



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 5- Mayo- 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.](#)

[CSIF piden ampliar el catálogo de enfermedades laborales en los profesores. -](#)

[Solo un 35% de las empresas investiga los accidentes laborales.](#)

[El 85% de las empresas viola la ley por no prevenir la violencia laboral.](#)

[La prevención de riesgos laborales patina en carretera.](#)

[Ansiedad, estrés... ¿Qué le duele al empleado?](#)

[Las imágenes de los paquetes de tabaco no generan suficiente impacto en los fumadores.](#)

[El absentismo laboral costó a España más de 64.000 millones el año pasado](#)

[Presentado el anteproyecto de Ley de Reforma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#)

[La Mesa de Diálogo Social ultima el Registro de Delegados de Prevención](#)

[Expertos afirman que un horario laboral más flexible aumenta la productividad.](#)

[Promoción de la salud en el trabajo.](#)

[Nueva versión del método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales](#)

[Cerca de 9.000 españoles mueren cada año por tumores de origen laboral.](#)

[Las comunidades de vecinos también están obligadas a prevenir riesgos laborales](#)

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

Artículos y Consejos Preventivos

[El escándalo de las mutuas patronales](#)

[Designación de coordinadores en obras sin proyecto](#)

[Estrés asociado al trabajo. Aspectos básicos](#)

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

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.

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 Tif.: 954 413 141



CSIF piden ampliar el catálogo de enfermedades laborales en los profesores. -

Las enfermedades por causas psíquicas se auparon en 2009 al tercer puesto como motivo de las bajas del personal docente en primaria y secundaria. Lejos de disminuir, cada curso son más los profesores que sufren estrés, depresión o dolencias físicas de origen nervioso.

Por este motivo, el sindicato CSIF va a reclamar a la Consejería de Educación que incluya

el síndrome del profesor quemado o burn-out como enfermedad profesional en este colectivo. En la actualidad tan sólo reciben esta consideración los nódulos vocales a pesar de que afecciones como el citado síndrome cuadruplica su incidencia entre maestros y profesores respecto a otros oficios.

Además, también pedirá la inclusión de los accidentes in itinere. Hasta 1.325, docentes causaron baja por este motivo en 2009, una cifra que supera en un 30% a la de las bajas por maternidad. El aparato respiratorio sigue siendo el problema estrella por la que los docentes causan baja. Un total de 5.256 durante 2009. Le sigue, de lejos, las causas osteomusculares-conectivas, con 2.835 casos durante el ejercicio.

Fuente de Datos: Las Provincias



Solo un 35% de las empresas investiga los accidentes laborales.

El 65% de las empresas del país no investiga los accidentes laborales, solo el 35% lo hace y aún hay un 43% que ni siquiera aplica la ley prevención de riesgos laborales a pesar de que lleva en vigor 16 años. Son algunas de las denuncias que hizo públicamente Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT, con motivo de la celebración de la XII Semana Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que reunió a más de un centenar de delegados en las oficinas del World Trade Center en Zaragoza.

En estos tres últimos años, salvo en 2009 que hubo un repunte, la media de accidentes laborales mortales en Aragón ha rondado los 30, "un tope que no conseguimos bajar", reconoció Antonio Alastrué, director general de Trabajo, que pidió seguir haciendo esfuerzos así como extremar la vigilancia para reducir la siniestralidad sobre todo en las empresas reincidentes, que han registrado más de un siniestro en varias ocasiones.

Según UGT y CCOO en España fallecen dos trabajadores al día, 17 tienen un accidente grave, 1.500 sufren uno leve y 46 enferman. Cifras, que aunque se han reducido últimamente, siguen siendo "inaceptables", en opinión de Marisa Rufino, que criticó que todavía hay un "incumplimiento importante" de la ley de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas. "Esta semana queremos que se nos oiga y trasladar esta denuncia a la sociedad para conseguir que los accidentes de trabajo se equiparen a los de tráfico e incluso los de violencia de género, aunque son totalmente diferentes" para que se tome mayor conciencia de este grave problema.

El secretario de Salud Laboral de CCOO, Pedro José Linares, advirtió de que "no tener una prevención adecuada supone un coste altísimo para la economía española y eso es lo que habría que corregir en el ámbito empresarial, considerando la prevención una parte más dentro de la gestión de las compañías en lugar de un coste que sirve solo para evitar sanciones". Los accidentes laborales que se producen anualmente en España alcanzan la cifra de 1.400.000, 737 con resultado de muerte el año pasado, algo que supone, a su

juicio, una falta de competitividad de la empresa española. Por eso, añadió, "no se puede permitir que la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional en nuestro país estén diez puntos por encima en proporción a los índices de la Unión Europea".

Por su parte, el secretario general de UGT Aragón, Julián Lóriz, recordó que el año pasado hubo más de 17.000 accidentes laborales en Aragón, que les costaron la vida a algunos trabajadores de GM, Sodemasa o CAF. «En 2010, 48 personas no volvieron a casa después del trabajo y en lo que llevamos de este año ya van 15. Esto nos indigna y es preciso acabar con esta lacra mediante una ley integral de siniestralidad laboral». «Todavía hay muchos accidentes de trabajo y es preciso un compromiso mayor de los empresarios y las administraciones, en el día a día de la salud laboral», reclamó Julián Buey, líder de CC. OO. en Aragón

Fuente de Datos: Riesgo Laboral



El 85% de las empresas viola la ley por no prevenir la violencia laboral.

Los riesgos de acoso moral o sexual se ignoran en la mayoría de convenios.

Agresiones verbales o acoso sexual. Pero también órdenes contradictorias o aislamiento. Alrededor del 6% de los trabajadores españoles sufre algún tipo de violencia laboral, y el 28% padece habitualmente conductas violentas de baja intensidad, según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2008. Sin embargo, a pesar de esta realidad, solo el 16% de las empresas españolas tiene algún protocolo para tratar la intimidación y el acoso; y apenas el 14% realiza evaluaciones de estos problemas, pese a que la ley obliga a ello. Así, la violencia laboral se ha transformado en una lacra oculta que además, según un informe inédito de UGT, elaborado con más de 1.300 entrevistas a trabajadores y expertos en riesgos laborales, se agrava por la crisis.

La ley de prevención de riesgos laborales, de 1995, exige al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Eso incluye los riesgos psicosociales y, con ellos, la violencia laboral. De hecho, la Inspección de Trabajo interpuso en 2009 (último año del que hay datos) 194 sanciones a empresas por infracciones relacionadas con esos riesgos (no hay desagregación por violencia laboral). Problemas que Concepción Pascual, directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -dependiente del Ministerio de Trabajo-, define como "los riesgos del futuro".

A pesar de ello, Pascual reconoce que tanto los riesgos psicosociales como, dentro de ellos, la violencia laboral se han evaluado "muy poco". "Se ha avanzado en la evaluación y la prevención de los accidentes laborales, pero los riesgos psicosociales, que además van a emerger con el paso de los años, se han analizado y prevenido menos porque son menos visibles", sostiene.

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

Pueden estar, efectivamente, más ocultos que los accidentes en el trabajo, en los que el año pasado perdieron la vida 556 personas. Pero el análisis realizado por UGT ha detectado que el 11% de las empresas tiene situaciones de violencia laboral o acoso sexual. Acciones que "tienen potencial para afectar la salud del trabajador", según Trabajo; y que pueden ir desde ataques a la víctima con medidas organizativas hasta ofensas hacia las aptitudes del trabajador o su vida privada y rumores.

