

# PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Revista de seguretat, salut i medi ambient a l'àmbit del treball

## *El Plan de actuación en materia de seguridad y salud laboral 2004-2005*

### Contenido:

Editorial Sumario	2
Opinión	3
Artículos	4 -9
Criterios Sindicales	10-14
Riesgos y recomendaciones básicas	15
Jornadas- Seminarios	16
Entrevista con...	17
Últimas noticias	18
Bibliografía	19
Contraportada	20

Ha sido aprobado el "*Pla d'actuació en matèria de seguretat i salut laboral a les Illes Balears, 2004-2005*", resultado de un arduo y complejo trabajo realizado por un Comité Técnico integrado por representantes del ISLIB, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales (UGT y CC.OO) más representativas en el Comité Ejecutivo de Coordinación y Asesoramiento del Instituto de Salud Laboral. (Pág. 2)



Foto: UGT-Balears

## *Jornada sobre la reforma del*

## *Marco normativo en PRL*



Acto de presentación de la jornada. De izquierda a derecha, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Antonia Salvá, Responsable del Departamento de Seguridad y Salud de la FSP; D<sup>a</sup> Catalina Barceló, Inspectora de Trabajo y S.S. de Illes Balears; D. Manuel Pelarda, Secretario de Acción Sindical y Ocupación; D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Prado Bautista, Secretaría Federal para la Igualdad y D. Aurelio Guerrero, Secretario General de la FSP-UGT Balear

*El 29 de septiembre se desarrolló la jornada informativa sobre aspectos a considerar por los Delegados de Prevención en el marco de la reforma de la LPRL y el pro-*



## editorial

*Entre los objetivos y actividades para el PAMCIB 2004-05 destacan mejorar la calidad del empleo como factor de reducción de la siniestralidad y mejorar el cumplimiento por parte de las Administraciones Públicas de sus obligaciones preventivas, entre otras.*

### Plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo en las Illes Balears

**El pasado mes de julio fue aprobado el definitivo PAMCIB 2004-2005, documento esencial para reducir la siniestralidad.**



El PAMCIB es el resultado del trabajo realizado por un Comité Técnico integrado por representantes del ISLIB, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales UGT y Comisiones Obreras más representativas en el Comité Ejecutivo de Coordinación y Asesoramiento del Institut de Salut Laboral de les Illes Balears.

En el ánimo de no desechar la tarea realizada (a través del Libro Blanco y su posterior Plan estratégico) y la experiencia acumulada, esencial para realizar un trabajo en común que coadyuve a la reducción sostenida de las tasas de siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo en los distintos sectores productivos de las Illes Balears, se aprobó este documento que, sobre la base del anterior Plan estratégico, persigue una actuación mancomunada, sistemática y racional en el marco de una adecuada política preventiva.

**Nº 5– Octubre 2004**

**Editorial:** “Plan de actuación PAMCIB 2004-2005.....Pg 2

**Opinión:** “El riesgo de estrés térmico durante los meses de verano.....Pg 3

**Artículos:** “Aspectos a considerar por los Delegados de Prevención en el marco de la reforma de la Ley 31/1995. Por C. Barceló.....Pg 4-7

“La evaluación de riesgos psicosociales” Por Isabel Oliver.....Pg 8-9

**Criterios Sindicales:** “La prevención de riesgos laborales en Emaya Aguas. Por José Luis Viada Coll. Delegado de Prevención.....Pg 10-11

“Programa formativo en seguridad y salud en la empresa”.....P.g.12-13

**Riesgos y Recomendaciones básicas de Seguridad:**  
“La prevención del estrés en el ámbito del trabajo.....Pg. 14

**Jornadas y Seminarios** .....Pg. 15

**Entrevista con**.....Pg. 16-17

**Últimas noticias** .....Pg. 18

**Bibliografía**.....Pg. 19

**Contraportada**.....Pg. 20

## Opinión

# El riesgo de estrés térmico durante los meses de verano, un problema grave para la salud

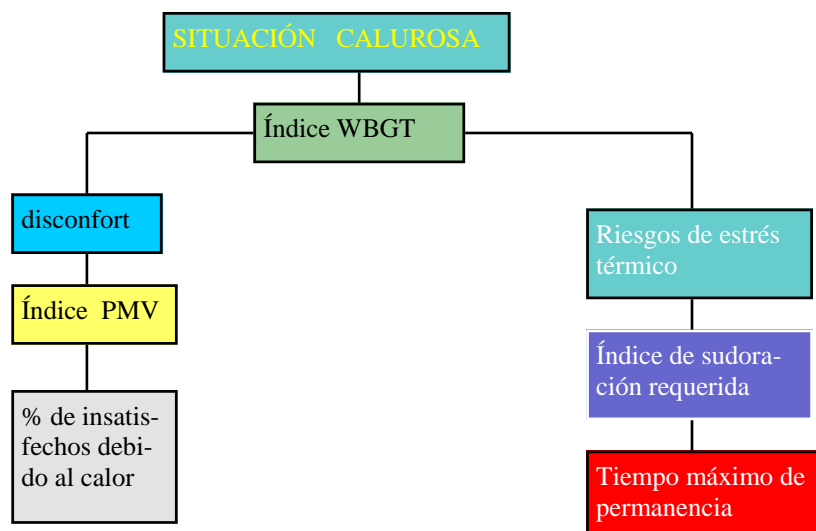
La Real Academia Española define el calor como la energía producida por la vibración acelerada de las moléculas, que se manifiesta elevando la temperatura y dilatando los cuerpos y llega a fundir los sólidos y a evaporar los líquidos.

