2006 tras soportar más de un año de agresiones y malos tratos por parte de tres de sus compañeros de trabajo en una cafetería de Melbourne.

Los tres agresores, entre ellos el gerente de la cafetería, fueron sancionados el año pasado con una multa de 115.000 dólares australianos (83.760 euros), mientras que la empresa propietaria del establecimiento fue sancionada con 220.000 dólares australianos (160.237 euros).

Fuente de Datos: finanzas.com



Los españoles no piden la baja al sufrir un accidente laboral por miedo a perder el empleo.

Durante el 2010 murieron 737 personas en accidente laboral. Esta cifra se desgrana aún más y reafirma que cada día, dos personas mueren en su puesto de trabajo y se declaran 2.133 siniestros laborales con baja. Según el Ministerio de Trabajo, durante el año pasado se produjeron 1,4 millones accidentes de trabajo.

Pese a que los datos de 2010 son muy elevados, suponen, a la vez, una reducción del 10% respecto al ejercicio anterior. Aunque también es verdad que la población activa ha disminuido.

Los sindicatos son críticos y luchan por erradicar todo lo posible los accidentes laborales. Y es que los accidentes que causan baja son cada vez menores (627.876, un 7,9% menos que en 2009), pero sí aumentan los que no generan baja (778.653, un 0,5% más que el año anterior). Según los sindicatos esta situación es fruto del miedo de los trabajadores a perder el empleo. Seguramente la crisis económica hace que empleados que en condiciones normales estarían de baja, con este contexto económico renuncian a este derecho y acuden al trabajo sin estar en condiciones de hacerlo.

Fuente de Datos: Equipos&Talento.com



Artículos y Consejos Preventivos

Vibraciones en el trabajo. Aspectos elementales

La exposición a vibraciones se produce cuando se transmite a alguna parte del cuerpo el movimiento oscilante de una estructura, ya sea el suelo, una empuñadura o un asiento.

Dependiendo de la frecuencia del movimiento oscilatorio y de su intensidad, la vibración puede causar efectos muy diversos que van desde el simple malestar hasta alteraciones graves de la salud, pasando por la pérdida de rendimiento debido a la fatiga.

Son numerosas las actividades laborales que suponen una exposición prolongada a vibraciones mecánicas, tanto transmitidas al sistema mano-brazo como al cuerpo entero.

La conducción de vehículos de transporte, la maquinaria agrícola o de obras públicas, así como el uso de herramientas manuales rotativas o percutoras son las fuentes principales de la exposición laboral a vibraciones mecánicas, según señala un reciente estudio elaborado por el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT).

La Guía Técnica que interpreta el Real Decreto 1311/2005 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a este riesgo, presenta un conjunto En especial,

los martillos neumáticos y percutores son uno de los principales focos de exposición de los trabajadores al riesgo de vibraciones.

Medidas preventivas

1. Adquirir máquinas y herramientas seguras, que tengan el marcado CE y cumplir las normas de seguridad indicadas por el fabricante.
2. Seleccionar equipos de trabajo que estén bien diseñados desde el punto de vista ergonómico y que generen el menor nivel de vibración posible. El fabricante y el instalador deben garantizar estas prestaciones que han de figurar en el manual de instrucciones. Por ejemplo, algunos fabricantes equipan sus productos con empuñaduras antivibratorias, del mismo modo que también es posible dotar con estos elementos a las herramientas que ya se poseen.
3. Utilizar equipos y herramientas en buen estado de conservación, puesto que las vibraciones producidas durante el funcionamiento de estos equipos varían de manera importante en función de su uso. Algunas medidas prácticas son: afilar periódicamente las herramientas de corte, reparar los elementos defectuosos, reemplazar las piezas gastadas, etc.
4. Incluir un apartado específico de control de las vibraciones en el plan de mantenimiento de los equipos y herramientas que permita conocer el aumento de las vibraciones desde la primera puesta en funcionamiento y establecer las medidas correctivas pertinentes.
5. Disminuir el tiempo diario de exposición a las vibraciones actuando sobre la organización del trabajo. Conviene planificar el horario con el fin de incorporar periodos de descanso –puesto que la exposición continuada se considera que incrementa el daño en la salud–, así como estableciendo algún tipo de rotación entre las personas trabajadoras.
6. Suministrar y usar ropa de trabajo adecuada a la climatología. El frío y la humedad son condiciones ambientales que pueden agravar los efectos de la exposición a vibraciones. Las personas que trabajan deben llevar ropa que permita mantener el cuerpo y las manos secas y un buen nivel de confort térmico para evitar que la exposición al frío influya sobre los síntomas vasculares causados por la vibración transmitida al sistema mano-brazo.
7. Calentar, siempre que sea posible, las empuñaduras de los equipos vibratorios cuando se trabaje en condiciones ambientales frías.

