

PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL



REVISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Nº 4 ■ MAYO 2010



ENTREVISTA

Constantino Sotoca Carrascosa

«Nuestros centros de trabajo son ahora más seguros»

PÁGINAS 9 A 11



AYUDAS

Las empresas que fomenten la prevención recibirán ayudas de las mutuas

PÁGINA 18



PUERTAS ABIERTAS

El ISSL abre sus puertas a 400 alumnos de Educación Secundaria

PÁGINA 19



El estrés térmico por calor, riesgo laboral en la Región

PÁGINAS 4 A 8

Prevención del GOLPE de CALOR

الوقاية من ضربة الشمس



ELEVADAS TEMPERATURAS

Las elevadas temperaturas que se alcanzan en nuestra Región durante el periodo estival hacen aconsejable que se extremen las medidas preventivas que eviten exposiciones laborales peligrosas para la salud de los trabajadores.

En nuestra Región tienen particular importancia los trabajos desarrollados en los sectores de agricultura (principalmente los realizados en invernaderos, así como también los realizados al aire libre), construcción, obras públicas, etc.

Los síntomas que presentan los trabajadores estresados por el calor son los siguientes:

- * Aceleración del pulso cardiaco.
- * Elevación de la temperatura corporal, que puede llegar a los 42°C.
- * Fatiga fuerte y repentina, náuseas, vértigo o mareo, malestar general.
- * Desorientación o confusión.
- * Irritabilidad inexplicable.
- * La sudoración se interrumpe y la piel se vuelve caliente y seca.

الحرارة المرتفعة

نظرا لارتفاع درجات الحرارة خلال فصل الصيف في هذه المنطقة، يتعين تشديد تدابير الوقاية بصورة تحول دون تعريض صحة العمال للخطر أثناء مزاولته العمل.

الأعمال التي تكسب أهمية خاصة في هذه المنطقة هي المرتبطة بقطاعات الفلاحة (لا سيما العمل في الدفيئات، وكذلك في الهواء الطلق) والبناء، والأشغال العمومية، إلى أخرى.

الأعراض التي تبدو على العمال عند تعرضهم للأصابة بالحرارة المرتفعة هي التالية:

- * زيادة سرعة نبض القلب.
- * ارتفاع حرارة الجسم الى حدود 42 درجة مئوية.
- * عياء شديد وفجائي، غثين، دوام (دوخة)، نوعك عام.
- * فقدان التوجيه والارتباك.
- * سرعة الغضب غير المبرر.
- * انقطاع العرق وارتفاع حرارة الجلد وجفافه.



MEDIDAS A TENER EN CUENTA

- * Conseguir un ambiente de trabajo lo más fresco y seco posible.
- * Disminuir la intensidad del trabajo, sobre todo en las horas de mayor insolación, realizando descansos.
- * En las pausas hay que descansar en lugares frescos y a la sombra.
- * Llevar ropa lo más fresca posible (camisa de manga corta y pantalón corto).
- * Beber agua fresca (12°C) de forma frecuente y en pequeñas cantidades (un vaso cada 15-20 minutos).
- * El trabajador debe estar "aclimatado" al calor.
- * El trabajador tiene que conocer los síntomas de estar estresado térmicamente y las formas de combatir esta situación.
- * Las patologías cardio-respiratorias, así como el exceso de peso, la edad avanzada, el alcoholismo, la medicación continuada, etc. potencian el riesgo.
- * Las empresas deberán extremar las medidas preventivas frente a este riesgo laboral.

تدابير يجب أخذها في الاعتبار

- * إيجاد ظروف عمل متميزة باعتدال الحرارة وقلّة الرطوبة.
- * تقليص حدة العمل عن طريق القيام بفترات استراحة لا سيما أثناء ساعات الحر المفرط.
- * يجب قضاء فترات الاستراحة في أماكن معتدلة البرودة وفي الظل.
- * ارتداء ملابس خفيفة (قميص قصير الكمين، وسروال قصير).
- * شرب الماء البارد (12 درجة مئوية) بصورة متكررة وبكميات صغيرة (كأس واحدة كل 15 أو 20 دقيقة).
- * يجب ان يكون العامل "مأقلمًا" مع الحرارة.
- * يجب أن يكون العامل عارفا بأعراض الإجهاد الناتج عن ارتفاع الحرارة وبوسائل مكافحة هذا الوضع.
- * الأمراض القلبية التنفسية، وفرط السمنة، وتقدم العمر، والأمنان على الكحول، وتناول الأدوية بصورة دائمة، إلى أخرى، كلها أمور تقوي احتمالات الخطر.
- * يجب على أرباب العمل أن يحرصوا على تشديد التدابير الوقائية أمام هذا النوع من المخاطر المهنية.



PRIMEROS AUXILIOS

- 1 Colocar a la persona accidentada en un lugar fresco y aireado.
- 2 Quitar las prendas innecesarias y aislar a la víctima.
- 3 Refrescar la piel del accidentado con la aplicación de compresas frías en la cabeza, empapando con agua fresca el resto del cuerpo.
- 4 Abanicar a la víctima para bajar la temperatura de la piel.
- 5 No intentar controlar las convulsiones del accidentado, en caso de que las tenga, para evitar que se produzcan lesiones musculares o articulares importantes.
- 6 Colocar algún objeto blando (ropa, almohada, cojín, etc.) debajo de la cabeza de la persona accidentada.
- 7 Trasladar a la víctima a un hospital.

الإسعافات الأولية

- 1 وضع الشخص المصاب في مكان معتدل البرودة وكثير التهوية.
- 2 نزع ملابس غير الضرورية مع القيام بتهدئته.
- 3 تبريد جلده بوضع ضمادات باردة على رأسه وتبديل بقية الجسد بالماء البارد.
- 4 الترويح على الشخص المصاب لخفض حرارة جلده.
- 5 عدم محاولة السيطرة على اختلاجاته، إن هي وجدت، حتى لا يصاب بأضرار عضلية أو مفصلية ذات شأن.
- 6 وضع شيء ناعم (ملابس، وسادة...) تحت رأسه.
- 7 نقل الشخص المصاب إلى المستشفى.




EDITA

Instituto de Seguridad y Salud Laboral
 C/ Lorca, 70
 30120. El Palmar (Murcia)
 Teléfono 968 36 55 00
 Fax 968 36 55 01
 www.carm.es/issl
 issl@carm.es

CONSEJO EDITORIAL

Director General de Trabajo, Director del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, Subdirector General Técnico del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, CROEM, UGT, CCOO

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco Periago Jiménez, Antonio Morente Sánchez, M^a Angeles Villanueva Río, M^a Jesús Sánchez Clares, Carmen Caja Romero, César López Nicolás, Fernando de la Hera Oca, Guillermo Sanz Valle, Jorge Ginés Medina Fernández, M^a Pilar García Galindo y Miguel Cárceles Riquelme

DISEÑO Y REALIZACIÓN

Contraste Publicaciones, SL
 contraste@contraste.es

DEPÓSITO LEGAL

MU-1.495-2009

La Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral



Preservar la seguridad y salud de los trabajadores, que prestan servicios en nuestra región, es objetivo de primer nivel en las políticas que desde el Gobierno regional se desarrollan.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2008-2012, consciente de esta realidad, ha previsto la necesidad de que se adopten medidas para potenciar la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en los distintos estamentos administrativos, utilizando como herramienta fundamental la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral. Así, los principios informadores de las acciones preventivas, previstos en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben tenerse en cuenta por parte de los distintos departamentos de la Administración regional al confeccionar y planificar sus actuaciones.

Por otra parte, la consecución de los objetivos del plan de prevención regional, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención precisa de la actuación de los diferentes departamentos de la Administración pública regional, motivo por el cual –y para garantizar una actuación coordinada de los mismos– se otorga un importante papel a la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral, que se creó mediante Decreto nº 371/2007 de 30 de noviembre (BORM de 7 de diciembre de 2007). Esta comisión responde en su actuación al carácter transversal de la prevención de riesgos laborales, que como disciplina específica afecta a la totalidad de actuaciones de la administración, siendo éstas objeto del referido plan.

El cumplimiento de estos retos ha dado lugar a la publicación del Decreto 6/2010 de 5 de febrero, de modificación del Decreto nº 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral; ya que, si queremos alcanzar el objetivo de que en todas las actuaciones de nuestra Administración pública se tenga en cuenta la necesaria aplicación de los principios de la acción preventiva, deben estar presentes todas las consejerías a través de sus respectivas secretarías generales.

Se atribuye además a esta institución un destacado papel en la ejecución de las acciones contenidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, tanto para determinar y conocer las actuaciones que se van a realizar en cumplimiento del Plan, como para conocer de las actividades realizadas por los distintos departamentos de la Administración pública, en cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Estamos convencidos de que, en la carrera de fondo que es la lucha contra la siniestralidad laboral, debemos actuar conjuntamente trabajadores, sindicatos, empresarios, organizaciones empresariales, asociaciones, colegios profesionales, técnicos, administraciones públicas, científicos y docentes. Y sin escatimar esfuerzos, pero optimizando los recursos empleados, para lo que es imprescindible la actuación coordinada y ordenada de todos los intervinientes. ■



José Daniel Martín González
 Secretario general de la Consejería de Educación, Formación y Empleo

contenidos

OPINIÓN
CROEM

Los planes de movilidad vial en la empresa, claves en la lucha contra la siniestralidad

PÁGS. 12 Y 13

UGT

El estrés térmico provocado por altas y bajas temperaturas origina alteraciones de salud

PÁGS. 14 Y 15

CCOO

El impacto de la enfermedad profesional en España

PÁGS. 16 Y 17

OBSERVATORIO DE PRL

Años potenciales de vida perdidos por fallecimiento en accidente de trabajo

PÁG. 22

FORMACIÓN

Proyectos formativos en colaboración

PÁG. 23

REVISTA DE REVISTAS

'Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones'

PÁG. 24

ACTUALIDAD

Herramienta del Instituto de Seguridad y Salud Laboral para calcular el índice de siniestralidad

PÁG. 27

Evaluación del estrés térmico por calor en aquellas empresas susceptibles de riesgo

► **Ángel Martínez García**
Inspector técnico de Seguridad y Salud Laboral del ISSL

► **Gabriel Pérez López**
Inspector superior de Seguridad y Salud Laboral del ISSL

El calor es una forma de energía muy frecuente en diferentes actividades laborales, bien sea por la generación del mismo en el propio proceso productivo o bien porque las condiciones climatológicas propias de estaciones calurosas lo aportan de forma natural.

Si a la circunstancia de la existencia de un ambiente laboral caluroso le sumamos los altos niveles de producción de calor metabólico asociados al trabajo muscular que puede llegar a generar el organismo en trabajos donde exista una importante carga física, nos encontramos ante multitud de situaciones laborales adversas para los trabajadores, en las que puede llegar a existir un grave riesgo para la salud. Por lo tanto, cobra especial importancia en estos casos el hecho de que los puestos de trabajo hayan sido convenientemente evaluados en lo que se refiere al riesgo de estrés térmico por calor, y que, fruto de esa evaluación, se adopten las oportunas medidas preventivas necesarias para afrontar dicho riesgo.

Desde el Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral del ISSL de la Región de Murcia, conscientes de las condiciones climáticas particularmente duras que debemos soportar durante el periodo estival en nuestro ámbito geográfico, el riesgo de estrés térmico por calor ha sido uno de los factores sobre los que más se ha incidido a la hora de su estudio como potencial causante de efectos nocivos para la salud de los trabajadores. En este sentido se enmarca el proyecto iniciado durante el pasado año 2009 y cuyos primeros resultados se presentan en este artículo.

Una de las funciones atribuidas al Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral del ISSL consiste en la programación y el desarrollo de controles generales y sectoriales para el seguimiento, evaluación y control de las actuaciones que realizan las empresas en el campo de la Higiene Industrial. Desde esta perspectiva, el objetivo principal que se plantea en el presente estudio es la comprobación del grado de

cumplimiento de las obligaciones de las empresas en lo referido a la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que pudieran derivarse de la exposición a estrés térmico por calor. Así mismo, la consecución de otros objetivos, como la ejecución o actualización de las evaluaciones y la implantación de los adecuados métodos de control, completan las diversas acciones que constituyen la totalidad del proyecto.

El trabajo que aquí se presenta contiene los datos obtenidos en las visitas y revisiones efectuadas a las empresas seleccionadas durante el ejercicio 2009 y las conclusiones que de las mismas se derivan.

PROCEDIMIENTOS Y METODOLOGÍA

De acuerdo con lo previsto en el 'Proyecto 418 HI-Exposición laboral al estrés térmico. Evaluación y control', recogido en el Plan de Actividades para el año 2009 del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, se seleccionaron un total de 37 empresas de los sectores de actividad de agricultura, conservas vegetales, alimentación, fábricas de zumos, fundiciones metálicas, mármol y cerámicas.

Las visitas a las empresas, que inicialmente estaban previstas para ser realizadas en el periodo de enero a junio de 2009, se extendieron hasta noviembre del mismo año debido en gran parte a la incorporación de sectores de actividad en los cuales el riesgo por estrés térmico puede existir, aun fuera de las estaciones más calurosas.

Todas las revisiones o segundas visitas se realizaron a partir de septiembre del año 2009.

La primera visita se realizó a fin de obtener datos relativos a la evaluación de la exposición a estrés térmico en cada una de las empresas.

El primero de los datos que se trataba de recabar indicaría si la empresa disponía de evaluación de la exposición a estrés térmico. En caso negativo, se señalaba al empresario la necesidad de realizar tal eva- ➔



→ luación en la fecha y hora en las cuales las condiciones de trabajo pudieran ser más desfavorables en lo que al riesgo de estrés térmico por calor se refiere.

