

Mar Serna, consellera de Treball de la Generalitat: “Concebir la prevención como una parte integral del proceso productivo no cuesta dinero”



Mar Serna Calvo (Aguilar de Campoo, Palencia, 1955) es licenciada en Derecho y en Historia Contemporánea por la Universitat de Barcelona. Inició su carrera profesional en 1977 como abogada laboralista en la UGT de Catalun-

ya. Desde 1984 y hasta el 2000 fue inspectora de Trabajo y Seguridad Social. En 1997 fue profesora asociada de Derecho Laboral en la Facultat de Derecho de la Universitat Pompeu Fabra. Del 2001 al 2004 ejerció de magistrada del orden jurisdiccional social en Barcelona.

En enero de 2004 fue nombrada directora

general de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, cargo que ocupó hasta noviembre de 2006. Desde el 29 de noviembre de 2006 es consellera del Departament de Treball.

MRA Safety Prevention ha conversado con la consellera de Treball para que nos dé su visión de la situación de la prevención en Catalunya.

Consellera, ¿qué es lo primero que se le pasa por la mente cuando se entera por un medio de comunicación o alguien le comenta que una persona ha perdido la vida en su trabajo?

Tengo información detallada de las características de los accidentes mortales que se producen en Catalunya, y siento que cada uno de ellos es un fracaso de todas las partes implicadas en el accidente. También me confir-

man la necesidad de seguir insistiendo en la aplicación rigurosa de las políticas de prevención.

¿Cómo definiría el panorama actual de la prevención de riesgos laborales en Catalunya?

En mi opinión, pese a la reducción progresiva de los índices de siniestralidad, todavía queda mucho por hacer tanto en la lucha contra los accidentes como contra las enfermedades de origen laboral. Las cifras muestran que poco a poco la prevención de riesgos laborales en nuestras empresas va mejo-

rando y, precisamente esto, comprobar que el esfuerzo da resultados, ha de ser el acicate para dar el salto adelante en materia de prevención que necesitamos para situar nuestros índices de siniestralidad a los mismos niveles de los países europeos más avanzados.

¿Hemos avanzado en este terreno o nos encontramos sumidos en una situación de estancamiento?

Creo que en ningún caso podemos decir que estamos en una situación de estancamiento. Los índices de incidencia de siniestralidad laboral en Catalunya se sitúan actualmente en torno a los 5.606 accidentes por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social, un 10% menos que en el año 2004, aunque debo decir que consideramos que esta cifra es todavía demasiado alta. Entre enero y octubre murieron 89 trabajadores durante su jornada en Catalunya, y ésta es una cifra que tenemos que rebajar, pese a que en los últimos cuatro años han disminuido los índices de siniestralidad laboral mortal más de un 30%.

¿Por qué es tan complicado implantar una cultura preventiva sólida en nuestra sociedad? ¿Es más una cuestión económica o de actitud?

Es cierto que los cambios de



SUMARIO

Entrevista a Mar Serna, consellera de Treball de la Generalitat	1
El análisis del cabello puede detectar el consumo de drogas	3
La crisis económica reduce los índices de absentismo laboral	3
Opinión. La ruleta de la alcoholemia	4
Acuerdo estatal del sector del metal sobre formación preventiva	4
Pausas activas: una gran ayuda para su salud	5
Las conductas que llevan a que un trabajador sea despedido	6
Opinión. Es fácil ser buen trabajador si sabes cómo	6
Ficha 8. Botiquín de primeros auxilios en la empresa	7
Preguntas y respuestas / Teléfonos de interés	8

Es mejor ser rey de tu silencio que esclavo de tus palabras”.

*William Shakespeare
Dramaturgo y poeta inglés*

mentalidad, en este y en cualquier otro ámbito, son dificultosos y exigen mucha constancia. Nuestro objetivo es que en Catalunya haya el mismo grado de percepción social de los riesgos relacionados con el trabajo que ya existe en otros países europeos más avanzados. Creo que poco a poco esta percepción del riesgo es cada vez mayor y espero que en unos años se produzca esa "convergencia con Europa" que en tantos otros ámbitos de la vida económica, social y cultural se ha ido produciendo en Catalunya en los últimos años.

En cuanto a las dificultades para este cambio, a mi entender éstas se deben más a las actitudes que a razones económicas, ya que concebir la prevención como una parte integral del proceso productivo no cuesta dinero y, además, la mayor parte de las inversiones en seguridad y salud laboral no son cuantiosas. De hecho, la actitud es lo esencial, y una actitud proactiva en el terreno de la prevención de riesgos laborales por parte de las empresas que les lleve a adoptar las medidas adecuadas permite evitar los importantes costes no previstos que generan los accidentes y las enfermedades laborales, y que suponen un lastre para la competitividad de las empresas.