La violencia laboral se puede dar por parte de un superior a un trabajador, pero también puede llegar desde los iguales. Eso es lo que le ocurrió a Verónica G. P., de 31 años, que sufrió agresiones verbales y amenazas por parte de un compañero de su empresa, en el País Vasco, después de que decidiera dejar uno de los sindicatos activos en la compañía. "Me estuvo gritando y amenazando durante 40 minutos. Llegó a levantarme la mano. Todo delante de otros cuatro trabajadores que no hicieron nada", cuenta. Verónica le denunció: primero a la empresa y después a la policía. Llevó el caso a los tribunales, pero lo perdió. En la sentencia, la juez da crédito al testimonio de la afectada, pero desestima el caso "por falta de pruebas objetivas". Ninguno de los cuatro trabajadores que presenciaron lo ocurrido quiso admitirlo. Y la empresa, tras una investigación interna, se limitó a imponer una falta leve al implicado.

"Las empresas no asumen la violencia laboral como un verdadero riesgo, por eso no lo evalúan. Solo 50 de más de 5.500 compañías españolas recogen los riesgos psicosociales en su convenio colectivo y ni siquiera todas las que lo hacen hablan de este problema", critica Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT. "Son situaciones ocultas y, aunque son un delito según el Código Penal, siguen siendo difíciles de probar, más aún cuando la empresa cierra los ojos", añade.

La violencia laboral se da en todo tipo de empresas. Sin embargo, es más común en los sectores relacionados con la sanidad, el trabajo social y la educación, donde el 50% de los directivos considera este fenómeno como un grave problema de salud, según datos de 2011 de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, advierten los expertos, hay factores que la fomentan, como la intensificación del trabajo, la precariedad y la mayor flexibilidad.

Este problema soterrado acaba haciendo mella en el bienestar físico y psicológico de los empleados, que pueden sufrir desde dolores de estómago, de cabeza y musculares, hasta problemas de audición, de visión, trastornos del sueño, irritabilidad o alergias. Síntomas que derivan, en muchos casos, en bajas prolongadas por enfermedad que suponen un alto coste tanto para la economía y la salud. "La situación es tal, que puede llevar al afectado, incluso, al suicidio", explica Rufino.

Hace cinco años, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña acordó indemnizar al marido de una médica residente que se arrojó al vacío desde la azotea del hospital en el que trabajaba. Un suceso que el tribunal definió como "accidente laboral" debido a la "sobrecarga física y psicológica" derivada de las obligaciones laborales que soportaba la mujer. Y no ha sido el único caso de este tipo que se ha saldado con un proceso judicial y una indemnización para la familia del afectado. Por eso, advierte UGT, se debe prevenir este problema antes de que ocurra. De hecho, este sindicato ha elaborado un manual, que acaba de avalar el Ministerio de Trabajo, para que las empresas puedan adoptarlo y

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

atajar la violencia laboral.

Sin embargo, su radiografía añade otra crítica: las enfermedades causadas por la violencia laboral no siempre son diagnosticadas como laborales, a pesar de que así la fija la ley. Un perjuicio para los afectados. Un trabajador de baja por enfermedad común recibe el 85% del sueldo, frente al 100% del salario y la cobertura total del tratamiento que recibe quien tiene una patología laboral.

Fuente de Datos: el país



La prevención de riesgos laborales patina en carretera.

En los centros de trabajo, las medidas de prevención de riesgos están claras. Salvo excepciones, en la mayoría de las empresas los trabajadores usan las protecciones necesarias, vigilan sus posturas, cumplen con las normas de manipulación de maquinaria peligrosa... De lo contrario, sus responsables se enfrentan a cuantiosas sanciones si les descubre la inspección laboral o incluso a penas de cárcel en el caso de que se produzca un accidente de consecuencias graves. Pero ¿qué ocurre cuando parte o toda la jornada de trabajo de un profesional transcurre dentro de un vehículo?

Son muchos los malagueños que cada día se exponen a los peligros de la carretera porque en ello les va el sueldo. Camioneros, taxistas, comerciales, repartidores, personal de servicio técnico... Además de los miles de trabajadores que van y vienen a sus oficinas en coche. Y en este ámbito no está funcionando la prevención. El resultado de la suma de conducción y trabajo son los 3.635 accidentes laborales de tráfico registrados en 2010, según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El 81,6% del total (2.968) fueron in itinere, es decir, ocurridos durante el desplazamiento de los empleados desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa. De estos, 75 se saldaron con víctimas graves y seis con fallecimientos. Los 667 restantes fueron en misión, esto es, dentro de la jornada de trabajo; de ellos, la estadística oficial no da información sobre gravedad de las víctimas.

Málaga se sitúa como la quinta provincia con más accidentes de tráfico vinculados a la actividad profesional de España, según el estudio Evolución de la siniestralidad laboral vial en el periodo 2005-2009 de Fundación Mapfre. Se producen menos accidentes desde que comenzó la crisis, pero eso es debido «sencillamente, a que hay menos gente trabajando», según Agustín Galdón, uno de los autores del informe. «El índice de incidencia de los percances de tráfico apenas ha variado, mientras que en otros tipos de siniestros laborales sí lo ha hecho por las medidas de prevención aplicadas», añade.

Precisamente, los accidentes viales son los que más mortalidad provocan, pese a representar solo el 10% del total de percances laborales con baja. El 25% de las víctimas

graves son por siniestro de tráfico y el porcentaje se eleva aún más en las mortales, hasta el 35%. De hecho, en un sector como el de la construcción son más los trabajadores fallecidos en accidentes de tráfico que por riesgos aparejados a la propia actividad.

Es difícil luchar contra esta faceta de la siniestralidad laboral. Para empezar, las empresas cuya actividad no está directamente relacionada con el transporte no suelen ser conscientes de su responsabilidad. «Hasta ahora, se han centrado en combatir los riesgos inherentes a su actividad. Pero todos sus trabajadores van y vienen a trabajar en coche y muchos además usan el automóvil como herramienta de trabajo», explica el experto de Mapfre.

También incide otro factor evidente: quitando aspectos como el mantenimiento de los vehículos de empresa o el respeto de los tiempos de descanso, buena parte de la labor preventiva en esta faceta de la siniestralidad recae sobre el propio trabajador. «De nada sirve que la empresa se involucre en combatir este tipo de riesgos si el empleado no se compromete con su propia seguridad, porque al final él va solo en el vehículo», afirma Agustín Galdón.

En vista del elevado número de víctimas que provoca, el Gobierno ha intentado implicar a las empresas en la reducción de la siniestralidad laboral vial. Y lo ha hecho anunciando bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social a las empresas que desarrollen planes de movilidad y seguridad vial.

Sin embargo, en Málaga ni la Inspección de Trabajo -dependiente del Gobierno central- ni el Centro de Prevención de Riesgos Laborales -de la Junta- tienen en marcha actuaciones específicas dirigidas a prevenir los accidentes laborales en carretera, como por ejemplo el asesoramiento a empresas que deseen elaborar planes de movilidad o campañas de concienciación. A preguntas de este periódico, sus portavoces respondieron que la siniestralidad laboral vial «no está marcada como prioritaria» y que solo se actúa para investigar responsabilidades cuando se produce un accidente.

Fuente de Datos: Diario Sur - Málaga



Ansiedad, estrés... ¿Qué le duele al empleado?.

Un simple malentendido a la hora de desempeñar una tarea en el puesto de trabajo puede derivar en un problema que, a la larga, supone un cuadro de estrés de difícil solución. Este ejemplo tan simple lo explica Antonio de Dios, director del departamento de psicología de USP Hospital de Marbella, quien reconoce que el estrés y la ansiedad son algunas de las dolencias más comunes entre los trabajadores. Fátima del Hoyo, responsable de prevención de riesgos laborales de Randstad, asegura que, según un estudio elaborado este año, un 60% de las bajas laborales se deben a patologías



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

causadas por el estrés.

Datos que confirman que, a causa del trabajo, a los empleados lo que más les duele es el alma. Para Del Hoyo, "la actual situación económica ha provocado un rebrote de determinadas dolencias que ya existían con anterioridad, pero que no tenían tanta repercusión en la sociedad. Patologías que están directamente relacionadas con la ansiedad y van desde el síndrome del quemado hasta la dependencia del estrés, es decir, aquellas personas que necesitan el contacto laboral a diario".

