

# PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

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

Nº 44  
Diciembre 2015

## LA SALUD LABORAL EN EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA



Un aspecto clave de nuestro perfil demográfico, el envejecimiento de la población activa, requiere la existencia de mecanismos que promuevan y mejoren la salud laboral de este colectivo, en especial en el ámbito de la psicología. (págs. 12-16)

### LA NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA (págs. 16-20)



### LAS ALERGIAS LABORALES (págs. 8-11)



## GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES



P

R

L

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

Secretaria de Salut Laboral i Medi  
ambient UGT Balears  
Gabinet Tècnic Salut Laboral

*Muchas veces podemos perder la paciencia y con ella la esperanza de que nazca finalmente, una auténtica cultura preventiva. Sin embargo es muy posible que el movimiento se esté produciendo, aunque aún no lo veamos. Mejor seguir regando, aunque a veces cueste.*

En estos días de diciembre, cuando muchos/as seguro estaréis de vacaciones y otros/as trabajando quizá a medio gas, me gustaría compartir con vosotros/as una metáfora que a mi me ayuda mucho. La tengo como un anclaje que me facilita reencuadrar las situaciones cuando la paciencia parece que se me empieza a acabar. De hecho tengo una imagen que la representa en mi mesa, para poder tenerla presente.

La idea de compartir la metáfora del bambú japonés, que seguramente muchos/as conoceréis, me ha venido en un par de conversaciones que he tenido últimamente. Una con el Director de una Planta de Producción de una empresa, sensibilizado con la prevención y que en un momento de la conversación, en la que hablábamos de los resultados en la organización de acciones que habíamos estado desarrollando, me dijo que tenían que seguir “regando” en la organización, para ir mejorando cada día, ya que entre otras cosas, se necesita tiempo. Me gustó mucho el término que utilizó, realmente hoy en día no se escucha mucho de manos de un líder de una organización, estas cosas.

La otra conversación ha sido con un Técnico de Prevención, responsable de un servicio de prevención, que ponía sobre la mesa precisamente esto mismo, es decir, que muchos líderes quieren resultados en materia de seguridad y salud rápidamente. Sin embargo, no es algo que funcione así de rápido, ni con recetas mágicas, necesita su tiempo. Máxime cuando en definitiva, son las personas las que han de cambiar y evolucionar, y con ello la organización.

Así que, reflexionando sobre estas cuestiones, con mi foto del bambú japonés delante, he pensado que sería bueno en estos momentos recordar lo que ocurre con esta sabia planta, y dedicar estas palabras a todos/as aquellos/as que están “regando” día a día en el tejido empresarial, para que la seguridad y salud enraíce definitivamente y surja un frondoso bosque.

Cuando se plantan las semillas del bambú japonés, es conveniente saber lo que va a ocurrir, lo mismo que cuando se siembra la semilla de la seguridad y salud. Pasan los días, los meses, incluso los años y nada asoma de la tierra. Podría parecer que la semilla es infértil y antes o después dejarla de regar, con lo que efectivamente moriría y nada crecería.





Parece increíble, pero si te mantienes regando la semilla, si persistes y perseveras, y tienes esperanza finalmente nacerá el bambú, ocurre, nada más y nada menos que a los siete años. Hasta entonces podría parecer que todo el esfuerzo es baldío.

¿Qué ocurre en este tiempo?. Que el bambú está desarrollando un complejo sistema de raíces que le van a permitir que cuando llegue el momento pueda crecer sólidamente con extraordinaria rapidez. Ya que a los siete años comienza a medrar y es capaz de crecer 30 metros en tan solo seis semanas. ¡Impresionante!.

Sé que no resulta fácil, y más en la sociedad actual en la que los resultados se quieren obtener en milisegundos. Sin embargo a veces la vida requiere su tiempo, y para ello es necesaria la paciencia. Como dice mi gran amigo Guy: “La paciencia es el arte del instante perfecto”.

