

Ramon Alfonseda, presidente de la Agrupació Barça Jugadors: “El fútbol debe ser espectáculo, pasión y sentimiento, pero también transmitir valores”



Ramon Alfonseda i Pous (Granollers, Barcelona, 1948) fue un destacado futbolista de los años 70. Tras formarse en las categorías inferiores del Fútbol Club Barcelona,

jugó de delantero en el club azulgrana un total de 117 partidos (98 de ellos de Liga) entre 1969 y 1973, en los que marcó 27 goles.

En 1971, Alfonseda disputó en el estadio Santiago Bernabéu de Madrid la final de la Copa del Generalísimo (actual Copa del Rey) contra el Valencia, y marcó en la prórroga el gol que le dio el título al Barça. Además, también militó en las filas del Elche, el Sabadell y el Levante. Asimismo, fue internacional sub-23 en tres ocasiones y participó en los

Juegos Olímpicos de México en 1968.

Tras su carrera profesional como futbolista, Alfonseda, que estudió la carrera de Empresariales, trabajó como director de Marketing en la empresa Lamigraf. Actualmente, preside la Agrupació Barça Jugadors, cargo que asumió en el año 2003. También fue impulsor de la Federación Española de Asociaciones de Futbolistas Veteranos (FEAFV) y de la Asociación Europea de Ex Jugadores (EFPA).

En diversas entrevistas, usted ha manifestado que en su época un jugador, por muy bueno que fuese (y los había extraordinarios), no tenía manera de saber que era Dios, y mucho menos de creérselo. ¿Qué es lo que está pasando ahora con los jugadores? ¿Quiénes son los responsables de que un futbolista pase de ser un buen profesional a convertirse en un producto que genera dinero?

Lo que ocurre es que ha habido una gran evolución del deporte, en general, y del fútbol, en particular, a través del propio crecimiento de los medios de comunicación, de las nuevas tecnologías, etc. Actualmente, un partido de fútbol se ve en España y, al mismo tiempo, también lo están viendo en China.

Un futbolista de primer nivel es conocido en todo el mundo, pero también su club. Un futbolista debe ser un buen profesional y, si lo es, tiene la posibilidad de ganar dinero, aunque sólo por pocos años. Existen otras profesiones y altos cargos que perciben por su responsabilidad y durante mucho más tiempo grandes sumas de dinero, ¿por qué no el futbolista? Al fin y al cabo, gracias a él existe este mundo del fútbol, que ya no es exclusivamente un deporte, sino un espectáculo y un mercado donde participan un gran número de empresas y trabajadores.

También ha afirmado que cuando el fútbol se convierte en un negocio, se pierde casi todo, ya que el fútbol es pasión. ¿Quiénes se benefi-

cian de ese negocio? ¿A los jugadores les importa más el dinero y las primas que cobran, o los euros son compatibles con la pasión?

Yo entiendo que el fútbol debe ser espectáculo, pasión y sentimiento, pero también debe ser un deporte donde se pueden y se deben transmitir desde muy temprana edad los valores de la sociedad, unos valores que hoy son más necesarios que nunca.

Cuando vamos a un campo a ver jugar a futbolistas de categorías alevines o infantiles, demasiado a menudo oímos a los padres gritar en contra del árbitro, a los niños del equipo contrario, contra otros padres, etc., o incluso amenazando a sus propios hijos si juegan mal o fallan un penalty.

SUMARIO

Entrevista a Ramon Alfonseda, presidente de la Agrupació Barça Jugadors	1
Opinión. El rumbo de tu vida lo decides tú	4
El síndrome del <i>boreout</i> : el aburrimiento en el trabajo	5
Los accidentes laborales mortales aumentaron un 22% en Catalunya en el año 2011	6
En España se han producido alrededor de 150.000 accidentes con escaleras de mano en 18 años	6
Normas básicas de seguridad en el uso de escaleras manuales	7
Preguntas y respuestas	8
Teléfonos de interés	8

Una mentira puede viajar alrededor del mundo mientras la verdad está aún poniéndose los zapatos”.

*Mark Twain
Escritor estadounidense*

El fútbol se debería utilizar para preparar al niño para su futuro, transmitiendo valores como el juego en equipo, la integración social, la constancia, el esfuerzo colectivo e individual, la amistad, la solidaridad, el respeto, etc. Cuando el niño empiece a crecer y se esté formando como adulto, esos valores le servirán tanto en su vida personal como profesional.

Un jugador profesional tiene la suerte de "jugar" en el oficio que más le gusta, insisto "juega", y es la sociedad quien pone en sus manos la posibilidad de ganar dinero haciendo lo que más le gusta. Por lo tanto, disfruta trabajando. Me gustaría que todas las personas tuvieran la oportunidad de realizar el trabajo de su vida, aquel con el que habían soñado de pequeños.