¿Dónde se percibe una mayor carencia de cultura preventiva: entre los trabajadores o entre los empresarios?

Probablemente, sería deseable una mayor cultura preventiva por parte de todos y por ello hacemos esfuerzos por difundir esta cultura preventiva en todos los ámbitos de la sociedad y, en particular, entre trabajadores y empresarios. Debo decir, sin embargo, que la ley responsabiliza a los empresarios de formar e informar a sus trabajadores para hacer frente a los riesgos específicos del puesto que ocupan, de manera que las empresas tienen un papel esencial a la hora de incrementar la cultura preventiva de sus empleados. Las empresas han de ser agentes del cambio.

¿Hay una tipología de accidente o de accidentado en Catalunya que nos diferencie del resto de comunidades autónomas?

No hay una tipología de accidente laboral en Catalunya que nos diferencie de otras comunidades. En general, la diversa tipología de los accidentes va determinada sobre todo por el sector y actividad donde se produce. De hecho, dentro de Catalunya los

tipos de accidentes más habituales en cada zona cambian en función del sector económico predominante, ya que tenemos comarcas con un gran peso de la industria, mientras en otras, por ejemplo, tiene una gran fuerza la agricultura. En todo caso, cada sector tiene sus propios riesgos y las medidas preventivas a aplicar son diferentes.

¿Qué influencia cree que tienen las campañas institucionales a la hora de prevenir accidentes? ¿Son realmente efectivas?

Las campañas institucionales son efectivas. Evidentemente, no pueden ir y no van solas, pero sí es cierto que contribuyen a crear una sensibilidad social y a hacer visible el problema de los accidentes y las enfermedades laborales. En este sentido, hay que decir que el Departament no se limita a impulsar campañas dirigidas al gran público a través de los medios de comunicación, sino que también lleva a cabo una tarea constante de difusión a través de la información sobre los diferentes riesgos laborales, a menudo dirigidos a sectores concretos. Para ello se edita una gran cantidad de folletos y manuales con instrucciones y consejos. Finalmente, este trabajo divulgativo se acompaña de actuaciones de asesoramiento a empresas y trabajadores a través de nuestros cuatro Centros de Seguridad y Salud Laboral y de la Inspección de Trabajo.

"Una sociedad desarrollada no se puede permitir empresas y trabajos precarios que pongan en riesgo la salud y la seguridad de las personas"

El año pasado, el Departament llevó a cabo una campaña para luchar contra la siniestralidad laboral consistente en

habilitar un enorme mural simulando una morgue en un andén de la estación "Espanya" de los Ferrocarrils de la Generalitat. ¿Este tipo de campañas tan impactantes sensibilizan más a los ciudadanos? ¿Volverían a hacerla hoy?

El hecho de que un año y medio después de aquella acción puntual, porque de hecho no era una campaña integral, usted me formule esta pregunta es un buen ejemplo de que efectivamente fue útil para situar en la agenda social y mediática el problema de los accidentes de trabajo. Esa acción contribuyó, precisamente porque era impactante, a hacer visible el problema y el Departament



ment no va a renunciar a llevar a cabo aquellas actuaciones comunicativas generales o dirigidas directamente a las empresas que considere que pueden ayudar en la lucha contra la siniestralidad laboral.

¿Cree que en algunos casos las multas económicas son el único recurso que le queda a las administraciones para luchar contra la accidentabilidad laboral?

El sistema de Inspección de Trabajo es un sistema esencial para reducir la siniestralidad laboral y para garantizar el cumplimiento de la normativa por parte de aquellas empresas que no adoptan las medidas necesarias de prevención de motu propio. Además, también ayuda a equilibrar las posibles situaciones de competencia desleal que se pueden dar entre las empresas que cumplen con la normativa y las que no, haciendo que en todas se apliquen las mismas reglas del juego. Quiero señalar, por otro lado, que esta función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa que hace la administración se compagina también con funciones de asesoramiento en materia de prevención que también llevan a cabo tanto la Inspección de Trabajo como los técnicos de los Centros de Seguridad y Salud Laboral.

¿Está de acuerdo en que la precariedad laboral en algunos sectores no ayuda demasiado a mantener unos niveles óptimos de seguridad laboral?

La precariedad laboral, en todos los sectores, está comprobado que es un elemento que contribuye al empeoramiento de las condiciones de trabajo, y a que ciertos elementos de riesgo inherentes a cada actividad se vean multiplicados. Por un lado, la menor experiencia y conocimiento de los riesgos propios de su puesto de trabajo que en general tienen los trabajadores en situación precaria, con contratos temporales y poca continuidad, hace que puedan sufrir más accidentes. Una sociedad desarrollada no se puede permitir empresas y trabajos precarios que pongan en riesgo la salud y la seguridad de las personas.