En segundo lugar se analizaron las evaluaciones que sí se habían realizado por parte de las empresas seleccionadas y se determinó si estaban bien o mal realizadas. En este último caso se explicaban al empresario las deficiencias observadas, solicitando la ejecución de una nueva evaluación en la fecha y hora más adecuadas en función de las características concretas del trabajo.

También se analizaron las causas por las cuales se consideraron deficientes las evaluaciones realizadas en las empresas, quedando dichas causas agrupadas en varias categorías deficitarias (Tabla 1): cálculo inadecuado de la tasa metabólica, fecha y hora de las mediciones no adecuadas, fallos en la estimación del valor WBGT de referencia para una situación dada, falta de puestos de trabajo por evaluar y la globalidad de aspectos deficitarios en todas o parte de las categorías anteriores.

Una segunda visita a las empresas seleccionadas tuvo por objeto comprobar la subsanación de las deficiencias detectadas en la primera y continuar con la recogida de los nuevos datos y resultados obtenidos en consecuencia.

A modo de *checklist* se utilizó durante el desarrollo del proyecto el conjunto de preguntas que aparecen reflejadas en la Tabla 2.

En cuanto a la población que ha sido objeto de este estudio durante el año 2009, hay que decir que más del 90% de la totalidad de los trabajadores de todos los sectores considerados se concentran en las

actividades de agricultura, zumos y conservas vegetales. La información recopilada en este grupo de empresas visitadas pone de manifiesto que la variabilidad en el número de trabajadores considerados puede ser notable de un año a otro, debido a las variaciones anuales en la producción agrícola. El resto, un 10%, se distribuyen en los sectores del mármol, cerámicas, vinícola y fundiciones.

DATOS Y RESULTADOS OBTENIDOS

Los datos obtenidos en las diferentes empresas visitadas, y la ejecución de las actividades planificadas en el proyecto de actuación anteriormente descritas, dieron lugar a un conjunto de resultados, cuyos valores se muestran seguidamente acompañados de algunos comentarios y gráficos para facilitar su mejor comprensión e interpretación.

0. Empresas en activo y empresas sin actividad:

De las 37 empresas seleccionadas, 32 empresas tenían una actividad normal, y 5 es →

Las condiciones climáticas de la Región, especialmente duras en periodo estival, hacen que sea de suma importancia la adecuada evaluación de riesgo de estrés térmico por calor

TABLA 1

Principales deficiencias en las evaluaciones de estrés térmico:

- ▲ Cálculo inadecuado de la tasa metabólica.
- ▲ Fecha y hora de las mediciones no adecuadas.
- ▲ Fallos en la estimación de valor WBGT de referencia.
- ▲ Falta de puestos de trabajo por evaluar.

TABLA 2

1. ¿Ha realizado la empresa la evaluación de la exposición al estrés térmico?
2. ¿Está bien realizada la evaluación?
- Si la evaluación no es correcta:
3. ¿Es deficiente por el cálculo de la tasa metabólica?
4. ¿Es deficiente por la fecha y hora de ejecución?
5. ¿Es deficiente por la estimación del valor límite?
6. ¿Es deficiente por falta de puestos de trabajo a evaluar?
7. ¿Es deficiente globalmente?
- Si la empresa no ha realizado la evaluación de la exposición a estrés térmico, o si la que ha realizado no es correcta:
8. ¿Se le indica que debe realizar una evaluación de la exposición a estrés térmico?
- Cuando se le pide que realice una evaluación:
9. ¿Realiza la empresa la evaluación solicitada?
- En caso afirmativo:
10. ¿Es correcta esta evaluación?

GRÁFICO 1. NÚMERO DE TRABAJADORES EXPUESTOS POR ACTIVIDAD

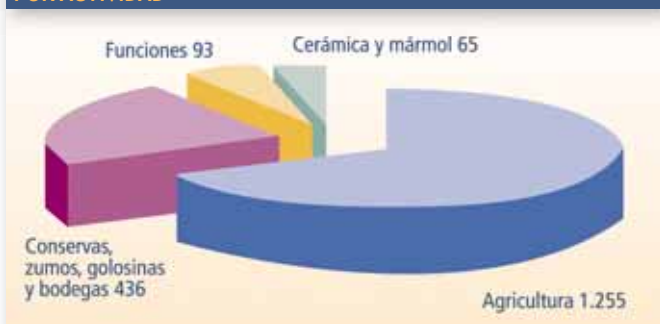
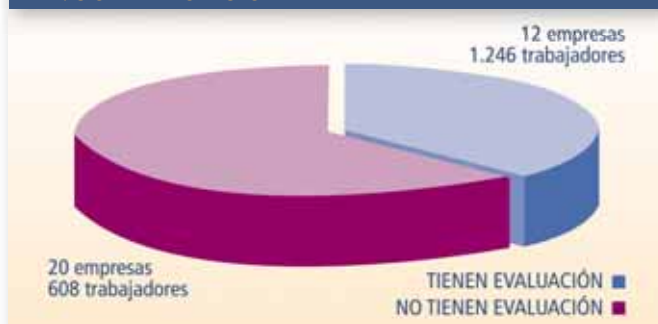


GRÁFICO 2. EMPRESAS QUE DISPONEN DE EVALUACIÓN AL INICIO DEL PROYECTO



→ taban sin actividad o prácticamente inactivas. Las 32 empresas con actividad normal sumaban un total de 1.854 trabajadores.

La población total de trabajadores expuestos al riesgo de estrés térmico por calor en las 32 empresas se distribuían en distintos sectores de actividad, tal y como se expresa en el *Gráfico 1*.

1. Empresas que han realizado evaluación de estrés térmico:

Como se expresa en el *Gráfico 2*, del conjunto de las 32 empresas en activo, 12 disponían de evaluación de estrés térmico, contando con un total de 1.246 trabajadores. Las empresas que no contaban con evaluación de estrés térmico fueron 20 y sumaban 608 trabajadores.

2. Empresas que disponen de evaluación de estrés térmico en el momento de la primera visita, pero cuya evaluación no es correcta:

De las 12 empresas que disponían de evaluación en la primera visita, en 11 de ellas la evaluación era incorrecta y solamente en 1 era correcta. El total de trabajadores que conformaban las plantillas de estas 12 empresas que disponían de evaluación sumaban 1.246, y de ellos sólo 18 trabajadores contaban con una correcta evalua-

ción del riesgo de estrés térmico en su puesto de trabajo.

3. Evaluaciones correctas en el conjunto de empresas en activo:

Así pues, tras la recogida de datos realizada fruto de la primera visita se obtuvo como resultado que de las 32 empresas estudiadas con 1.854 trabajadores potencialmente expuestos, solamente una de ellas disponía de una evaluación correctamente realizada, que afectaba a 18 trabajadores, lo cual en términos porcentuales significa (*ver Gráfico 3*) que sólo un 1% de los trabajadores tenían una evaluación correcta en lo que se refiere al riesgo de estrés térmico por calor.

4. Análisis de las causas por las que las evaluaciones resultan ser incorrectas:

Se analizan seguidamente los conceptos por los que se consideraron incorrectas las evaluaciones de 11 de las 12 empresas que contaban con evaluación del riesgo de estrés térmico por calor.

4.1. Evaluación incorrecta por inadecuada estimación del consumo metabólico:

Del total de las 11 empresas con evaluaciones realizadas de manera incorrecta, 10 de ellas determinaron mal la carga metabólica. Tomamos como referencia para considerar esta inadecuada estimación lo establecido en la norma 'UNE-EN ISO 8996. Junio 2005. Ergonomía del ambiente térmico. Determinación de la tasa metabólica'.

4.2. Evaluación incorrecta por fecha y hora de ejecución no adecuadas:

Del conjunto de las 11 empresas con evaluaciones realizadas incorrectamente, 9 →

GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE TRABAJADORES EVALUADOS CORRECTAMENTE AL INICIO DEL PROYECTO



→ de ellas las habían efectuado en fecha y hora inadecuadas. La causa de la incorrección fue la realización de mediciones de estrés térmico en momentos que se estima que no son los más penosos en cuanto a la carga de estrés térmico que pueden llegar a soportar los trabajadores.

4.3. Evaluación incorrecta por inadecuada estimación del valor de referencia WBGT:

De las 11 empresas con evaluaciones realizadas incorrectamente, 7 de ellas habían estimado inadecuadamente el “valor límite”, entendido éste como valor de referencia para una situación dada según norma ‘UNE EN 27243 Ambientes calurosos. Estimación del estrés térmico del hombre en el trabajo basado en el índice WBGT’.

4.4. Evaluación incorrecta por falta de puestos de trabajo por evaluar:

Del conjunto de las 11 empresas con evaluaciones realizadas incorrectamente, 5 de ellas resultaron ser incompletas porque no se habían evaluado todos los puestos de trabajo susceptibles de tener riesgo de estrés térmico por calor.

4.5. Evaluación incorrecta considerada globalmente:

De las 11 empresas con evaluaciones realizadas incorrectamente, 10 de ellas se consideraron globalmente deficientes. Para categorizarlas en este sentido se adoptó el criterio de clasificarlas como globalmente deficientes si poseían dos o más deficiencias clasificables en los puntos anteriormente descritos y parcialmente deficientes si sólo contenían una de estas características.

5. Empresas a las que se les solicita que realicen una nueva evaluación por haberla realizado de forma incorrecta o no haberla realizado:

De las 31 empresas con evaluaciones realizadas incorrectamente o sin evaluación, se solicita a 26 de ellas que realicen nueva evaluación, lo cual afecta a 1.823 trabajadores a los que se considera necesario evaluar por no tener evaluado el riesgo de estrés térmico o haber sido evaluado mal en un principio.



6. Empresas que realizan la nueva evaluación solicitada:

Del conjunto de las 26 empresas a las que se les solicita nueva evaluación, 18 de ellas la realizan, lo cual afecta a un total de 1.631 trabajadores. El resto, que no realizaron nueva evaluación, resultaron ser 8 empresas con un total de 192 trabajadores.

7. Empresas que realizan correctamente la nueva evaluación solicitada:

De las 18 empresas que realizan la evaluación solicitada, 12 de ellas lo hacen correctamente. De esta forma son 1.093 trabajadores más los que poseen una evaluación correcta tras esta actuación, en lo referido al riesgo de estrés térmico por calor en sus puestos de trabajo; lo que, sumado a los 18 trabajadores correctamente evaluados que se encontraron al inicio, hace un total de 1.111 trabajadores evaluados correctamente el final del proyecto. El resultado en porcentajes viene expresado en el *Gráfico 4*.

Una situación grave de estrés térmico por calor puede incluso llegar a ocasionar la muerte del trabajador

GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CORRECTAMENTE EVALUADOS AL FINAL DEL PROYECTO



➔ RESUMEN Y CONCLUSIONES

- ③ Inicialmente, el número de empresas que habían evaluado la exposición de sus trabajadores al estrés térmico resultó ser considerablemente reducida, toda vez que, de 32 empresas en activo, solamente 12 habían realizado la referida evaluación.
- ③ De las indicadas 12 empresas que habían realizado la evaluación, en 1 de ellas la evaluación era correcta, siendo incorrecta en las 11 restantes.
- ③ En cuanto al número de trabajadores afectados en el punto anterior, y tras el análisis de las evaluaciones recopiladas tras la primera visita realizada a las empresas, se apreció que de los 1.246 trabajadores evaluados en un principio solamente 18 lo habían sido correctamente, lo que en términos globales, considerando la población total objeto de estudio y potencialmente expuesta al riesgo, representaba sólo un 1% de trabajadores correctamente evaluados.
- ③ A la vista del estado de las evaluaciones se solicitó a 26 empresas, de las 32 en activo, que evaluaran o reevaluaran de nuevo la exposición a estrés

térmico, obteniéndose el resultado de que 18 empresas proceden a la reevaluación, quedando pues 8 empresas que no atienden a la referida solicitud.

- ③ Las 8 empresas indicadas en el punto anterior implicaban a un total de 192 trabajadores que quedaron sin evaluar.
- ③ De las 18 empresas que realizaron la evaluación/reevaluación, 12 lo hicieron correctamente y en 6 de ellas aún se cometían errores en las evaluaciones. Dichos errores implicaban a 538 trabajadores que, de este modo, quedaron deficientemente evaluados.

Como aspectos positivos y principales logros tras el desarrollo del Proyecto 418 HI durante el año 2009, cabe destacar las siguientes mejoras en las evaluaciones de la exposición a estrés térmico:

- ③ Al inicio del proyecto, respecto a una población total de 1.854 trabajadores, disponían de evaluación 1.246 trabajadores (67,2%). A la finalización eran 1.760 los trabajadores evaluados (94,93%), lo que supone un incremento del 27,73% respecto al total de trabajadores objeto de evaluación.
- ③ Inicialmente sólo 18 trabajadores habían sido evaluados correctamente. Al finalizar el proyecto eran 1.111 los trabajadores correctamente evaluados.
- ③ Atendiendo a la población considerada de 1.854 trabajadores de las empresas en activo, se obtiene que el 59,92% de la población activa posee después de la ejecución del proyecto una correcta evaluación de su exposición al estrés térmico, frente al 0,97% que la poseían al inicio del mismo.
- ③ A tenor de lo anteriormente descrito, se ha de concluir que, si bien inicialmente el número de empresas que habían realizado una evaluación de la exposición de sus trabajadores a estrés térmico era muy escasa, y que además de entre las empresas visitadas que habían realizado evaluación solamente una resultó haber realizado una evaluación correcta, las acciones ejercidas en el desarrollo del proyecto lograron que un colectivo de 1.760 trabajadores tenga evaluada su exposición y que de ellos 1.111 dispongan de una evaluación completamente correcta. ■



CONSTANTINO SOTUCA CARRASCOSA, CONSEJERO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

«La actuación del ISSL y de los agentes sociales ha mejorado las condiciones de trabajo en la Región»

Como responsable regional en la materia, Constantino Sotoca valora para los lectores las actuaciones que desde la Consejería y el Instituto de Seguridad y Salud Laboral se realizan en Murcia en el ámbito de la prevención.