Pero no todas las bajas laborales son causadas por problemas psíquicos. Antonio Iniesta, presidente de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, señala que "muchas incapacidades temporales tienen su origen en problemas físicos. Las causas son variadas, las hay infecciosas epidémicas (gripe, dolencias respiratorias, etc.), osteomusculares, cardiovasculares y respiratorias". En cuanto a los accidentes laborales, los datos publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el último Boletín de Estadísticas Laborales correspondiente 2010, confirman que los más frecuentes fueron los esfuerzos físicos, con un 38,8%, siendo el sector servicios el que más casos acumuló.

Para la doctora Alicia de la Cuerda, directora del departamento de prevención de riesgos laborales de HM Hospitales, los datos de todas las enfermedades laborales deben hacer reflexionar a los responsables empresariales sobre la importancia de la búsqueda del bienestar físico y psicológico de los empleados. "El diseño del puesto de trabajo es una cuestión muy seria. La iluminación, el tamaño de la mesa o la forma de la silla no son solo cuestiones estéticas. Una mala posición puede derivar en una dolencia con consecuencias a largo plazo que repercuten en el rendimiento y la productividad", comenta.

Lo mismo ocurre con los problemas ocasionados por el estrés. "El cerebro, al igual que el cuerpo, necesita periodos de descanso. Si hacemos con nuestra mente lo mismo que con nuestro cuerpo, es decir, darle el descanso necesario, probablemente nos iría mejor. Las neuronas consumen mucha energía y se requieren unos minutos de descanso cada hora u hora y media para recuperarla", señala De Dios. Frenar el ritmo de trabajo es una obligación para seguir siendo productivo y más en este momento en que la coyuntura económica no ayuda.

Para Ángeles Castejón, médico del trabajo en el hospital USP San Carlos, "prevenir cuadros de estrés es muy complicado y pocas veces este tipo de problemas se derivan a las mutuas. El individuo acude al médico de familia porque piensa que su dolencia no está relacionada con el trabajo. No se atreven a reconocer su problema". Una opinión que comparte De la Cuerda: "Parece que está mal visto admitir que tienes un problema psicológico, sea el que sea, y se prefiere pedir una baja por contingencia común".

Una posible solución para detectar los problemas que agobian a los empleados es realizar una evaluación del riesgo psicosocial. Para De la Cuerda, "con este método, basado sobre todo en entrevistas personales con los trabajadores y con un diálogo distendido, se obtiene información muy valiosa de las deficiencias a la hora de realizar una tarea. A partir de ahí se puede elaborar un plan de acción que permita al profesional realizar a gusto su trabajo".

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

Del Hoyo también insiste en “la importancia de establecer canales de comunicación efectivos que ayuden a hacer un mejor seguimiento de la evolución de sus profesionales”.

Alberto Bocchieri, socio director de Neumann International, defiende que “los jefes son los responsables de crear buen clima y motivar a su plantilla, deben incrementar el rendimiento de sus colaboradores”. Asimismo explica que ellos, a través del programa para directivos Corporate Atlet, explican a los ejecutivos que “cambiar la rutina de trabajo es una de las opciones para rendir más y no caer en la ansiedad”. Practicar hábitos alimenticios saludables en el horario laboral, realizar alguna actividad física y parar unos minutos después de comer son algunas de sus recomendaciones. Pero el mayor de los problemas es que “somos incapaces de reconocer que la mente y el cuerpo son uno. Afrontamos mejor un problema físico que uno psicológico y no nos damos permiso para tratarlo porque creemos que no tiene importancia”, afirma De Dios.

Cuando el trabajo puede llegar a matar

Hay muchas personas que consideran que el trabajo es una maldición bíblica. Sin embargo, para muchas otras la verdadera maldición es no tenerlo. En los tiempos que corren, un empleo es un tesoro. Por eso, la desesperación por conseguir uno es una dolencia que, en casos extremos, puede llegar a provocar la muerte. Un triste ejemplo es el de la británica Vicky Harrison, una joven de 21 años que se suicidó tras ser rechazada en más de 200 entrevistas de trabajo. A Vicky, estar en paro durante tanto tiempo le parecía humillante y, por eso, decidió acabar con su vida.

Afortunadamente este espeluznante caso es una excepción, pero evidencia que el entorno laboral puede llegar a ser muy hostil. Los suicidios en la empresa France Télécom son otro ejemplo de las consecuencias de un ambiente de trabajo con duras y exigentes condiciones. En concreto, los suicidios de 26 empleados podrían ser debidos a los traslados fulminantes a los que se les forzaba y al mal ambiente que reinaba en la compañía. Es cierto que el hecho de que el entorno laboral sea hostil no es nada nuevo. Situaciones especiales como desempleo, fusiones o acoso laboral afectan a dimensiones básicas de la autoestima. Por ese motivo, los expertos afirman que es vital estar atento a los primeros síntomas para combatirlos antes de que se conviertan en un problema de mayores dimensiones.

Fuente de Datos: expansion.com



Las imágenes de los paquetes de tabaco no generan suficiente impacto en los fumadores.

Un equipo de investigadores de la Universidad de las Islas Baleares y de la Universidad de Granada han analizado el impacto de las imágenes utilizadas en las campañas europeas de prevención del consumo de tabaco en los paquetes de tabaco. El estudio señala que las imágenes utilizadas no son suficientemente impactantes para persuadir a



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

los fumadores de dejar este hábito.

Científicos del Grupo de Investigación de Neurodinámica y Psicología Clínica del Departamento de Psicología de la Universidad de las Islas Baleares y de la Universidad de Granada han analizado el impacto de las imágenes en las campañas europeas de prevención del consumo en los paquetes de tabaco. La investigación señala que las imágenes utilizadas no son suficientemente impactantes para persuadir a los fumadores.

El estudio determina que algunas de las imágenes utilizadas se llegan a considerar agradables por las personas evaluadas que han participado en la investigación. Por eso, los investigadores plantean que las campañas europeas antitabaco podrían resultar más efectivas si se sustituyen aquellas imágenes que son evaluadas como agradables y aquellas que son poco activantes por otras que causen un impacto mayor. Además, señalan que se tome en consideración los efectos que cada imagen puede generar sobre los diferentes grupos poblacionales según la edad, el género o el hábito de consumo de tabaco.

Las instituciones públicas europeas han desarrollado en las últimas décadas diferentes iniciativas legislativas con el objetivo de frenar el consumo de tabaco entre los ciudadanos, entre las cuales está la introducción de mensajes que alertan sobre los riesgos asociados al hábito de fumar en los paquetes de tabaco. Desde hace años la presencia de frases como "fumar perjudica gravemente la salud" en los paquetes ha sido una constante, si bien diferentes estudios han alertado de que los avisos de texto eran insuficientes para captar la atención de los fumadores a la hora de hacerlos leer y procesar los mensajes. Como consecuencia de ello, algunos países han optado por introducir un nuevo estilo de etiquetas gráficas de advertencia que consiste en el uso de imágenes y frases asociadas que expliquen las consecuencias de fumar sobre la salud.

En esta línea, la Comisión Europea desarrolló en 2003 una serie de imágenes de alerta que mostraban el impacto negativo del tabaco a través de fotografías que querían ser visualmente impactantes y recomendó su utilización en los Estados miembros de la Unión Europea. De momento, el Reino Unido, Bélgica y Rumania ya las han introducido, mientras otros, como España, tienen previsto hacerlo próximamente.

El consumo de tabaco se ha asociado a un gran número de patologías y a una elevada morbilidad, hasta el punto que se ha convertido en la primera causa de muerte evitable. Alrededor de 650.000 personas mueren cada año prematuramente en la Unión Europea por causas relacionadas con el tabaco. Así, se estima que un 25 por ciento de las muertes por cáncer y un 15 por ciento de todas las muertes en los países de la UE se pueden atribuir al tabaco, y que más de 13 millones de personas sufren enfermedades crónicas provocadas por el hábito de fumar.