En estos tiempos de recesión económica en que muchas personas viven angustiadas por no perder su puesto de trabajo, ¿cómo les convencería de que lo más importante es que no se accidenten?

Tal y como he indicado, la preocupación por el futuro laboral puede causar distracciones, y también llevar a los trabajadores a aceptar unas situaciones de riesgo de accidente cuya corrección reclamaría a la empresa si se sintiera consolidado en su em-

pleo. Pero, al margen de esto, creo que lo más importante es que las empresas se den cuenta de que no pueden bajar la guardia en materia de prevención, y no sólo para cumplir con la ley o evitar sanciones, sino también porque una buena política de prevención evita costes y mejora la productividad de las empresas.

¿Cómo valora la labor que realizan los servicios de prevención de riesgos laborales?

En términos generales, creo que, si bien se va mejorando, queda mucho camino por recorrer para que los servicios de prevención ofrezcan el asesoramiento técnico y de calidad a las empresas y trabajadores para el cual fueron concebidos. Los servicios de prevención son un instrumento clave para mejorar las condiciones de trabajo en Cata-

“Las empresas tienen un papel esencial a la hora de incrementar la cultura preventiva de sus empleados”

lunya en lo relativo a la seguridad y la salud laboral, complementando y no sustituyendo a la acción preventiva interna de las empresas.

¿Cuáles son los proyectos a corto plazo del Departament de Treball para seguir luchando contra la siniestralidad?

En estos momentos, la prioridad del Departament en materia de seguridad y salud en el trabajo pasa por la elaboración del Plan de Gobierno de Seguridad y Salud Laboral 2009-2012, que será nuestra hoja de ruta para los próximos cuatro años. Este plan, y las medidas que contendrá, basadas en un amplio análisis de situación y en una reflexión profunda, nos servirá para tratar de situar los índices de siniestralidad laboral en Catalunya más cerca de los niveles europeos más bajos y conseguir, entre todos, unas

mejores condiciones de trabajo en nuestras empresas. Nuestra previsión es que el primer trimestre de 2009 el gobierno de la Generalitat apruebe este plan.

Por último, ¿cuál es el principal objetivo que le gustaría ver cumplido, en materia de seguridad y salud laboral, el día que deje de ser consellera de Treball?

Me gustaría que toda la sociedad, empresas, trabajadores y sector público, compartiera la visión de que la seguridad y la salud laboral es una cuestión prioritaria, de modo que todos podamos centrar nuestros esfuerzos en actuar conjuntamente para acabar con los accidentes de trabajo.

Entrevista realizada por
José Antonio Jiménez
Técnico Superior en PRL de MRA

El análisis del cabello puede detectar el consumo de drogas

El análisis del cabello es uno de los métodos más eficaces para detectar el posible consumo de drogas e informar sobre el estado e historial de dependencia a dichas sustancias, según un artículo publicado en la revista científica Schironia, que edita el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid.

Un equipo de investigadores españoles de la Facultad de Farmacia y de la Facultad de Geológicas de la Universidad Complutense de Madrid ha analizado las ventajas de utilizar



el cabello como marcador biológico. Los investigadores afirman que se puede distinguir entre los diferentes perfiles de consumidores, puesto que el tiempo de permanencia de la droga se prolonga durante meses (mientras que en las muestras de orina apenas dura dos o tres días, y en las de sangre, solamente unas horas).

El análisis del cabello en el caso de los consumidores de cocaína ofrece una fiabilidad en el diagnóstico del cien por cien. Además, la toma de

la muestra resulta mucho más sencilla que empleando otros métodos.

Pese a que el análisis del cabello todavía no posee valor legal, en algunos países como Italia y Estados Unidos se admite como prueba complementaria al conceder licencias de conducir. Y es que el cabello no sólo proporciona información fiable del consumo de drogas, sino que puede usarse para monitorizar otras sustancias en el organismo, como agentes insecticidas, herbicidas, aditivos de comidas, agentes cancerígenos, tóxicos ambientales y todo tipo de drogas terapéuticas.

La crisis económica reduce los índices de absentismo laboral

La crisis económica está influyendo en nuestra sociedad, en nuestra vida cotidiana, de diferentes maneras. Una de ellas es la disminución del absentismo laboral. ¿Los motivos? El temor a ser despedido, a formar parte de un expediente de regulación de empleo o cualquier otra causa que pueda hacer perder el puesto de trabajo en unos momentos complicados.

Algunas patronales y empresas han empezado a constatar que la situación económica y los ajustes en las plantillas que se están llevando a cabo en algunos sectores han llevado a los trabajadores a cuidar sus bajas y a “escaquearse” menos del trabajo.



