

## Josep Maria Álvarez, secretario general de UGT Catalunya: “Somos partidarios de que la prevención de riesgos laborales se externalice”



*Josep Maria Álvarez Suárez (Belmonte, Asturias, 1956) se trasladó a Barcelona en 1975 y comenzó a trabajar en la empresa La Maquinista Terrestre y Marítima. Al año*

*siguiente se afilió a la Unión General de Trabajadores (UGT). En 1980 se convirtió en el secretario de organización de la Federación del Metal de UGT Catalunya. En mayo de 1990, en el VIII Congreso de UGT Catalunya, fue elegido secretario general del sindicato, cargo para el que fue reelegido en los congresos de 1994, 1998, 2002 y 2005. Pepe Álvarez (como se le conoce popularmente en los círculos sindicales y políticos) será el único candidato a la secretaria general en el XIII Congreso de UGT Catalunya, que se celebrará este mes de abril en Barcelona.*

aprovechar esa suerte para convertir una economía de los años 80 muy poco desarrollada en una economía equiparable a países de nuestro entorno: no se ha formado al personal, no se ha capitalizado a las empresas desde el punto de vista tecnológico, no se ha creado marca y calidad, que es el valor añadido, etc. Todo eso lo pagamos particularmente además de la crisis global mundial. Esto no ha sido responsabilidad de un solo gobierno, sino de muchos, con un problema de excesiva acomodación. En definitiva, hemos estado viviendo todo este tiempo en una “burbuja”, y no únicamente inmobiliaria.

Las previsiones más pesimistas hablan de más de un 20% de la población activa en paro en el año 2010. ¿Son cifras catastrofistas o realistas?

Es difícil saberlo. Quizás los propios estudios de economía tendrán que empezar a cambiar y a situar nuevas variables de qué está sucediendo en el planeta, ya que nunca habíamos tenido una economía tan globalizada, nunca nos había influido tanto una decisión que se tomara en la China o en Estados Unidos. En todo caso, tengo la sensación de que nos dirigimos a un ciclo económico de dientes de sierra, de momentos mejores y peores. Yo espero

**P**aradoja: en estos tiempos de crisis, en los que muchas personas están perdiendo su empleo, es cuando los sindicatos tienen más trabajo.

No sé si es cuando tenemos más trabajo, pero sí cuando es más comprometido porque no es lo mismo negociar un convenio que un expediente de regulación de empleo. Cuando las cosas están como ahora, hay que resistir, y nos encontramos en pleno proceso de intentar que los trabajadores no seamos los únicos en pagar las consecuencias de la crisis.

**¿Ha habido falta de prevención ante esta situación?**

Creo que la magnitud de la crisis nos ha pillado despre-

venidos a todos, nadie había previsto una debacle como la actual, ni siquiera los organismos internacionales. El carácter global de la crisis podía ser previsible porque todo el mundo sabía que cuando la economía sirve a la propia economía y no a la gente, en algún momento la situación explota. Pero no se esperaban las consecuencias y la profundidad, el nivel de corrupción internacional que ha habido a partir de la llamada “libertad de mercado”, que se ha convertido en libertinaje y en saqueo. Por otra parte, creo que hay una crisis propia como país, que tiene que ver mucho con que en los últimos 20 ó 25 años ha vivido bastante de la suerte. Y no hemos sabido

### SUMARIO

Entrevista a Josep M <sup>a</sup> Álvarez, secretario gral. de UGT Catalunya_	1
El Gobierno incrementará un 30% la inspección laboral _____	3
Creación de un registro de empresas sancionadas por infracciones muy graves en materia de prevención _____	3
El Plan de Prevención de Riesgos Laborales _____	4
Opinión. ¿Efectividad o burocracia? _____	5
Los riesgos psicosociales en el desarrollo de la empresa _____	5
Opinión. Envíe la empresa al psicólogo _____	6
Opinión. El consumo de nicotina: fumar ya no es <i>fashion</i> _____	6
Pausas activas de cuello _____	7
Preguntas y respuestas / Teléfonos de interés _____	8

**L**a pobreza no viene por la disminución de las riquezas, sino por la multiplicación de los deseos”.

Platón  
Filósofo griego

que esta situación mejore pronto. Incluso hay mucha gente que no está en crisis, y que te dice que está ahorrando y no sabe por qué, quizás por una sensación de psicosis. Hay que posibilitar que los bancos vuelvan a dar créditos normales. En todo caso, las cifras negativas que hemos tenido no pueden seguir mucho tiempo. Si en Catalunya hemos pasado en seis meses de una tasa de desempleo del 6% al 12%, en seis meses más, ¿estaremos en el 18%? No es posible. No hay que pensar que todo va a ir tan mal, y ser catastrofistas tampoco nos ayuda.