Y los aficionados, ¿contemplan el fútbol como un negocio o sólo como un sentimiento?

Hoy en día el fútbol genera un gran negocio, no sólo determinados jugadores, sino todo el entorno que lo mueve, los medios de comunicación, los proveedores de productos deportivos, las sociedades anónimas deportivas, etc. Pero todo este movimiento no existiría sin la pasión, sin la defensa o sin el amor hacia unos colores.

Usted no se cansa de reiterar que antes los futbolistas formaban una familia, que se apoyaban unos a otros, y que el club era poco menos que un hogar, y el entrenador su guía ¿Qué es lo que ocurre actualmente? ¿Cuál es el apoyo de estos jugadores?

En mi época, no había jugadores extranjeros, se empezó con la entrada de algunos oriundos, los jugadores éramos todos nacionales y había una buena relación entre nosotros. Actualmente sólo puedo hablar del Fútbol Club Barcelona y creo que la relación entre ellos, la que existe en el vestuario, es inmejorable. Esta relación es fruto de una buena convivencia y de una apuesta tanto del entrenador como del presidente de cada club.



Imagen de Ramon Alfonseda en su etapa como Jugador azulgrana.

A raíz de la pregunta anterior, y dejando por un momento el ámbito futbolístico y pasando al mundo empresarial, que usted conoce muy bien, ¿cree que en las empresas cada vez existe mayor individualismo y

menos apoyo entre los compañeros?

Cuando una empresa crece, se crean individualidades y relaciones de grupos que afectan o pueden afectar a su futuro. Creo que el deporte, en general, y el fútbol, en particular, pueden aportar una gran experiencia y transmitir una serie de valores que ayudarían a las empresas a crear verdaderos equipos de trabajo, a conseguir objetivos comunes que asegurarían un bienestar social y garantizarían mayores éxitos de la compañía.

¿Qué es para usted un equipo y qué formas existen para motivarlo?

El ex jugador de la NBA Michael Jordan afirmó en una ocasión que el talento individual gana partidos, pero que los campeonatos sólo se ganan con la inteligencia y el trabajo en equipo.

Si queremos asegurar el éxito, hoy sólo lo puede garantizar el trabajo en equipo. Un equipo que tenga los mismos objetivos, que esté motivado, con compromiso hacia nosotros mismos y hacia los que forman el resto del grupo. Hay que crear un ambiente optimista, ganador, con confianza en el futuro, potenciando y premiando las labores colectivas.

Cuando surgía un conflicto en las plantillas de los clubes en los que militó, ¿qué se hacía para resolverlo? ¿Cómo cree que se solventa actualmente?

En los años setenta existían muchas individualidades, grupos dentro del equipo, aunque debo decir que se resolvían los problemas dentro del grupo o del equipo, pero porque existía esa voluntad. Los problemas los teníamos con el club, era un trato totalmente y exclusivamente individual. Hay que recordar que, por entonces, no existía la AFE (sindicato español de jugadores). Tampoco teníamos representantes, desconocía-

mos por completo las leyes, no se podía ir a la huelga, tu contrato te vinculaba de por vida con el club, sin aumento salariales, etc.

Hoy en día, depende de cada club, pero, por lo que yo conozco, el papel del entrenador es fundamental, tanto en la resolución de los conflictos como en la prevención de los problemas.

Cuando un jugador es conflictivo y tiene malas relaciones con sus compañeros de plantilla o de otros clubes, ¿es entonces cuando resulta decisivo el papel del entrenador? ¿Y qué medidas toma el club? En el caso de las estrellas, ¿se pueden permitir ciertas "licencias" no aceptadas a otros jugadores?

Controlar y unir al vestuario es una labor del entrenador y de su equipo técnico. Si hay alguna "estrella", puede ser un problema si su relación con el resto de la plantilla no es buena, pero puede ser muy positiva si su rol dentro del equipo está aceptado por todos y se reconoce su aportación dentro del grupo.

¿Se ha encontrado alguna vez en una situación, directa o indirectamente, donde los compañeros de un jugador lo hayan dejado de lado por su comportamiento? Un ejemplo, y no tan lejano, fue el de Samuel Eto'o en su última etapa en el Barça. ¿Qué cree que falló en aquel caso?

¿O considera que es mejor aquello de "muerto el perro, se acabó la rabia"?

No, nunca, ni creo que los jugadores dejen de lado a otro jugador por su comportamiento. Eso

sólo podría suceder en el caso de realizar acciones que realmente puedan llegar a afectar al grupo.