Un reciente informe de Adecco cifra el absentismo laboral en España en un 6%, tasa que se ha duplicado en los últimos cuatro años y que supera a la media europea, situada en el 4,6%. Dicho informe también desvela que, en la mayoría de ocasiones,

este absentismo no tiene justificaciones claras y se debe, fundamentalmente, a la falta de motivación y a la insatisfacción laboral de los trabajadores.

El absentismo laboral es más frecuente en las mujeres de entre 26 y 35 años y en las mayores de 55, puesto que se trata de co-

lectivos que le dan mucha más importancia a la conciliación de la vida laboral y la familiar y el que asume una mayor carga de responsabilidades al margen del entorno de trabajo.

Asimismo, este interesante estudio de Adecco asegura que los perfiles administrativos (el sector servicios, la administración pública, los seguros, etc.) son los que registran unos niveles más elevados de absentismo laboral. Los países más afectados por este fenómeno son Alemania, Francia y Bélgica, mientras que Austria e Italia presentan las tasas más bajas de absentismo. En nuestro país, la tasa de trabajadores que faltan a su puesto se halla por encima de la media europea.

Opinión. La ruleta de la alcoholemia

El empresario o la empresaria tiene la obligación de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, pero

también de mantener la confidencialidad e intimidad de los datos de su personal (tal y como se contempla en el artículo 18.1 de la Constitución Española referente al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen). Hasta aquí todo perfecto. Pero, ¿qué indefenso/a se encuentra el/la empresario/a cuando alguno de

sus empleados llega al trabajo en estado de embriaguez! ¿Puede contar con un sistema para verificar el grado de alcoholemia de los trabajadores (prueba de alcohol en aire espirado, etc.)? La respuesta es no.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, nos dice que nos preocupemos por la salud de nuestros trabajadores, por minimizar sus riesgos, por evitarles trabajos que les puedan crear estrés, etc. Hay expertos que han descrito los grupos profesionales cuyas actividades pueden predisponer al consumo de alcohol y/o estimulantes en el trabajo. Éstos son los siguientes:

- Profesionales que alternan momentos tensos con periodos de inactividad.
- Trabajos con una intensa vida social.
- Actividades relacionadas con la ingesta alcohólica (camareros, barmans, etc.).
- Oficios con penosidad o mal considerados.
- Militares.
- Políticos.
- Profesionales con horarios irregulares o

con nocturnidad (pilotos, personal sanitario, etc.).



¡Dios mío, los que defienden a nuestro país y los que velan por nuestra salud están incluidos en la lista! Menos mal que está justificado. Su trabajo puede crear adicción y matar a alguien por negligencia, pero, tranquilos, es debido a los efectos del trabajo.

¿Pero quién ayuda a los/as empresarios/as que tienen trabajadores con esta adicción? Nadie. Los sindicatos advierten a los trabajadores que no admitan “las pruebas de consumo encubiertas” y que la empresa debe ofrecer su apoyo a sus empleados con problemas de alcoholismo en horarios compatibles con la jornada laboral.

Y yo me pregunto, ¿qué se entiende por “pruebas de consumo encubiertas”? Sólo con oler su aliento, un compañero le puede decir a otro sin ningún problema que ha bebido. Pero si se lo comenta el/la empresario/a, resulta que ya se está vulnerando la intimidad del empleado, e incluso puede ser denunciado por los representantes de los trabajadores por acoso a un subordinado. Disculpen, el alcohólico lo es o no lo es, la persona ha bebido o no ha bebido. Así de claro.

Sea la prueba que sea, todo es válido cuando estamos hablando de que el alcohol no controlado puede desembocar en una imprudencia temeraria que acabe con la vida de algún ser humano

Sea la prueba que sea (aliento, análisis de sangre, aire espirado, etc.), todo es válido cuando estamos hablando de que el alcohol no controlado puede desembocar en una imprudencia temeraria que acabe con la vida de algún ser humano.

En cuanto al apoyo a los trabajadores con problemas de alcoholismo, me parece muy bien, pero yo no consumo y eso también hay que tenerlo en cuenta. Hay que ayudar al que consume, pero también debe aceptar que toda libertad de acción tiene unas consecuencias. Al final acabaremos hundiendo a las empresas si no nos percatamos de que hemos de ser personas y defender a todas las partes.

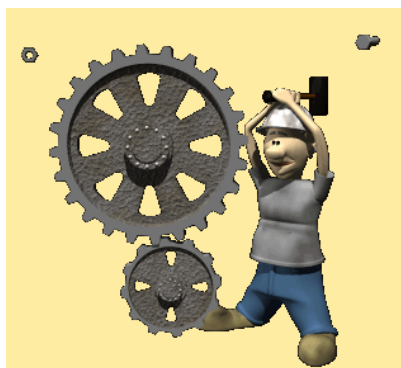
No caigamos en la típica lectura demagógica de la defensa de los pobres trabajadores ante los/as sangrantes empresarios/as. Y es que también existen sangrantes trabajadores para los/as empresarios/as, con la diferencia de que nosotros no recibimos apoyos.