**Ligando el tema de la crisis con la prevención de riesgos, ¿los trabajadores van a estar más preocupados por mantener su puesto que por velar por su seguridad?**

Con la crisis nos va a costar más mantener los niveles de exigencia en prevención de riesgos laborales porque las empresas van a invertir menos en seguridad y porque la gente se va a ver presionada.

**A pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a cumplirla...**

Es cierto que hay una ley que está muy bien, pero que ni siquiera se cumplía en las épocas de mayor crecimiento económico y de niveles de paro más bajos. Por lo tanto, existe una ley, pero no una Inspección de Trabajo fuerte que garantice su cumplimiento. Y parece que para la Administración éste no sea un tema prioritario.

**¿Hemos bajado la guardia en el tema de seguridad y salud laboral?**

Aún es muy pronto para decir si hemos bajado la guardia, pero tengo la sensación de que es algo que ha pasado a segundo plano. Tendremos que trabajar a fondo para conseguir que se hagan Planes de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas y, además, se cumplan.

**¿Cómo ha actuado UGT desde que surgió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

Hemos actuado con una gran responsabilidad, creando una red de delegados de prevención en las empresas, formando a dichos delegados, haciendo labores de inspección y de denuncia si no se cumplían las medidas de seguridad necesarias, etc. También hemos hecho un sinfín de propuestas, incluso solicitar que la policía actúe de oficio en relación con los accidentes de trabajo. Hemos intentado hacer muchas cosas con una fortuna relativa.

**¿Esa fortuna relativa les ha producido frustración en algunas ocasiones?**

Cuando haces lo que puedes, la frustración sólo puede venir por la impotencia ante algunas situaciones. Hemos logrado concienciar a una parte de la sociedad de que esto no podía continuar como estaba. Hay que reconocer también el mérito del actual gobierno de la Generalitat, en el que la consellera de Treball, Mar Serna, se ha mostrado muy expeditiva con este tema. Y yo se lo agradezco, porque ha tenido la valentía de "abrir el melón", de hacer que la gente visualizara qué está ocurriendo, poniendo nombres y apellidos a las empresas que incumplen más la ley. Pero todo esto es poco si no cambiamos de raíz la cultura de la seguridad.

**¿De qué manera puede modificarse esa cultura?**

Tenemos que conseguir que los trabajadores tengan la plena conciencia de que la vida nunca se puede cambiar por un trabajo inseguro. No se puede pensar nunca aquello del "a mí no me tocará". Y ése es un cambio cultural que empieza en las escuelas. Los accidentes laborales tienen unas connotaciones muy complejas: la presión con la que se trabaja, el desconocimiento de cómo se debe trabajar, los inmigrantes, que han sido en buena parte paganos de la avaricia de unos pocos, etc. Todos ellos son elementos que no son imputables al trabajador, sino a las empresas, que son, en último término, responsables de la seguridad en sus centros de trabajo, y que tienen en su mano todas las medidas para que no se produzcan accidentes, incluida la de despedir al trabajador que incumple la normativa de seguridad.

**Cuándo se produce un accidente, ¿cómo hay que repartir las responsabilidades?**

La Administración tiene la obligación de hacer cumplir las leyes, por lo tanto es la primera responsable. De la misma manera que no se escatiman esfuerzos en que haya inspectores de Hacienda, no sé por qué no hay suficientes inspectores de Trabajo. No acabo de comprender por qué algunas partes de la Administración son tan incisivas y otras tan permisivas. Como he dicho anteriormente, yo creo mucho en la Inspección

de Trabajo. Si los empresarios supieran que les va a llegar una inspección, se pensarían algunas cosas dos veces. Aquí lo que pasa al final es que sabes que te puede tocar, pero igual tienes una posibilidad entre cien de que eso ocurra, y te la juegas. Sin embargo, en porcentaje, evidentemente la responsabilidad primera es del empresario, que debe saber que en su estructura la seguridad y la salud forman parte de las necesidades de la empresa como la maquinaria. Si no es consciente de eso, tendría que ser sancionado no sólo por vía administrativa, sino también penalmente. Mi opinión es que las empresas deberían tener servicios de prevención de riesgos laborales mucho más autónomos para que no estuviesen tan inmersos en la disciplina general de la organización.

**¿Y qué parte de responsabilidad tienen los trabajadores?**

Los trabajadores son el último eslabón de la cadena. Seguramente que hay algunos que individualmente tienen mucha responsabilidad, pero en estos casos el empresario debería actuar con la misma contundencia que, por ejemplo, cuando no van a trabajar. Y yo, hasta el día de hoy, no me he encontrado con ningún trabajador sancionado por incumplir sus obligaciones preventivas. Y, repito, eso no quiero decir que no haya trabajadores irresponsables, que los hay, pero la ley española les exime de esa responsabilidad y se la cede al empresario. Y el empresario, a su vez, la quiere ejercer, porque si no fuese así, lo que haría es dar más protagonismo a los servicios de prevención. Nosotros somos partidarios de que la prevención de riesgos laborales se externalice, de que los responsables de prevención, en especial en las pequeñas y medianas empresas, no sean trabajadores internos y, por lo tanto, de que exista una autonomía con respecto al empresario. Un servicio de prevención externo puede ofrecer garantías de que va a existir una mayor independencia, evidentemente si hace las cosas de manera correcta.