Fuente: [konturatu](http://konturatu.com)

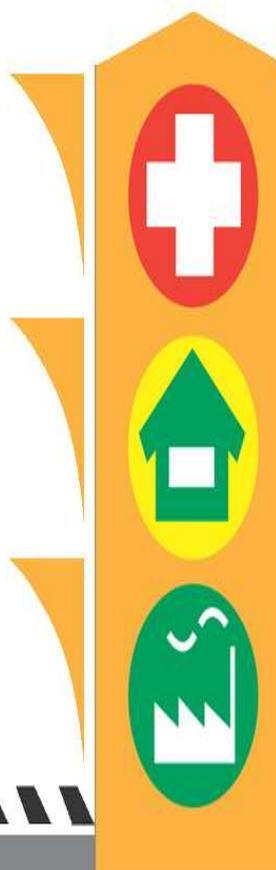
Núm 44– 4º. trimestre 2015	
<b><u>Editorial:</u></b>	Gabinete Técnico de Prevención Riesgos Laborales UGT-BALEARES.....pág. 2-3
<b><u>Artículo:</u></b>	Los accidentes <i>in itinere</i> : Una cuenta pendiente en prevención de riesgos..pág. 4-7
<b><u>Artículo:</u></b>	Alergias laborales .....pág. 8-11
<b><u>Artículo:</u></b>	Psicosociología y envejecimiento: Estrategias de intervención .....pág. 12-16
<b><u>Artículo:</u></b>	La nueva estrategia española de seguridad y salud en el trabajo .....pág. 17-20
<b><u>Artículo:</u></b>	120 años de conmemoración de una tragedia .....pág. 21
<b><u>Contrapunto:</u></b>	Gabinete Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears .....pág. 22

## LOS ACCIDENTES IN ITINERE, UNA CUENTA PENDIENTE EN MATERIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Fuentes :** Prevention World, Dirección General de Tráfico y Seguridad Vial, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

### ACCIDENTE IN ITINERE

El siniestro sufrido por el trabajador en su trayecto desde el domicilio al lugar de tareas y viceversa



Los accidentes In Itinere son aquellos que sufre el/la trabajador/a al ir o al volver de su lugar de trabajo al hogar y viceversa, y existen también los conocidos como accidentes en "misión" que son los que suceden durante el trayecto que realiza el/la trabajador/a en cumplimiento de una tarea, encargada por el/la empresario/a dentro su jornada laboral. En nuestro ordenamiento jurídico, están contemplados como accidente de trabajo y, por lo tanto, existe una obligación por parte de las empresas de adoptar medidas preventivas. En el pasado 2014, dichos accidentes supusieron un total de 66.474 casos según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esta cifra supone 2.728 accidentes más que en 2013 (un incremento del 4,2%) y representa el 15,65% del total de los accidentes laborales que causan baja.

En lo que respecta a nuestra comunidad autónoma, en las Islas Baleares se registraron en 2014 un total de 2.112 accidentes In Itinere, de los cuales 2.075 han sido leves, 34 graves y 3 mortales. Supone un incremento de un 8 % respecto a las cifras del 2013, dónde se registraron 1.955 accidentes In Itinere, de los cuales 1.920 tuvieron consecuencias leves, 34 fueron graves y 1 fue mortal.



En la comparativa entre los ejercicios 2013 y 2014 y según fuentes del Ministerio se constata, además, que los casos de accidentes graves solamente han disminuido en 6 casos, mientras que los mortales se han incrementado en 2: 113 víctimas que, aunque supongan un 0,17% del total de accidentes In Itinere, deben tener una mención especial debido a las terribles consecuencias que conllevan.

Si a estas cifras añadimos los datos sobre los accidentes de trabajo en misión (aquellos sufridos por el/la trabajador/a en los trayectos que tiene que realizar para el cumplimiento de sus tareas en la empresa, como pueden ser las de repartidores/as, comerciales, médicos a domicilio, trabajadores sociales, etc.) las cifras de los accidentes de trabajo fuera de las instalaciones propias de la empresa suponen un 20,55% del total .



Por lo tanto, tras estas observaciones se pone de manifiesto **la gran importancia** que debe tener la prevención de riesgos laborales en la implantación de medidas preventivas para proteger principalmente a los/as trabajadores/as ante la posibilidad de sufrir un accidente al realizar traslados ya sean destinados a llevar a cabo la propia tarea del objeto de su contratación como los que son para ir o volver del trabajo a su residencia.

El coste de dichos accidentes asciende al 30,88% del total de las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo, lo

que se traduce en un total de 576 millones de euros al año. A esta cuantía hay que añadir los costes adicionales que suponen para las empresas, unos 490 millones de euros aproximadamente. Su impacto económico global es la escalofriante cifra de unos 1.066 millones de euros anuales.