8. Informar a los trabajadores de los niveles de exposición a los que están expuestos y formarlos en cómo pueden optimizar su esfuerzo muscular y postural durante la consecución del trabajo. Se deben ofrecer informaciones sencillas para reconocer la magnitud de las vibraciones y de los síntomas y signos asociados a ellas, cuyos efectos pudieran ser dañinos, como por ejemplo, la existencia de hormigueos o pérdidas temporales de sensibilidad después de la exposición a vibraciones.

9. Establecer un canal de información efectivo para que los trabajadores informen de la existencia de algún posible indicio de daño, como puede ser: el servicio de prevención, el delegado de prevención, el responsable de la vigilancia de la salud, etc.

10. Cumplir con la realización de los reconocimientos médicos preceptivos para conocer el estado de afectación de las personas expuestas al riesgo de vibraciones y poder actuar en los casos de mayor susceptibilidad. Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados del reconocimiento y a que se guarde la confidencialidad de esta información.

11. Utilizar los equipos de protección personal adecuados a cada persona y al trabajo que deben realizar, con el fin de disminuir la intensidad de la vibración que se transmite al cuerpo.

Evaluación del riesgo

De acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1311/2005 la evaluación del riesgo derivado de la exposición a vibraciones mecánicas debe hacerse determinando el valor del parámetro $A(8)$, que representa el valor de la exposición diaria normalizado para un periodo de 8 horas, y comparando el valor obtenido con el valor que da lugar a una acción y con el valor límite que vienen fijados en el propio real decreto y que se recogen en la Tabla.

De esta comparación pueden derivarse tres situaciones:

$A(8)$ es inferior al valor que da lugar a una acción.

$A(8)$ está comprendido entre el valor de acción y el valor límite

$A(8)$ es superior al valor límite.

Cada una de dichas situaciones conduce, respectivamente, a una de las tres formas de actuación que se esquematizan en las figuras 3, 4 y 5.

Aunque la forma de calcular $A(8)$ es diferente según se trate de vibraciones mano-brazo (en cuyo caso el R.D. remite a la norma UNE-EN ISO 5349) o cuerpo entero (caso en el que debemos recurrir a la norma ISO 2631-1 o a su traducción UNE-ISO 2631-1), para

calcularlo necesitamos conocer el valor de la aceleración de la vibración y el tiempo de exposición.

Forma de calcular A(8)

Conocidos el valor de la aceleración eficaz de la vibración a que está sometido el trabajador y el tiempo de exposición a la misma, puede calcularse el valor de A(8) que se hará de manera diferente según se trate de vibraciones mano-brazo o de cuerpo entero.

En el caso de las vibraciones transmitidas por el sistema manobrazo, la aceleración eficaz que se utilizará para la determinación de A(8) es la raíz cuadrada de la suma de cuadrados de los valores eficaces de la aceleración ponderada en frecuencia determinados según los tres ejes de referencia, mientras que en el caso en el caso de las vibraciones transmitidas al cuerpo entero, se toma el máximo de los valores $1,4aw_x$, $1,4aw_y$, aw_z .

Fuente de datos: Actualidad preventiva Andaluza. Junta de Andalucía



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