Instituto de Seguridad y Salud Laboral: Este año se cumple una década del nacimiento del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región. ¿Cómo valora la actuación de este organismo?

Constantino Sotoca: La valoración tiene que ser necesariamente positiva. El Instituto se creó para coordinar e integrar en un solo organismo todas las acciones, actuaciones y estructuras relacionadas con la prevención, la seguridad y la salud laborales en la Comunidad, lo que nos ha permitido ganar en eficacia en la gestión de las políticas preventivas.

Ha logrado convertirse en un imprescindible punto de referencia y ha realizado una magnífica labor en contacto permanente con los agentes sociales, impulsando múltiples actuaciones que han hecho de nuestros centros de trabajo espacios más seguros y saludables, elevando el nivel de protección de los trabajadores y mejorando las condiciones de trabajo.

ISSL: Se han cumplido dos años de vigencia del Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2008-2012. ¿Cómo valora su ejecución?

C.S.: De forma positiva. Tanto por el grado de ejecución presupuestaria como por la incidencia que ha tenido en la reducción de la siniestralidad en la Región.



En este sentido, a título de ejemplo, esta última anualidad hemos destinado a la puesta en marcha de las medidas contempladas en el plan un 152,78% de los recursos inicialmente previstos, lo que creo que pone de manifiesto tanto la intensidad como el interés que están presidiendo la ejecución del acuerdo.

Además, durante sus dos primeros años de vigencia, la tasa de siniestralidad de nuestra región ha disminuido en más de un 29%, lo que ha supuesto disminuir de 56,12 accidentes por cada mil trabajadores, con los que finalizamos 2007, a los 39,6 accidentes al finalizar 2009. Una reducción, por cierto, que se ha experimentado tanto en los accidentes leves como en los graves y los mor- ➔

“La tasa de siniestralidad ha bajado en más de un 29% durante los dos primeros años de vigencia del Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales, una reducción que abarca todos los sectores”



→ tales y en todos los sectores de actividad. Creo que son datos muy significativos. Más, si cabe, si tenemos en cuenta que con esa disminución estamos superando los objetivos que plantea la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo para el quinquenio 2007-2012, que fijaba en un 25% el reto de reducción.

Por tanto, podemos estar satisfechos del trabajo realizado, lo cual no debe sino animarnos a continuar ejecutando las medidas previstas en el plan. Unas medidas que exigen del trabajo coordinado de muchas instituciones y que aúnan los esfuerzos de los poderes públicos y los agentes sociales. Ese, sin duda, es el punto en el que reside el secreto de su éxito.



ISSL: A finales del año pasado se celebró en Murcia un Simposio de Higiene Industrial. ¿Cuál fue su aceptación?

C.S.: La realización del simposio fue un evento de trascendencia nacional en este campo, ya que hacía diez años que no se convocaba un encuentro de estas características en España. La elevada participación que registró, con más de doscientos congresistas, demuestra el interés del sector por la convocatoria.

Pero su éxito no radica sólo en la excelente aceptación que tuvo la iniciativa, sino también en el propio desarrollo del evento. Y es que, durante dos días, los ponentes estudiaron en profundidad la exposición de los trabajadores a los agentes químicos para analizar la situación actual de la higiene industrial, tanto desde el punto de vista técnico como científico, así como los riesgos emergentes, los campos prioritarios de actuación y las perspectivas de futuro. Cuestiones todas de gran interés, cuyas conclusiones estoy seguro de que han permitido avanzar en esta especialidad que tanta trascendencia tiene para nuestros trabajadores.

ISSL: ¿Está afectando la actual crisis económica a las inversiones en prevención de riesgos laborales de las empresas?

C.S.: La difícil situación que estamos atravesando afecta de forma muy directa a nuestras empresas en todos sus ámbitos, y el preventivo no es una excepción. Sin embargo, uno de los objetivos prioritarios del Gobierno regional, precisamente en estos momentos, es poner de manifiesto la necesidad de que las inversiones en prevención no se reduzcan, porque además son siempre rentables para nuestras empresas.

Con ese fin hemos incluido en la página web del Instituto (www.carm.es/issl) una herramienta a través de la cual las empresas pueden calcular su índice de incidencia de siniestralidad y conocer los costes que les ocasiona la siniestralidad, comparándolos con los costes que soportan las empresas de su actividad en la Región.

Estamos convencidos de que ese análisis comparativo les ayudará a analizar su competitividad y a reflexionar sobre la necesidad de invertir en prevención.

ISSL: ¿Qué importancia tienen las actuaciones de divulgación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito escolar?

C.S.: De primer orden. Si queremos que nuestros centros de trabajo sean seguros, resulta muy importante concienciar a la sociedad, y esa labor de concienciación es →

BIO

- ▲ Constantino Sotoca Carrascosa nació en Albacete en 1962.
- ▲ Está casado y tiene dos hijos.
- ▲ Es licenciado en Derecho por la Universidad de Murcia. Se incorporó a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en 1987, donde ocupó su puesto de funcionario hasta enero de 2002.
- ▲ Hasta diciembre de ese mismo año ejerció como director general de Formación Ocupacional de la Consejería de Trabajo y Política Social.
- ▲ En 2003 pasó a ser titular de la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación de esta misma consejería, de la que desde 2005 es secretario general.
- ▲ En el actual periodo legislativo, hasta la fecha, ha ocupado la Consejería de Empleo y Formación.

→ mucho más eficaz si la iniciamos a edades tempranas. Estamos llevando la prevención a las aulas en aquellas edades que consideramos más decisivas, trabajando con alumnos de quinto y sexto de Primaria y de los últimos cursos de ESO. Una labor que nos acerca también a quienes tienen más próxima su incorporación al mercado de trabajo, en el caso de los estudiantes de Formación Profesional y los universitarios. Fomentar y difundir la prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo favorece la adquisición de hábitos seguros y saludables desde la infancia. Por eso centramos nuestra labor en concienciar de los daños que pueden causar unas condiciones laborales inadecuadas y en enseñar qué medidas pueden eliminarlos.

ISSL: ¿Qué destacaría del Plan de Actividades del ISSL previsto para este año?

C.S.: En primer lugar, la creación de un laboratorio de ergonomía en el que se analizarán los riesgos derivados de la sobrecarga física de trabajo. La adopción de posturas forzadas, la manipulación manual de cargas y la realización de movimientos repetitivos originan el 83,7% de las enfermedades profesionales registradas en 2008 y el 39% de los accidentes de trabajo. Hemos considerado imprescindible priorizar cualquier actuación que permita combatir la importante incidencia de este tipo de siniestralidad.

A través del laboratorio, que estará ubicado en el Instituto, podremos analizar las deficiencias posturales a las que se ven sometidos los trabajadores en el desempeño de su labor, utilizando un programa informático específico. Este departamento nos ayudará a establecer las medidas correctoras y, por tanto, a mejorar la seguridad en nuestros centros de trabajo.

También hemos diseñado herramientas para la formación de aquellos inmigrantes que desconocen o no conocen bien nuestro idioma y que se realizará a través de imágenes. Y es que la población inmigrante tiene una importante presencia en nues-

tro mercado laboral y hemos creído conveniente adoptar alguna medida que evite que las barreras idiomáticas puedan ser un obstáculo en la protección de la seguridad y salud de cualquier trabajador.

ISSL: Este número es el cuarto de la revista del ISSL. ¿Qué opina de la publicación?

C.S.: Me parece una iniciativa muy positiva y así creo que lo hemos valorado quienes participamos en la elaboración del IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales, porque la revista nos ha permitido crear un foro de encuentro entre todas aquellas entidades que tenemos como meta la consolidación de un espacio laboral seguro.

Su carácter plural nos está permitiendo recoger la voz de los más variados sectores, conociendo los puntos de vista y las inquietudes de trabajadores, sindicatos, empresarios, organizaciones empresariales, asociaciones, colegios profesionales, técnicos, administraciones, científicos y docentes.

Es también una atalaya desde la que difundir nuevas técnicas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para la reducción de los riesgos, el impulso de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Tiene todas las virtudes de una publicación especializada, y nos permitirá avanzar en el logro de nuestros objetivos. ■

“Una de las prioridades del Gobierno regional es poner de manifiesto la necesidad de que las inversiones en prevención no se reduzcan, porque son siempre rentables para nuestras empresas”



Los planes de movilidad vial en la empresa, claves en la lucha contra la siniestralidad



El accidente laboral de tráfico está experimentando un importante crecimiento en los últimos años

Es necesario realizar un diagnóstico situacional de la movilidad en la empresa; para ello CROEM ha diseñado una herramienta específica

La conducción en el ámbito laboral es una actividad imprescindible, pero utilizar el vehículo para trabajar o para desplazarse hacia o desde el trabajo supone estar expuesto a un gran riesgo e introduce un tipo de problemática muy especial que está experimentando un importante crecimiento en los últimos años: el accidente laboral de tráfico.

Los accidentes laborales in itinere relacionados con el tráfico se producen como consecuencia de un accidente de tráfico en el trayecto desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo y que, junto con los accidentes "en misión", entendidos como los accidentes laborales durante la jornada de trabajo, representan en España hoy día uno de los problemas más serios relacionados con la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, con graves repercusiones humanas y económicas y que, en muchos casos, podrían haber sido evitados con la aplicación de medidas preventivas.

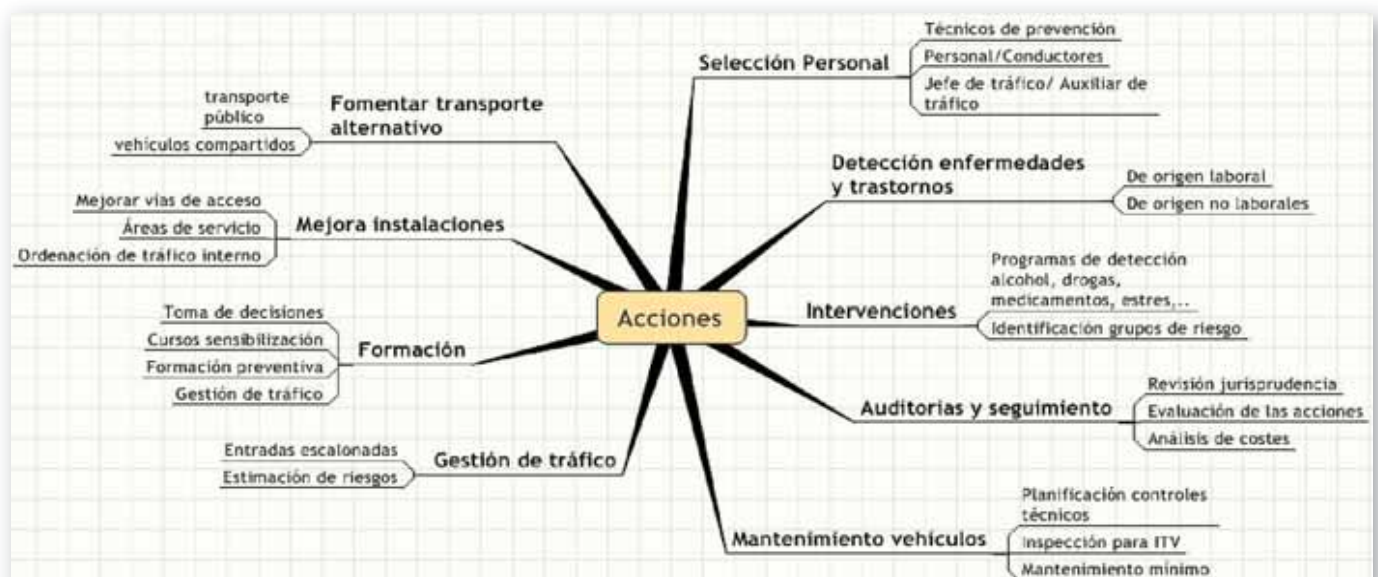
La elaboración de planes de movilidad vial específicos para las empresas, entendiéndose por ello el documento que contempla asuntos tan esenciales como la valoración de los riesgos, el mantenimiento de los vehículos, la gestión del tráfico,

la planificación de las rutas y la gestión de los recursos humanos, entre otros, es un punto de partida para poder desarrollar y aplicar medidas preventivas concretas y necesarias para reducir la siniestralidad laboral de tráfico (en especial los accidentes en misión).

Para la elaboración de estos planes es necesario identificar las características diferenciales de los accidentes laborales de tráfico, realizando un estudio y valoración de los diferentes grupos, situaciones y condiciones de riesgo que los caracterizan, con el objetivo de adecuar la intervención correspondiente.

Para ello, es necesario en primer lugar analizar la situación inicial, por lo que es preciso realizar un diagnóstico de situación de la movilidad en la empresa que permita describir el escenario actual en la que ésta se encuentra.

Por este motivo, CROEM, en colaboración con el Grupo Inforse de la Universidad de Valencia y con el apoyo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, ha creado una Herramienta para el Desarrollo de Planes de Movilidad Segura en Empresas de Transporte por Carretera, que genera un informe de ayuda para elaborar un plan de movilidad vial →



Acciones que forman parte de un plan de movilidad.