En cuanto a las actividades y ocupaciones, las de mayor índice de siniestralidad por dichas causas se encuentran en:

- El comercio al detalle, los servicios de comidas y bebidas, la Administración Pública, el comercio al por mayor y los servicios de alojamiento, que acumulan aproximadamente el 25% de las actividades con mayor número de accidentes laborales de tráfico In Itinere y en desplazamientos. Es decir, aquellos trabajos en los que interviene un vehículo.
- Si nos fijamos en el agente material o tipo de vehículo, el más común sería el automóvil, con un 55,07%, seguido a mucha distancia, con un 11,87%, de las motocicletas.

De todos estos accidentes, las partes del cuerpo más lesionadas son el cuello, las vértebras, la espalda o la columna.

En cuanto a edad y sexo, en base a datos analizados por Egarsat referentes al año 2014, los hombres (33,27 %) de entre 36 y 45 años (30,75 %) son los que mayor índice de siniestralidad presentan en los accidentes In Itinere, mientras que las mujeres del mismo rango de edad acumulan el mayor porcentaje de accidentes en desplazamiento para la ejecución de sus tareas, con un 32,99% de los casos.

La duración media de incapacidad temporal en estos accidentes de trabajo es de 32,96 días



en aquellos casos en los que ha intervenido un vehículo (tráfico), en cambio, la duración en 2013 fue de 42,68 días, es decir, 10 días más de duración media. En total, en dicho ejercicio, los/as trabajadores/as no acudieron a sus puestos de trabajo por accidentes de trabajo In Itinere y en desplazamiento por un total de 10.091 días, representando un 25% del total de jornadas anuales por accidentes laborales.

Una de las propuestas más efectivas es la de realizar acuerdos consensuados entre las empresas y las distintas administraciones de las localidades, con el fin de favorecer los planes de movilidad sostenible y seguros, que posibiliten la reducción de los accidentes In Itinere y en misión.

Para ello, se deberá facilitar el desplazamiento de los/as trabajadores/as a sus puestos de trabajo con soluciones económicas, prácticas y comunitarias, como podrían ser las siguientes:

- Conocer los hábitos y problemas de desplazamientos del personal para ofrecer una oferta de movilidad que garantice itinerarios con aceras anchas, suelos pavimentados e iluminados, potenciando los desplazamientos a pie o en bicicleta.
- Fomentar los desplazamientos en transporte público, informando sobre sus ventajas e intentando adecuar el tiempo de entrada y la salida a los horarios del transporte público.
- Potenciar el transporte colectivo, sobre todo en itinerarios de larga distancia. A menudo, se trata de una solución no sólo más segura, sino también más económica.
- Acordar el uso común de servicios de autobuses en empresas ubicadas en la

## TRAMO DE CONCENTRACIÓN DE ACCIDENTES



**HAS  
LLEGADO,  
BUEN  
TRABAJO**





**NO OLVIDES  
QUE IGUAL DE  
IMPORTANTE  
ES TU VUELTA  
A CASA**

### TU TRABAJO MÁS URGENTE ES SEGUIR VIVO.

Más del 70% de los accidentes mortales de tráfico se producen en horario laboral. El estrés, las prisas y la presión generados por jefes, clientes y entorno familiar, tienen mucho que ver. Acabar con ellos es una responsabilidad de todos, porque sólo entre todos podemos evitarlos.

Participa en:  
[haztupartee.es](http://haztupartee.es)



A tu lado vamos todos




misma zona, como por ejemplo en polígonos industriales.

En el caso de **desplazamiento con vehículos**, se deben tener en cuenta una serie de medidas preventivas que pueden ser esenciales para la reducción de la siniestralidad en este ámbito:

- Incentivar aquellas medidas que favorezcan que los/as empleados/as compartan coche en los desplazamientos de ida y vuelta de sus hogares al puesto de trabajo, a través de medios de comunicación en la empresa como pueden ser tablones de anuncios, páginas webs, etc.
- Garantizar el aparcamiento en aquellos casos en los que el vehículo se utilice de forma compartida entre varios/as trabajadores/as de la empresa,

así como trabajadoras en estado de embarazo o personal especialmente sensible.