*"Tenemos que conseguir que los trabajadores tengan la plena conciencia de que la vida nunca se puede cambiar por un trabajo inseguro"*

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

## El Gobierno incrementará un 30% la inspección laboral

El Gobierno aumentará un 30% la actividad de Inspección de Trabajo y los equipos destinados a controlar y garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, según anunció la vicepresidenta primera del Ejecutivo, María Teresa Fernández de la Vega.

Esta acción se enmarca dentro del Plan Integrado de Actuación para el año 2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Consejo de Ministros.

A lo largo de este año se llevarán a cabo 3.000 nuevas inspecciones en empresas de todo el país. El plan estructura sus actuaciones en cuatro grandes áreas: la prevención de riesgos laborales, el empleo y las relaciones laborales, la Seguridad Social y la economía sumergida, y el trabajo de los extranjeros.

Con esta medida se dará prioridad a las actuaciones encaminadas al control del fraude en las contrataciones, potenciando la transformación en indefinidos de contratos temporales sin causa. Además, se dedicará una atención preferente a informar y/o mediar en los procedimientos correspondientes a expedientes de regulación de empleo. Con el refuerzo de la inspección también se pretende detectar más fraudes de empresas con deudas a la Seguridad Social.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración tiene previsto que, durante el año

2009, las empresas con bajos índices de siniestralidad puedan beneficiarse de rebajas en sus cotizaciones sociales. Así lo confirmó el subsecretario de Trabajo e Inmigración, Leandro González, en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados.

González explicó que dichas rebajas se financiarán con una parte de los excedentes anuales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Ministerio de Trabajo tiene previsto aprobar en breve un Real Decreto que dé luz verde a esta iniciativa encaminada a combatir la siniestralidad laboral.

Por otra parte, los empresarios no están dispuestos a ser los únicos en cargar con las responsabilidades cuando se incumple la legislación de prevención de riesgos laborales. Es por ello que representantes del sector de la construcción han propuesto que los trabajadores también afronten su parte de responsabilidad ante dichos incumplimientos. Ésta es una de las medidas que los agentes del sector de la construcción han consensuado y presentado al Gobierno para tratar de poner freno a la siniestralidad laboral.

Estas iniciativas están recogidas en el "Estudio jurídico sobre la actual situación de responsabilidades en materia de seguridad y salud en España en relación con otros países", que ha sido confeccionado por Cuatrecasas. El informe ha sido consensuado

con la Comisión Nacional de la Construcción, el Consejo General de la Arquitectura Técnica de España, el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, la Asociación de Promotores Constructores de España y el Colegio de Ingenieros, Canales y Puertos.

El estudio denuncia el "grave desajuste" existente entre la sanción que se debe imponer a quien incumple la ley, la reparación del daño causado y la prevención. También se propone que se simplifique la legislación y que se apliquen "medidas innovadoras, creativas e inteligentes", además de crear una Policía Judicial y una Inspección de Trabajo especializada.

Además, el sector de la construcción plantea la posibilidad de que se modifique también el sistema de compensación del daño derivado de un accidente de trabajo o que se delimiten jurisdicciones competentes en materia de seguridad y salud laboral. El estudio añade que el sistema "es complejo por la cantidad de jurisdicciones competentes, desvertebrado, desproporcionado en la sanción, así como carente de niveles de culpabilidad".

Por último, el sector de la construcción asegura que el empresario tiene derecho a conocer si los trabajadores están en condiciones óptimas para llevar a cabo sus tareas, por lo que demandó que se lleven a cabo inspecciones médicas confidenciales que favorezcan la prevención de riesgos laborales.

*El Ministerio de Trabajo tiene previsto que las empresas con bajos índices de siniestralidad se beneficien de rebajas en sus cotizaciones sociales*



## Creación de un registro de empresas sancionadas por infracciones muy graves en materia de prevención

Las comunidades autónomas crearán registros regulados por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), Real Decreto 5/2000, que dispone que en materia de prevención de riesgos laborales las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Por ello, aquellas empresas que sean sancionadas por infracciones muy graves en materia preventiva se inscribirán en un registro

público en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de adquisición de la firmeza del acto, previa comunicación a la empresa. Se pretende así aislarlas del mundo de la contratación y obligarlas a adoptar las medidas de seguridad pertinentes.