Los autores del estudio son Miguel Ángel Muñoz, investigador contratado del programa Juan de la Cierva por la UIB, Pedro Montoya, catedrático de Psicobiología de la UIB, y las investigadoras Francisca Rosselló y Noemí Sánchez-Nácher, todos ellos del Grupo de Investigación en Neurodinámica y Psicología Clínica de la UIB, además de Jaime Vila Castellar, catedrático del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Granada, y la profesora de esta misma universidad María Isabel Viedma de Jesús, del Departamento de Comercialización e Investigación de

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

Mercados.

El estudio analiza el impacto emocional de las imágenes utilizadas en la campaña europea haciendo uso de la escalera psicométrica Self-Assesment Manikin (SAM) y del catálogo estándar de imágenes International Affective Picture System (IAPS). Además, también se ha investigado qué género y qué grupos de edad resultan más afectados por las imágenes de la campaña y cómo se ven afectados según sus hábitos de consumo de tabaco.

El experimento contó con la participación de 597 personas, 369 mujeres y 228 hombres, con edades comprendidas entre los 13 y los 44 años, entre los cuales había no fumadores, fumadores experimentales, fumadores ocasionales y fumadores habituales. Los voluntarios se sometieron a la visualización de 120 imágenes entre las cuales estaban las 35 imágenes de la campaña europea contra el tabaco, y se utilizó la escalera psicométrica SAM para medir las respuestas emocionales subjetivas.

Dicho análisis permitió determinar el grado de efectividad de cada imagen de acuerdo con los objetivos de la campaña europea antitabaco según las imágenes fueran, por un lado, agradables o desagradables, y por otro, activantes o no activantes, es decir, que indujeran a los individuos a actuar.

Los resultados del estudio indican que, si bien la mayoría de las imágenes (29) usadas en la campaña europea contra el tabaco fueron evaluadas como neutrales o desagradables y despertaron un nivel de activación moderado, algunas de estas fotografías (6) fueron evaluadas como positivas con un nivel de activación medio. Esto quiere decir que este último grupo de imágenes podrían ser menos eficaces a la hora de lograr los objetivos marcados por la campaña europea antitabaco puesto que no provocan un rechazo suficiente al tabaco. Esto se traduciría en la ausencia de la activación para llevar a cabo conductas de evitación. Estos resultados se confirmaron en cada grupo de género, edad y estatus de fumador.

En cuanto a las diferencias de género, las imágenes de la campaña fueron evaluadas como modestamente desagradables para ambos grupos. Las mujeres evaluaron las fotografías de la campaña como más activantes que el grupo de los hombres, lo cual señalaría que esta campaña tendría más efectividad entre las mujeres que entre los hombres. Por segmentos de edad, todos los grupos coincidieron en evaluar las imágenes como moderadamente desagradables y con un nivel medio de activación, los participantes más jóvenes del experimento -entre 13 y 17 años- evaluaron las imágenes como menos activantes que los participantes de más edad. Este hecho sugiere que la campaña tendría menos efectividad sobre este grupo de edad.

En relación con los hábitos de consumo de tabaco, los participantes se dividieron entre aquellos que nunca han fumado, los fumadores experimentales, los fumadores ocasionales y los fumadores diarios. La investigación determinó la existencia de diferencias entre los fumadores ocasionales y el resto de grupos. Los fumadores ocasionales evaluaron la campaña como más activante que el resto de grupos. Del mismo modo, también se observaron diferencias entre aquellas personas que no habían fumado nunca y el resto de grupos. Aquellos que no habían fumado nunca y los fumadores diarios evaluaron seis imágenes como agradables, los fumadores

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

experimentales evaluaron siete y los fumadores ocasionales, ocho.

Fuente de Datos: SINC



El absentismo laboral costó a España más de 64.000 millones el año pasado

Más de un millón de empleados faltaron cada día a su puesto de trabajo en 2010, tantos como el total de ocupados de Galicia o el País Vasco. El absentismo laboral se ha convertido en un grave problema para la débil economía española, que cobra especial relevancia en un momento de fuerte crisis económica como el actual. Según datos empresariales a los que ha tenido acceso ABC, el año pasado faltaron cada día a su empleo por estar de baja por enfermedad común o accidente no laboral 1.005.800 trabajadores, lo que es lo mismo que decir que el total de personas que están ocupadas en el País Vasco, en Galicia o en Castilla y León no hubieran trabajado ni un solo día en todo el año 2010 o que no lo hubieran hecho, por ejemplo, casi la mitad de los ocupados en la Comunidad Valenciana.

El coste directo de este absentismo, por prestaciones económicas, complementos, mejoras y cotizaciones en favor de los trabajadores, superó los 8.000 millones de euros el año pasado. En concreto, las mutuas de accidentes de trabajo pagaron 3.371 millones de euros en prestaciones. Las entidades gestoras de la Seguridad Social asumieron cerca de 2.600 millones, y el coste con cargo directo a los empresarios ascendió a 2.100 millones.

Pero mucho más abultada es la cifra de lo que dejaron de producir este millón de trabajadores que de media faltaron cada día a su puesto de trabajo en España durante el ejercicio de 2010. Según los cálculos empresariales esta cifra asciende a más de 64.000 millones de euros, lo que equivaldría al 6% del Producto Interior Bruto (PIB).

Millones de días perdidos

De acuerdo con un informe de la patronal al que ha tenido acceso este periódico, entre el 20% y el 30% de este absentismo laboral es un fraude que podría evitarse. Por tanto, las irregularidades en este ámbito estarían costando a nuestro país entre 12.000 y 20.000 millones, o lo que es lo mismo, entre el 1,2% y el 1,8% del PIB.

Las cifras hablan por sí solas. Durante el año pasado, la Seguridad Social y las mutuas de accidentes de trabajo contabilizaron 4.806.060 procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con un total de días de trabajo perdidos de 221,7 millones de euros.

La lucha contra el absentismo injustificado es una petición histórica de la CEOE, que ahora su presidente, Juan Rosell, ha elevado al primer plano de las reivindicaciones empresariales. Lo reclama de forma insistente ante las mesas del diálogo social y fue una de las principales peticiones que realizó durante la reunión que el presidente Rodríguez Zapatero mantuvo el pasado mes de marzo en La Moncloa con las grandes empresas.

Las propuestas que la patronal lleva bajo el brazo para mejorar el absentismo pasan irremediadamente porque las mutuas puedan dar el alta médica en los procesos de

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

incapacidad temporal por contingencias comunes, como ya hacen en los casos de accidentes de trabajo o en las bajas por riesgos durante el embarazo o la lactancia. Los datos, en este caso, demuestran que la duración media de los procesos de incapacidad temporal que controlan las mutuas fue el año pasado de 35,69 días, casi trece menos que los casos gestionados por la Seguridad Social, en los que las bajas duraron una media de 48.07 días. Este es precisamente uno de los temas que se negocian en el seno del diálogo abierto sobre negociación colectiva que está a punto de culminar, pero que cuenta con fuertes reticencias de los sindicatos.

Control de los abusos

También reclama la CEOE que las mutuas de accidentes puedan realizar un efectivo control médico de las bajas desde el primer día. Argumentan que, como la Seguridad Social no corre con los gastos de los procesos que duran menos de 15 días, no controla ni verifica estas bajas, ni directamente ni a través de las entidades gestoras, y que además, tampoco se lo permite a las mutuas, ni deja que las empresas lo hagan, por lo que la gestión de estos procesos de baja, atención sanitaria, prestación económica y eventual alta es, a juicio de la patronal, ineficiente y traslada a la empresa las deficiencias del sistema público de salud, «permitiendo grandes abusos en la prestación económica de la incapacidad temporal».

Además, proponen que se aprovechen los recursos sanitarios disponibles de las mutuas para reducir la duración de los procesos de incapacidad temporal y para dar una mejor y más rápida atención sanitaria, reduciendo asimismo las listas de espera de la Seguridad Social.