La agresión térmica muy intensa puede tener sobre el organismo humano consecuencias totales; por ello en situaciones extremas es necesario limitar estrictamente el tiempo de permanencia en tales condiciones. En la industria esta limitación se pone en práctica, en la mayoría de los casos, permitiendo que los trabajadores intercalen a su libre albedrío, los períodos de actividad y de reposo.

Año tras año, y a lo largo de los meses de julio y agosto, las peticiones, en materia de prevención de riesgos laborales, sobre estrés térmico, aumentan de forma considerable, haciéndose necesario la implantación de una serie de medidas, tanto técnicas como organizativas, en el ámbito de la empresa.

*El estudio del ambiente térmico, requiere el conocimiento de las variables del ambiente, del tipo de trabajo y del individuo.* La mayor parte de las posibles combinaciones de estas variables que se presentan en el mundo del trabajo, dan lugar a situaciones de inconfort, sin que exista riesgo para la salud. Con menor frecuencia pueden encontrarse situaciones laborales térmicamente confortables y, pocas veces, el ambiente térmico puede generar un riesgo para la salud. Esto último está condicionado casi siempre a la existencia de radiación térmica (superficies calientes), humedad (>60%) y trabajos que impliquen un cierto esfuerzo físico.

*El riesgo de estrés térmico, para una persona expuesta a un ambiente caluroso, depende de la producción de calor de su organismo como resultado de su actividad física y de las características del ambiente que le rodea, que condiciona el intercambio de calor entre el ambiente y su cuerpo.* Cuando el calor generado por el organismo no puede ser emitido al ambiente, se acumula en el interior del cuerpo y la temperatura de éste tiende a aumentar, pudiendo producirse daños irreversibles. Existen diversos métodos para valorar el ambiente térmico en sus diferentes grados de agresividad.



**Fig. Índices de valoración de ambiente térmico.**

La adopción de medidas correctoras, pasa en primer lugar, por conocer la situación

## artículos



CATALINA BARCELÓ

Por D<sup>a</sup> Catalina Barceló. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears

# ASPECTOS A CONSIDERAR POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN EL MARCO DE LA REFORMA DE LA LEY 31/1995, LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

**L**a Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su exposición de motivos unos principios básicos que deberán inspirar la interpretación y la aplicación de las normas que contiene, y en este sentido en su nº 4 determina:

“...Los principios de **EFICIACIA, COORDINACIÓN, y PARTICIPACIÓN**, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones Públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas”.

Esta participación se regula ya de un modo concreto en el Art. 12 de la misma Ley, “Participación de empresarios y trabajadores”, donde el papel de ambos se refiere a la participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión en la mejora de las condiciones de trabajo, y en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Y en el Art. 13 al crear la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En un análisis realista de la situación de la prevención desde la aprobación de la Ley en 1995 hasta el día de hoy, todos coincidimos en que no se han conseguido los objetivos previstos, que se han producido consecuencias perversas en la aplicación de la Ley, y que la participación de los trabajadores, no en las grandes líneas generales sino en el día a día, no ha alcanzado los niveles suficientes para permitir una integración real de la prevención en el seno de la empresa. Y lo que es más grave no ha dado respuesta en muchos casos a la demanda de una protección eficaz.

## artículos

La Ley 54/2003 de 12 de Diciembre, persigue, mas que innovar, reforzar aquellas obligaciones preventivas que aunque ya existieran recogidas en alguna norma no se habían aplicado, o su aplicación había sido deficiente, es decir reforzar pero también corregir.

Los temas que aborda la reforma son los siguientes:

1. El nuevo papel de los **funcionarios de las CCAA** que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos: Art. 9 de la Ley 31/1995.
2. El **Plan de Prevención** de riesgos laborales: Art. 14 y 16.
3. La **coordinación de actividades empresariales**: Art. 24 de la Ley 31/1995 y su desarrollo a través del RD 171/2004 de 30 de Enero.
4. Presencia de **Recursos Preventivos**: Art 32 bis.

Especialmente interesa destacar cómo se concreta en la reforma la participación de los trabajadores en el seno de la empresa:

**El Art 33 sobre “Consulta a los trabajadores” y el Art. 39 sobre “Consulta y facultades del Comité de Seguridad y Salud”** determina con claridad que los trabajadores a través de sus delegados de prevención, o en su defecto de los representantes de los trabajadores, deberán conocer sobre cualquier decisión con alcance preventivo que pueda afectar a los trabajadores, y no solo eso, sino además ser consultados.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa es constitutiva de infracción administrativa laboral, con la calificación de grave según está previsto en el **Art. 12 nº 11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**:

“ El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”

Y en algunos casos, podría también enmarcarse el incumplimiento la infracción grave del **Art. 12 nº 12**:

“ No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención”

Dedicando especial atención al supuesto de coordinación regulado en el Art. 24 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, y a su desarrollo en el RD. 171/2004 de 30 de enero, BOE 31-01, hay que añadir:



***Muy interesante si se consigue articular de un modo concreto y eficaz es lo previsto en la Disposición adicional segunda sobre "Negociación Colectiva" donde se insiste en la posibilidad abierta en el Artículo 2 nº 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.***

Los trabajadores en general tendrán derecho a ser informados por su empresario de los medios de coordinación establecidos, así como de los datos que les permitan identificar a los recursos preventivos o a los encargados de la coordinación.