Su publicación se llevará a cabo en el Diario Oficial de la autonomía y trimestralmente en la página web del Departamento de Trabajo, con el fin que pueda ser consultada por todos los interesados, las empresas y los organismos.

Algunas de las infracciones que son consideradas como muy graves por la LISOS son no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, o de los menores; no paralizar ni suspender una actividad a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; superar los límites permitidos de exposición a agentes nocivos en el trabajo; o incumplir la confidencialidad de los datos referentes a la Vigilancia de la Salud.

La Ley 54/2003, que reforma la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, obliga al empresario a crear un Plan de Prevención de Riesgos Laborales adaptado a las peculiaridades de la empresa. Este plan es la herramienta que permite la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión general de la empresa y, a la vez, establece su política de prevención de riesgos.

Con la **implantación y aplicación del Plan de Prevención** se pretende recoger la política preventiva de la empresa, cuyo principal objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo. Dicha mejora está encaminada a elevar el nivel de la seguridad y salud de los trabajadores, y la estructura básica que garantice su aplicación. Asimismo, en el plan se definen los requisitos que la empresa debe establecer para garantizar su implantación y funcionamiento, asignando las responsabilidades y las funciones en materia de seguridad a todos los niveles jerárquicos de la empresa, y estableciendo los mecanismos adecuados para asegurar el cumplimiento de la normativa y reglamentación vigente en materia preventiva. Además, en el plan se pretende informar sobre el nivel, objetivos y metas a alcanzar en materia de prevención de riesgos laborales. Finalmente, se debe conseguir que el plan sea el vehículo para la formación, calificación y motivación del personal en los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales está constituido por una serie de documentos que recogen una gran cantidad y variedad de aspectos.

En primer lugar, se debe disponer del documento que relacione las características de la empresa, tales como su tamaño de ésta, la tipología de la plantilla, la organización territorial, los horarios y los turnos de trabajo o el análisis del proceso productivo que se realiza.

La **política preventiva** trata de asumir públicamente el compromiso de la empresa de integrar los criterios de prevención en todas sus decisiones, determinando además las líneas generales que hay que seguir al tomarlas.

La **estructura organizativa** que la empresa prevé para implantar la gestión preventiva queda plasmada en otro de los documentos. Esta estructura puede resumirse en los siguientes puntos:

- Responsabilidades y funciones de los trabajadores dentro de la organización.
- Recursos materiales necesarios y asignados para la acción preventiva en la empresa.
- Descripción del tipo de organización preventiva. El empresario puede optar por designar a un trabajador de la empresa (con la formación preventiva necesaria) para que, además de la realización de las tareas propias de su puesto, dedique parte de su tiempo a la prevención. También existe la posibilidad de constituir un Servicio de Prevención Propio, es decir, crear un departamento en la empresa con personal interno formado en prevención y dedicado exclusivamente a esta labor. Por último, se puede recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno, externalizando la prevención, o parte de ésta, con empresas especializadas en este campo.
- Mecanismos para implementar la consulta y participación de los trabajadores.
- Integración en la prevención de riesgos del Comité de Seguridad y Salud Laboral (si es necesario).
- Coordinación de actividades preventivas con empresas que desarrollen su actividad en instalaciones ajenas.

La **evaluación de riesgos** es el siguiente punto fundamental en la implantación del plan. Para ello se debe realizar la identificación y valoración de los riesgos existentes en el centro de trabajo y en los puestos específicos de la empresa, según los criterios adaptados en el procedimiento.

Íntimamente relacionada con la evaluación de riesgos, debe generarse la correspondiente **planificación preventiva**. Las pretensiones de ésta son priorizar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, información y formación de los trabajadores, y adopción de las medidas de emergencia.

La **información** está formada por los diferentes manuales donde se describen los riesgos que tiene el trabajador al realizar

sus tareas. Es de vital importancia que este documento se entregue al trabajador al iniciar su actividad en la empresa. Como bien se dice, como "carta de bienvenida".

La **formación** tiene como objetivo establecer los medios para que el trabajador esté formado sobre sus tareas, el entorno en el que se desenvuelve, los medios que utiliza y los riesgos que comporta el empleo de éstos. Es conveniente que dicha formación sea presencial y que aclare todas las dudas que puedan surgir en materia de prevención.

La **Vigilancia de la Salud** recoge el derecho (y, en algunos sectores, la obligación) del trabajador de realizarse una revisión médica periódica para constatar que los medios con los que trabaja no influyen negativamente en su salud.

Otras actividades, como la **acreditación del seguimiento de los resultados y/o el control de la eficacia del sistema de gestión**, deben verificarlas el técnico, llevando a cabo inspecciones de seguridad, en las que se reflejan las modificaciones y mejoras efectuadas por el empresario respecto a la evaluación de riesgos inicial.

La elección y el uso de los **equipos de protección individual (EPI's)** es otro punto de gran importancia en el Plan de Prevención.