- Planificación de los desplazamientos antes de iniciarlos, conociendo el itinerario a seguir y el tiempo de desplazamiento teniendo en cuenta los imprevistos que pudieran aparecer.

Por otra parte, es imprescindible como medida preventiva el correcto mantenimiento preventivo de los vehículos, para que estén en las condiciones de seguridad adecuadas, subsanando los problemas y averías que se presenten y llevando a cabo las revisiones indicadas por el fabricante. En el caso de los vehículos de empresa, el/la trabajador/a deberá tener los medios adecuados para comunicar cualquier tipo de anomalía que detectase en el vehículo.

Por supuesto que la utilización del teléfono móvil o cualquier otro dispositivo que pudiera ocasionar la distracción del/la conductor/a está terminantemente prohibido utilizarlo y, además de esta, respetar todas las normas de tráfico establecidas en el Código de Circulación.

Este tipo de prácticas contribuye no sólo a disminuir la siniestralidad laboral en los desplazamientos, sino también a aumentar la percepción de los ambientes saludables entre los/as empleados/as, a tener menos costes en absentismo y, en definitiva, a ser más competitivos velando por el principal activo de una empresa: los/as trabajadores/as.

Según los datos de la Dirección General de Tráfico y Seguridad Vial, cada año mueren 180 trabajadores/as en accidentes laborales de tráfico, 100 en accidente In Itinere (aquellos que se producen al ir o volver al trabajo).

Para conseguir una mayor implicación de las empresas en la seguridad vial, la Dirección General de Tráfico ha realizado varias campañas

de comunicación para la concienciación sobre la importancia de dichos accidentes, como por ejemplo mediante el envío de un e-mailing a más de 50.000 empresas (grandes y pymes) en el que se informa de las dramáticas consecuencias que tienen los accidentes In Itinere y la necesidad de incluir la seguridad vial en los planes de prevención de riesgos laborales.

Tenemos un arduo trabajo de concienciación en materia de prevención de riesgos laborales para que todos los organismos públicos, empresas y empleados/as generen cambios en sus comportamientos y en cuanto a la adopción de medidas para la implantación y puesta en marcha de las acciones preventivas necesarias para controlar el riesgo de accidente de tráfico in itinere o en misión.

Tenemos que entender que el sistema más eficiente que existe para mantener y preservar la seguridad y salud es la **Prevención**.

“Es muy triste pensar en la dramática situación de aquellos/as que salen cada día de casa a trabajar y no regresan”



# ALERGIAS LABORALES

## ¿A qué se denominan alergias?

A las reacciones de hipersensibilidad desproporcionada del sistema inmunitario a determinados agentes, es inofensiva para la mayoría de personas, pero para otras supone una amenaza y reacciona de manera inadecuada pudiendo provocar diferentes efectos. Estas consecuencias de la exposición a uno o varios productos, agentes causantes de la alergia, se denominan reacción alérgica.

Los agentes alérgenos pueden ser de origen: natural, químicos sintéticos o biológicos.

- Agentes naturales: metales, harinas, leche, polvo orgánico, heno, paja...
- Agentes químicos sintéticos: látex, antioxidantes, pigmentos colorantes, suavizantes, perfumes...
- Agentes biológicos: hongos, pieles de animales, depuradoras de aguas residuales...

Este tipo de reacciones se producen en personas cuyo sistema inmunológico reacciona de forma excesiva frente a la presencia de una sustancia extraña en su organismo, y cuya exposición a la misma puede provocar manifestaciones alérgicas pasajeras y/o enfermedades alérgicas.

Las alergias de origen laboral más frecuentes se dan en la piel (eczema), en los ojos (como la conjuntivitis alérgica), y en las vías respiratorias (como el asma o la rinitis).

Hay identificados más de 350 agentes sensibilizantes laborales que son capaces de provocar reacciones alérgicas.

Además la alergia es una enfermedad genética que se puede transmitir de padres a hijos, heredándose generalmente la propensión a tener alergias y no necesariamente una alergia en concreto.

La **alergia laboral** es aquella enfermedad en la que el sistema inmunológico funciona de manera inadecuada y a la vez genera una reacción ante la exposición en el trabajo de uno o varios agentes sensibilizantes.