Eto'o es un gran jugador y lo fue para el Barça. Si su comportamiento no era el adecuado para el resto, sólo es a juicio del entrenador. Nosotros siempre recordaremos y valoraremos a Eto'o como jugador y su aportación dentro del club.

Sin ánimo de ofender, muchos nos preguntamos por qué algunos jugadores profesionales que no han estudiado y que sólo saben manejar y chutar un balón se embolsan cantidades astronómicas de dinero en comparación con otras personas que han tenido que hincar los codos estudian-

do y trabajando para sacar su proyecto hacia adelante. Muchos niños, además, pueden caer en una falta de responsabilidad y pensar: "Si no estudio, pero soy un buen futbolista, ya tendré la vida solucionada". ¿Qué opina de esto?

Mi opinión es que un deportista o un futbolista debe estudiar, debe tener una segunda carrera, independientemente del dinero que pueda ganar. Aunque vale la pena recordar que sólo los cuatro o cinco primeros equipos de liga de cada país ganan importantes cantidades de dinero, pero la gran mayoría, por desgracia, se quedan en el intento.

Es muy importante que en el entorno familiar, primero, y en el futbolístico, después, exista la conciencia o motivación de que el futuro futbolista debe prepararse para después del fútbol, con una carrera o con formación específica que tras su carrera deportiva le resulte útil para garantizar unos ingresos. Nuestra experiencia en Europa es que, en los últimos años, existen de unos 7.000 a 10.000 ex futbolistas que actualmente tienen problemas económicos o están necesitados de algún tipo de ayuda.

Retomemos el tema de los padres de los jugadores. Algunos de ellos, cuando comprueban que sus hijos despuntan, los inscriben en clubes deportivos, donde existe una disciplina de entrenamientos que, en ocasiones, obliga a dejar bastante de lado los estudios. Incluso, como usted ha explicado anteriormente, llegan a gritar y a insultar al árbitro, a los jugadores, etc. ¿Qué está ocurriendo? ¿Qué imagen de futuro le estamos vendiendo a los niños? Es totalmente cierto y es lamentable, porque los padres deberían ser los primeros en ayudar a sus hijos en su formación. En La Masía, todos los deportistas son estudiantes y la primera premisa que se les comunica cuando entran a formar parte del grupo es: "primero te formaremos como persona y después como futbolista".

Los padres, en lugar de ejercer una presión sobre el niño, deberían procurar que disfrute, que crezca en un ambiente de salud y de amistad. Los que lo consigan, seguro que tendrán más fácil convencer al niño para que realice estudios superiores.

Y siguiendo con el tema de la educación, le planteo una curiosidad. ¿Por qué existe esa manía de escupir en el césped cuando

se está jugando? ¿Se trata de un tic o de una costumbre de los futbolistas? ¿No debería corregirse esta conducta teniendo en cuenta que son la imagen de muchos niños que imitan a sus ídolos?

Estoy totalmente de acuerdo, es una imagen nada agradable. Los futbolistas no llevan pañuelo y algunos lo hacen por pura costumbre.

"Mi aportación en la Agrupació ha sido valorar la historia del Fútbol Club Barcelona a través de los jugadores, son ellos los que han conseguido los títulos"

¿Por qué decidió formar parte de la Agrupació Barça Jugadors? ¿Qué inquietudes le llevaron a tomar esta iniciativa? ¿Qué ideas o cambios

aportó para llegar a ser nombrado presidente de la misma?

Hacia algunos años que formaba parte de la junta directiva como vocal y un día hice una exposición de lo que yo creía que debería ser nuestra agrupación en el futuro. Tuvo más éxito del esperado y la junta en pleno me nombró candidato para las futuras elecciones.

Mi aportación ha sido valorar y recuperar la historia del Fútbol Club Barcelona a través de los jugadores, son ellos los que han conseguido los títulos. Se trata de lograr una relación-comunicación con el club continua y de apoyo, y garantizar una calidad de vida a todos los jugadores que han hecho grande a nuestro club.

Cuando explica que quiere utilizar el fútbol como vehículo de integración social y transmitir unos valores, ¿por qué considera necesaria dicha integración social? ¿A qué valores se refiere?

El Fútbol Club Barcelona es un gran integrador social, pero también lo son o lo pueden ser otros clubes. No hay otro deporte en el mundo en el que, sin hablar el mismo idioma, puedas entenderte y jugar. Cuando llegan inmigrantes de cualquier país, sean niños o adultos, se consigue una mayor y más rápida integración. Sean los niños jugando con otros niños nativos o los mayores buscando algo en común para que les aproxime a su nuevo entorno social. No hay otra fuerza como el fútbol para compartir, disfrutando o sufriendo por defender los mismos colores.