➔ adaptado a las características diferenciales de cada empresa. Este informe consta de dos partes diferenciadas, medidas a implantar y priorización de las mismas.

Esta herramienta ha sido difundida entre más de 1.200 empresas del sector de transporte por carretera gracias a la colaboración y apoyo de la Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (FROET), manifestando así el firme compromiso de las organizaciones empresariales en esta materia, entre cuyos objetivos está favorecer la reducción de las tasas de siniestralidad laboral.

Acreditar la existencia en las empresas de planes de movilidad vial, como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere, se considera en la actualidad una acción que repercute favorablemente sobre las empresas a la hora de solicitar incentivos para la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales, tal y como fija el Real Decreto 404/2010, de 31 marzo, que regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Estas reducciones pueden alcanzar hasta el 5% del importe de las cuotas por

contingencias profesionales, o bien ser del 10% según los casos. En el caso de las pequeñas empresas, el límite se establece en un máximo de 250 euros, pudiendo elevarse hasta los 500 euros.

La financiación de este sistema de incentivos se realiza con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación constituido con el 80% del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Se podrá realizar la presentación y tramitación de estas solicitudes desde el 1 de abril hasta el 15 de mayo de cada año, debiendo presentarse la solicitud en la mutua o entidad gestora que tenga asumida la protección de las contingencias profesionales.

Este Real Decreto se enmarca en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 que se aprobó en Consejo de Ministros en junio de 2007 y que establecía la posibilidad de que el Gobierno implantara sistemas de reducción de cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales en el caso de que las empresas acreditaran una reducción de la siniestralidad y se distinguieran por emplear medios eficaces de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. ■

Acreditar la existencia de un plan de movilidad vial garantiza la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas



El estrés térmico provocado por altas o bajas temperaturas origina alteraciones de salud

► **María Salud Marín Torrecillas**

Secretaría de Salud Laboral, Medio Ambiente y Cambio Climático de la Unión General de Trabajadores Región de Murcia



El golpe de calor se produce cuando las cargas de calor ambiental y la carga de trabajo son tan grandes que los aportes de calor al organismo son mayores que las pérdidas

Como es bien sabido, un ambiente térmico inadecuado en los puestos de trabajo puede originar diversos problemas en las personas que los ocupan, desde incomodidades como la transpiración o las tiritonas debido a temperaturas demasiado altas o demasiado bajas, lo cual se traduce en alteraciones de la salud.

En el anexo III del RD 486/1997, sobre lugares de trabajo, se establece que las temperaturas en los locales de trabajo estarán entre los 17° y los 27° centígrados, dependiendo del tipo de trabajo que se desarrolle. Por su parte, el RD 489/1997 señala que en los lugares de trabajo al aire libre se deberán llevar a efecto todas las medidas posibles para que el exceso de calor no suponga un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Se llega fácilmente a la conclusión de que constituye una condición indispensable, para la salud y la vida, mantener la temperatura interna dentro de los estrechos límites vitales de la sutil diferencia de cuatro o cinco grados centígrados.

- ③ La exposición laboral a ambientes fríos (cámaras frigoríficas, almacenes fríos, trabajos en el exterior, etc.) depende fundamentalmente de la temperatura y la velocidad del aire. Los dos efectos principales del frío son descenso de la temperatura interna (hipotermia) y enfriamiento de algunas partes del cuerpo, especialmente manos, pies y cabeza, que puede producir falta de confort, disminución de la destreza manual y daños por el frío.
- ③ También el exceso de calor por sí solo supone un grave riesgo para la salud de ➔



→ las trabajadoras y trabajadores. Además, contribuye de una manera muy notable en nuestra región a la materialización de accidentes de trabajo, ya que genera, entre otros síntomas, importantes alteraciones del sistema nervioso, muscular y sensorial.

El exceso de calor como factor de riesgo se encuentra presente en un alto porcentaje de los accidentes ocurridos en aquellos sectores de actividad donde las trabajadoras y trabajadores están continuamente expuestos al denominado estrés térmico.

Son numerosos los daños a la salud que provoca el calor entre las trabajadoras y los trabajadores: erupciones en la piel, calambres, vértigo, cefáleas, fatiga crónica, síncope, etc... Entre ellos es preciso destacar por su gravedad al llamado "golpe de calor".

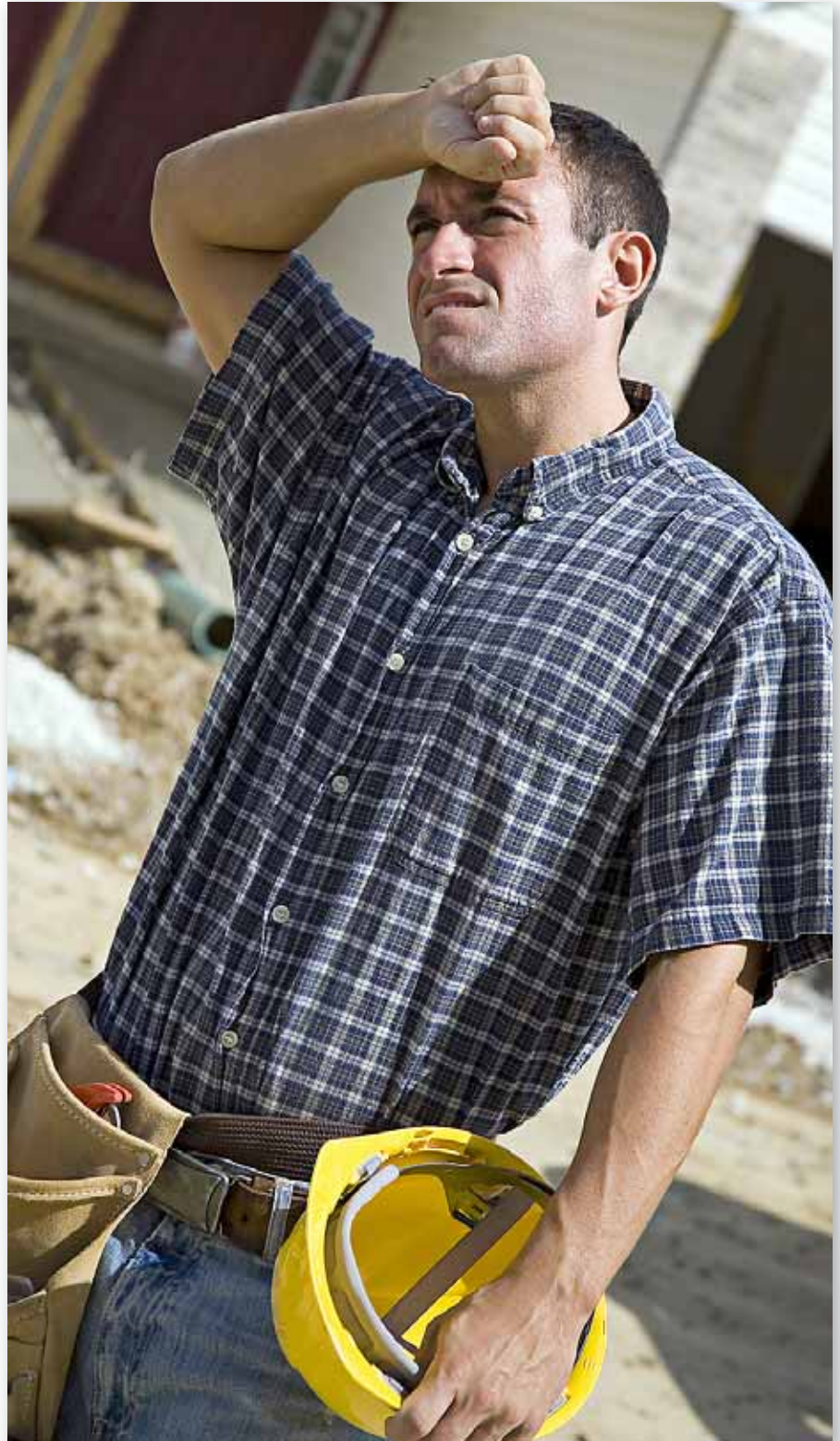
LOS GOLPES DE CALOR

El golpe de calor se produce cuando las cargas de calor ambiental y la carga de trabajo son tan grandes que los aportes de calor al organismo son mayores que las pérdidas, produciéndose de esta manera una acumulación de calor en el cuerpo humano, que incrementa la temperatura interna por encima de los 40°C.

Desde la UGT consideramos que, hasta la fecha, el riesgo por exceso de calor no ha sido tenido en cuenta en las actuaciones preventivas llevadas a cabo por las empresas ni en las actuaciones de control que debe ejercer la Administración en relación a las condiciones de trabajo.

Nos hallamos ante un riesgo poco conocido y considerado, salvo por aquellos que lo padecen a diario en sus lugares de trabajo.

En la Secretaría de Prevención de Riesgos Laborales de UGT-Murcia echamos de menos medidas tendentes a prevenir los riesgos que en el entorno laboral provoca la tan extendida exposición a altas temperaturas. Por ellos, desde esta secretaría nos comprometemos a hacer lo que esté en nuestras manos para minimizar el riesgo en áreas laborales que sean especialmente sensibles al exceso de calor y a sus importantes consecuencias para la salud de nuestras trabajadoras y trabajadores. ■



La Secretaría de Prevención de Riesgos Laborales de UGT, comprometida para minimizar el riesgo en áreas laborales que sean especialmente sensibles al exceso de calor

El impacto de la enfermedad profesional en España

► José Cánovas Martínez
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente



confederación sindical de comisiones obreras

Según las estimaciones realizadas por el informe ISTAS sobre 'El impacto de las enfermedades de origen laboral en España', cuyo texto íntegro se puede consultar en la web de ISTAS, en el año 2008 habría en España más de dos millones de trabajadores afectados por algún problema de salud relacionado con su trabajo, sin contar las lesiones por accidente de trabajo.

Las alteraciones más frecuentes serían de origen osteomuscular (casi 500.000 casos en hombres y cerca de 525.000 en mujeres), seguidas por las alteraciones mentales: estrés, depresión o ansiedad (casi 150.000 casos estimados en hombres, cerca de 181.000 en mujeres). En términos relativos, estamos hablando de que el 9% de los trabajadores y el 13% de las trabajadoras sufrirían alguna dolencia como consecuencia de su trabajo.

En el ámbito de la declaración y reconocimiento de las enfermedades laborales nos enfrentamos, por tanto, a una situación de grave infradeclaración.

Por una parte, nos encontramos con que legalmente sólo se consideran enfermedades laborales aquéllas que aparecen relacionadas en el anexo I del Real Decreto 1299/2006. La consecuencia es que en nuestro sistema se sustituye la actuación sanitaria y preventiva por la indemnizatoria, de forma que el problema no es cuáles son los factores de riesgos que generan la enfermedad y cómo evitarlos y controlarlos, sino cuánto hay que pagar y quién tiene que pagarlo.

Por otra parte, en estrecha relación con lo anterior, observamos que desde que, en 2005, se obligó a las mutuas a capitalizar la invalidez, muerte y supervivencia por enfermedad profesional hemos registrado una caída continua en el reconocimiento de las enfermedades laborales.

Desde nuestro punto de vista, este descenso sistemático en el reconocimiento sólo se puede explicar por un interés puramente economicista de las mutuas, quienes actúan en connivencia con las empresas, y hasta fecha muy reciente por el desinterés de las administraciones públicas competentes en la materia por abordar de forma eficiente y lógica este grave problema al que se enfrentan la generalidad de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país. En la actualidad, en la Región de Murcia –a través de la Consejería de Sanidad con participación del INSS, agentes sociales e ISSL– se ha puesto en marcha la creación de un grupo de trabajo para abordar los problemas que genera la no declaración de las enfermedades profesionales.

Sabemos que, cuando surge un problema de salud entre la población, el Sistema de Salud Pública reacciona reconociendo el problema en primer lugar y, después, buscando los factores que lo causan y diseñando y estableciendo políticas preventivas. Además, crea registros fiables para saber en todo momento cuál es la situación, cómo evoluciona y si tienen efectos las medidas de prevención.

Sin embargo, como hemos indicado, este procedimiento lógico de actuación deja de funcionar cuando hablamos de problemas de salud en el trabajo, centrándose básicamente en quién y cuánto hay que pagar. De forma que quienes deberían hacer prevención dedican todos sus esfuerzos a rechazar casos y a poner en duda la





➔ existencia misma de la enfermedad. Así, nos encontramos con un enorme subregistro de enfermedades profesionales y con situaciones paradójicas: ¿por qué se pagan en España casi 17.000 pensiones de viudedad por enfermedades profesionales al año si las estadísticas oficiales registran no más de un par de muertes anuales por enfermedad profesional? En la Región de Murcia la proporcionalidad es la misma que la de la media de España: declaración de pocas enfermedades profesionales y declaración de los jueces reconociendo pensiones de viudedad.

Las consecuencias de la no declaración de las enfermedades profesionales no sólo son económicas. ¿Se pagan a través de las mutuas y la asistencia médica es prestada por las mutuas, que es a quien corresponde? ¿O todo esto se hace a través del gasto público en el Servicio Murciano de Salud y en el INSS? En nuestra opinión es mucho más grave:

③ La no declaración de las enfermedades profesionales lleva implícita la no investigación de las causas por las que se ha producido; por tanto, la enfermedad puede seguir produciéndose a distintos trabajadores sin estudiar las causas que la producen e incluso puede aparecer un tipo de enfermedad de carácter irre-

versible, a medio y largo plazo, como ha sido el caso del amianto en la Región de Murcia.