Se debe estudiar el tipo de EPI's a utilizar, referenciar las normas de su uso y mantenimiento, y sustituirlos cuando ya no estén en buen estado. El trabajador debe firmar los registros de entrega de los mismos para que quede constancia de que se le han proporcionado.

En el documento que abarca los **accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales** se han de constatar las responsabilidades y maneras de actuación ante un accidente (o enfermedad profesional), la investigación de los mismos y la propuesta de las medidas preventivas para evitar su recurrencia.

En los diferentes **registros** debe quedar constancia de la entrega de las evaluaciones de riesgos y de los manuales de información a los trabajadores, la asistencia a las sesiones formativas, las investigaciones de acci-

*El principal objetivo de la implantación y aplicación del plan es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo*





dentes realizadas, los escritos remitidos por los trabajadores y/o sus representantes, etc. En este mismo apartado se hace referencia a la obligación del empresario de tener a disposición de Inspección de Trabajo el libro de visitas (donde el inspector refleja las anomalías detectadas en la empresa).

Por último, en la memoria anual quedan resumidas las actividades que la empresa ha realizado en materia de prevención durante cada anualidad (evaluaciones de riesgos, formaciones impartidas, documentación entregada, investigación de accidentes, etc.).

En cualquier caso, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser un instrumento dinámico (se ha de revisar la evaluación de riesgos inicial cuando cambie el personal de los puestos o cuando varíen las condiciones de trabajo, se deben realizar reciclajes formativos periódicos a los trabajadores, etc.). Asimismo, las medidas preventivas propuestas por el técnico y adoptadas por la empresa tienen que ser controladas adecuadamente.

Toda la documentación mencionada anteriormente debe conservarse a disposición de la autoridad laboral, así como de las autoridades sanitarias, al objeto de que éstas puedan cumplir sus cometidos en materia de prevención de riesgos laborales. Además, debe ser accesible en todo momento para los delegados de prevención, en caso de que los haya.

## Opinión. ¿Efectividad o burocracia?

**D**esde mi experiencia como técnico en prevención de riesgos laborales, quiero hacer varias apreciaciones que considero de interés. Y es que se debería tomar conciencia de la situación preventiva en la que nos encontramos, conocer nuestras obligaciones y trabajar siempre de manera segura.

He constatado la existencia de muchos Planes de Prevención con documentación y material no aplicables a la empresa. Esto puede dar una imagen "generalista" de los técnicos, como si trataran a cada empresa como un simple número más. Pero esto no debería ser así, puesto que cada organización es un mundo con su propia idiosincrasia y, por lo tanto, con su propia gestión.

Se debe extraer la utilidad de la prevención, evitando que ésta se convierta en una imposición total. Hay que trabajar con seguridad no sólo porque lo dice la ley, sino fundamentalmente por preservar la seguridad y la salud.

También es básico evitar la burocratización y elaboración de documentación interminable, ya que de esta forma se genera una ralentización de la puesta en marcha del sistema de gestión, el descontento del cliente y el desinterés (que puede desembocar en pasotismo) del trabajador. Esto puede lograrse con un esfuerzo colectivo para adoptar las medidas preventivas propuestas

en la evaluación de riesgos mediante reevaluaciones, formaciones e inspecciones de seguridad. Se debe ser práctico y entregar la documentación necesaria y de utilidad. La Inspección de Trabajo no quiere solamente papeleo, sino también hechos y mejoras. Por lo tanto, hay que huir del "por si acaso" y evaluar la realidad de las condiciones en el puesto de trabajo. Dicha realidad propiciará que el Plan de Prevención sea aplicable y no un documento "cojo".

De esta manera, se reducirá el descontento de las empresas que se quejan de que determinados Servicios de Prevención únicamente proporcionan papeles y más papeles sin fundamento ni aplicabilidad práctica, y de que, cuando realmente necesitan ayuda, opinión o asesoramiento del técnico, no se aportan las soluciones adecuadas.

Acabará haciendo una reflexión. Aunque todo esto que se demanda es una labor lenta y laboriosa, es lo que realmente causa satisfacción: la del empresario, por disponer de un Plan de Prevención aplicable a las condiciones de trabajo e instalaciones propias; la del trabajador, por sentir que realiza sus tareas de una manera segura; y la del técnico, por haber realizado un trabajo con fundamento que no ha caído en saco roto.

Marc Escura

Técnico Superior en PRL de MRA

## Los riesgos psicosociales en el desarrollo de la empresa

**D**iciembre de 2008: "El 20% de las bajas por depresión se relacionan con episodios de acoso laboral, según los datos que maneja la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)".

Enero de 2009: "Un tercio de la población laboral española sufre estrés, y la mayor parte de ese porcentaje asume funciones directivas en las empresas, lo que causa el 60% de las bajas por enfermedad y una reducción significativa de la productividad".