En particular sobre los "Derechos de los representantes de los trabajadores", el RD dedica el capítulo VI, refiriéndose en el Art. 14 a los delegados de prevención y en el Art. 16 a los comités de empresa.

En cuanto a los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

Tienen reconocidos los siguientes derechos:

1. ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios.
2. los delegados de prevención de la empresa titular deberán ser consultados en los términos del Art. 33 de la Ley de prevención.
3. los delegados de prevención de la empresa titular estarán facultados para:
  - A) acompañar a los inspectores de trabajo en la visita al centro.
  - B) visitar el centro para vigilancia y control, y comunicarse con los delegados de prevención de las demás empresas. reclamar del empresario medidas concretas e incluso proponerlas en el seno del comité de empresa.
  - C) dirigirse a los coordinadores de las demás empresas para que se adopten medidas.

En cuanto a los **COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD:**

O bien estos o bien los empresarios y los delegados de prevención podrán acordar reuniones conjuntas para comprobar la eficacia de las medidas de coordinación o para actualizarlas

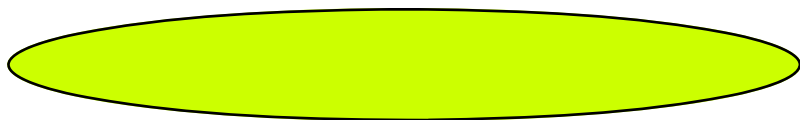
Muy interesante si se consigue articular de un modo concreto y eficaz es lo previsto en la Disposición adicional segunda sobre "Negociación Colectiva" donde se insiste en la posibilidad abierta en el Art. 2 nº 2 de la Ley de Prevención, "Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos."

*El papel de los trabajadores directamente considerados, y el de los delegados de prevención requiere un mayor compromiso en el ámbito de la seguridad y salud laboral. La integración empieza por el hecho de participar de un modo riguroso y comprometido con el proyecto prevencionista.*

Sobre esta base es posible en la negociación colectiva mejorar lo previsto sobre derecho de información de los trabajadores y sus representantes, en cuanto a contratación y subcontratación de obras y servicios o participación en las medidas de prevención.

El papel de los trabajadores directamente considerados, y el de los delegados de prevención requiere un mayor compromiso en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Ello implica no solo la voluntad de participar, sino también la adquisición de una formación adecuada a las exigencias laborales sobre lo que debe ser un sistema integral de la prevención, considerando en todo momento que la integración empieza por el hecho de participar de un modo riguroso y comprometido con el proyecto prevencionista.

*Los Delegados de prevención tienen reconocidos los derechos de ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios; los delegados de prevención de la empresa titular deberán ser consultados en los términos del Art. 33 de la Ley de Prevención.*



*La evaluación psicosocial tiene que tener unos objetivos claros: prevenir cualquier trastorno psicológico y por lo tanto ir a la búsqueda de aquellas condiciones que en su desvío podrían ser perjudiciales para los trabajadores. Para ello, va a ser necesario realizar un análisis de la situación y de la empresa que recoja la participación de los trabajadores, la participación de los técnicos de prevención y la participación de los directivos, mandos, etc.*

## Artículos

# LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: “¿Me rellenas un cuestionario?”

**Isabel Oliver Payeras**

*Licenciada en Psicología y Técnico del Instituto de Salud Laboral Illes Balears*

Desgraciadamente después de 9 años de existencia de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, son muchas las personas y empresas que se siguen preguntando si es necesaria la realización de una evaluación psicosocial. En la legislación no se indica en ningún artículo que la evaluación de riesgos psicosociales se deba realizar al finalizar las evaluaciones de las otras especialidades (seguridad o higiene) o que ésta no sea necesaria en función del tamaño de la empresa, del tipo de actividad, etc. Es más, en el artículo 14 de la Ley 31/95 se indica que el *empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en **todos** los aspectos relacionados con el trabajo.*

Además del soporte legal existen datos que reflejan que un 16% de las enfermedades cardiovasculares de los hombres y un 22% de las mujeres se deben al estrés relacionado con el trabajo. También hay datos que reflejan que los costos sanitarios asociados al estrés laboral están en 20000 millones de euros anuales en el ámbito de la UE.

Asimismo, no debemos olvidar que el trabajo lo realizan las personas y que una gran parte del tiempo de éstas transcurre en el entorno laboral, por lo que la inversión en capital humano es un punto básico y del todo necesario.

Por todo lo anterior, queda clara la necesidad de llevar a cabo las evaluaciones psicosociales en las empresas; sin embargo, el problema no es solo la realización o no de esas evaluaciones, si no también la forma de llevarlas a cabo.

Hasta el momento los técnicos especialistas en ergonomía y psicología aplicada nos hemos convertido en meros repartidores de cuestionarios, que posteriormente recogemos, introducimos los datos proporcionados por los trabajadores en el ordenador y damos unas conclusiones generales extraídas de los manuales de aplicación de los cuestionarios.