En consecuencia, la seguridad exige una atención constante a los hábitos de trabajo por parte de los empresarios, una inspección vigilante y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro por parte de los empleadores. Todo ello acompañado de una vigilancia de la salud eficaz y orientada a la detección precoz de las enfermedades laborales en función de los riesgos específicos de cada sector. Y ya, sólo como último recurso, debería entrar a funcionar la vía indemnizatoria.

Como vemos, estamos aún lejos de la realidad que, hoy por hoy, impera en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en nuestro país. Como muestra tenemos el ejemplo en los datos estadísticos sobre enfermedades profesionales correspondientes al año 2008, facilitados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia: nos encontramos que ese año se declararon un total de 469 enfermedades profesionales, sólo 266 de ellas con baja. Además, del total de enfermedades declaradas (469) sólo 58 estaban causadas por exposición a agentes químicos o biológicos. ■

Un millón de personas padecen en el país dolencias relacionadas con el trabajo según datos publicados por Eurostat, con estimaciones conservadoras, en 2007

Las empresas que contribuyan a la prevención de la siniestralidad recibirán ayudas de las mutuas

► Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

Las mutuas de accidentes de trabajo abonarán un incentivo a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Para el abono de estos incentivos, las mutuas disponen de hasta 118 millones provenientes del Fondo de Prevención y Rehabilitación, el cual se nutre con los excedentes de la buena gestión que éstas realizan del accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Para acceder al abono de este incentivo, las empresas deberán haber cotizado un volumen de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros durante el año 2009, haber presentado a su mutua antes del 15 de mayo de 2010 el formulario de autodeclaración sobre actividades preventivas y que certifiquen estar al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social.

De igual forma, las pequeñas empresas podrán acceder a dicho incentivo cuando en el periodo máximo de cuatro años no hayan superado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 5.000 euros.

Este incentivo es posible gracias al 3% del saldo que a 31 de diciembre de 2009 había en el fondo de Prevención y Rehabilitación, que es dotado por las mutuas con el 80% del exceso de excedentes de la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Todo ello de conformidad en lo establecido en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, publicado en el BOE el 1 de abril de 2010.

ACERCA DE LAS MUTUAS

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social son asociaciones sin ánimo de lucro a través de las que se materializa la colaboración empresarial en la gestión de la



Seguridad Social. El 80% de sus excedentes derivados de la gestión de contingencias profesionales son aportados por los empresarios, a través de las mutuas, al Fondo de Prevención y Rehabilitación del que es titular el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y el 20% restante se aplica a reservas voluntarias y al Fondo de Asistencia Social de cada entidad.

Respecto de las contingencias comunes, el 100% del resultado de las mutuas es aportado por ellas para dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Las mutuas ya han aportado al Fondo de Prevención y Rehabilitación más de 4.000 millones de euros y al Fondo de Reserva de la Seguridad Social 377 millones de euros más.

LA LABOR DE AMAT

La Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) es una entidad sin ánimo de lucro creada en 1986 para coordinar, representar, orientar, gestionar, fomentar y defender los intereses generales y comunes de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, y cuyos socios son las 20 mutuas que actualmente existen en España: Activa Mutua 2008, Asepeyo, Cesma, Egarsat, Fraternidad Muprespa, Fremap, Ibermutuamur, MAC, MAZ, MC Mutual, Mutua Balear, Mutua Gallega de Accidentes de Trabajo, Mutua Intercomarcal, Mutua Navarra, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Solimat, Umivale y Unión de Mutuas. ■



Los alumnos fueron protagonistas de las charlas.



Los grupos de estudiantes fueron acompañados por técnicos a lo largo de su visita al Instituto.

El ISSL abre sus puertas a 400 alumnos de Educación Secundaria de Murcia

Cerca de 400 alumnos de Institutos de Educación Secundaria (IES) de Murcia, La Alberca, Sangonera la Verde y El Palmar han podido conocer de primera mano el modelo de funcionamiento del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) de la Región de Murcia. Con motivo de la celebración, el 28 de abril, del Día Internacional de la Prevención de Riesgos Laborales, se celebró en el ISSL una semana de puertas abiertas. Así, del 26 al 30 de abril, 45 alumnos del IES Sangonera la Verde; 45 del IES El Palmar; 200 estudiantes del IES Marqués de los Vélez, de Murcia, y cien del IES Alquibla, de La Alberca, participaron en las charlas y exposiciones organizadas por técnicos del Instituto.

Tras la recepción de los alumnos, el director del ISSL, Tomás Pérez Fuentes, dirigió unas palabras de bienvenida a los estudiantes, a quienes explicó algunos pormenores de la ley de creación del Instituto, así como de sus funciones.

En el salón de actos del Instituto, los jóvenes visitantes disfrutaron con la proyección de dos vídeos: el primero de ellos, sobre introducción a la prevención de riesgos laborales, y el segundo, sobre primeros auxilios. Después, los estudiantes se separaron en tres grupos que fueron ron-

tando alternativamente por las aulas 1 y 2 y el laboratorio. En la primera, un técnico del Instituto de Seguridad y Salud Laboral realizó la exposición 'Equipos de Protección Individual'. Ya en el aula 2, los técnicos de Higiene Industrial y Ergonomía mostraron a los estudiantes los equipos de campo utilizados, además de explicarles su funcionamiento.

ESPECIALISTAS POR UN DÍA

Por último, los alumnos de Secundaria pudieron conocer los laboratorios de Higiene Industrial del ISSL. En ellos, los especialistas les mostraron el funcionamiento básico de las instalaciones, así como los elementos y sustancias que analiza cada uno de los equipos. ■

Estudiantes de los IES Alquibla, Sangonera la Verde, El Palmar y Marqués de los Vélez participaron en las charlas organizadas con motivo del Día Internacional de la PRL



La visita a los laboratorios de Higiene Industrial fue seguida con atención por los estudiantes.

NOTICIAS

Campaña 'Crece en Seguridad' 2009-2010

El pasado 31 de marzo finalizó la campaña de prevención en colegios 'Crece en Seguridad'. Este proyecto, incluido en el Plan de Actividades del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) de la Región de Murcia, dirigido a estudiantes de 5º y 6º de Primaria de la Región de Murcia, se ha desarrollado durante el curso escolar 2008-2009 con una participación de más de 28.000 alumnos.

El objetivo de esta campaña ha sido acercar a los estudiantes la cultura preventiva y la necesidad de valorar los riesgos sobre la seguridad y salud en todos los ámbitos de la vida, principalmente en el entorno donde ellos se desenvuelven. Para la consecución de estos objetivos, se han realizado diferentes charlas y se ha hecho entrega de material divulgativo multimedia y cómics, además de organizarse un concurso de dibujo.

Asimismo se ha creado la página web www.creceenseguridad.es/ como instru-



mento pedagógico de apoyo al profesorado de la Región de Murcia y, a un tiempo, como material didáctico participativo

para los alumnos de los centros educativos que han participado en la campaña de prevención.



Accidentes de trabajo por patologías no traumáticas: una prioridad en salud laboral

Las lesiones por accidente de trabajo, especialmente las de etiología no traumática, fueron el eje de una jornada técnica organizada por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) el pasado 29 de abril.

Este tipo de lesiones siguen constituyendo, más de una década después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales, uno de los principales problemas al que se enfrenta la sociedad española en materia de salud laboral. En España, los accidentes mortales por causas no traumáticas, especialmente por infarto agudo de miocardio y accidentes cerebrovasculares, representan un 30% aproximadamente de los accidentes de trabajo mortales.

Aunque el sistema de notificación de los accidentes de trabajo experimentó un profundo cambio en el año 2003 (Sistema Delta), incrementándose la cantidad de datos a recoger en cada parte, estos accidentes siguen siendo los más difíciles de investigar dado que están relacionados en gran medida con factores endógenos personales. Para su estudio hay que tener muy en cuenta la vigilancia de salud laboral de los trabajadores, incluyendo una anamnesis detallada con los factores de riesgo, además de estudiar las condiciones de trabajo que pudieran jugar un papel coadyuvante en su materialización. El objetivo de la jornada 'Accidentes de trabajo por patologías no traumáticas: una prioridad en salud laboral' fue concienciar al personal sanitario y técnico de los servicios de Prevención, así como a los empresarios y a las organizaciones sindicales, de la importancia de determinar las causas de este tipo de accidentes y las medidas preventivas que se pueden y se deben instaurar.

JORNADAS

- 🕒 **Jornada Técnica 'La prevención de los accidentes laborales de tráfico'**
 10 de junio de 2010, de 10:00 a 13:15 horas. Salón de actos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) de la Región de Murcia. Entrada libre, limitada al aforo del local. Se entregará diploma de asistencia. Se ruega confirmación previa a: isslformacion@carm.es
- 🕒 **Jornada de presentación del portal 'prevencion10.es'**
 29 de junio de 2010, a las 10:00 horas. Salón de actos del ISSL de la Región. Servicio gratuito de asesoramiento público al empresario, en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Puesto en marcha por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la colaboración de todas las comunidades autónomas.



La Consejería de Educación, Formación y Empleo convoca los programas de subvenciones y becas del ISSL en materia de prevención de riesgos laborales correspondientes a 2010

Con fecha de 17 de marzo de 2010 se ha publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) la Orden de 9 de marzo de 2010, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se desarrollan los programas de subvenciones y becas, en materia de prevención de riesgos laborales, del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, y por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2010.

Podrán ser beneficiarios y solicitantes de estas subvenciones las entidades sin ánimo de lucro (organizaciones empresariales y sindicales, asociaciones privadas sin ánimo de lucro, fundaciones, etc.), empresas radicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para sus cen-



tros de trabajo y trabajadores y trabajadoras ubicados en ella, así como los alumnos/as con residencia habitual en nuestra región, que realicen el máster de posgrado universitario en Prevención de Riesgos

Laborales, organizado por universidades públicas radicadas en la Región de Murcia, o cursos de coordinador de seguridad y salud laboral en la construcción, de 200 horas de duración como mínimo, según el programa elaborado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, impartidos por entidades formativas cuyo domicilio social se encuentre en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Se puede consultar el contenido de la Orden de 9 de marzo que convoca los programas de subvenciones y becas, en materia de prevención de riesgos laborales, en el apartado Legislación, dentro de 'ISSL X temas' de nuestra página web, y obtener más información para su solicitud en su guía de servicios.

Seminarios técnicos

Dentro del plan formativo anual del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, dirigido a expertos en prevención, se han impartido los seminarios 'Prevención frente a contactos eléctricos indirectos en baja tensión', 'Investigación de accidentes. Metodología del árbol de causas' y 'Exposición laboral a campos electromagnéticos'. El objetivo de los seminarios, a los que asistieron 72 técnicos con formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales, fue la actualización de conocimientos en las citadas materias.



Años potenciales de vida perdidos por fallecimiento en accidente de trabajo



www.carm.es/observatoriopr

► **María Pilar García Galindo**
Socióloga del ISSL

Cada año las estadísticas de siniestralidad laboral reflejan el número de trabajadores fallecidos a consecuencia de un accidente laboral, así como la edad de cada uno de los fallecidos, que en la mayoría de los casos son hombres. A partir de estos datos se construye el indicador de Años Potenciales de Vida Perdidos (APVP).

Con este indicador se pretende visualizar el coste humano y social que suponen los accidentes de trabajo mortales, midiendo la carga de la muerte en términos de años potenciales de vida perdidos por diferencia entre la edad promedio de los fallecidos en el año de referencia y la esperanza de vida al nacer de la población de la Región de Murcia para ese año, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Para construirlo se utilizan los datos de accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo, siguiendo el mismo modelo es-

tablecido por el INSHT, y distinguiendo entre tres grupos:

- ③ Los causados por patologías no traumáticas (infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas).
- ③ Los accidentes de tráfico en jornada de trabajo.
- ③ Los restantes accidentes de trabajo.

En el gráfico se recogen los APVP por cada uno de los fallecidos hombres, según tipo de accidente en 2007 en la Región, ya que de los 47 casos sólo dos son mujeres. La elección de este año de referencia se debe a que es el último dato disponible de 'Esperanza de vida al nacer' publicado por el INE, y que se establece para los hombres en 77,2 años y para las mujeres en 83,6. Para ambos sexos, la media es de 80,3 años.

TENDENCIA A LA BAJA

Sobre la base de estos datos, los fallecidos por accidentes relacionados con el tráfico han perdido un promedio de 40,9 años de vida potencial, pues la media de edad al fallecimiento es 36,3 años, la más baja de los tres grupos.

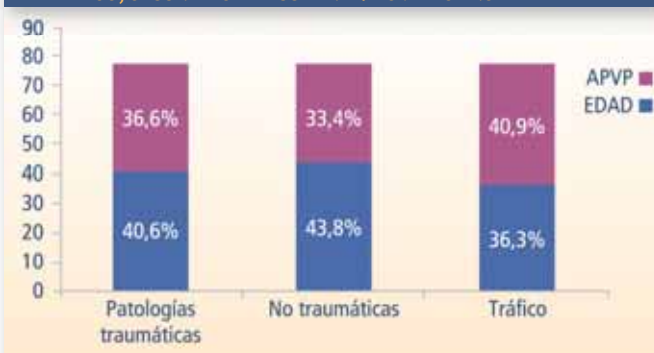
Por el contrario, en cuanto a las patologías no traumáticas (infartos y derrames cerebrales), los APVP ha sido de 33,4 por cada fallecimiento, ya que tienen el mayor promedio de edad a la fecha del accidente, con 43,8 años. Hay una sola fallecida con 44 años.