## ¿Quiénes pueden verse afectados?

A pesar de que existen tantos sensibilizantes laborales identificados, apenas unos pocos son los responsables de la mayoría de las alergias laborales.

Según en qué profesiones, los/as trabajadores/as están más o menos expuestos/as a las alergias. La dermatitis es más frecuente en trabajos como: peluquería (tintes,...), construcción (partículas de materia del aire,...), equipos sanitarios, personal de limpieza, etc... Las rinitis y asma son más frecuentes en el sector de la alimentación y/o de limpieza, debidas a la inhalación de ciertos irritantes en el lugar de trabajo, tales como polvo, gases, humos y vapores, que aparecen en el medio laboral, aunque también pueden afectar al personal de servicios médicos, peluquería, paramédicos...

## ¿En qué se caracterizan las alergias laborales?

En que los síntomas pueden manifestarse sólo en una parte de los/as trabajadores/as que están expuestos/as y suelen aparecer después de un período de tiempo, también llamado sensibilización.

Además, también pueden manifestarse por un mecanismo directo de irritación con un agente, por lo general de naturaleza química, que tiene unas propiedades irritantes, y es capaz de lesionar la piel o las mucosas. Estos efectos suelen ser inmediatos y de mayor intensidad al aumentar la dosis de exposición, pero no son de carácter vitalicio.

Estas enfermedades reducen el rendimiento laboral, pudiendo incluso llegar a causar una incapacidad laboral total.

## ¿Cuáles son los síntomas?

Las reacciones alérgicas pueden producirse de tres maneras diferentes:

- Inmediatamente: apareciendo los síntomas a los pocos minutos de la exposición al alérgeno.
- Retardado: los síntomas pueden aparecer después de varias horas de exposición.
- Dualmente: que viene a ser una mezcla de las dos maneras anteriores.

Suelen manifestarse en las partes del organismo expuestas, como son: ojos, nariz, piel..., y luego extenderse a todo el organismo.

Si se continúa exponiéndose al agente alérgico, éste tenderá a agravarse.

En casos de eczemas, los síntomas persistirán incluso tiempo después sin que medie nuevamente exposición.



Los principales síntomas son:

- Mediante la piel con: dermatitis, urticaria, eczema, con picor, enrojecimiento, erupciones,...
- Digestivo: Mediante vómitos, diarreas, dolor abdominal,...
- A través de los ojos: conjuntivitis, lagrimeo, picor, dolor,...
- Pulmonares: asma, tos, pitos o silbidos al respirar, ahogos,...
- Hematológicos: anemia, disminución de la hemoglobina, plaquetas, leucocitos,...
- Otorrinaringológicos: rinitis, sinusitis, picor, estornudos, congestión nasal,...
- Anafilaxia: picor, malestar generalizado, dificultad respiratoria, mareos, vómitos, pérdidas de consciencia,...

## ¿Cómo se puede prevenir?

Mediante las pruebas pertinentes aunque en el momento de la realización de las mismas la persona no presente síntomas.

Como ya se sabe, en prevención lo mejor ante la exposición a un riesgo es la eliminación del mismo.

Hay que leer todas y cada una de las etiquetas de los productos con los que se trabaja y sobre todo con relación a los productos indicados con una R, las frases de riesgo, lo que significa que llevan sustancias químicas en su composición, que pueden provocar sensibilización, bien sea por inhalación o por contacto.

De todos modos, hay que saber que no todos los agentes sensibilizantes habituales en muchos de los centros de trabajo están clasificados como tales. Y aunque los agentes irritantes no desencadenen directamente procesos alérgicos, si pueden estar involucrados en muchos de estos procesos.

Es difícil establecer una barrera en muchos casos, entre los síntomas irritativos y los que son producto de una sensibilización.

El diagnóstico de una alergia de origen laboral se basa fundamentalmente en la historia clínica laboral y en las pruebas diagnósticas, que demuestren que las personas pueden haberse sensibilizado a una, o varias sustancias. Incluso puede que no hayan ni tan siquiera desarrollado síntomas alérgicos y mediante las pruebas alérgicas se detecte la sensibilización. Por eso son tan importantes a la hora de poder definir y confirmar las alergias.

Sería conveniente una colaboración conjunta entre todas las especialidades implicadas para la realización de una labor preventiva efectiva.