La primera pregunta que conviene plantearse es por qué, después de realizar ese proceso (reparto, recogida y conclusiones extraídas de un manual), siguen dándose bajas por depresión, consumo de psicofármacos por estrés o denuncias por acoso psicológico. No será que nos estamos equivocando y que la repartición de cuestionarios no es suficiente para realizar una evaluación de este tipo.

Hay evidencia de que los técnicos de prevención en sus visitas a las empresas observan muchas cosas, no sólo de las instalaciones y equipos si no también de las personas que están en ese entorno. Además, normalmente escuchan quejas, comentarios y pueden ver y oír las relaciones y comunicaciones que se dan en la empresa. Incluso en ocasiones detectan problemas con esa simple observación de la situación, pero a pesar de ello en los informes de evaluación psicosocial no queda reflejo de todo esto por que los cuestionarios no recogen esa información. El técnico de prevención se convierte, muchas veces, en testigo mudo de los problemas psicosociales de los trabajadores de una empresa.

Si seguimos reflexionando sobre el tema, podemos fijarnos en el hecho de que en la teoría se establecen algunos factores que sabemos influyen en la aparición de problemas psicosociales en la empresa (realización de turnos y horarios de trabajo, trabajo en solitario, definición de roles, forma de comunicación, tiempo realizando la misma tarea...) o que son índices que pueden indicarnos el nivel de salud de una empresa (índices de absentismo, rotación de personal). En las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realizan actualmente no se están utilizando estos criterios y simplemente se tiene en cuenta la información que los trabajadores, que de forma voluntaria han accedido, nos plasman en una hoja.

Con todo esto, no quiero decir que los cuestionarios de evaluación psicosocial no sean válidos y no se deban utilizar, pero si quiero incidir en el hecho de que no es suficiente para hacer realmente prevención en sus tres niveles (primario, secundario y terciario).

La evaluación psicosocial tiene que tener unos objetivos claros: prevenir cualquier trastorno psicológico y por lo tanto ir a la búsqueda de aquellas condiciones que en su desvío podrían ser perjudiciales para los trabajadores. Para ello, va a ser necesario realizar un análisis de la situación y de la empresa que recoja la participación de los trabajadores, la participación de los técnicos de prevención y la participación de los directivos, mandos, etc.

La propuesta es que evaluación psicosocial podría iniciarse con la recogida de información (como hacemos en otro tipo de evaluaciones) a través de datos administrativos, a través de la observación directa del trabajo que se realiza y a través de los factores cuantificables del trabajo. Posteriormente, se podría realizar una descripción del grupo o plantilla que se está evaluando (tareas, ubicación, características del colectivo, riesgos...). Teniendo lo anterior es cuando podríamos pasar a la elección de un instrumento de evaluación de acuerdo a las características del colectivo (la elección de un instrumento determinado debería contar con una justificación técnica del mismo). El instrumento se debería administrar de forma adecuada y eso implica el seguir las instrucciones de los manuales de aplicación. Posteriormente, se deberían extraer los resultados tanto cualitativos como cuantitativos con toda la información recogida. Finalmente, se debería hacer una propuesta de medidas preventivas reales, claras y adaptadas a los resultados.

Lo anterior es una simple propuesta, pero que debería animar a los técnicos especialistas en ergonomía y psicología aplicada a plantearse el trabajo que se realiza y ha colaborar para que entre todos podamos realizar una prevención real y útil.

## Criterios sindicales

*A partir de la obtención de datos procedentes de la Auditoria, comenzamos a tener claras las prioridades en cuanto a la prevención.*

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMAYA – AGUAS

**D**esde el momento en que los miembros del comité de empresa de Emaya – Aguas, desempeñamos, con amplia mayoría de UGT, nuestras responsabilidades en las diferentes comisiones, adjudicamos a la prevención de riesgos laborales una extrema importancia, que se tradujo en la elaboración de una auditoria externa, a la que nos sometimos en agosto de 1.999 a cuatro años de la publicación de la L.P.R.L.

A partir de la obtención de datos procedentes de dicha auditoria, comenzamos a tener claras las prioridades, en cuanto a prevención, y tras la creación de un reglamento interno que rige las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud, han surgido una serie de iniciativas dirigidas a aumentar la eficiencia de nuestra labor en tres frentes muy concretos y que creemos que son básicos para conseguir los resultados que perseguimos, que no son otros que la disminución de los riesgos laborales, y por consiguiente los accidentes derivados de ellos.

Dichas iniciativas, surgidas de la puesta en practica de diversas experiencias piloto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, han dado como fruto un operativo en el cual desarrollar la labor encomendada al Comité de Seguridad y Salud, y que se basa en el trabajo continuo acometido por los Delegados de Prevención en varios sectores puntuales como son la detección de los riesgos, la formación de los trabajadores y la información que han de recibir en relación a la labor desarrollada.