Ya sabemos que cada uno tiene la responsabilidad de crear su proyecto de vida y

que la familia juega un papel importante, pero hemos visto que, en muchos casos, es más teórico que real y aquí es donde entran ustedes. ¿De qué forma les preparan y para qué?

Nosotros intentamos cerrar el círculo, que empieza en La Masía y finaliza en la Agrupació Barça Jugadors. Entendemos que un jugador del Barça lo es para toda la vida. Siempre estará conectado, directa o indirectamente, al club a través de la Agrupació, es también una opción. Se reencuentra con jugadores de su época, está cercano al club, a nuestra directiva, etc.

Nuestra relación con el primer equipo pretende dar a conocer nuestras actividades e informarles de a dónde va su aportación económica del 0,5% y crear vínculos. Si nuestra experiencia les puede servir de algo, nos sentiríamos muy orgullosos.



Mónica Román, directora general de MRA Safety Prevention, con Ramon Alfonseda en las instalaciones de la Agrupació Barça Jugadors.

Un jugador del Barça, cuando finaliza su carrera como profesional, debe estar formado en temas o asignaturas que pueden ser esenciales para su propio desarrollo en el nuevo rol que deberá ejercer dentro de la sociedad, asignaturas como hablar en público, informática, inglés, gestión del patrimonio, finanzas para no financieros, etc., y ésta es también parte de nuestra labor, informarles del día después.

Hemos comprobado que la Agrupació está compuesta únicamente de hombres, no hay ninguna ex jugadora. ¿Las mujeres no se sienten con ganas de formar parte de ella? Usted ha afirmado que tienen las puertas abiertas, pero, ¿han hecho algo para transmitirles ese interés? Y es que somos un país que vive fundamentalmente de buenas intenciones, pero para funcionar deben existir hechos, sentimientos y deseos: en este caso, de la Agrupació hacia ellas.

Sí, es cierto. La Agrupació está representada por jugadores y ex jugadores del Barça de cualquiera de las categorías (juveniles, infantiles, etc.) del club, pero sólo de fútbol 11, no agrupa el fútbol sala u otro tipo distinto. El fútbol femenino tiene un gran camino por delante, ahora mismo está en su etapa de crecimiento y formación. No obstante, la Agrupació está abierta a cualquier persona, sea hombre o mujer.

Actualmente, nuestro país se encuentra sumido en un proceso de cambio que muchos ven como negativo, y otros como un reto y un esfuerzo para consolidar el éxito. ¿Cómo contempla usted esta situación? La verdad es que la situación para los próximos años no es nada positiva. Me preocupa la tasa de paro y aún más la del paro juvenil (50%). Su efecto aún está por ver, pero

nuestros jóvenes y, sobre todo, los jóvenes talentos se irán de aquí y una gran parte ya no volverá, lo que afectará al crecimiento de nuestro país, a no tener especialistas en distintos sectores para la mejora y el crecimiento de nuestras empresas.

A mi entender, nos hemos de reinventar, hemos de adaptar nuestros productos y servicios a una nueva realidad, hemos de conseguir que los bancos concedan préstamos a las empresas, a los particulares, para crear empleo. Sin un empleo seguro, no puedes comprometerte a la compra de un piso o de un coche, a llevar a cabo un viaje de placer, etc. Por lo tanto, nuestro primer objetivo es intentar crear empleo.

Para finalizar, ¿qué recomendaciones le daría a los jóvenes deportistas, a los tra-

bajadores y a los empresarios que deben lidiar cada día con noticias que en lugar de estimularles pueden llegar a provocarles un estado de desánimo absoluto?

Al deportista, que estudie una carrera paralelamente a su carrera de deportista. Y a los trabajadores, que ayuden a su empresa a seguir. Al trabajador en paro, que trate de crear su propia empresa que le garantice unos ingresos mínimos, y al empresario, que trate de adaptar su producto o servicio a la nueva situación y que busque nuevos mercados de exportación, porque el mercado español se va a quedar muy pequeño.

Entrevista realizada por
Mónica Román
Directora general de MRA
José Antonio Jiménez
Técnico Superior en PRL de MRA

Opinión. El rumbo de tu vida lo decides tú

En la actualidad no dejamos de leer, oír y sentir que el futuro es cada vez más incierto en cuanto a objetivos a alcanzar. Y sin embargo, por otro lado, se nos estimula a realizar cursos de cómo afrontar el estrés, cómo motivarnos, cómo medir la carga mental e incluso, a nivel empresarial, se nos obliga a desarrollar estudios psicosociales para mejorar nuestra organización.