Seamos objetivos y coherentes con nuestros comentarios y no juguemos utilizando alegremente expresiones como “vulneración de la intimidad” o “acoso al trabajador”. La seguridad parte de uno mismo, es una balanza y no un péndulo.

Mónica Román
Directora general de MRA

Acuerdo estatal del sector del metal sobre formación preventiva

En el pasado boletín de MRA Safety Prevention les informábamos de los requisitos formativos que se están exigiendo actualmente a los trabajadores del sector de la construcción para tratar de reducir los altos índices de siniestralidad laboral. Pues bien, otros sectores también han movido ficha con el mismo fin. El pasado 22 de agosto entró en vigor el Acuerdo Estatal del sector del metal, que incorpora nuevos contenidos acerca de formación y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.



En uno de los capítulos de dicho acuerdo se regula todo lo concerniente a la formación en materia de prevención de riesgos labora-

les para las empresas del sector metal que trabajan en construcción. Acreditar haber recibido la formación específica es un requisito indispensable para que las empresas metalúrgicas puedan inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) para trabajar en el sector de la construcción.

La Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF) es la encargada de establecer, desarrollar y acreditar los pro-

gramas formativos y contenidos específicos en el tema de prevención en el sector.

La acreditación de la formación recibida se realiza a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector del metal. Dicha tarjeta tiene una validez de cinco años. Este documento tiene la función de acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales, así como indicar la categoría, grupo profesional, experiencia del trabajador y facilitar el acceso de su titular a los servicios de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF).

Marc Escura
Técnico Superior en PRL de MRA

Los trastornos musculoesqueléticos se encuentran entre los problemas más comunes e importantes de salud en el trabajo. Sus síntomas se ven reflejados en molestias, dolores localizados y, en la mayoría de los casos, en la restricción de la movilidad, obstaculizando de esta manera el rendimiento normal en el trabajo y en las actividades de la vida diaria.

Se sabe que la sobrecarga mecánica en el trabajo y en el tiempo libre constituye un factor causal importante para el desarrollo de las lesiones. Cuando existe sobrecarga brusca, repetida y mantenida, se pueden presentar lesiones en los diversos tejidos del sistema musculoesquelético. Asimismo, una actividad demasiado baja consigue deteriorar los músculos, los tendones, los ligamentos, los cartílagos e, incluso, los huesos. Esto significa que ambas situaciones afectan a cualquier parte del sistema.

Los factores de riesgo que se encuentran en las lesiones del sistema musculoesquelético están relacionados en gran parte con el trabajo, y son la repetición, la fuerza, la carga estática, la postura, la precisión, la demanda visual, la vibración y los ciclos inadecuados de trabajo/descanso sin tiempo de recuperación. Si a estos factores les sumamos la intervención del medio ambiente y los riesgos socioculturales y personales, veremos que es difícil relacionar una causa-efecto simple. Es decir, que son muchos los factores de su origen, convirtiéndose los trastornos en multifactoriales.

Se presenta así un extenso panorama de patologías. Por ejemplo, en los músculos, la consecuencia más frecuente es el dolor; en la región lumbar, los discos intervertebrales habitualmente presentan problemas; en el cuello y las extremidades superiores, los tendones y los nervios, mientras que en las extremidades inferiores la osteoartritis es el proceso más importante.

Los tratamientos curativos y preventivos para paliar estas situaciones son variados y, si se realizan a tiempo, se logran muy buenos resultados. A nivel preventivo, en todo el mundo las grandes empresas están tomando conciencia sobre esta problemática, no sólo porque indirectamente se ha comprobado que afecta a la producti-

vidad por el absentismo laboral que provoca cualquiera de las patologías descritas anteriormente, sino porque el concepto de que el hombre es una máquina de producción ya no existe. La nueva tendencia empresarial es preocuparse por el estado físico y emocional de sus trabajadores y, por ello, integran en sus programas de bienestar proyectos como las pausas activas.

Las pausas activas son pequeñas interrupciones de una actividad dentro de la jornada de trabajo para realizar diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral y el estrés, y a prevenir trastornos musculoesqueléticos, activando los músculos, la circulación, la oxigenación cerebral, la respiración y aumentando la energía.