Todo ello no seria posible sin la atención que la empresa ha decidido prestar a la prevención de los riesgos laborales, en las diferentes Areas que la integran, y que tiene en el escrito remitido por Dirección, a todos los trabajadores, sobre la cultura de la Prevención, su más fiel reflejo

En base a las evaluaciones realizadas por los Delegados de Prevención, se han llevado a cabo, en un periodo de tiempo de cinco años mas 238 intervenciones, que han generado mas de 530 detecciones de anomalías, las cuales clasificadas por criterios de prioridad según el riesgo, han sido puestas en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, para su resolución

## Criterios sindicales

*La creación de un protocolo de detección de anomalías que pudieran ser causa de accidente, ha contribuido, en gran medida, a la agilización de la gestión.*

en el mas breve plazo posible, todo ello siguiendo el protocolo de actuación elaborado por el propio Comité de Seguridad y Salud, en base a la legislación vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, el cual teniendo en cuenta la Legislación Comunitaria, Guías Técnicas de Prevención de Riesgos elaboradas por el INSHT, y las NTP (notas practicas de Prevención, editadas por el INSHT), así como los Reales Decretos a que hacen referencia, dio como resultado, el que el índice de accidentes sufriese, en el periodo de tiempo que nos ocupa, un descenso remarcable en las diferentes áreas en las que desarrollamos nuestra actividad, y que debido a su variedad, ofrecen todo un abanico de posibles riesgos específicos a neutralizar, riesgos biológicos y químicos, (Depuradoras y Laboratorios), riesgos propios del ramo de la construcción (Area de Redes), riesgos típicos del trabajo en oficinas y pantallas de visualización de datos, (Area de Administración), riesgos electro-mecánicos (Area de Centrales), etc.

**Debido a dicha variedad de riesgos, consideramos de suma importancia, ya desde un principio la formación de los Delegados de Prevención,** los cuales poseen, como mínimo el nivel intermedio en prevención de riesgos, ello unido a una constante, puesta al día tanto técnica como normativa, nos permite desarrollar nuestra labor con un buen nivel de eficiencia.

La creación de un Protocolo de detección de anomalías que pudieran ser causa de accidente, ha contribuido en gran manera a la agilización de la gestión de la gran cantidad de información generada durante el proceso.

Su implantación ya definitiva a supuesto una ágil mejora en la tramitación de los informes y su comunicación a las diferentes Áreas. (ver Anexo)

Esta medida junto con otras muchas como el seguimiento por tipo de accidente y Área, o la proyección de fotos de anomalías detectadas en un Área concreta, en presencia de los mandos intermedios y trabajadores involucrados en dicha anomalía, para su comentario y resolución por parte de los propios interesados con las ayudas que como Delegados de Prevención, podemos aportar para que dicha solución sea lo mas correcta posible, son algunas de las nuevas experiencias que estamos evaluando, y que no tienen otro fin que la mejora de las condiciones de trabajo y la meta a la que aspiramos todos los que nos dedicamos a esta tarea a veces ingrata, que es la Prevención de Riesgos Laborales.

**José Luis Viada Coll. Delegado de Prevención.**

## Criterios Sindicales



**Jaume Bergas i Negre**  
Responsable Tècnic del  
Gabinet PRL de la UGT-

# PROGRAMA FORMATIVO EN SEGURIDAD Y SALUD LABO- RAL En el ámbito de la empresa.

**¿Cómo se puede aplicar en nuestra empresa?**

### Antecedentes

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en su apartado 2 (modificado por Ley 54/2003) establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecido en el capítulo IV de esta Ley”.

Por otra parte, el artículo 19 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, **formación de los trabajadores**, insta al empresario a garantizar que cada trabajador reciba una *formación teórica y práctica, suficiente y adecuada*, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, además, deberá estar *centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador* y, se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Así pues, la formación es una actividad más que debe integrarse dentro del sistema de gestión preventiva en la empresa y, para ello, es fundamental, su planificación y desarrollo.

### Programa integral en formación preventiva.

A continuación, exponemos una sugerencia para debatir en el seno del Comité de Seguridad y Salud, solicitando la presencia de vuestro Servicio de Prevención, con el fin de establecer un programa formativo en seguridad y salud:

### Metodología

1. Dentro del orden del día para la próxima reunión de vuestro Comité de Seguridad y Salud, solicitar la inclusión, como tema a tratar, *el Plan integral en formación de seguridad y Salud*, requiriendo la presencia del Servicio de Prevención (todo ello por escrito, dejando constancia). Es muy importante disponer como indicadores el índice de absentismo de la empresa con el objetivo de recabar información de cómo, cuándo, porqué, se producen los accidentes de trabajo, así como los partes de investigación de accidentes, o posibles cuestionarios sobre necesidades formativas en seguridad y salud y, por supuesto, los resultados de la evaluación de riesgos.

## Criterios Sindicales

Por último, una vez que se han desarrollado las acciones formativas, debéis llevar a cabo una valoración de cómo han discurrido, qué problemas os habéis encontrado y qué aspectos pueden ser mejorados en el Plan Formativo para el año 2005.

VERDAD QUE ES MUY SENCILLO!

2. Determinar las acciones formativas dirigidas a los distintos supuestos:
  - a. Para los trabajadores en el momento de su contratación;
  - b. Para los trabajadores que sufran un cambio en su puesto de trabajo o función;
  - c. Para los trabajadores que se vean afectados por la introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
  - d. Para la totalidad de trabajadores, mandos intermedios y Responsables de departamento, así como, gerentes y directores.