Para nuestra forma de entender la realidad, podemos llegar a preguntarnos si estas actuaciones nos aportarán una satisfacción individual o, por el contrario, nos dejarán igual. La formación o los estudios psicosociales siempre nos proporcionarán herramientas para interpretar mejor situaciones de alerta y evitar que éstas empeoren, aunque sólo nos aportarán un aprendizaje en cuanto a conocimientos, no calmarán nuestros deseos de conseguir un futuro mejor.

¿Qué nos falta o qué puedo hacer yo ante este sinsentido en este mundo de confusión, de miedo y de corrupción, si hay otros que con una aparente mayor valía no lo han conseguido? No nos falta nada. Todo está en nosotros, pero no lo sabemos ver ni tampoco lo sabemos apreciar. Nosotros somos los dueños de querer mejorar nuestra actitud ante la vida y de poner freno a una velocidad sin control. No es una cuestión de magia ni de inspiración divina (aunque no niego que las creencias nos ayudan a muchos a sentirnos mejor), pero sí

que tiene que ver con darnos cuenta de lo que es importante para nosotros.

Cuando estamos inmersos en lo que hacemos, no divagamos en pasados ni en futuros, sino que nos centramos en lo que estamos ejecutando en ese momento. Incluso, en las situaciones difíciles que pueden surgir derivadas del propio trabajo, debemos concentrarnos en lo que está bien de esa circunstancia que nos parece negativa.

¿Cómo percibir algo positivo en lo que para mí es un conflicto? Considerándolo como un reto, atribuyéndolo a un aprendizaje, valorando el ambiente donde se desarro-

lla esa dificultad, agradeciendo el disfrutar de un trabajo y de un salario, etc. Si lo pensamos realmente, siempre hay algo que nos aporta valor a esa situación que nos parece mala.

Es muy importante experimentar situaciones incómodas y saber aprender de ellas. De lo contrario, el querer evitarlas o postergarlas, comportará una insatisfacción duradera. Siempre es bueno aprender de nuestros errores pasados y, si nos fue bien, analizar el porqué y aprovechar esos conocimientos

en el presente. Sólo así podremos mejorar nuestra forma de actuar en el AHORA.

Muchas personas pueden decir que todo esto es muy bonito, pero, ¿qué hay del futuro? El futuro debe planearse como una hoja de ruta, con un inicio y un final de la jornada laboral. Es nuestra agenda. Esto no quiere decir que mis reuniones o vacaciones no las tenga registradas en mi planificación, sino que la concentración es importante en el ahora y no en tareas que aún están por

llegar, ya que para eso planificamos: para distribuir nuestro tiempo.

Debemos aprender a valorar lo que tenemos en nuestras manos y no dejarnos llevar ni por pasados ni por futuros. Debemos tener siempre un propósito diario y no basta saber qué hacer, sino por qué se hace.

El presente puede ofrecerte muchos tipos de riqueza, pero su valor no solamente se mide en oro o en dinero. Tener éxito significa progresar hacia lo que es importante para uno mismo, independientemente de las situaciones externas que conviven a nuestro alrededor.

Mónica Román
Directora general de MRA



El síndrome del *boreout*: el aburrimiento en el trabajo

Según una encuesta realizada durante el año 2011, más de un tercio de los trabajadores consultados afirmaron que su labor en la empresa no representaba ningún desafío, algo que supone un aumento del grado de la monotonía. El concepto *boreout* podría traducirse como "más allá del aburrimiento". Se trata de una situación donde se generan muchos momentos en los que el empleado realiza tareas personales, consulta su correo electrónico particular, entra en redes sociales, planifica asuntos que nada tienen que ver con la tarea que realiza para matar el tiempo, etc.

El *boreout* se evidencia en un aburrimiento insoportable y define una situación opuesta y distinta al síndrome del *burnout*, no similar ni parecido a éste, como mucha población cree o confunde. Estos síndromes se generan en equipos de trabajo donde la organización de las tareas y el estilo de mando son erróneos, produciéndose situaciones en las que algunos trabajadores están sobrecargados (*burnout*) y otros miembros apenas tienen tareas a realizar (*boreout*).

Aunque podría parecer una situación idílica para los trabajadores, el *boreout* no lo es y repercute seriamente en el bienestar psicosocial de quien lo padece. El trabajador que lo sufre se ve afectado por una pérdida de autoestima y por una ansiedad por inventar estrategias para no ser descubierto, llegando a sumirse en estados depresivos causados por encontrarse en ambientes donde no se siente a gusto e insertado en un círculo que no ha buscado.