Los objetivos de estas pausas son:

- Mejorar la productividad, el rendimiento y las condiciones de trabajo.
- Disminuir las incapacidades por traumas musculoesqueléticos.
- Reducir las incapacidades por accidentes de trabajo y el absentismo laboral, que pueden generar altos costes para la empresa.
- Propiciar un espacio adecuado para evitar la monotonía de la tarea.
- Implementar en nuestra institución el programa de pausas activas.

Cuando se ejecuta cualquier tipo de actividad física, se debe prestar mucha atención a la respiración, que ha de ser profunda y lo más rítmica posible.

Los ejercicios tienen una duración de entre 5 y 7 minutos, y se realizan una o dos veces al día durante la jornada laboral de 8 horas.



Ejercicios de cuello

EJERCICIOS

1. Cuello

- Coloque las manos en la cintura y gire la cabeza a la derecha como si tratara de mirar su espalda. Mantenga esta posición durante unos segundos. Vuelva la cabeza

al centro. Ahora haga lo mismo, pero hacia el lado izquierdo.

- Con la cabeza erguida y mirando al frente, inclínela hacia la derecha como si tratara de tocarse el hombro con ella. Mantenga esta posición durante 5 segundos. Vuelva la cabeza hacia el centro. Ahora haga lo mismo, pero hacia el lado izquierdo.

2. Extremidades superiores

- De pie, y con las piernas separadas, trate de entrelazar sus manos en la espalda. Recuerde mantener la espalda recta y la cabeza erguida.
- Sentado en una silla, y con los pies en un reposapiés, levante los brazos de modo que queden alineados con la espalda. Estírese como si quisiera tocar el techo.

3. Manos

- Coloque sus manos frente a usted. Cierre las manos, formando un puño y luego separe los dedos. Abra y cierre las manos con rapidez.
- Ponga sus manos frente a usted. Lleve las manos hacia abajo durante unos 20 segundos, y luego hacia arriba durante otros 20 segundos.

4. Espalda

- Estando de pie o sentado, sitúe un brazo por encima de la cabeza e inclínese hacia ese mismo lado durante 20 segundos.
- Estando sentado, coloque los brazos hacia atrás y estírelos.

5. Región lumbar

- En posición de pie, lleve la rodilla derecha hacia su pecho manteniendo la espalda recta. Mantenga esta postura durante 15 segundos. Baje lentamente y realícelo luego con la rodilla izquierda.

6. Piernas

- Párese frente a su escritorio. Coloque las palmas de sus manos sobre el escritorio para apoyarse. Extienda una pierna hacia detrás. Manténgala recta y levante el talón. Baje lentamente.
- Estando sentado, coloque los pies sobre el suelo frente a usted. Mantenga los talones sobre el suelo y levante los dedos. Sienta el tirón en la pantorrilla. Baje sus dedos y levante el talón.

Las pausas activas son pequeñas interrupciones que ayudan a reducir la fatiga laboral y el estrés, y a prevenir los trastornos musculoesqueléticos

A continuación, presentamos algunos ejercicios aplicables para la implementación de las pausas activas en el trabajo.

Las conductas que llevan a que un trabajador sea despedido

Los errores flagrantes o reiterados pueden arruinar una carrera profesional. Los expertos han tipificado una serie de conductas que, tarde o temprano, llevan a que un empleado sea despedido.

El exceso de perfeccionismo. Se trata de profesionales fanáticos de las normas, con un ansia de perfección que les lleva a realizar un trabajo lento y, en la mayoría de las ocasiones, inacabado, debido a su miedo a cometer errores.

Hablar más de la cuenta. Estos trabajadores suelen carecer de virtudes tan importantes como la prudencia, la formalidad y el respeto. Son los típicos empleados cotillas, exagerados y mentirosos, que suelen simular una lealtad (realmente inexistente) hacia la empresa.



La excesiva sumisión. La sumisión no permite crear ni innovar, y no da lugar a plantear críticas constructivas. Las empresas actuales necesitan trabajadores con creatividad que puedan proporcionar nuevas y frescas ideas.

La falta de eficacia. Este problema se encuentra más en las empresas grandes, ya que las responsabilidades se pierden en el camino y es donde el vago aprovecha para traspasar el trabajo a sus compañeros.

La desmotivación no disimulada. Según los expertos en Recursos Humanos, la desmotivación hace que los empleados se vuelvan quisquillosos y amargados. Esto provoca la sensación de que los demás la tienen tomada con ellos o que, incluso, es a ellos a quienes le encomiendan las peores tareas.

La ambición sin límites. El exceso de protagonismo y el escalar a costa de los demás provocan que, a la larga, tanto los compañeros como los superiores califiquen a estos trabajadores de "trepas". Esta actitud hace que estas personas acaben encontrándose aisladas y sin ningún apoyo dentro de la organización.

El trabajador individualista. Seguros de sí mismos, libres, desinhibidos, críticos y desafiantes, estos trabajadores, aunque acostumbran a poseer importantes virtudes, no encajan bien en los grupos de trabajo.