Entre las medidas para reducir el absentismo, la patronal también propone que se incluyan en los convenios colectivos cláusulas que lo desincentiven, para lo que habría que reducir o eliminar las mejoras que sobre la prestación de incapacidad temporal pagan algunas empresas.

Por último, desde la organización empresarial se sugiere que para mejorar la gestión del absentismo se ponga en marcha un sistema de información «on line» que permita simultáneamente y en tiempo real a los servicios públicos de salud, a las entidades gestoras de la Seguridad Social y a las mutuas de accidentes, conocer las bajas y altas que se producen, así como disponer de la historia clínica en internet de los trabajadores protegidos, accesible para el personal médico que les trate desde cualquiera de las distintas entidades que gestionan la enfermedad, común, el accidente de trabajo o incluso la prevención de riesgos laborales, lo que, argumentan, permitiría una mejor toma de decisiones por parte de los facultativos médicos en la elaboración de los diagnósticos.

Radiografía del absentismo

Las bajas por incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral duran una media de 40,4 días.

221,7 millones Son los días totales de trabajo que los asalariados perdieron el año pasado por estar de baja laboral.

1,005 millones de trabajadores faltaron cada día a su puesto de trabajo en 2010, casi el 6% del total. La cifra es similar a la de 2009.

8.070 millones de euros pagaron en 2010 las empresas, la Seguridad Social y las mutuas en concepto de prestaciones económicas.

Fuente de datos: abc.es



Presentado el anteproyecto de Ley de Reforma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Refuerza la Inspección de Trabajo, crea una nueva Escala de Subinspectores especializados en seguridad y salud, y adapta su organización a los traspasos a las comunidades autónomas.

El Consejo de Ministros, a iniciativa del Ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha acordado solicitar dictamen del Consejo Económico y Social en relación con el Anteproyecto de Ley para la reforma de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El anteproyecto tiene como objetivo:

- reforzar la Inspección de Trabajo convirtiéndola en un instrumento más especializado y con mayor capacidad en la lucha contra el fraude, con mejores medios tecnológicos para hacer frente a los nuevos retos, y nuevos funcionarios especializados en materias de seguridad y salud.

- dotarla de una organización más adecuada al actual escenario competencial y que permita una mejor cooperación entre las administraciones general y autonómicas.

Con ese objetivo, el anteproyecto de Ley presenta dos contenidos básicos:

1) Aumenta la potencialidad del Sistema de Inspección, incrementando las facultades del personal para conseguir una mayor capacidad en la lucha contra el fraude (especialmente en materia de contratación y trabajo de menores).

Crea una nueva escala de Subinspectores especializados en seguridad y salud que permitirá incrementar las actuaciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

A la vez regula el empleo de las nuevas tecnologías y sistemas de información, poniéndolas al servicio de la actividad inspectora para conseguir mayor eficacia en la actuación.

2) Establece un marco jurídico que preserve la unidad de la institución y la haga compatible con el ejercicio de competencias sobre la función inspectora por parte de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, configurando un nuevo soporte institucional basado en los siguientes aspectos:

- Refuerzo de la cooperación multilateral a través de una Conferencia Sectorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la cooperación bilateral entre la Administración General del Estado y la Administración autonómica en cada territorio.

- Creación de un órgano específico de participación de las CC.AA. en la dirección del Sistema, denominado Autoridad General, que permitirá integrar a las CC.AA. en el proceso de toma de decisiones respecto de las cuestiones esenciales del Sistema en su conjunto.

Además, define el régimen jurídico del personal inspector con un régimen común (carácter nacional de los cuerpos de inspección, ingreso y selección únicos, y movilidad entre Administraciones) y garantiza, de modo esencial, el principio de unidad de función y actuación, que permite a los Inspectores y Subinspectores adoptar medidas en todas las materias socio-laborales, ya sean de competencia estatal o autonómica, con independencia de la adscripción del funcionario a una u otra Administración.

Fuente de datos: regiondigital.com



La Mesa de Diálogo Social ultima el Registro de Delegados de Prevención

La regulación permitirá ofrecer formación cualificada a estos trabajadores. La Mesa de Diálogo Social está ultimando la elaboración de las bases que regirán el nuevo Registro Oficial de Delegados de Prevención, una figura que dotará de mayor seguridad jurídica a los trabajadores que desempeñan esa labor y que permitirá a la administración garantizar que se les ofrece una formación más personalizada y continua. El acuerdo entre los agentes sociales para su puesta en marcha es prácticamente total, aunque todavía discuten sobre los primeros borradores que definirán las características del mismo, según ha podido confirmar EL PAÍS. Tanto la patronal como el Ejecutivo y los sindicatos creen que un registro de este tipo va a ayudar a mejorar la cultura en materia de prevención que tiene que acabar por imponerse, no sólo en las grandes empresas, sino, sobre todo, en las pequeñas, donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se interpreta, en muchos casos, más como un gasto que como una inversión.

Las funciones de los delegados de prevención son colaborar con la dirección de la empresa, en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y han de ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, los aspectos relacionados con la planificación de las medidas de seguridad y los planes específicos.

La prevención de riesgos va a ocupar un lugar central en la acción del Gobierno en los próximos meses, y en las campañas concretas en las empresas van a participar la Inspección de Trabajo y Osalan. Uno de los principales problemas de la prevención en Euskadi es el tejido industrial, basado en pymes -hasta 30 trabajadores hay un sólo delegado-, que obliga a las firmas a externalizar los servicios.

A partir de este mismo año la Inspección se va a fijar de manera especial en este tipo de empresas que vigilan la salud de los empleados por si algunas de ellas pudieran estar prestando unos servicios de baja calidad.

El papel de los delegados, que ahora cuenta con la complicidad de la Fiscalía de Siniestralidad Laboral, quedará más blindado aun si cabe con la aprobación del nuevo registro oficial.

La regulación fortalecerá a los delegados en su, a veces, complicada misión de solicitar de la dirección de su empresa la adopción de medidas de carácter preventivo.

Cuando la empresa se niega a adoptar las medidas correctoras propuestas, el empresario y el Comité de Seguridad y Salud están obligados a motivar las negativas y a registrarlas en el libro de actas del Comité de Vigilancia y Salud.

Fuente de datos: elpais.com



Expertos afirman que un horario laboral más flexible aumenta la productividad.

Los trabajadores españoles verían incrementada su productividad si tuvieran una mayor flexibilidad a la hora de elegir su horario laboral. Así lo señaló en la Diputación de Córdoba el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios Españoles (Arhoe), Ignacio Buqueras y Bach, quien señaló que es una situación que

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

afecta "a todos los trabajadores del país".

El directivo explicó que "se tiene que terminar con la cultura del presentismo, es decir, estar en el puesto de trabajo hasta que se va el jefe", a lo que añadió "es una conducta tercermundista". Buqueras informó de que "nos encontramos en un mundo globalizado y cada día es más complejo, sin contar el contexto económico en el que estamos, por lo que tenemos que buscar una cultura de la eficiencia, la excelencia y una actitud más competitiva".

La presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, Carmen Calvo, también apuntó que "es imposible una economía productiva mientras que los trabajadores no adapten su horario laboral a su situación personal y familiar". "No necesitamos estar ocho horas en nuestro puesto de trabajo, tenemos que abogar por instaurar el trabajo por objetivos", destacó la diputada socialista cordobesa.

Calvo explicó que "nos levantamos a las 06:30 de la mañana para ir a trabajar, volvemos a las 23:00 y nos acostamos a las 00:00, incluso dormimos una hora menos que el resto de europeos", a lo que añadió que "los seres humanos necesitan tiempo para alcanzar sus objetivos vitales, al igual que la democracia necesita a ciudadanos serenos". La ex ministra indicó que esta falta de tiempo libre "acaba afectando a la salud y al equilibrio de las personas". Calvo apuntó que "el sistema laboral alemán es el modelo a seguir".