Febrero de 2009: "Aprender a expresar, comprender y, finalmente, controlar las emociones propias y ajenas es la clave para mejorar la salud mental de un individuo y la productividad de su empresa".

*Ante este tipo de riesgos no hay suficiente sensibilidad y sí cierta tolerancia por parte de la mayoría de actores implicados*

"Las bajas por depresión en el sector público triplican las de cualquier otra profesión. Además, médicos y policías también comparten un alto índice de estrés y ansiedad. En el curso 2007-2008, hasta 1.614 maestros de primaria y profesores de ESO entregaron partes de baja por enfermedad mental".

"Según un estudio de la consultora de Recursos Humanos Watson Wyatt, las empresas están aumentando su comunicación con los trabajadores, en relación con los resultados y la solvencia de las propias compañías, para ayudar a aliviar los crecientes niveles de estrés y ansiedad causados por la recesión económica".

Éstos son sólo algunos ejemplos de las numerosas noticias en las que los riesgos psi-

cosociales son protagonistas. La Psicología estudia, por un lado, las condiciones de la relación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, e incluso su situación personal fuera del trabajo. Y todo ello en cuanto tenga capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud del trabajador como al rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Así como ante la exposición de un riesgo evidente de accidente existe cierta conciencia preventiva, ante los riesgos psicosociales no hay suficiente sensibilidad y sí cierta tolerancia por parte de la mayoría de actores implicados. A pesar de los conocimientos científicos y técnicos, se tiende a percibir como implícito al puesto cualquier carga

psíquica o riesgo psicosocial del trabajo, incluso resultando evidente que la exposición a unas determinadas condiciones psicosociales de trabajo puede afectar a la salud del trabajador. De este modo, se atribuye a algún fallo en el comportamiento psicológico del propio individuo.

Debemos saber que una empresa es más competitiva y eficaz si sus componentes tienen mejor salud y calidad de vida en el

trabajo, ya que, de no ser así, repercute negativamente sobre la organización.

Aunque, en general, para los profesionales de la salud es muy importante poder identificar y diagnosticar esta patología, para los técnicos que se ocupan específicamente de la prevención de riesgos laborales es fundamental identificar los factores de exposición que pueden dar lugar a la aparición de este cuadro de daño a la salud, sea más o menos

grave o tenga más o menos consecuencias para cada uno de los trabajadores de la empresa.

El estudio de este síndrome ha sido acometido por muchos autores, entre los que, a menudo, se encuentran algunas diferencias de matiz conceptual. Esto deriva de la dificultad de definir un síndrome con un proceso tan complejo, así como discriminarlo del concepto de lo que es estrés laboral.

## Opinión. Envíe la empresa al psicólogo

Permítanme que, a continuación, les exponga algunas definiciones de expertos que han tratado de descubrir cuál es esa sensación emocional en la que nadie consigue ponerse totalmente de acuerdo.

“Una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Herbert Freudenberger).

“Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal,

que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” (Cristina Maslach).



“Estado disfuncional relacionado con el trabajo en una persona que no padece otra alteración psicopatológica significativa” (Brill).

A la pregunta de si la afectación de los riesgos psicosociales en el desarrollo de la empresa es o no básica, mi respuesta es rotundamente “sí”, ya que todos y cada uno de nosotros hemos vivido, aunque sólo sea por unas horas, la sensación de

vacío en el trabajo, bien provocada por un problema personal o profesional, que nos ha hecho sentir, tal y como tan bien explican los autores antes citados, fracasados y estresados. Y esa sensación es lo suficientemente dura como para que se le encuentren los motivos y las soluciones para destruirla.

Yo me quedaría con una frase muy acertada que da nombre a un libro del economista y psicólogo Policarpo Fandos. “Un consejo: envíe la empresa al psicólogo”.

Silvia Román  
Diplomada en Trabajo Social

## Opinión. El consumo de nicotina: fumar ya no es *fashion*

El tabaco es un vicio que empezó siendo un *lobby* en los cines y que en la actualidad representa una mancha en nuestro expediente personal.

Mi particular historia en el mundo del tabaco nació mientras trabajaba en el ámbito hospitalario, al igual que mis primeros pasos en el consumo de café. Muchas personas pueden pensar cómo puede ser. Les diré que las sorpresas están fuera de lugar cuando vivimos en una sociedad cuya misión y visión muchas veces no coinciden. Pero volviendo al tema en cuestión, reconozco que es algo serio y que no se puede dar la espalda al desconocimiento, a las ayudas brindadas, afirmando que el tabaco ayuda a aplacar el nerviosismo o que dejar de fumar engorda. Todo eso son “parches”, excusas para agachar la cabeza y decir que es difícil abandonar el tabaco. Es como afirmar que cuando se está embarazada se tiene que comer por dos. En mi caso, ni cuando me quedé embarazada ni las veces que dejé de fumar engordé un gramo. Todo lo contrario, perdí peso, aunque no quiero que se extrapole mi situación al resto de personas, ya que cada cuerpo es un mundo. Pero no

pongamos excusas que hasta a mí, siendo fumadora, me avergüenzan al intentar evitar que me pregunten “¿cuándo dejas de fumar?” o “¿cómo llevas lo de dejar de fumar?”.