En los accidentes con patologías traumáticas, los APVP estimados son de 36,6 años para cada uno, sobre una edad promedio a la fecha del accidente de 40,6 años.

Considerando todos los casos, en el año 2007 se perdieron un total de 1.194 años potenciales de vida. La bajada de la siniestralidad en 2008 y, sobre todo, en 2009, tiene su correlación directa en los años potenciales de vida perdidos que, según las estimaciones realizadas para el año 2008, serían 1.110 años; en 2009 bajan a 760 años como consecuencia de la disminución del número de muertes por accidente de trabajo. ■



AÑOS POTENCIALES DE VIDA PERDIDOS POR FALLECIMIENTO EN ACCIDENTE DE TRABAJO, SEGÚN TIPO DE ACCIDENTE: HOMBRES AÑO 2007



Fuente: Fichero informatizado de partes de accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo Delt@ del MTIN y 'Esperanza de vida al nacer': INE. Acceso al artículo completo en www.observatoriopr.carm.es/Indicadores

Proyectos formativos en colaboración

Bajo el epígrafe 'Proyectos formativos en colaboración' se engloban una serie de actividades formativas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se realizan bajo demanda de ciertos colectivos, y amparadas en el art. 4 e) de la Ley 1/2000, de creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL).

Desde hace ya una década, uno de los proyectos formativos en colaboración se desarrolla conjuntamente con la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Personas Adultas, en sus centros de Formación Profesional, actualmente Institutos de Enseñanza Secundaria (IES).

El proyecto consiste en complementar los contenidos en Prevención de Riesgos Laborales de la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL) para completar el programa oficial de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Este proyecto se realiza por demanda de los profesores de la asignatura de Formación y Orientación Laboral de los distintos IES de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Para el curso actual quedan pendientes por programar ciertos cursos de módulos superiores que se encontraban realizando prácticas en empresas cuando se programaron los centros a los que pertenecen. Cuando acaben las prácticas se les impartirán las clases. ■

CENTRO	ESPECIALIDAD	Nº ALUMNOS
IES D. Pedro Guillén de Archena	Equipos e instalaciones electrónicas	17
IES D. Pedro Guillén de Archena	Gestión administrativa	12
IES D. Pedro Guillén de Archena	Administración y finanzas	15
IES Los Albares de Cieza	Administración de sistemas informáticos	9
IES Los Albares de Cieza	Mantenimiento de equipos industriales	10
IES Los Albares de Cieza	Administración y finanzas	20
IES Los Albares de Cieza	Mantenimiento de equipos industriales	16
IES Los Albares de Cieza	Comercio	25
IES Los Albares de Cieza	Gestión administrativa	35
IES Los Albares de Cieza	Electromecánica de vehículos	17
IES Los Albares de Cieza	Auxiliar de enfermería	29
IES El Palmar	Gestión administrativa	40
IES El Palmar	Administración y finanzas	20
IES El Palmar	Equipos electrónicos de consumo	18
IES El Palmar	Eficiencia energética y energía solar	30
IES El Palmar	Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor	12
IES El Palmar	Sistemas de regulación y control automáticos	12
IES El Palmar	Equipos electrónicos de consumo	18
IES El Palmar	Eficiencia energética y energía solar térmica	30
IES Aljada de Puente Tocinos	Gestión administrativa	18
IES Aljada de Puente Tocinos	Equipos electrónicos de consumo	10
IES Aljada de Puente Tocinos	Administración de sistemas informáticos	19
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Cuidados auxiliares de enfermería	29
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Documentación sanitaria	23
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Sistemas de telecomunicación e informática	24
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Cuidados auxiliares de enfermería	31
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Radioterapia	18
IES Ingeniero de la Cierva de Murcia	Gestión administrativa	18

Plan de Formación 2010

SEMINARIOS TÉCNICOS		
FECHA	TÍTULO	
SG	10/02/2010	Prevención frente a contactos eléctricos indirectos en baja tensión
SG	10/03/2010	Investigación de accidentes. Metodología del árbol de causas
HI	23/03/2010	Exposición laboral a campos electromagnéticos
SG	05/05/2010	Equipos de protección individual frente al riesgo de caídas de altura
HI	11/05/2010	Exposición laboral a vibraciones mano-brazo y cuerpo entero
EP	18/05/2010	Factores psicosociales: métodos de evaluación
EP	02/06/2010	Métodos de evaluación de posturas forzadas
F	16/06/2010	Formación en prevención de riesgos laborales: métodos y técnicas de formación
HI	29/06/2010	Estrés térmico: índice WBGT y sobrecarga térmica [UNE-EN ISO 7933]
SG	29/09/2010	Máquinas. Riesgos y normativa aplicable
EP	05/10/2010	Métodos de evaluación del riesgo de TME en la extremidad superior
HI	26/10/2010	Métodos simplificados de evaluación del riesgo químico
SG	03/11/2010	Riesgos en espacios confinados
MD	17/11/2010	Primeros auxilios y RCP básica
SG	24/11/2010	Equipos de protección individual de manos y pies
HI	02/12/2010	Equipos de protección individual frente a contaminantes químicos

■ HI: Higiene industrial ■ SG: Seguridad en el trabajo ■ EP: Ergonomía y psicología ■ F: Formación ■ MD: Medicina del trabajo

JORNADAS TÉCNICAS		
FECHA	TÍTULO	
MD	Abril 2010	Daños para la salud: patologías no traumáticas
SG	Octubre 2010	Mantenimiento seguro y preventivo

Inscripción

El plazo de inscripción a cada jornada o seminario se abrirá con un mes de antelación y se anunciará su programa detallado a través de la página web del Instituto www.carm.es/issl incluyendo el formulario de solicitud. La solicitud de inscripción se podrá realizar, enviando por correo o fax el formulario cumplimentado o bien mediante el procedimiento telemático, siguiendo las instrucciones específicas.

Los seminarios técnicos tienen un número máximo de asistentes, mientras que las jornadas técnicas están limitadas a la capacidad del aforo del local.

La hemeroteca del ISSL de la Región de Murcia dispone de un amplio número de publicaciones especializadas en prevención de riesgos laborales que pueden ser consultadas en nuestro centro. En este número presentamos:

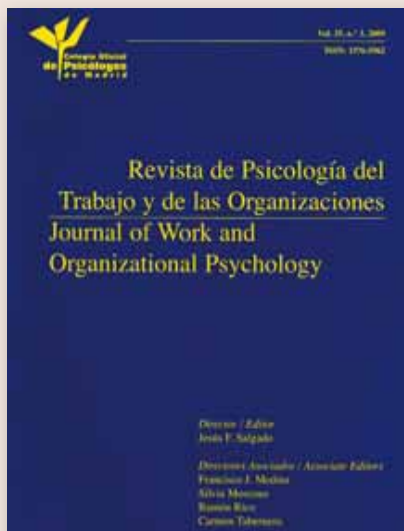
‘Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones’

La Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (ISSN 1675-5962) fue fundada en el año 1985 por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y la Sociedad Española de Psicología. Es cuatrimestral.

Su director es D. Jesús F. Salgado, de la Universidad de Santiago de Compostela, y como directores asociados figuran D. Francisco J. Medina, D^a Silvia Moscoso, D. Ramón Rico, y D^a. Carmen Tabernero, de las universidades de Sevilla, Santiago de Compostela, Autónoma de Madrid, y Córdoba, respectivamente

El consejo editorial está formado por más de 50 miembros, siendo la mayoría de ellos docentes universitarios y otros profesionales de prestigiosas sociedades de la psicología del trabajo

De la autodefinición que se hace en la propia revista se pueden extraer las siguientes acotaciones que definen su esencia y cometido: “La RPTO publicará principalmente investigaciones empíricas de interés para los psicólogos, que sean una contribución al conocimiento y correspondiendo a todos los ámbitos de lo que se denomina Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional, Psicología del Personal, así como a los aspectos conductuales, cognitivos y neurocientíficos de las relaciones laborales, la ergonomía y los factores humanos. De modo excepcional, la RPTO también considerará manuscritos que sean revisiones en un tema o planteamientos teóricos. La RPTO es española pero no desea limitarse sólo a las contribuciones españolas o de hablantes hispanos, deseando tener una autoría internacional. La RPTO publicará principalmente contribuciones enviadas libremente, pero ocasionalmente publicará también contribuciones solicitadas a autores prestigiosos y números monográficos o especiales, aunque todos los manuscritos



serán sometidos al proceso de revisión anónima por pares. Entre los temas que la RPTO acogerá, sin que ello sea una lista exhaustiva, se incluyen toma de decisiones, selección de personal, formación, liderazgo, cambio organizacional, cultura y clima organizacionales, motivación, trabajo en equipo, salud ocupacional, stress, satisfacción laboral, evaluación del desempeño, compensación, retiro y abandono, conflicto y negociación, actitudes laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, intervención organizacional, utilidad económica de las intervenciones, estudios transculturales, estudios metodológicos, artículos que desarrollen nuevos paradigmas, modelos y teorías, así como artículos que incluyan relaciones entre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y otras disciplinas psicológicas como la Psicología social o la Psicología cognitiva”.

Las suscripciones se realizan por periodo anual, de abril a diciembre. Hay diferentes tarifas. Pueden hacerse vía Internet en la dirección www.copmadrid.org o escribiendo al Departamento de Suscripciones del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Dirección postal: C/ Cuesta de San Vicente 4, 4º - 28008, Madrid.

A DESTACAR

Nuevo formato: la RPTO ha experimentado desde el reciente volumen 25 (Año 2009) un significativo cambio en su contenido y en su presentación editorial. Precisamente el artículo editorial del número 1 de este citado número 25 (del que se han extraído acotaciones para presentar esta revista) recoge las líneas maestras de la nueva orientación, expresadas por el Director de la revista D. Jesús Salgado. La primera gran novedad que se aporta es el bilingüismo. Actualmente la RPTO está abierta a la lengua inglesa, no sólo presentando traducciones de los títulos de los artículos y de sus resúmenes y sus palabras claves, sino, además, proporcionando un resumen ampliado (Extended summary) en inglés de cada uno de los que están escritos en castellano. Y cómo no, la revista acepta y publica artículos en lengua inglesa, proporcionando información en español de los mismos.

Contenido: El ámbito total de la revista es de gran importancia para la prevención de los riesgos del trabajo en lo que respecta al área de la psicología laboral, que contempla los factores de riesgo derivados de la organización y del contenido del trabajo como su principal objeto de estudio para su evaluación y control. Temas como los siguientes han sido tratados en RPTO: valoración del acoso psicológico, valoración de la carga mental en el trabajo, selección de los trabajadores y valoración de méritos, el e-learning o enseñanza mediante nuevas tecnologías, estudios de casos de acoso laboral, el bienestar y los factores psicológicos relacionados con la jubilación, el burn-out y la intención de jubilación anticipada y muchos otros más. ■

Fernando de la Hera Oca

Inspector Superior de Seguridad y Salud Laboral

Para saber más, los interesados pueden acceder a nuestra hemeroteca. Consulte las condiciones de uso en mjesus.sanchez@carm.es — teléfono 968 36 54 90

El ISSL de la Región de Murcia dispone de una base de datos de información científica y técnica. En esta página se ofrece una muestra de los registros que constituyen dicha base de datos. Con periodicidad bimensual se publica en nuestra web un boletín en el que se recogen las últimas referencias incorporadas. Para acceder: www.carm.es/issl, tema 'Publicaciones', apartado 'Hemeroteca'.

Selección de artículos

El clima de equipo como antecedente del 'burn-out' y de las manifestaciones psicósomáticas
Ansiedad y Estrés. Psicología

Autores: Boada Grau, J., de Diego Vallejo, R. y de Llanos-Serra, E.

Claves: Clima, equipo, burn-out, psicósomática, team climate inventory, Psychosomatic manifestation

Ansiedad y estrés, v 15, n. 2-3; 279-289; 2008.



El presente trabajo se incluye en la línea de investigación donde el clima de equipo y algunos aspectos socio-demográficos se incluyen como antecedentes del burn-out y de algunos síntomas psicósomáticos. Se ha hecho mediante cuatro instrumentos: TCI, MBI, PSICO-SOM-27 y Aspectos Socio-Demográficos, sobre una muestra de 532 trabajadores.

Accidentes de trabajo: el perfil de las víctimas

Seguridad y Medio Ambiente. Seguridad

Autores: A. Galán García.

Claves: Accidentes de trabajo, siniestralidad laboral, normativa, estadística, lesiones, salud, daños.

Seg_M_A, n. 116, 14-24; 2009.



Estudio descriptivo de las estadísticas de siniestralidad en España entre 1900 y 2007.

'Prognostic factors for long-term sickness absence among employees with neck-shoulder and low-back pain'

Factores de pronóstico de las bajas por enfermedad de largo plazo entre empleados con dolor lumbar y de cuello y hombro
Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Ergonomía.

Autores: Holtermann A, Hansen JV, Burr H, Søgaard K

Claves: chronic pain; musculoskeletal disorder, MSD, musculoskeletal symptom; sick leave.

Scand. J. Work Environ. Health. Vol 36, n 1, 34-41; 2010



En este estudio se explotan los resultados de una encuesta realizada en el año 2000 y en la que se valoraba –mediante una escala– el dolor musculoesquelético en una muestra de más de 5.000 trabajadores daneses. Los resultados de aquel estudio se han asociado con las bajas de larga duración mediante un seguimiento de grupos de afectados, con el fin de llegar a conocer factores de pronóstico de las bajas.

A Rationale for Sampling Deposited Submicrometer Beryllium Particulate Matter

Principios básicos del muestreo de berilio depositado en partículas ultrafinas

Journal of Occupational and Environmental Medicine. Higiene.