Debéis tener presente que, por cada uno de estos grupos, los contenidos formativos serán diferentes y deberán diseñarse conjuntamente con el Servicio de Prevención.

3. Conjuntamente con el Servicio de Prevención se procede al diseño de la planificación de la formación en seguridad y salud de la empresa, por lo que se deberá tener presente los siguientes datos (ponemos un ejemplo para facilitaros la comprensión):

- a. **Dirigido:** Camareras de piso
- b. **Denominación:** El estrés laboral y sus repercusiones físicas, psíquicas y sociales. Técnicas para la reducción del estrés.
- c. **Duración:** 2 horas
- d. **Contenidos:**
  - d.1 ¿Qué es el estrés?
  - d.2 Estresores en el ámbito del trabajo.
  - d.3 Principales causas de estrés profesional.
  - d.4 Estrés y dolor de espalda
  - d.5 Consecuencias del estrés en las camareras de piso y en la empresa.
  - d.6 Prevención del estrés
  - d.7 Tratamiento del estrés. Relajación, control emocional, control de la respiración, control cognitivo (pensamiento).
- e. **Medios técnicos:** ordenador y proyector, pizarra.
- f. **Lugar:** Sala de reuniones del Hotel.
- g. **Fecha y hora:** Día 2 de noviembre de 2004, de 10,00 h. a 12,00 h.

4. Posteriormente se van elaborando y planificando todas las acciones formativas, teniendo presente que la formación debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada y centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, repitiéndose periódicamente. Un ejemplo de cómo puede quedar la planificación para el año 2004, a partir del diseño del mes de octubre sería:

Año 2004	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<b>Camareras de Piso</b>	Principales riesgos osteomusculares y su prevención	El Estrés laboral en el ámbito de las camareras de piso	Técnicas de reforzamiento y relajación muscular
<b>Administrativos Y Ordenanzas</b>	El estrés laboral en personal de oficinas	Riesgos y recomendaciones en la utilización de PVD	Técnicas de control emocional
<b>Personal de Mantenimiento</b>	Reglas de seguridad contra riesgos eléctricos	Lugares de trabajo, equipos y señalización.	Seguridad en máquinas



# Riesgos y recomendaciones básicas de seguridad

## LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO. (1º Parte)



*La globalización del estrés. El estrés se está convirtiendo, cada vez más, en un fenómeno global que afecta a todos los países, a todas las profesiones y a todas las categorías de trabajadores, a las familias y a la sociedad en general.*

### ¿Qué es el estrés?

Definir el estrés es, probablemente, una tarea complicada, dado su carácter multifactorial inherente a este concepto. Prueba de ello, es la cantidad y diversidad de literatura publicada, así como, diferentes análisis y constantes debates entre expertos en la materia.

No obstante lo anterior, puede llegarse a un consenso general sobre una definición de estrés centrada en la idea de un desequilibrio evidente en las relaciones entre una persona y el entorno y las demás personas. Cuando la gente se enfrenta a las exigencias de otros o a un entorno físico o psicosocial al cual se sienten incapaces de responder de forma adecuada, el organismo activa una respuesta para superar la situación. La naturaleza de esta respuesta dependerá de una combinación de elementos diferentes, incluyendo el ámbito de la demanda, las características personales y los recursos de superación de la persona, las limitaciones de la persona a la hora de intentar dicha superación y el apoyo que recibe de los demás.

Por tanto, **el estrés no es necesariamente un fenómeno negativo**. Pero si el estrés es intenso, constante o repetido, y si la persona es incapaz de superarlo o si le falta ayuda, entonces el estrés se convierte en un fenómeno negativo.





## JORNADAS

*La participación de los Delegados de prevención del sector público, que llenaron la sala, denotó el interés sobre el contenido de las ponencias y la calidad profesional de sus ponentes.*

**S**implemente...

*Si conseguimos, los Delegados de Prevención, como objetivo primero a desarrollar, implantar en la empresa las medidas correctoras de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, habremos dado un gran paso en la mejora de las condiciones laborales, simplemente.*

El pasado día 29 de septiembre, dentro del programa sobre sesiones divulgativas que organiza el Gabinet Tècnic de Prevenció de riscos Laborals de la UGT-Illes Balears, se desarrolló una **Jornada de información** sobre los aspectos a considerar por los Delegados de Prevención en el marco de la reforma de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, cuya ponencia estuvo a cargo de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de les Illes Balears, D<sup>a</sup>. Catalina Barceló, y, el procedimiento de denuncia en la Administración General del Estado, R.D. 707/2002 sobre procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de trabajo y SS para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de PRL en el ámbito de la Administración General del Estado.



M<sup>a</sup> Antonia Salvá y C. Barceló

*En la fotografía de la izquierda, las dos ponentes de la jornada, D<sup>a</sup>. Catalina Barceló, Inspectora de Trabajo y SS de les Illes Balears y D<sup>a</sup>. María Antonia Salvá, Responsable del Departamento de Salud Laboral de la FSP-UGT.*



*A la derecha, D. Aurelio Martínez y D<sup>a</sup>. María del Prado Bautista, Secretario General de la FSP y Responsable Federal para la Igualdad, respectivamente.*

Aurelio Martínez y M<sup>a</sup> del Prado



Aspecto de la sala de reuniones

*Las fotografías de abajo pertenecen a los Delegados de Prevención del Sector Público que llenaron la sala de la UGT-Illes Balears.*



La jornada finalizó con la proyección del documental sobre el cuerpo Humano ("Así funciona el cerebro"), documental de contenido científico.