A veces me planteo con qué asocio el tabaco. En mi caso relaciono el cigarrillo con un café, con una película de suspense y también con una gran estupidez humana. Mientras escribo estas líneas, lo pienso y me doy cuenta de que no tiene sentido. En actos sociales, es el vicio de la desinhibición, casi como el alcohol. La vergüenza se esconde detrás del humo y eres capaz de entablar una conversación con aquellos pocos que aún también fuman, uniéndonos para sentirnos menos repudiados.

Muchos me preguntarán si quiero dejar de fumar y si considero injustas las presiones para ello, que cada vez son más duras. A la primera cuestión mi respuesta es: “Sí, quiero”. Y a la segunda, aunque reconozco que esas presiones me suponen muchas veces un



problema, he de decir que me parecen correctas, pero a veces me dan rabia. Sin embargo, quiero hacer una reflexión en voz alta: ¿no se deberían perseguir con el mismo ahínco las drogas y el alcohol, que cada vez van en aumento y no se marginan por metros cuadrados? Es un contagio cada vez más temprano entre los jóvenes que se inician en su consumo y su dependencia, causándoles de forma atroz agresividad, miedos, rotura familiar e incluso persecución, hasta llegar a causar muertes sin sentido. Eso sí que debería ser prioritario. En efecto, el tabaco es nocivo, eso nadie lo duda, pero, no nos engañemos, uno es una droga “blanda” y otras son drogas que matan en muy poco tiempo. Así que preocupémonos por todo y no sólo por una parte. Seamos responsables y luchemos por un rotundo “no a los vicios”, desde el mayor al más pequeño, den o no dinero a un sector. La salud no es un trato de negocio. Aquí todos los que destrocen a la humanidad deben entrar en el paro, no hay trueque.

Mónica Román  
Directora general de MRA

## Pausas activas de cuello

**E**n el anterior boletín de MRA Safety Prevention les descubrimos qué eran las pausas activas, pequeñas interrupciones de una actividad dentro de la jornada laboral para realizar diferentes ejercicios que ayudan a reducir la fatiga y el estrés, y a prevenir trastornos musculoesqueléticos, activando los músculos, la circulación, la oxigenación cerebral, la respiración, etc. En este número nos centraremos en las pausas activas de cuello.

El cuello está formado por siete vértebras óseas y éstas, a su vez, presentan seis discos intervertebrales que, junto con los ligamentos, tienen la función de mantener unidas las vértebras y conectadas tanto al cráneo como a la columna dorsal y a los músculos. Cuando una persona está sentada y su mirada se dirige hacia adelante, el centro de gravedad de la cabeza y el cuello está más allá del centro de apoyo o base de sustentación, por lo que se necesita que los músculos dorsales ayuden al equilibrio. Esto sucede en la mayoría de los casos, es decir, en todas las actividades de la vida diaria, y casi siempre durante periodos prolongados.

Queda claro, pues, que en esta posición se necesita un aumento considerable de la fuerza muscular. Un ejemplo visible de esto son los trabajos en los que se requiere una gran demanda visual durante tiempos prolongados (trabajos administrativos, tareas de precisión, etc.). Tampoco hay que olvidar los trabajos con un alto grado de concentración en cuanto a cantidad y calidad, que repercuten en la salud de la población trabajadora, ya que éstos son los que generan estrés laboral, ejerciendo su tensión en el cuello y generando fatiga muscular.

Los dolores, la rigidez, la tensión muscular o nerviosa, etc. son las manifestaciones más frecuentes asociadas a las lesiones del cuello. ¿Qué las puede provocar? No se sabe a ciencia cierta. Hay un sinnúmero de causas, como pueden ser la mala higiene postural dentro y fuera del trabajo, el envejecimiento, la ausencia de ejercicio (sedentarismo), etc., que pueden llevar a estas situaciones.

Por ello, no se puede describir con exactitud de quién es la culpa del aumento de las bajas laborales por patologías de cuello. Existen estudios que determinan que los trabajos repetitivos, las labores por encima de los hombros o las tareas de introducción de datos, mecanografía, etc., son los principales causantes de estas afecciones.

Teniendo conocimiento de cuáles son las posibles causas, se deben aplicar tratamientos preventivos que minimicen los síntomas que puede padecer la población trabajadora. Éstos estarán encaminados al diseño del puesto, a la reorganización del trabajo, a los cambios posturales y a la mejora de la calidad de la vida, incluyendo la toma de conciencia de la importancia del ejercicio en las actividades de la vida diaria, ya que éstos ayudan a disminuir la tensión muscular ejercida en todo el organismo.