Autores: M. McCawley.

Claves: air sampling; beryllium; chronic beryllium disease; size-selective; ultrafine.

J Occup Environ Hyg. Vol 6, n. 12, 789-793; 2009.



Este artículo es parte de una revista dedicada monográficamente a los riesgos y la prevención de la exposición al berilio, reuniendo las actas del tercer simposio internacional sobre el berilio en forma particulada y su prevención.

Lien entre exposition professionnelle au trichloroéthylène et risque de cancer du col utérin ; étude exploratoire

Relación entre exposición profesional al tricloroetileno y riesgo de cáncer de cuello de útero: estudio exploratorio

Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement Medicina

Autores: C. Confavreux-Romestaing, B. Charbotel, P. Muller-Beauté, J. Févotte, A. Massardier-Pilonchéry, A. Bergeret.

Claves: Trichloroéthylène, Cancer du col utérin, Exposition professionnelle, Trichloroethylene, Cervical, Occupational exposure.

Arch. Mal Prof. Env; vol 70, n. 4, 417-424; 2009.



Estudio retrospectivo exploratorio realizado a partir de datos médicos y laborales recogidos a lo largo de un año por un médico del trabajo que sospechaba de un conjunto de cánceres. El objetivo era realizar una primera estimación del riesgo y evaluar la pertinencia de un estudio epidemiológico específico.

APUNTES DE LEGISLACIÓN DESTACADA

● Legislación autonómica (Región de Murcia)

- **RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2010**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales (BORM 93 de 24-04-10).
- **ORDEN de 9 de marzo de 2010**, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se desarrollan los programas de subvenciones y becas, en materia de Prevención de Riesgos La-

borales, del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, y por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2010 (BORM 63 de 17-03-10).

- **DECRETO 6/2010 de 5 de febrero** de modificación del Decreto 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral (BORM 32, de 09-02-10).

- **Convenio Marco de colaboración entre el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Educación, Formación y Empleo** para la realización de las acciones que se incluyan en los planes y/o programas de acción, para la ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012 (BORM 16, de 21-01-10).

● Legislación nacional

- **REAL DECRETO 486/2010, de 23 de abril**, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales (BOE número 99 de 24-04-10).
- **LEY 8/2010, de 31 de marzo**, por la que se establece el régimen sancionador previsto en los Reglamentos (CE) relativos al registro, a la evaluación, a la autorización y a la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH) y sobre la clasificación, el etiquetado y el envasado de sustancias y mezclas (CLP), que lo modifica (BOE número 79 de 01-04-10).
- **REAL DECRETO 404/2010, de 31 de marzo**, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral (BOE número 79 de 01-04-10).
- **REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo**, por el que se modifican el Real

Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006 (BOE número 71 de 23-03-10)

- **REAL DECRETO 249/2010, de 5 de marzo**, por el que se adaptan determinadas disposiciones en materia de energía y minas a lo dispuesto en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (BOE número 67 de 18-03-10).

- **REAL DECRETO 105/2010, de 5 de febrero**, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los almacenamientos de productos químicos y se aprueba la instrucción técnica complementaria MIE APQ-9 "almacenamiento de peróxidos orgánicos" (BOE 67 de 18-03-10).

- **REAL DECRETO 109/2010, de 5 de febrero**, por el que se modifican diversos reales decretos en materia sanitaria para su adaptación a la Ley 17/2009, de fecha 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio y a la Ley 25/2009, de fecha 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (BOE número 44 de fecha 19-02-10).

- **REAL DECRETO 107/2010, de 5 de febrero**, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero (BOE número 41 de 16-02-10).

- **REAL DECRETO 67/2010, de 29 de enero**, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado (Boletín Oficial del Estado (BOE) 36 de 10-02-10).

● Legislación comunitaria

- **REGLAMENTO (UE) 276/2010 de la Comisión, de 31 de marzo de 2010**, por el que se modifica el Reglamento (CE) 1907/2006 del Parlamento Euro-

peo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), en lo que respecta

a su anexo XVII (diclorometano, aceites para lámparas y líquidos encendedores de barbacoa y compuestos organoestánicos) (DUE L 86/1 de 01-04-10).

NOTICIAS

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral pone en marcha una herramienta para calcular el índice de siniestralidad

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSL), a través de su página web, acaba de poner a disposición de los internautas una herramienta para que las empresas, sea cual sea su sector de actividad, puedan calcular su índice de incidencia de siniestralidad laboral y compararlo con el de su rama de

actividad, identificada con su CNAE a dos dígitos. Esta aplicación está disponible en la sección de 'Destacados'.

Dicha herramienta permitirá a las empresas conocer cuáles son los costes que soportan como consecuencia de su tasa de siniestralidad, además de compararlos con los que soportan las empresas de su rama de ac-

tividad en la Región. De esta manera, podrán priorizar las inversiones que deben realizar en prevención de riesgos laborales, de acuerdo a sus necesidades, para ser competitivas.

La información del índice de incidencia por rama de actividad se modificará con carácter trimestral, para que la información sea actualizada.

MANUALES



'Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos'
Álvarez Casado, E.;
Hernández Soto, A.;
Tello Sandoval, S.
Barcelona: Factors Humans,
2009. 220 p
ISBN 978-527-32301-2



'Rescate en espacios confinados'
Delgado Beneyto, Delfín
Madrid: Desnivel ediciones,
2006. 235 p.
ISBN 84-9829-015-5



'Límites de exposición profesional para Agentes Químicos en España 2010'
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: INSHT, D.L.
2010. 229 p.
ISBN 978-84-7425-783-0

PUBLICACIONES



Ficha divulgativa
FD-12/2009
'Tabaquismo en el trabajo'



MN-33
'Accidentes laborales en la población inmigrante'
María Pilar García Galindo y Begoña Martínez Flores
Subdirección Técnica.
Julio 2009



MN-34
'Plan de actuación sobre empresas de especial siniestralidad de la Región de Murcia'
Anastasia Batalliu Vidal, Justo Botella Ferrández y M^a José Frigard Hernández
Servicio de Seguridad y Formación/Área de Seguridad
Septiembre 2009



MN-35
'Seguimiento de las condiciones ergonómicas y psicosociales en los centros especiales de empleo'
Candela Arnao Soriano y Rosario Verdú Nicolás
Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral/Área de Ergonomía y Psicosociología.
Octubre 2009



Ficha divulgativa
FD-13/2009
'Protección de la maternidad'



MN-36
'Análisis descriptivo de las dermatitis profesionales notificadas en la Región de Murcia. Periodo 2007-2008'
Gloria M^a Gil Carcelén
Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral/
Área de Medicina.
Diciembre 2009



MN-37
'Análisis de la siniestralidad laboral derivada de la carga física'
Rosario Verdú Nicolás y M^a Belén Lara Guillén
Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral/Área de Ergonomía y Psicosociología.
Diciembre 2009



MN-38
'Seguimiento y análisis de la investigación de las enfermedades profesionales causadas por trastornos músculo esqueléticos'
M^a Belén Lara Guillén y Diego Vera Moreno
Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral / Área de Ergonomía y Psicosociología. Año 2009

Pueden consultar la colección completa en www.carm.es/issl Tema: 'Publicaciones'

Estos libros incrementan el fondo bibliográfico de la biblioteca del ISSL

Los accidentes laborales graves se reducen a la mitad

La Región de Murcia se situó durante 2009 entre las cuatro comunidades con menor siniestralidad laboral hasta el punto de que los índices de incidencia de los accidentes graves se redujeron un 48,24% pasando de 227 a 114. Así lo pone de manifiesto el congreso de Educación, Formación y Empleo, Constantino Sotoca, durante el balance de la siniestralidad laboral en el ejercicio 2009.



Sotoca asegura que las inspecciones para luchar contra la economía sumergida aumentarán este año un 20 por ciento

En este apartado, señaló que los índices de incidencia descendieron un 48,24% en el caso de los accidentes mortales, hasta llegar a los 31 del pasado año (12 menos que en 2008). En cuanto al número de accidentes leves, en 2009 la cifra ascendió a los 5.757 (frente a los 6.033 de 2008) en lo que supone una reducción del 4,47%. Sotoca señaló que la reducción de los accidentes graves se debe a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

Al hilo, el director del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (IS3L), Tomás Pérez, afirmó que se tiene conocimiento de las presiones que se ejercen sobre las empresas para que se dejen de aplicar las normas de prevención de riesgos laborales.

El 'tajo' se vuelve más seguro

Los accidentes laborales graves se reducen casi a la mitad por el paro y la mejora de la prevención

F. CARRERES
MURCIA. Más seguridad y control de los riesgos laborales y menos trabajadores en activo. Las circunstancias se han aliado para crear un balance más que positivo de accidentes laborales en la Región durante el año pasado, y que el puesto a la comunidad a la cabeza de las regiones con menor siniestralidad. La cultura de la seguridad laboral y las tareas de inspección y sanción de la Administración han empezado a dar frutos: el año pasado, los accidentes graves en el trabajo se redujeron a la mitad, y los mortales casi un 50%. Este porcentaje podría achacarse al vertiginoso aumento del paro, que ha reducido drásticamente el número de trabajadores en activo, pero también en tener en cuenta ese factor, lo cierto es que la tasa de siniestralidad también ha acusado un descenso destacable.

Si en 2008 se registraron de media 44 accidentes laborales por cada mil trabajadores, el pasado año la cifra se redujo a 23.

El director del IS3L señaló que el paro es el factor que más ha incidido en la reducción de los accidentes graves. Sin embargo, destacó que la mejora de la prevención de riesgos laborales también ha contribuido a este descenso.

De hecho, ayer mismo, y casi a la misma hora que el congreso presentaba el balance del año pasado, un joven perdió la vida en el 'tajo', y en mayor medida por que los controles, la concienciación y la aplicación de las normas han aumentado. La crisis también ha tenido incidencia en las bajas por enfermedad de muchos trabajadores. Uno de los datos más sintomáticos es que las bajas por enfermedad de los empleados que han perdido su trabajo durante la enfermedad (porque no les han renovado el contrato) se alargan en tres días. Así, mientras un trabajador que conserva su empleo está de media 18 días de baja por una operación de meniscos, en el caso de quienes no renuevan el contrato se alargan hasta 25 días.

Se alargan las bajas de quienes no renuevan el contrato

Juan Jesús Martínez es director médico de Ibermutua, entidad que atiende a más del 60% de trabajadores de la Región. Martínez es de los que los siniestros laborales han bajado sensiblemente, en parte por el paro, y en mayor medida por que los controles, la concienciación y la aplicación de las normas han aumentado. La crisis también ha tenido incidencia en las bajas por enfermedad de muchos trabajadores. Uno de los datos más sintomáticos es que las bajas por enfermedad de los empleados que han perdido su trabajo durante la enfermedad (porque no les han renovado el contrato) se alargan en tres días. Así, mientras un trabajador que conserva su empleo está de media 18 días de baja por una operación de meniscos, en el caso de quienes no renuevan el contrato se alargan hasta 25 días.

Importante mejora en la industria y la construcción

Por sectores de actividad, Constantino Sotoca aseguró que la siniestralidad ha experimentado una importante reducción en construcción e industria, sectores que tradicionalmente registran mayor número de accidentes y los que muestran mayor gravedad.

CONSTRUCCIÓN. El número de accidentes cayó un 24,81%, con lo que el índice de incidencia fue de 68,4 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2009, frente a los 91,85 de 2008.

INDUSTRIA. El número de accidentes bajó un 17,96%, con lo que el índice de incidencia fue de 45,3 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2009, frente a los 54,5 de 2008.

En el sector de agricultura, ganadería y caza, el número de accidentes bajó un 12,5%, con lo que el índice de incidencia fue de 10,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2009, frente a los 12,0 de 2008.

En el sector de comercio, hostelería y turismo, el número de accidentes bajó un 10,5%, con lo que el índice de incidencia fue de 10,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2009, frente a los 11,7 de 2008.

En el sector de servicios, el número de accidentes bajó un 10,5%, con lo que el índice de incidencia fue de 10,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2009, frente a los 11,7 de 2008.

¿El dedo de una mano vale más de 45.306 euros?

Un magistrado de lo Social del TSJ discrepa del tribunal porque cree que la compensación a un obrero que perdió un dedo debe ser mayor

EPF. El magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) y es presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que la ha devuelto y ha revalorado la duración del juicio.

El tribunal dice basarse en la ley que debe existir una proporcionalidad entre el daño sufrido y la indemnización, y añade que, «dado que el trabajador no debe ser perjudicado por la pérdida de un dedo, la indemnización debe ser superior a la que se le otorga por la pérdida de un dedo».

Varías indemnizaciones. El Tribunal Superior de Justicia de Murcia, al resolver sobre la misma cuestión, el TSJ indica que a la hora de fijar la cantidad de la indemnización por la pérdida de un dedo, se debe tener en cuenta el daño sufrido por el trabajador.

Fallece en un accidente el jefe de mantenimiento municipal

José González, de 49 años, cayó desde cinco metros cuando respiradero del pabellón deportivo

JOSÉ LUIS PABLO. El jefe de Mantenimiento del Ayuntamiento de Píñar, José González, ha fallecido como consecuencia de un accidente laboral, después de caer desde una altura de unos cinco metros en el pabellón polideportivo de la localidad.

El accidente ocurrió sobre las 10 horas de ayer, cuando Pepe, como es conocido en el pueblo, se disponía a recoger unos baldos que habían quedado atrapados en un desarrollo de un respiradero del pabellón. Al acceder al descansillo junto a su compañero Alfonso Valiente, el jefe de Mantenimiento del Ayuntamiento de Píñar, José González, se cayó desde una altura de unos cinco metros.