El presidente de la Diputación, Francisco Pulido, indicó que "no podemos plantearnos reformas que miren al pasado, sino que debemos plantear reformas que miren hacia la sociedad que queremos construir", a lo que añadió que "se debe concienciar a la población a la vez que se buscan soluciones innovadoras".

La presidenta de la Comisión también aprovechó la ocasión para intentar concienciar sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres. "Hay muchos hombres que utilizan como excusa el trabajo a la hora de ayudar a la mujer", apuntó. Buqueras explicó en este sentido que "la conciliación pasa por unos nuevos planteamientos que no solo afectan a las mujeres, la conciliación es cosa de dos".

Estas declaraciones tuvieron lugar durante la presentación en el Palacio de la Merced de la conferencia Horarios, Conciliación, Igualdad y Productividad, enmarcada dentro del V Ciclo Horarios Racionales. Las conclusiones que se extrajeron del encuentro se expondrán a final de año en otro encuentro nacional en el País Vasco.

Fuente de Datos: eldiadecordoba.es



Promoción de la salud en el trabajo.

Un proyecto financiado con fondos europeos se dedica a elaborar recomendaciones con las que mejorar las condiciones sanitarias en el trabajo. Para ello recaba y analiza información actualizada sobre la crisis económica, las diferencias entre sexos y el empleo

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

a media jornada desde la perspectiva de la Unión Europea.

Para que la industria y el comercio alcancen su máxima eficiencia, es preciso que los empleados trabajen en un entorno seguro y protegido, lo cual debe sustentarse en normas y políticas oficiales. El proyecto Healthatwork («Un estudio sobre la salud y la seguridad en el trabajo desde la perspectiva de la Unión Europea») se marcó ese mismo objetivo y para ello formula acciones necesarias en los ámbitos de la política y la investigación con el fin de mejorar la salud y la seguridad en el trabajo (SST) en la Unión Europea. Asimismo, se dedica a revisar toda la bibliografía existente dedicada al impacto económico de las condiciones sanitarias en el trabajo con el fin de sintetizar los datos recabados por estudios y proyectos nacionales y formular recomendaciones a partir de todo ello.

Esta labor se fundamenta en revisiones coordinadas y en el análisis de información obtenida mediante sistemas de información geográfica. Al mismo tiempo, se está diseñando un estudio piloto con el que evaluar el coste y los beneficios de invertir en SST.

Los resultados del proyecto servirán para desarrollar modelos de interacción entre las inversiones en SST y la satisfacción laboral. Tales modelos tendrán en cuenta las preferencias de empleadores y empleados con respecto a SST. Así, ofrecerán información sobre los costes y los beneficios de invertir en la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo.

Hasta el momento el proyecto ha sacado a relucir amplias diferencias entre países en el terreno de SST por las características dispares de los trabajadores, los empleos, las instituciones implicadas en el mercado de trabajo y la normativa sobre SST. Tales disparidades se deben en su mayor parte a divergencias entre las normativas sobre salud y seguridad de cada lugar y también a la implicación de instrucciones distintas en el mercado de trabajo de cada nación.

Cabe destacar, si bien era de esperar, que el proyecto puso de relieve que los trabajadores de los países dotados de una normativa menos elaborada sobre salud y seguridad en el trabajo presentan un grado más elevado de angustia que en los países con normativas más rigurosas. También se observó que los Estados miembros más recientes adolecen de una falta de infraestructuras adecuadas al servicio de SST.

Otro hallazgo de gran interés es el efecto de las recesiones en la tasa de accidentes y lesiones. En los compases iniciales de las recesiones económicas suelen disminuir los accidentes laborales. En cambio, estos suelen repuntar posteriormente al haber más empleados desesperados dispuestos a asumir empleos de mayor riesgo.

El proyecto ha arrojado numerosos otros hallazgos que resaltan su importancia. Por ejemplo, las condiciones laborales son importantes de cara a determinar la calidad sanitaria en el lugar de trabajo. La existencia de condiciones laborales deficientes lleva aparejada una salud física y mental deficiente, mientras que los trabajadores que se muestran insatisfechos con las condiciones de su trabajo tienen más probabilidades de quejarse de problemas relacionados con la salud mental. Asimismo, el efecto nocivo de unas condiciones laborales deficientes sobre la salud se ve agravado por un nivel de

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

ingresos bajo. También es más probable que las prácticas laborales «de gran rendimiento» ejerzan efectos negativos en la salud física y mental de los empleados. El equipo del proyecto investigó también las bajas por enfermedad, más frecuentes entre las mujeres, y la relación existente entre trabajo a media jornada y absentismo.

Todas estas son consideraciones que deben integrarse en la legislación y la normativa de SST de los países de la UE, un cometido de gran importancia al que contribuirá la labor de Healthatwork.

Fuente de Datos: Comisión Europea CORDIS



Nueva versión del método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales

Dados los años transcurridos desde el diseño de la primera versión del cuestionario para la valoración de los factores psicosociales diseñado por el INSHT, se creyó conveniente su revisión y actualización, no planteándose un cambio en las bases conceptuales si no una puesta al día que tuviera en consideración posibles nuevas exigencias del trabajo y, por tanto, posibles nuevos factores de riesgo.

Así pues, esta aplicación informática se presenta como una herramienta para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es aportar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual.

Pueden destacarse algunos cambios como por ejemplo, en cuanto al contenido, la ampliación de indicadores referidos a las exigencias emocionales del trabajo, y la inclusión del tiempo de trabajo, en el que se incluyen aspectos de conciliación. Asimismo se ha incluido algún ítem referido a la posible exposición a conflictos o conductas violentas.

Por otra parte contiene unas fichas de ayuda referidas tanto a la recopilación previa de información (aspectos generales relativos a la tarea, a aspectos organizativos o del entorno) como a la planificación de las actuaciones preventivas.

Partiendo de la consideración de que la evaluación de los riesgos no es un fin en sí misma si no que es una fase del proceso de mejora de las condiciones de trabajo, además de cumplir este objetivo de carácter evaluativo, la aplicación informática incluye información de utilidad práctica para orientar las medidas de intervención que deberían llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

Por último es de destacar que el Fpsico 3.0, está diseñado para ser administrado de manera informatizada.

Fuente de Datos: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo



Cerca de 9.000 españoles mueren cada año por tumores de origen laboral.

Según un estudio de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Aeemt), cerca de 9.000 personas mueren cada año en España por culpa de tumores malignos de origen laboral.

Aeemt denunció también que se producen 80.000 enfermedades profesionales anuales, aunque las estadísticas oficiales las cifran en 30.000.

Para estos especialistas, los motivos de este infradiagnóstico son claros: en España se consideran patologías de origen laboral sólo aquellas recogidas en la lista de enfermedades profesionales que, además, están relacionadas con una actividad y causa concreta, explica Alfredo Ribelles, vocal de la Aeemt.

Según declaraciones de Ribelles, calculamos que en España hay cerca de 9.000 fallecimientos anuales debidos a cáncer de origen laboral y unos 1.700 por enfermedades respiratorias, frente a los 3.600 por enfermedades cardiovasculares.