Existen diversos motivos que en estos tiempos de crisis pueden conducir a este síndrome: la falta de delegación por parte del empresario o la excesiva formación de algunos candidatos para puestos de trabajo que no requieren tanta cualificación son simplemente un par de ejemplos de situaciones que pueden desembocar en este síndrome. Una vez más, los aspectos relacionados con la organización (las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, etc.) tienen una destacada relevancia en estos riesgos tan importantes para la salud de los trabajadores.

El síndrome del *boreout* se caracteriza, fundamentalmente, por tres aspectos:

- **Infraexigencia del trabajador**, que podría rendir más de lo que la empresa le exige, ya que no tiene excesivo trabajo a realizar, bien porque no hay demasiadas tareas o porque éstas se distribuyen siempre entre las mismas personas.
- **Desinterés**. El empleado pierde la identificación con el trabajo y desarrolla un senti-



miento de indiferencia hacia el mismo y hacia la organización.

- **Aburrimiento**. Se entra en una dinámica apática y de desgana, donde el tiempo carece de contenido, y no existen estímulos externos que motiven al trabajador.

Como todo riesgo psicosocial, el síndrome del *boreout* no aparece de repente, sino que se va desarrollando a lo largo de un periodo de tiempo prolongado. Se trata de un síndrome en el que el trabajador pasa a ser etiquetado por la organización como vago, perezoso, etc. La solución al problema del *boreout* pasa por atacar los factores que contribuyen a su desarrollo. Es un error focalizar las medidas preventivas sólo en la actitud del trabajador, y simplemente aumentar las medidas de control sobre éste.

Para prevenir el *boreout* es importante plantear varias estrategias de intervención, priorizando siempre la actuación sobre la organización y adoptando actitudes básicas, sobre todo en los procesos de selección de personal y en el diseño de los perfiles necesarios para el puesto de trabajo.

En cuanto a la intervención empresarial, se pueden proponer estas medidas preventivas:

- Mejorar el clima laboral.
- Definir claramente las funciones de rol de cada trabajador.

- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones.
- Establecer líneas claras de autonomía y responsabilidad.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores.
- Facilitar la flexibilidad horaria.
- Fomentar las relaciones interpersonales.
- Ofrecer una buena formación e información acerca de estrategias de motivación, estímulo, etc.

En la intervención individual sobre el trabajador también existen diversas medidas de prevención:

- Establecer programas dirigidos a la adquisición de destreza en la mejora del control de las emociones y ante la resolución de problemas.
- Seguir programas de intervención cognitivo-conductual.
- Desarrollar conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias del *boreout*.

Paralelamente, es conveniente que las personas busquen retos fuera del trabajo que les sirvan de autoestímulo para su confianza. Para ello, es muy bueno seguir formándose, continuar emprendiendo personalmente, etc. Ello aporta un plus de confianza y que el trabajador se sienta más útil.

Es muy común que alguien que sufra un síndrome de este tipo lo contagie a sus compañeros, quienes, de manera inconsciente, podrían sumarse paulatinamente a las manifestaciones de aburrimiento o desinterés. Por ello, cada trabajador debe saber identificar el problema, escuchando e interesándose por quienes lo padezcan, e intentando ayudarles y motivarles, introduciendo actividades diversas dentro del centro de trabajo (siempre desde puntos de vista colaboradores o negociadores, nunca amenazadores ni agresores, que hagan que el problema aumente). Es fundamental resaltar los logros en los trabajadores, más que subestimarlos, ignorarlos o llamarles la atención.



Marc Escura
Técnico Superior en PRL de MRA

Los accidentes laborales mortales aumentaron un 22% en Catalunya en el año 2011

Los accidentes laborales en Catalunya se redujeron un 12% en 2011 respecto al año anterior (pasando de 104.721 a 92.319), aunque la mala noticia es que aumentaron los siniestros mortales, al fallecer 78 trabajadores, 14 más que en 2010. Estos datos fueron dados a conocer por Ramon Bonastre, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

En los últimos seis años, los datos muestran que el riesgo de sufrir un accidente de trabajo en Catalunya se va reduciendo, puesto que en el año 2007 (poco antes del inicio de la actual crisis económica) se registraron unos 160.000 siniestros, y que hay una clara tendencia a la baja en todos los sectores, independientemente de la gravedad de las lesiones sufridas.

Por sectores, 38 de los fallecimientos se produjeron en servicios, 19 en la industria, 16 en la construcción y 5 en la agricultura. En cuanto a la tipología, 28 de los siniestros mortales fueron por causas no traumáticas (infartos, derrames cerebrales, etc.), 15 por accidentes de tráfico, y los 35 restantes por



Ramon Bonastre, director general de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya.

causas traumáticas, entre las que destacan los accidentes por atrapamientos o aplastamientos.