# E N T R E V I S T A

CON...

## Delegados de prevención de LIREBA

### ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

La empresa tiene 150 trabajadores dedicados a la limpieza del centro Hospitalario de Son Dureta, además de la retirada de residuos, ropa sucia, subida ropa limpia y su colocación. También se dedica a la limpieza de cristales y abrillantamiento de suelos.

### ¿Quién integra el Comité de Seguridad y Salud?

Lo integran tres representantes de la empresa y tres Delegados de Prevención en representación de los trabajadores, todos ellos del sindicato UGT.

La empresa dispone de una coordinadora en prevención de riesgos laborales.

Las tres Delegadas de Prevención están en posesión del curso básico de PRL impartido por el sindicato UGT, a través de su instituto de formación.



Josefa Martín, José Nogueira, María Pimpollo, Francisca Ybars, María Hortelano, Alicia Barceló, Delegados de Lireba en el Hospital Universitario de Son Dureta.

### ¿Qué actividad preventiva desarrolláis en vuestra empresa?

La tipología de nuestra empresa es de contrata con respecto a la empresa principal (Hospital Universitario de Son Dureta), lo que supone un problema de coordinación y de duración de contrata. Esto supone que las actividades preventivas que se empiezan, la mayoría de veces no se finalizan, suponiendo un grave problema para resolver los distintos riesgos presentes y que son muy variados.

Hasta la fecha, se están realizando evaluaciones de riesgos, pendientes de finalizar y planificar su acción, se han dado formación, pendiente de establecer un programa integral de formación para la totalidad de los trabajadores de Lireba.

### ¿Qué procedimiento utilizáis y cómo lo hacéis?

- Parte de comunicación de riesgos: todos los trabajadores disponen de un modelo de comunicación de riesgos, el cual una vez detectado un riesgo lo comunican a la Delegada de Prevención que, a su vez, lo remite a la Dirección para su posterior revisión y corrección.
- Reuniones de Comité de Seguridad y Salud en el que se debaten todas las cuestiones referentes a la prevención de riesgos laborales del personal de Lireba que trabaja en el Hospital Universitario de Son Dureta.

### **¿Qué es lo que más os motiva de vuestra actividad sindical como Delegadas de Prevención en vuestra empresa?**

Participar en la actividad preventiva evitando que los posibles riesgos en la empresa puedan dañar la salud de nuestros compañeros.

Intentar mejorar las condiciones de trabajo de nuestros compañeros, participando de una forma activa en la prevención de riesgos laborales en la empresa.

### **¿Cuáles son los aspectos que mejoraríais en el ámbito de la ley de prevención de riesgos laborales en tu empresa y por qué?.**

- Formación para los trabajadores.
- Que las medidas correctoras que se derivan de las distintas evaluaciones de riesgo se vean plasmadas en la realidad laboral.
- Mayor coordinación con la empresa principal (Hospital Universitario Son Dureta), dado que uno de los mayores problemas que nos encontramos reside precisamente en la descoordinación entre empresa principal y Lireba, como contrata.
- Una mayor sensibilización en el ámbito de la prevención y salud laboral por parte de la Dirección de nuestra empresa.
- Mayor información sobre los riesgos inherentes del puesto de trabajo a los trabajadores.

***“ Uno de los mayores problemas que encontramos es la falta total de coordinación entre la empresa principal y la empresa contratada, por todo ello, ya hemos solicitado una reunión extraordinaria con los dos Comités de Seguridad y Salud, para establecer un procedimiento de coordinación de actividades empresariales, de acuerdo a lo establecido en el R.D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales.***



## Últimas noticias

***El Consejo General del Poder Judicial insta al Gobierno central a la elaboración de una Ley integral sobre siniestralidad laboral.***

***“El vicepresidente del CGPJ consideró muy graves los últimos datos sobre siniestralidad, según los cuales tres trabajadores perdieron la vida cada día en España y 465.000 se dieron de baja.***

El vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, Fernando Salinas, instó al Gobierno central a la elaboración de una Ley integral contra la siniestralidad laboral que unifique las medidas de educación, control, prevención y sanción existentes en esta materia, contemple la interrelación entre diferentes organismos como Fiscalía e Inspección de Trabajo e implante un único orden jurisdiccional, el social, para dar una respuesta “unitaria, rápida y eficaz a las víctimas”.

Salinas, que participó en el foro “Responsabilidad medioambiental: aspectos civiles y riesgos laborales” que se celebra en Granada con la asistencia de 45 jueces y magistrados de toda España, aseguró que **el alto índice de siniestralidad laboral en el país es “intolerante en una sociedad desarrollada” que tiene una respuesta “desmoralizante” por parte del Poder Judicial**, ya que actualmente los accidentes son tratados en la jurisdicción civil, penal, la contencioso-administrativa y la social, lo que provoca “dilaciones y contradicciones innecesarias”.

En este sentido, abogó por una jurisdicción única, la social, excepto en los aspectos penales, “que dé una respuesta unitaria y eficaz de forma que el trabajador accidentado tenga la reparación íntegra de todos los daños en el menor tiempo posible”.