Fuente de Datos: Riesgo Laboral



Las comunidades de vecinos también están obligadas a prevenir riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es un tema de actualidad que también afecta a las comunidades de vecinos. El hecho de que sean entidades sin ánimo de lucro no les exime de cumplir con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, estando expuestas a posibles sanciones en caso de incumplimiento que podrían llegar a los 600.000 euros, según datos del Instituto Madrileño de Formación. La responsabilidad que tenga la comunidad en la materia dependerá en gran medida de la figura legal que adopte. De esta manera nos podemos encontrar con las siguientes variables: que la comunidad de vecinos se convierta en empleador respecto del conserje, limpiadoras, jardineros, etc. que tengan contrato laboral con ella por cuenta ajena, por lo que actúa como empresario y tendrá las mismas obligaciones que cualquier otra empresa; o que la comunidad subcontrate con otras empresas.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

Empresario

En este caso que decida contratar servicios con terceras empresas (contratas de jardinería, de limpiezas, etc.), tiene la obligación de coordinar las actividades empresariales como empresario titular del centro de trabajo. Como parte de sus obligaciones en la coordinación de actividades empresariales, la deberá impartir información a las empresas contratadas sobre: los riesgos existentes en el inmueble, medidas preventivas relativas a la prevención de dichos riesgos, medidas de emergencia, etc. En cuanto a las responsabilidades en que puede incurrir la comunidad ante un incumplimiento de la normativa se encuentra la responsabilidad administrativa que está relacionada con la actuación de la Inspección de Trabajo.

Responsabilidades

En concreto, nos encontramos con tres tipos fundamentales de responsabilidades.

-La responsabilidad administrativa que da lugar, por lo general, a sanciones económicas y se centra en exclusividad en la Comunidad y no en el autor material de la infracción, aunque como es evidente en algunos supuestos pueda resultar coincidente. La infracción atiende al simple incumplimiento de la de las obligaciones en materia de prevención, y no la intencionalidad o negligencia de su actuar. Son las sanciones que proponen los inspectores de Trabajo y que pueden llegar a la cantidad de 600.000 euros.

-La responsabilidad civil: consistirá en la restitución del bien siempre que sea posible, en la reparación del daño, y en la indemnización de perjuicios materiales y morales. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados, pues las primeras no contemplan medidas reparadoras. La responsabilidad civil es compatible con la responsabilidad penal como consecuencia de sus distintas finalidades.

-La responsabilidad penal: Nuestro código penal, establece en los Arts. 316 a 318 que «los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses».

Fuente de Datos: prevencionenred.com



[Artículos y Consejos Preventivos](#)

El escándalo de las mutuas patronales: blogs.publico.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

La mayoría de la ciudadanía no conoce ni está informada sobre las Mutuas Patronales de Accidentes y Enfermedades Laborales, que tienen un enorme poder. Sus decisiones afectan al bienestar y calidad de vida de la mayoría de la población trabajadora en el país.

Son mutuas establecidas para compensar a las familias de los trabajadores que mueren en accidentes laborales, o quedan incapacitados temporal o permanentemente como consecuencia de aquellos accidentes, o enferman como resultado de causas laborales. Se financian con aportaciones empresariales que, en realidad, son aportaciones basadas en las rentas del trabajo originadas en la empresa. Las cantidades que tales mutuas manejan son enormes. En 2010, la diferencia entre los ingresos y los gastos fue la impresionante cifra de 5.000 millones de euros. Estos fondos son gestionados por representantes del mundo empresarial que son también los que, en la práctica, gestionan los criterios de compensación a los trabajadores y el criterio de definir si las causas de la muerte, de incapacidad y/o enfermedad son laborales o no. Es esta capacidad de definición la que les da un enorme poder, que hasta hace muy poco no se ha cuestionado.

Estas mutuas señalan que no son ellas, sino el Estado, quien define tales criterios. Según ellos, lo que la mutua hace es meramente aplicar la normativa oficial. La realidad, sin embargo, es muy distinta.

Como resultado de este poder, España se encuentra en una situación única en los países de la OCDE (el club de países más ricos del mundo): la de no haber tenido ninguna muerte debido a una enfermedad por causa laboral en 2000, en 2001, en 2002, en 2003 y en 2004. Y en 2005, por primera vez, tres personas –según las cifras oficiales aportadas por tales mutuas– murieron por enfermedades laborales. Este número no ha variado desde entonces. En el año 2009 continuaban siendo tres. Ningún otro país de la OCDE se encuentra ante esta situación de subregistro tan importante de mortalidad debido a enfermedades laborales. Es una situación que puede y debe definirse como escandalosa.

En realidad, es muy fácil calcular el número de muertes que España tiene como consecuencia de enfermedades adquiridas en el lugar de trabajo. Estos datos pueden obtenerse extrapolando la experiencia en otros países con poblaciones laborales parecidas que tengan condiciones de trabajo semejantes a las existentes en nuestro país. Según el Grupo de Investigación de Salud Laboral de la Universidad Pompeu Fabra, en España se mueren alrededor de 14.000 hombres y más de 2.000 mujeres por enfermedades contraídas en el lugar de trabajo. Cada año hay 9.400 muertos de cáncer, 3.600 muertos de enfermedades cardiovasculares y 1.700 muertos de enfermedades respiratorias causadas en el lugar de trabajo. Y ninguna (repito, ninguna) de ellas aparece en el registro oficial de muertes de causa laboral de tales mutuas, que son las que suministran este tipo de datos.

Esto quiere decir que las mutuas no pagan las compensaciones debidas a los familiares de los fallecidos, consiguiendo un ahorro y unos beneficios claramente exuberantes. Aun cuando se definen como entidades sin afán de lucro, los ingresos entre los dirigentes y gestores de estas mutuas, así como los pagos por dietas complementarias, están entre los más altos en el mutualismo español.

Un tanto semejante ocurre con las enfermedades laborales, que apenas se registran en tales mutuas. Sólo se registran 30.000 casos anuales, la inmensa mayoría de ellos leves y sin baja. Las cifras reales, sin embargo, son mucho más grandes: cerca de dos millones de personas padecen enfermedades laborales (un 9% de los trabajadores y un 13% de las trabajadoras). De nuevo, el ahorro de las mutuas, basado en este subregistro, es

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

enorme. Su tasa de beneficios depende de este subregistro y a ello dedican una gran cantidad de recursos: abogados, "expertos" laborales y otros que constantemente y diariamente testifican en los tribunales negando la causa laboral de las enfermedades y de las muertes. Lamentablemente, no ha habido ningún canal de televisión público o privado que haya hecho un reportaje crítico de una de las prácticas más escandalosas existentes en nuestro país.

Esta situación no es sólo injusta para los muertos y sus familiares, así como para los pacientes de tales enfermedades, sino también para la ciudadanía en general, pues es esta la que paga los impuestos que financian –a través del sistema público sanitario– los cuidados médicos de tales enfermedades, cuando en realidad debieran ser pagados por tales mutuas. Una cifra que puede dar una idea de ello es que el 18% de los enfermos hospitalarios (estimación muy conservadora del Observatorio Social de España) tienen enfermedades laborales. El coste para el servicio público sanitario de atender a estos y otros enfermos por causas laborales representa un 14% de todo el gasto sanitario (cifra que, de nuevo, es muy conservadora, pues es más que probable que alcance el 20%). Si se corrigiese esta situación y las mutuas patronales pagaran esta cantidad al sistema público sanitario, el Estado y el Gobierno de la Generalitat se podrían haber ahorrado los recortes del 10%.

¿Ocurrirá? No es probable. ¿Por qué? Por la misma razón que el Estado no ingresa los 76.000 millones de euros al año debido al fraude fiscal. La respuesta a ambas preguntas es la enorme influencia que los grandes poderes fácticos –entre los cuales destacan la banca, las compañías de seguros y las mutuas patronales, así como el mundo de las grandes empresas– tienen sobre el Estado (sea este central o autonómico). Así de claro.

Artículo de VICENÇ NAVARRO: Catedrático de Políticas Públicas de la Universidad Pompeu Fabra y excatedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Barcelona. -



Designación de coordinadores en obras sin proyecto

La entrada en vigor del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Este real decreto, que tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995 e incluye disposiciones que tienen el carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales, incluye en su preámbulo un párrafo aclaratorio sobre la disposición adicional respecto a la aplicación en las obras de construcción: "Si bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...), esa normativa específica resultará enriquecida por lo establecido en este real decreto a través de la información preventiva que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y mediante la clarificación de las medidas que deben adoptar los diferentes sujetos intervinientes en las obras".