Abogados de las empresas americanas que fabricaban este material le harán preguntas por videoconferencia para determinar si le indemnizan

FONDOS. El despacho Orta, Peña, Palacios y Asociados ha conseguido para otros afectados por el accidente compensaciones por valor de 15.000 dólares (10.000 euros) procedentes de los fondos que se crearon en Estados Unidos con dinero de las empresas que producían ese material. A esta indemnización debe haberse sumado el dinero que las empresas americanas hicieron para reparar y mantener el material. Los solicitantes solo deben tramitar la reclamación a través del despacho Orta, Peña, Palacios y Asociados.

Un afectado por amianto declara ante jueces de EE UU desde Cartagena

JOSÉ MARTEL. Un trabajador de los antiguos astilleros de Bazán, enfermo de cáncer a consecuencia de la inhalación de amianto, declaró a partir de hoy ante un juzgado de Península (Estados Unidos) a través de videoconferencia como consecuencia de la demanda que presenta hace cinco meses en Nueva York para reclamar indemnizaciones a 22 empresas que fabricaban este material, con el que se estaban haciendo los buques Orión, Peña Pálamos y Asociados, explicó la abogada del afectado, Orión, Peña Pálamos y Asociados, explicó la decisión de tomar declaración a un cliente desde Cartagena se debe a su delicado estado de salud, por lo que se ha optado por la videoconferencia. Las sesiones, que se pueden prolongar durante meses, se iniciarán hoy a las puertas cerradas en uno de los salones del hotel Alfonso XIII y también estará presente en las mismas una letrada norteamericana del despacho de West, Sullivan y Asociados.



Despacho. El despacho Orta, Peña, Palacios y Asociados ha conseguido para otros afectados por el accidente compensaciones por valor de 15.000 dólares (10.000 euros) procedentes de los fondos que se crearon en Estados Unidos con dinero de las empresas que producían ese material.

¿Y las mujeres del amianto?

JOSÉ ALBERTO GONZÁLEZ CARTAGENA. En el entorno de Bazán quedaron huérfanas, en la familia de peregrino de Bagatón, una mujer, el esposo de un trabajador, y un hijo de un trabajador, víctimas de una enfermedad pulmonar causada por la exposición a asbestos durante años de su vida profesional. El diagnóstico de la enfermedad se dio cuando ya había fallecido el esposo y el hijo, lo que supone un caso más de las mujeres que se ven afectadas por el amianto a través de sus esposos. Este tipo de casos son cada vez más frecuentes, ya que el diagnóstico de la enfermedad se da a menudo cuando el esposo ya ha fallecido.

Una asociación de enfermos de asbestosis exige a Sanidad que haga chequeos médicos a las esposas de obreros expuestos al mineral

Segundo día de declaración. En el caso de los afectados por el amianto, el segundo día de declaración de la enfermedad se celebró en el Tribunal de lo Social de Murcia. En esta ocasión, el juez de lo Social de Murcia, José María Martínez, declaró a favor de los afectados por el amianto, reconociendo el derecho a la indemnización por la pérdida de un dedo. El juez indicó que la indemnización debe ser superior a la que se le otorga por la pérdida de un dedo, ya que el trabajador no debe ser perjudicado por la pérdida de un dedo.

Siete meses de cárcel por las heridas de dos empleados al electrocutarse

El juez considera que los empresarios generaron un incremento inaceptable del riesgo inherente a la actividad laboral

Con la cabeza. Cuando realizaban estas operaciones dentro de los trabajos de am-F.M.G., y D.S.O., a los que se asignó un camión plataforma con cesta de julio de 2001, para que montaran la estructura metálica y la cubiera de la futura cámara frigorífica de la empresa Fruvusa.

El obrero más afectado está en silla de ruedas y todavía tiene graves cicatrices y deformidades

El segundo trabajador sufrió otro fuerte latigazo al intentar socorrer al compañero

«Desentendimiento» Añade el fallo judicial que el número, naturaleza y entidad de las infracciones evidenciadas, más que una puntual infracción de la normativa generalizada de la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral. Según la sentencia del Juzgado de lo Penal número 2, «fue precipitación de los acusados en los tres elementos medidos de seguridad y prevención de riesgos, una de las principales causas que agrava el delito».



ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (Mobbing)

FICHA DIVULGATIVA: FD-07 / 2008

¿Qué es el acoso psicológico en el trabajo?

Es aquella situación que se produce en el entorno laboral y consiste en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Los elementos principales del acoso moral son:

- ✚ La continuidad en el tiempo
- ✚ La reiteración en el comportamiento
- ✚ La intencionalidad de hacer daño (humillar, abusar, amenazar)

El acoso moral en el trabajo también se denomina mobbing, bossing, psicoterror laboral, hostigamiento psicológico en el trabajo.



Características del acoso psicológico

El acoso psicológico en el trabajo se caracteriza por presentar los siguientes elementos:

- ✚ Es una forma de estrés laboral cuyo origen no está en las condiciones de trabajo sino en las relaciones interpersonales.
- ✚ Persigue la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.
- ✚ Tiene un carácter consciente y deliberado de producir daño psicológico.
- ✚ Cuenta con el silencio o la complicidad de los compañeros de la víctima (testigos mudos).
- ✚ Tiene efectos devastadores a nivel psicológico y físico sobre las víctimas.



Clases de acoso psicológico

Descendente: el acosador es un superior jerárquico. Se da con frecuencia por la posición de poder y la facilidad que tiene el jefe para acosar a la víctima pretendiendo de esta manera destacar frente a sus subordinados y mantener su posición en la jerarquía laboral.

Ascendente: el acosador es un subordinado que ataca a un superior jerárquico. Este tipo de acoso se suele dar cuando los sistemas de promoción no están claros, se asignan los puestos "a dedo" y el trabajador no asume la autoridad de su superior. También puede darse cuando un trabajador pasa a ser jefe de sus compañeros y estos no están de acuerdo con la elección o cuando se incorpora a la jefatura una persona cuyos métodos no son aceptados.

Horizontal: el acosador y la víctima tienen el mismo nivel jerárquico. Las causas se encuentran en no acatar las reglas del grupo o ser más competente, celos, envidias. El acosador busca entorpecer el trabajo del compañero con el fin de deteriorar su imagen profesional e incluso atribuirse méritos ajenos a sí mismo.

Formas de expresión del acoso psicológico

Las formas de expresión del acoso psicológico son múltiples y muy variadas. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles propios del acoso que se pueden clasificar en 5 apartados:

Acciones para desacreditar personal y profesionalmente:

Estas conductas se centran en cuestionar las decisiones del acosado, criticar su trabajo, ocultar información sobre el trabajo, mofarse de su vida privada, de sus convicciones religiosas, de su estilo de vida, imitar sus gestos, su voz, en difundir rumores, etc.

Acciones para limitar las posibilidades de relación social:

Estos comportamientos incluyen no hablar nunca con el acosado e impedir a los compañeros que le dirijan la palabra, asignarle un puesto de trabajo aislado, retirada del teléfono y el ordenador, no avisarle para reuniones informales etc.

Acciones para reducir o saturar la empleabilidad de la víctima:

Estas conductas incluyen la no asignación de tareas o a encomendar exceso de trabajo, tareas difíciles, sin sentido, monótonas, degradantes, tareas contra sus principios o demandas contradictorias, tareas por encima o por debajo de su cualificación profesional, etc.

Acciones para reducir las posibilidades de comunicación:

Estos comportamientos incluyen el no comunicarse con el acosado, rechazar todo contacto con él, incluido el visual, interrumpirle continuamente para impedir que se exprese, ignorar su presencia, etc.

Acciones que afectan directamente a la salud física o psíquica:

Entre estas conductas se encuentran los insultos, gritos, amenazas, agresiones menores, se ocasionan desperfectos en sus bienes (coche, puesto de trabajo, domicilio), se asignan le trabajos especialmente peligrosos, terror telefónico etc.

www.carm.es/issl

La evaluación de riesgos siempre debe ser realizada por personal técnico especializado

Pueden consultar la colección completa en www.carm.es/issl Tema: 'Publicaciones', apartado 'Fichas divulgativas'

Causas del acoso psicológico en el trabajo

Los aspectos que favorecen la aparición de este tipo de conductas hostiles en las empresas suelen estar relacionados con la organización del trabajo y con la gestión que de los conflictos hace la organización.

En relación con la organización del trabajo, algunas de las situaciones que pueden generar este riesgo psicosocial son:

- ✚ Inexistencia en la organización de unas normas morales (Código de Conducta) e indicaciones claras sobre conductas consideradas intolerables.
- ✚ Empleo inseguro
- ✚ Malas relaciones interpersonales
- ✚ Canales inadecuados de comunicación
- ✚ Flujos pobres de información
- ✚ Deficiencias en la política de personal
- ✚ Estilos de supervisión autoritarios

El acoso psicológico puede agravarse debido a factores como la discriminación, la intolerancia, problemas personales etc.



Consecuencias del acoso psicológico

El acoso psicológico puede llegar a causar daños muy graves, no solo para el trabajador afectado sino también para su familia, para la organización y para la sociedad

Consecuencias para el trabajador afectado:

- ✚ Psíquicas: ansiedad, depresión, falta de autoestima, fobias, culpabilidad, sensación de peligro, miedo continuo, agresividad.
- ✚ Físicas: dolores musculares, cefaleas, alteraciones del sueño y del apetito, problemas gastrointestinales.
- ✚ Sociales: aislamiento, alteraciones de la vida social.

Consecuencias para el entorno familiar:

- ✚ Deterioro de las relaciones familiares, de pareja, con los hijos.
- ✚ Las derivadas de tener un miembro desmotivado, amargado y con posibles trastornos psicológicos.

Consecuencias para la organización:

- ✚ Absentismo.
- ✚ Deterioro del clima social y las relaciones interpersonales.
- ✚ Disminución de la calidad y la productividad.
- ✚ Aumento de accidentes e incidentes.
- ✚ Incremento de enfermedades y bajas laborales.

Prevención del acoso psicológico

Hay una serie de medidas que se deberían aplicar antes de que se produzca una situación de acoso psicológico, tales como:

- ✚ Fijación de normas morales y redacción de un Código de Conducta con indicación de actitudes intolerables, que será conocido por todos los integrantes de la empresa.
- ✚ Elaboración de un Protocolo Antimobbing; se trata de un documento que busca la defensa de los derechos de los trabajadores y establece el procedimiento de queja, el tipo de conductas por las que se puede iniciar el proceso y ante quién debe presentarse la queja. Es muy importante que este documento garantice la confidencialidad.
- ✚ Fomentar el trabajo en equipo y el trato respetuoso.
- ✚ Potenciar el apoyo social
- ✚ Diseño de canales de comunicación fluidos y eficaces.
- ✚ Diseño adecuado de los puestos, evitando los conflictos de competencias.
- ✚ Formación de directivos y mandos intermedios en técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales.

¿Cómo actuar ante una situación de acoso psicológico?

Si un trabajador se encuentra ante una situación de acoso psicológico en el trabajo, puede llevar a cabo alguna de las siguientes acciones:

- ▶ Puede informar de la situación a los superiores, al servicio de prevención de la empresa y/o a los representantes de los trabajadores para que se inicie una investigación discreta y objetiva de los hechos ocurridos e intentar resolver el conflicto.
- ▶ Puede iniciar acciones por la vía administrativa, denunciando la situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ Puede iniciar acciones por la vía judicial.



RECUERDA:

El conflicto no se va a solucionar solo y el daño causado será mas grave cuanto mayor sea el tiempo de exposición a la situación de acoso.





Región de Murcia



Instituto de Seguridad y Salud Laboral



Laboratorio de Higiene Industrial

PRESTACIÓN DE SERVICIOS ANALÍTICOS

Técnicas Analíticas

- Espectrofotometría de absorción atómica
- Cromatografía de gases/Espectrometría de masas
- Cromatografía de gases/FID
- Cromatografía de gases/Desorción térmica/Espacio de cabeza
- Cromatografía líquida (HPLC)
- Cromatografía iónica
- Microscopía óptica
- Gravimetría



Análisis de Muestras Ambientales

- Metales en filtros
- Cualitativo de vapores orgánicos
- Vapores orgánicos (tubos adsorbentes y muestreadores pasivos)
- Vapores orgánicos (ATD)
- Fibras de amianto (laboratorio homologado MT-HLA nº 14)
- Materia particulada



Análisis de Muestras Biológicas

- Metales en sangre/orina
- Compuestos orgánicos en sangre/orina
- Metabolitos en orina



Participación en Controles de Calidad

- **Workplace Analysis Scheme for Proficiency (WASP)**
Hidrocarburos aromáticos en carbón activo y Tenax / Hidrocarburos clorados en carbón activo / Formaldehído en filtros / Metales en filtro
- **UK NEQAS for Clinical Chemistry**
Metales en sangre
- **G-EQUAS German External Quality Assessment Scheme**
Cetonas en orina
- **Programas interlaboratorio de control de calidad del INSHT (PICC)**
Metales en filtro/ Fibras de amianto/ Vapores orgánicos en carbón activo/ Metales en sangre y orina



Información

- **Laboratorio de Higiene Industrial del Instituto de Seguridad y Salud Laboral**
C/ Lorca, 70. 30120. El Palmar (Murcia)
Teléfono 968 365 500 - Fax 968 365 501
www.carm.es/issl

Precios públicos: Decreto 124/2004 y Orden de 23 de enero de 2009

La **Prevención** de **Riesgos Laborales** en tu futuro



Plan **Regional** de **Prevención** de **Riesgos Laborales**