Los amores de oficina. Los sentimientos son imposibles de controlar y las relaciones afectivas entre compañeros de trabajo son bastante frecuentes. En principio esto no debería ser ningún obstáculo, aunque como en todo, hay casos que pueden llegar a plantear problemas.

Hoy no voy a trabajar... ni mañana tampoco. Quienes practican el absentismo reiterado creyendo que con ello obtiene ventajas, a la larga están cavando su propia tumba profesional.

ERRORES DE LA DIRECCIÓN

Exceso de autoritarismo. El cambio de estatus convierte a estos jefes en personas autoritarias y engreídas, las únicas capaces de hacer bien las cosas. Acostumbran a intimidar, y el equipo acaba dándole la espalda.



Hipersensibilidad. En el otro extremo del jefe autoritario, se encuentra el hipersensible y altruista, que se cree el responsable tanto de los fracasos de su empresa como de crear relaciones armoniosas entre sus empleados, pasando por alto comportamientos que necesitarían una respuesta disciplinaria.

Falta de creatividad. Son los jefes constantemente angustiados por todo: por su trabajo y por su vida personal. Son inseguros, sumisos, carecen de imaginación y, consecuentemente, poco motivadores. Esto provoca que la creatividad de sus empleados desaparezca. Popularmente, se les suele denominar "jefes androides"

Fuente: Lola Raya Bayona (Consumer Eroski)

Opinión. Es fácil ser buen trabajador si sabes cómo

Me gustaría lograr con esta humilde opinión no caer en ninguno de los errores que aparecen en el artículo sobre las conductas de los trabajadores susceptibles de ser despedidos. Es decir: intentaré no ser excesivamente perfeccionista, siendo libre en mi opinión, y saltándome esas normas que se nos permiten saltar, convirtiéndose finalmente en "no normas"; no hablar más de la cuenta, recordando que cada trabajador tiene sus virtudes y sus defectos, y eso nos ayuda a aprender y a respetarnos; no ser excesivamente sumisa, sabiendo que siempre es bueno inventar errores nuevos, ya que eso sacará a

la luz nuevas virtudes; no ser vaga, tengo la suerte de no estar en una empresa con un gran número de trabajadores, y eso hace que nadie se pueda permitir ese error; no sentirme desmotivada, puesto que encontrar ese trabajo que nos gusta nos ayuda a sentirnos motivados, ése es nuestro mayor reto; no ser ambiciosa, ya que escalar siempre me ha dado vértigo; no ser individualista, nunca me ha gustado el apodo de "loba solitaria"; no enamorarme de ningún compañero de trabajo, ya lo hice en una ocasión y por ello tuve que cambiar de empleo y, como, pueden comprobar... hoy he venido a trabajar.

Resumiendo: no podemos ser perfectos. Seguro que todos hemos pensado en alguien conocido leyendo la tipología de los trabajadores, es inevitable no encontrar a ese compañero que cometa alguno de estos errores en su vida profesional. Lo importante, como ya he comentado, es no llegar a los extremos y, sobre todo, levantarse sabiendo que vas a realizar ese trabajo que te engrandece como persona. Ésa es para mí la fórmula para ser un buen empleado.

Silvia Román
Diplomada en Trabajo Social

Ficha 8.

BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA

- Características:**
- Puede ser cualquier armario, caja o maletín.
 - Debe contener **únicamente** material de primeros auxilios y para poder atender y aliviar pequeñas molestias.

¿Dónde hay que instalarlo? En un lugar idóneo, teniendo en cuenta:



→ Que la temperatura y la humedad sean poco elevadas.



→ Que esté protegido de la luz.

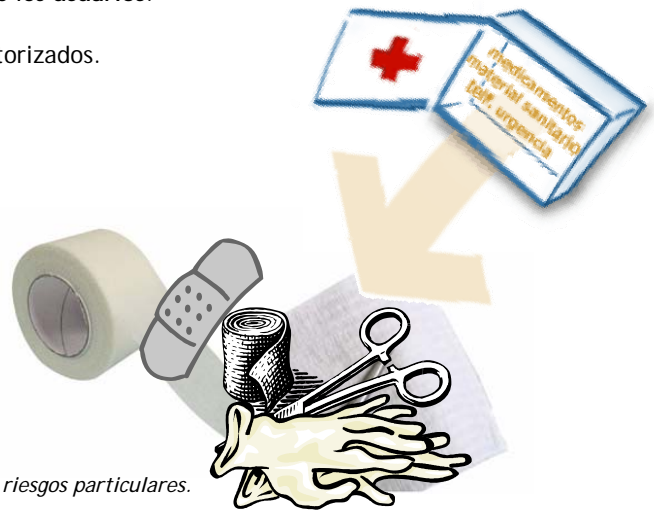


→ Que permanezca cerrado con un sistema de fácil apertura.