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

La Dirección General de Trabajo del MTIN, considera que actualmente existe la obligación legal de que en cualquier tipo de obra, y no únicamente las que tengan obligación normativa específica de contar con proyecto, el promotor debe designar un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, 11/04/2011 9

siempre que en la misma intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos.

En efecto, tanto el mencionado preámbulo, que deja claro que las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación (y el allí establecido es la designación de coordinador), como la propia disposición adicional primera, cuya letra c) dispone que los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no ofrecen dudas a la interpretación. El Real Decreto 171/2004 obliga al establecimiento de determinados medios de coordinación entre los que se incluye la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, y su disposición adicional, relativa a la aplicación del real decreto en las obras de construcción, especifica que los medios de coordinación serán los establecidos en el Real Decreto 1627/1997 (e insistimos que allí el medio previsto es el coordinador), luego en el ámbito de las obras de construcción necesariamente debe designarse un coordinador durante la ejecución de la obra, tenga esta o no obligación legal de contar con proyecto



Estrés asociado al trabajo. Aspectos básicos

En la Unión Europea, el estrés relacionado con el trabajo, es el segundo problema de salud más común, después del dolor de espalda, afectando al 28% de los trabajadores.

Puede estar causado por riesgos psicosociales como el diseño, la organización y gestión del trabajo, p.ej., unas altas demandas de trabajo con un escaso control del mismo, y problemas como el hostigamiento y la violencia en el trabajo. Los riesgos físicos, tales como el ruido y la temperatura, pueden también causarlo.

El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente (o controlarlas).

El estrés no es una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo, puede conducir a una mala salud mental y física. El estar bajo presión puede mejorar el rendimiento y ofrecer satisfacción cuando se logran objetivos que suponen un reto. Pero cuando la demanda y las presiones se vuelven excesivas, llevan al estrés. Y esto es malo para los trabajadores y para sus organizaciones.

Representa más de la cuarta parte de las bajas laborales de 2 o más semanas de todos los problemas de salud relacionados con el trabajo.

Puede dar lugar a condiciones tales como depresión, ansiedad, nerviosismo, fatiga y enfermedades cardíacas. También causa problemas muy considerables a la

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

productividad, a la creatividad y a la competitividad.

Así mismo, puede afectar a cualquier persona en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño.

El estrés asociado al trabajo, se puede evitar y las acciones para reducir el ERT pueden ser muy rentables. La evaluación del riesgo, sigue los mismos principios básicos y el mismo proceso que la de otros riesgos en el lugar de trabajo. La inclusión de los trabajadores y sus representantes en este proceso es crucial para su éxito; debería preguntarse a éstos cuáles son las causas del estrés, qué grupos lo padecen y qué puede hacerse para mitigarlo.

Los pasos para la evaluación del riesgo pueden resumirse del siguiente modo:

- identificar los riesgos;
- decidir quién podría estar afectado y de qué manera;
- evaluar el riesgo;
- identificando qué medidas se están tomando ya;
- decidiendo si son suficientes; y
- si no lo son, decidiendo qué más puede hacerse;
- registrar los resultados y
- revisar la evaluación periódicamente y comprobar el impacto de las medidas tomadas.

A continuación se ofrecen orientaciones sobre cada una de las etapas de la evaluación del riesgo, y posteriormente sugerencias de posibles acciones:

11/04/2011 11

1. Averiguar si existe un problema

Los factores de riesgo a considerar son:

- cultura o 'atmósfera' de la organización y cómo se aborda el estrés;
- demandas tales como carga de trabajo y exposición a riesgos físicos;
- control - qué influencia tienen los trabajadores en la manera de hacer su trabajo;
- relaciones - abordando problemas como el hostigamiento y el acoso;
- cambio - cómo se gestiona y comunica el cambio organizativo;
- función - si los trabajadores comprenden su papel en la organización y se evita el conflicto de rol;
- apoyo de colegas y superiores;
- formación para dar a los trabajadores las cualificaciones necesarias para realizar su tarea;
- factores individuales - tener en cuenta las diferencias individuales.

2. Decidir quién podría resultar dañado y cómo

Todos somos vulnerables en función de la presión que tenemos en cada momento.

Los factores antes identificados ayudarán a determinar quién corre peligro.

3. Evaluación del riesgo

Para cada uno de los factores del apartado 1 deben formularse las siguientes preguntas:

- ¿qué medidas se están llevando a cabo ya?
- ¿son suficientes?
- ¿qué más se puede hacer?

Para cada uno de los factores de riesgo del apartado 1, se ofrecen continuación algunas ideas sobre qué indagar y qué hacer:

Cultura

¿Existe una buena comunicación abierta, apoyo y respeto mutuo? ¿Se aprecian los puntos de vista de los trabajadores y sus representantes?

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

Foro de Prevención

+ En caso negativo, la comunicación debe mejorarse, particularmente en relación con el personal que trabaja lejos.

Demandas

¿Está el personal sobrecargado o subocupado, tienen las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de sus tareas? ¿Cómo es el entorno físico (ruido, vibración, ventilación, luz, etc...) y psicosocial (violencia, hostigamiento, etc...)?

+ Deben dotarse suficientes recursos si existen problemas –por ejemplo debería volver a jerarquizarse la prioridad de las tareas.

+ La formación del personal debería permitir un desempeño competente de las tareas.

Control

¿Tienen los individuos suficiente participación en definir la manera en que llevan a cabo su trabajo?

+ El personal debería tener control para planificar su propio trabajo, y para tomar decisiones sobre cómo debe acabarse el trabajo y cómo solucionar problemas. Los puestos deberían enriquecerse de modo que el personal pueda utilizar sus habilidades en su beneficio. Es esencial un entorno de apoyo.

Relaciones

¿Cómo son las relaciones entre colegas y entre colegas y superiores?

¿Cómo son las relaciones entre mandos intermedios y sus superiores? ¿Hay pruebas de hostigamiento o acoso?

11/04/2011 12

+ Deberían existir procedimientos, por ejemplo disciplinarios y en caso de agravio, para dar respuesta a comportamientos inaceptables.

+ Debería crearse una cultura en la que el personal tenga confianza mutua y reconozca las contribuciones de cada uno.

Cambio

¿Están los trabajadores preocupados por su situación de empleo?

¿Están confusos por los cambios de lugar de trabajo y de lo que significa para ellos y sus colegas? La comunicación clara ayuda antes, durante y después del cambio.

+ Dar al personal la oportunidad de influir en los cambios hace que se impliquen más.

Función

¿Sufre la gente un conflicto de rol (exigencias encontradas) o ambigüedad de rol (falta de claridad)?

+ El personal debería tener un papel y responsabilidades claramente definidos.

Apoyo, formación y factores individuales

¿Hay una formación adecuada para los nuevos contratados y el personal que ha cambiado de puesto? ¿Se da apoyo social al personal? ¿Se tienen en cuenta las diferencias individuales? – por ejemplo algunos miembros pueden funcionar mejor con plazos estrictos; a otros les podría gustar más planificarse.

+ Debería proporcionarse 'feedback' (información de retorno) y estimular al personal, incluso cuando las cosas salen mal. Implique al personal y valore la diversidad.

+ Deberían fomentarse las actividades de promoción de la salud en el lugar de

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-f.es

trabajo, así como un equilibrio sano entre vida y trabajo.

4. Registro de los principales resultados

Es buena práctica registrar los principales resultados de la evaluación y compartir la información con los empleados y sus representantes.

Este registro debería servir para controlar los progresos.

5. Revisión de la evaluación periódicamente

La evaluación debería revisarse siempre que se produzcan cambios significativos en la organización. De nuevo esto debería consultarse con los empleados. Debería comprobarse la repercusión de las medidas tomadas para reducir el estrés relacionado con el trabajo.

Legislación básica aplicable:

☐ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

☐ Real Decreto 39/1997

Para saber más:

☐ www.insht.es

☐ FACTS 22



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