A pesar del incremento de los accidentes mortales, Bonastre hizo una valoración relativamente positiva de las cifras de siniestralidad laboral registradas en el año 2011, ya que el índice de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 personas afiliadas a la Seguridad Social) se redujo en Catalunya un 10,5% respecto al 2010. "Estamos en el buen camino, pero el camino es largo, y no podemos bajar la guardia", indicó Bonastre.

El director general de Relacions Laborals anunció que la Generalitat ha puesto en marcha una campaña específica para reducir la cifra de accidentes mortales, basada en el refuerzo de las actuaciones de vigilancia y control en materia de seguridad laboral. Buena parte de los 31 nuevos inspectores de Trabajo que se han incorporado en Catalunya se dedicarán a esta tarea, así como a investigar los accidentes mortales que se produzcan a lo largo de 2012. Asimismo, la Generalitat diseñará la nueva Estratègia Catalana de Seguretat Laboral 2012-2015 e impulsará la creación del Institut Català de Salut Laboral, que se encargará principalmente de la investigación de las causas que provocan los accidentes.

Bonastre afirmó también que "el ataque, vigilancia y control de los factores de riesgo debe tener un efecto directo en la reducción de los accidentes", y añadió que "como autoridad laboral, no podemos admitir que la crisis sea una excusa para no realizar prevención. El actual Govern no rebajará ni un milímetro la presión para que los agentes sociales cumplan con sus obligaciones en materia de seguridad y salud".

En España se han producido alrededor de 150.000 accidentes con escaleras de mano en 18 años

Entre los años 1990 y 2008, en España se produjeron unos 150.000 accidentes relacionados con las escaleras de mano, de los que 105 fueron mortales. Se



trata de datos de un estudio sobre los accidentes en escaleras manuales elaborado por el Grupo de Ingeniería y Gestión Responsable de la Universidad de Burgos, y publicado

por la revista de investigación estadounidense *Journal of Safety Research*.

La investigación revela que de cada 100 accidentes sufridos por trabajadores españoles de grandes empresas, el 47% correspondieron a caídas, un porcentaje que se eleva hasta el 57% en el caso de las microempresas. Asimismo, se destaca que el 52% de los trabajadores accidentados con escaleras de mano estaban subiendo o

bajando de ellas.

El estudio considera necesario poner especial énfasis en la revisión de la limpieza de

los escalones y del calzado, así como en la colocación de la escalera. Además, también ve conveniente recomendar a los trabajadores el uso de cinturones portaherramientas, siempre que esto sea posible.

El 58% de los accidentes registrados con escaleras manuales se debió a una incorrecta utilización de las mismas. El estudio define como factores de especial riesgo los trabajos con escaleras en las últimas horas de la jornada. La actividad con un mayor número de accidentes con escaleras es la construcción, aunque también ocurren percances de gravedad en la agricultura (por ejemplo, durante la poda de árboles) y en el hogar.

Por todo ello, hemos considerado conveniente recordar cuáles son las normas básicas de seguridad a seguir durante la utilización de las escaleras manuales, en un artículo que pueden encontrar en la siguiente página.

Normas básicas de seguridad en el uso de escaleras manuales

Las escaleras manuales son medios auxiliares que se emplean para ascender y descender de zonas y lugares de trabajo inaccesibles que se encuentran a distinta altura o nivel. Sin embargo, es inevitable que en algunas ocasiones también se deba trabajar sobre ellas. Por ello, se recomienda que las tareas que se lleven a cabo encaramado a una escalera de mano sean de corta duración. A continuación, se describen las normas básicas de seguridad a seguir en la utilización de escaleras para evitar accidentes tales como caídas a distinto nivel, atrapamientos, caída de objetos sobre otras personas, etc.

- No hay que emplear elementos inadecuados (sillas, cajas, etc.) como sustitutivos de las escaleras, ya que no ofrecen garantías de una correcta estabilidad.

- Se deben utilizar escaleras en buen estado (sin golpes ni peldaños deteriorados o rotos, con zapatas o calzos antideslizantes en la base, etc.).

- Las escaleras de tijera han de poseer un sistema antiapertura adecuado para prevenir posibles caídas.

- Es imprescindible emplear escaleras de una longitud idónea. Para acceder a una plataforma, cubierta, etc., la escalera debe sobresalir, al menos, un metro por encima del punto de apoyo o desembarco.



- No se deben emplear escaleras de mano simples de más de 5 metros de altura, de cuya resistencia no se tengan garantías.



- En los trabajos a más de 3,5 metros de altura (desde el punto de operación hasta el suelo), hay que ir siempre provisto de un arnés anticaída con el mosquetón fijado a un punto fijo, resistente e independiente a la propia escalera.