- Contenido:**
- Debe estar **ordenado**.
 - Debe estar acorde con el nivel de formación de los **usuarios**.

- Mínimo(*):**
- Desinfectantes y antisépticos autorizados.
 - Gasas estériles.
 - Algodón hidrófilo.
 - Vendas.
 - Esparadrapo.
 - Apósitos adhesivos.
 - Tijeras.
 - Pinzas.
 - Guantes desechables.

** Ha de ampliarse siempre que existan riesgos particulares.*



Recomendaciones:

- Indicar en su puerta, o en un lugar visible, los **teléfonos de emergencia**:

Recordar que es importante tenerlos también en la centralita y zonas comunes para su rápida localización.

Listado de teléfonos de emergencia

Teléfono único de emergencias	112
Centro Información Toxicológica	91 562 04 20
Mossos d'Esquadra	088
Policía Nacional	091
Policía Local	092
Urgencias sanitarias	061

- No se deberían olvidar tampoco los **botiquines de viaje** en el caso de trabajadores cuya tarea se desarrolle fuera de la empresa.

- Mantenimiento:**
- El material de primeros auxilios debe revisarse periódicamente.
 - Se ha de reponer el material usado y verificar la fecha de caducidad.

Preguntas y respuestas

Esta sección está concebida para dar respuesta a muchas preguntas que se nos plantean de forma cotidiana en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En MRA Safety Prevention queremos que también nos transmitan sus dudas y cuestiones. Para ello, pueden ponerse en contacto con nosotros a través de cualquiera de los medios que tienen a su alcance.

¿Cómo se clasifican las quemaduras?

Se clasifican en quemaduras de primer, segundo y tercer grado, dependiendo de la severidad y la penetración en la superficie de la piel de las mismas.

Las quemaduras de primer grado (eritemas) afectan sólo a la epidermis (capa externa de la piel). La zona afectada por la quemadura duele, no presenta ampollas y está enrojecida y seca. El ejemplo más claro es la quemadura producida por exposición al sol. No es frecuente que dañe permanentemente los tejidos; la lesión puede consistir en un aumento o disminución de la coloración de la piel.

Las de segundo grado (flictenas) afectan a

la epidermis y a parte de la dermis. La zona afectada por la quemadura se enrojece, presenta ampollas y, en ocasiones, estar tumefacta y dolorida.

Por último, las quemaduras de tercer grado (escaras) destruyen toda la epidermis y la

dermis. Este tipo de quemaduras pueden llegar a dañar los huesos, los músculos y los tendones. Fundamentalmente, se producen por contacto con agua hirviendo, agentes químicos, electricidad y humos. Los humos, al ser inhalados, pueden producir quemaduras de tercer grado en las vías respiratorias.

Las quemaduras de segundo y tercer grado requieren la atención inmediata de personal sanitario.

¿Se puede utilizar un equipo de protección individual (EPI) que no me haya proporcionado el empresario?

Según la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección individual (EPI's) adecuados para cada tarea a realizar. Asimismo, el trabajador debe mantener los EPI's en buenas condiciones y solicitar su sustitución cuando se encuentre deteriorado. Por lo tanto, deben emplearse los equipos de protección entregados por la empresa. No se trata, pues, de trabajar, por ejemplo, con un par de guantes o de botas que hemos encontrado en casa.



Teléfonos de interés

En este pequeño apartado ponemos a su disposición una serie de números de teléfono de gran utilidad en el caso de que se produzca una emergencia. ¡Téngalos siempre a mano!

BOMBEROS (BARCELONA CIUDAD)	080
BOMBEROS (GENERALITAT)	112
SERVICIO DE URGENCIAS MÉDICAS	061
CENTRO DE COORDINACIÓN DE EMERGENCIAS	112
POLICÍA NACIONAL	091
POLICÍA LOCAL / GUARDIA URBANA	092
MOSSOS D'ESQUADRA	088
INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA	91 562 04 20



Safety Prevention

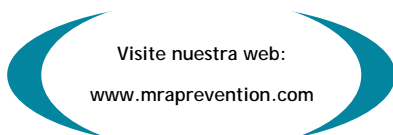
C/ Bertran, 18-20, Atic
08023 Barcelona

Teléfono: 93 418 81 88

Fax: 93 418 22 14

info@mraprevention.com

PREVENIR ES INVERTIR



Visite nuestra web:

www.mraprevention.com

Para cualquier opinión o sugerencia que pueda ser incluida en las siguientes ediciones de este boletín, pueden ponerse en contacto con MRA Safety Prevention.