Asimismo, **se mostró partidario de endurecer las sanciones económicas a las empresas en concepto de indemnización para los perjudicados**, “ya que al ser excesivamente baratas no se ven obligados a adoptar medidas de seguridad”, así como ampliar las medidas sociales, educativas y de control en los lugares de trabajo “para crear entre los trabajadores y los empresarios una cultura de prevención”.

El vicepresidente del CGPJ consideró “muy graves” los últimos datos sobre siniestralidad laboral del primer semestre del año aportados por el Ministerio de Trabajo, según los cuales **tres trabajadores perdieron la vida cada día en España y 465.000 se dieron de baja**. Según señaló, **la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el 80% de los accidentes son evitables “con una adecuada formación e información sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”**.

El presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Augusto Méndez de Lugo, presente en la inauguración de las jornadas que se prolongarán hasta mañana, también insistió en la “obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo”, lo que, a su juicio, les obliga “a realizar cuantas acciones sean necesarias para garantizar la integridad física que afecta al bien supremo de toda persona: la vida”.

Fuente de los datos: Europa Press.



Foto: UGT-Illes Balears

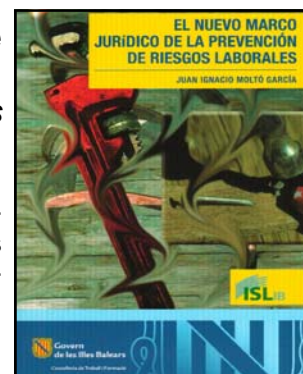


El Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA) es un instrumento que permite a las empresas adaptar su proceso productivo a los requerimientos de un desarrollo económico más sostenible

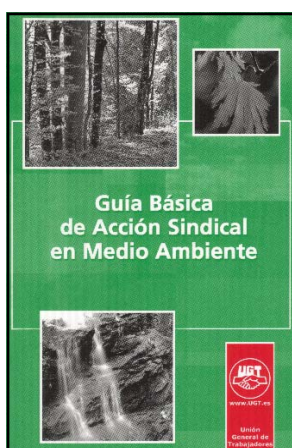
## Bibliografía

**El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.** *Juan Ignacio Moltó García.* Editado por el Institut de Salut Laboral de les Illes Balears (ISLIB).

El devenir diario de las relaciones laborales representa un notable esfuerzo para sus indudables protagonistas principales: empresarios y trabajadores. Mientras que a estos les compete la aplicación directa de las normas preventivas, siempre en función de la responsabilidad respectiva, la administración, en cualquiera de sus manifestaciones



(general o autonómica), debe fomentar la correcta aplicación de la norma, participando en una mejor comprensión de la misma. Esta obra es una clara perspectiva sobre la ley 54/2003, proporcionando, en suma, un instrumento imprescindible para aplicar correctamente los postulados de la Ley. *Extraordinario documento práctico.*



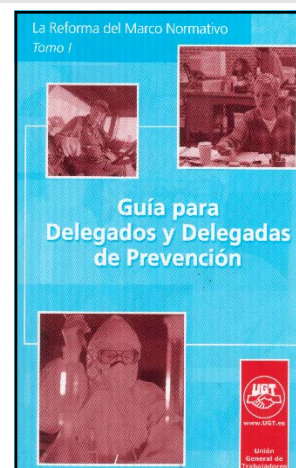
**Guía Básica de Acción Sindical en Medio Ambiente.** Editado por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, a través de Publicaciones Unión y cuya producción corre a cargo de Consuldis, S.A. *El propósito de esta Guía Sindical es lograr avances en la contribución sindical a un desarrollo más sostenible. Se proponen los siguientes objetivos:*

- Fomentar la participación de trabajadores y Delegados sindicales en la mejora del comportamiento ambiental de sus centros de trabajo.
- Aportar una herramienta sencilla que ordena los elementos de un procedimiento de actuación en el ámbito de la gestión ambiental en la empresa.

- Incrementar el contenido ambiental de los Convenios, profundizando la concreción y especificidad de los contenidos ambientales a través de la negociación colectiva.
- Fortalecer la competencia de trabajadores y sindicatos como Grupo principal de interés en materia de medio ambiente.

**Guía para Delegados y Delegadas de Prevención.** La Reforma del Marco Normativo. Tomo I y II. **Autor:** Raimundo Aragón Bombín. Inspector de Trabajo y Seguridad Social. **Edita:** Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT.

*Esta Guía para Delegados y Delegadas de prevención es una magnífica herramienta de información para el desarrollo de las competencias en materia preventiva que tienen asignadas los delegados y las delegadas de prevención. El autor de la obra pone a disposición de nuestros conocimientos un extraordinario documento práctico para la aplicación de la gestión preventiva en el ámbito laboral.*





## PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

### GABINET TÈCNIC DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

El Gabinet tècnic es un Equip humà multidisciplinar al servei dels afiliats.



Un servei que ofereix la UGT-Illes Balears per a la millora de les condicions de treball



[www.ugtbalears.org](http://www.ugtbalears.org)



Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals  
C/. Gaspar Bennassar 69 1er.  
07004 Palma de Mallorca

[prevencion@balears.ugt.org](mailto:prevencion@balears.ugt.org)  
Fax. 971 75 64 46  
Tfn.: 971 76 44 88