- Antes de colocar una escalera, se debe analizar cuál es el punto



- de apoyo más seguro. No hay que situarla sobre ladrillos, suelos inestables, etc.

- La escalera ha de apoyarse de manera que quede inclinada formando un ángulo aproximado de 75° con la horizontal del suelo.

- Si existe riesgo de que la escalera pueda moverse, debe fijarse en sus puntos de apoyo (suelo, pared, plataforma de ascenso, etc.).



- No hay que situar escaleras en zonas de paso no señalizadas o junto a puertas no bloqueadas.



- Se debe trabajar, ascender y descender de las escaleras siempre de frente a ellas.



- Las escaleras de mano deben ser usadas por una sola persona al mismo tiempo.

- No hay que intentar desplazar una escalera sin haber bajado antes de ella.

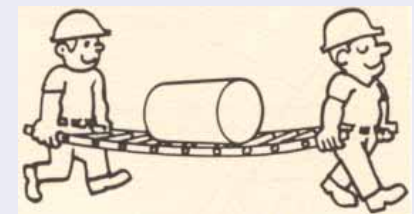


- No se debe trabajar sobre los últimos peldaños de las escaleras ni situarse "a caballo" en las escaleras de tijera.



- Es conveniente emplear cinturones o bolsas portaherramientas para poder subir y bajar de las escaleras con las dos manos libres para sujetarse a los largueros.

- Las escaleras de madera no se deben pintar, ya que la pintura puede disimular posibles grietas, desperfectos, etc. Su mantenimiento debe realizarse únicamente a base de barniz transparente.



- Las escaleras no deben emplearse como medios de transporte de materiales, pasarelas, andamios, pisos de trabajo o cualquier otro fin que no sea para el que han sido diseñadas.

- No deben hacer uso de las escaleras los trabajadores afectados de vértigos o patologías similares, o que estén tomando algún tipo de medicación que pueda comprometer su estabilidad.

- Las escaleras de mano se han de usar de la forma y con las limitaciones establecidas por el fabricante.

Nota. La mayoría de las imágenes de este artículo han sido extraídas de la página web www.grupovitrivio.org

Preguntas y respuestas

Esta sección está concebida para dar respuesta a muchas cuestiones 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.

¿Qué diferencia existe entre un accidente y un incidente? ¿Qué se considera un acto inseguro?

Desde el punto de vista técnico-preventivo, un accidente de trabajo se define como "todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas". Estas lesiones pueden ser de diverso grado (leves, graves, muy graves o mortales), y conllevar la baja laboral del trabajador afectado.

En cambio, un incidente, también denominado "accidente blanco", no genera daños físicos al trabajador, sino, en todo caso,

sólo pérdidas materiales. Evidentemente, un incidente también debe ser investigado para prevenir que, en una próxima ocasión, se materialice en un accidente.

Por otra parte, un acto inseguro es una situación de trabajo incorrecta que podría

desembocar en un accidente (por ejemplo, realizar una operativa en altura sin contar con elementos de protección colectiva o sin disponer del correspondiente arnés de seguridad idóneamente anclado puede provocar un accidente: una caída a distinto nivel).

¿Los residuos de fibrocemento o amianto pueden desecharse en un contenedor de basura o en cualquier vertedero de materiales de construcción?

No. Si nos centramos, en concreto, en el caso de Catalunya, el único vertedero autorizado para gestionar los residuos de fibrocemento o amianto se encuentra ubicado en la población barcelonesa de Castellolí, en la comarca del Anoia.

No existe ninguna normativa que obligue a los ciudadanos a retirar el amianto, ya que, si la fibra no está rota, no causa problemas. Los daños se generan al inhalar partículas de las piezas quebradas. Lo que no se puede hacer, si una persona está haciendo obras en casa, es lanzar los escombros de amianto a un contenedor o a un vertedero no autorizado para ello.



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 EMERGENCIAS MÉDICAS	061
CENTRO DE COORDINACIÓN DE EMERGENCIAS	112
MOSSOS D'ESQUADRA	088 / 112
POLICÍA NACIONAL	091
POLICÍA LOCAL / GUARDIA URBANA	092
INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA	91 562 04 20

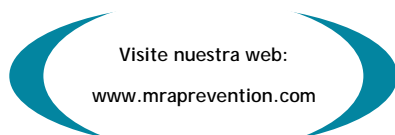


Safety Prevention

C. Bertran, 18-20, ático
08023 Barcelona

Teléfono: 93 418 81 88
Fax: 93 418 22 14
info@mrapervention.com

PREVENIR ES INVERTIR



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