### RECOMENDACIONES

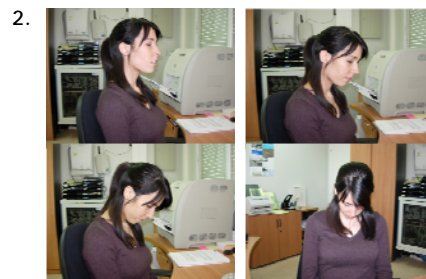
- Durante los ejercicios, respire profundamente al iniciar el movimiento y suelte suavemente la respiración al finalizarlo.
- Realice las actividades hasta donde las articulaciones lo permitan. **En caso de sentir dolor, suspenda el ejercicio.**
- Mantenga siempre la posición indicada en cada ejercicio.

Y siguiendo con lo establecido anteriormente, se recomienda realizar pausas activas que ayuden a la distensión del cuello.

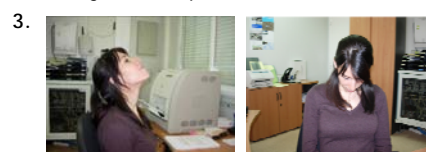
### EJERCICIOS



Lleve su cabeza hacia el mentón y nuevamente al frente. Repítalo 3 veces.



Lleve el mentón a tocar el pecho durante 20 segundos. Repítalo 3 veces.



Inspirando, lleve la cabeza hacia atrás. Espirando, llévela hacia adelante.



Mantenga la cabeza al frente, rótelea hacia el lado derecho, nuevamente al frente, después al lado izquierdo y luego al frente. Repítalo 3 veces.



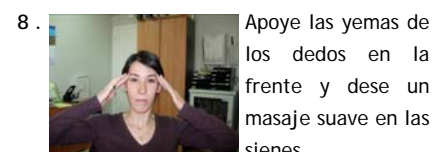
Gire la cabeza hacia uno de los lados y llévela al pecho. Permanezca en esta postura durante 20 segundos. Repítalo 3 veces. Luego hágalo hacia el otro lado.



Incline la cabeza llevando la oreja a tocar el hombro durante 20 segundos. Cambie hacia el lado contrario. Ayúdese de la mano.



Apoye los dedos de ambas manos en la base del cuello. Aplique una presión lenta y circular, recorriendo todo el cuello.



Claudia Guerrero

Técnico Superior en PRL de MRA

## 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.

### ¿Cuáles fueron las cifras de siniestralidad laboral en España del año 2008? ¿Qué sectores resultaron más afectados?

A lo largo del año 2008 fallecieron 831 trabajadores durante la jornada laboral, cinco más que en el 2007, lo que supone un incremento del 0,6%, según datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El sector más castigado fue el de los servicios, con un total de 327 fallecidos. En segundo lugar se situó la construcción, con 263 víctimas. En la industria murieron 167 trabajadores en 2008, mientras que en el sector agrario perdieron la vida 74 trabajadores.

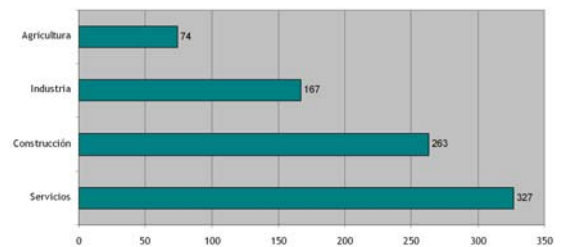
Además, 258 personas fallecieron en accidentes *in itinere*, es decir, los que se producen en el trayecto de casa al trabajo o viceversa. En este caso, se registró una

disminución de 83 víctimas mortales respecto al año 2007.

Centrándonos en datos más amplios (es decir, no únicamente accidentes con víctimas mortales), en el año 2008 se redujo un 2,1% el número total de accidentes laborales, hasta 1.739.765, casi 38.000 menos que en el año anterior. De ellos, 922.253 requirieron baja y 817.512 no la precisaron. Del total de los accidentes con baja, 828.941 se produjeron durante la jornada de trabajo. De ellos, 821.046 fueron de carácter leve y 7.064 fueron graves. Como apunte significativo, la construcción registró un importante descenso del número de accidentes, en concreto un 22,4% menos que en el año 2007, consecuencia evidente de la recesión habida en este sector.



Víctimas mortales en accidentes laborales por sectores (año 2008)



## 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

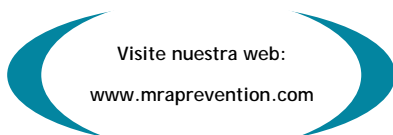


### Safety Prevention

C/ Bertran, 18-20, Atic  
08023 Barcelona

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