En el ámbito laboral los síntomas suelen ir empeorando a lo largo de los días laborales y mejorar los fines de semana, vacaciones o días de descanso, lo que evidencia la exposición laboral. Pero si esta exposición se produce de manera continuada, llegará un momento en que el/la trabajador/a tiene síntomas crónicos que no podrán mejorar en los tiempos de descanso.

## ¿Cuáles son los alérgenos más comunes por sector?

- Alimentación y restauración: La harina, contaminantes del polvo, moho, humos de cocina, mariscos, huevos, látex....
- En peluquerías: Tintes, permanentes, herramientas...



- Construcción: Cemento, resinas, adhesivos, barnices...
- Servicios sanitarios: Desinfectantes, detergentes, guantes de goma incluidos los de látex, ciertos medicamentos...
- Tratamiento de la madera: Polvo de madera, maderas exóticas, barnices, adhesivos, resinas...
- Metal: Polvo de metal, pinturas, gomas...
- Tratamientos químicos: Farmacéuticos, plásticos químicos, barnices, pegamentos, pinturas, colorantes, materias primas para la realización de tratamientos...

Estas enfermedades reducen el rendimiento laboral, pudiendo incluso llegar a causar una incapacidad laboral total.

## CONCLUSIONES

Mantener la salud de los/as trabajadores/as con todos los riesgos a los que están expuestos en sus lugares de trabajo es una tarea ardua y compleja, especialmente cuando se habla de enfermedades alérgicas de origen laboral, que han venido incrementándose, a la vez que han ido aumentando el uso de sustancias potencialmente irritantes o alérgicas y sensibilizantes por vía dérmica o respiratoria en las empresas.

Estas enfermedades de tipo inmunológico generadas por estas sustancias son catalogadas por la legislación española como "*enfermedades profesionales*" y vienen recogidas en el Real Decreto 1299/2006, del 10 de noviembre de 2006.



Ésta enfermedad supone una gran carga social y económica puesto que no sólo influye en los aspectos laborales (bajo rendimiento productivo), sino que abarca todos los aspectos de la vida de las personas que se ven afectadas, ya que perjudica su calidad de vida, y además supone un alto coste para el sistema sanitario por su asistencia médica y por el tratamiento farmacológico que ello conlleva.

La información y la prevención son la mejor herramienta para el conocimiento de las alergias laborales.

# Psicosociología y envejecimiento: estrategias de intervención

FUENTE: María Jesús otero Aparicio. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

El presente artículo aborda de manera integrada y desde una perspectiva técnica dos realidades preventivas: la gestión de los factores psicosociales y el progresivo envejecimiento de la población trabajadora.

Se pretende, por un lado, hacer una reflexión sobre la influencia que pueden tener los factores psicosociales en la permanencia de los trabajadores/as de más edad en su puesto de trabajo en una condiciones óptimas de salud y bienestar, potenciando su rendimiento y compromiso con la organización y, por otro, señalar la relación entre diseño inadecuado de las condiciones psicosociales y la inadaptación de los trabajadores/as de más edad a las demandas laborales e, incluso, su contribución a la salida prematura del mercado de trabajo.

Además, se pondrá de manifiesto la importancia de las condiciones psicosociales en el mantenimiento y desarrollo de las capacidades de los trabajadores de más edad a nivel físico, cognitivo, emocional y social.

Vivimos un prolongado cambio demográfico caracterizado, entre otras consecuencias, por un aumento de la esperanza de vida y un progresivo envejecimiento de la población. A esta realidad se superpone, en los últimos años, una tendencia orientada a incrementar la edad de jubilación, a revertir la inercia de las prejubilaciones y, por tanto, a prolongar los años de vida laboral, de manera que el envejecimiento de la población trabajadora es una evidencia que no debe sorprendernos.

Como consecuencia de ello, asistimos al desarrollo de distintas directrices y reglamentaciones tanto a nivel nacional como europeo.

En relación con el ámbito preventivo, cabe destacar el nuevo “Marco estratégico en materia de Salud y Seguridad 2014-2020” (Estrategia Europea) que se sustenta sobre tres pilares fundamentales : el cumplimiento normativo en Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en las pymes, la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo y el cambio demográfico en cuanto al envejecimiento de la población trabajadora.

En consonancia con ello, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha considerado, en el documento “Prioridades en la investigación en Seguridad y Salud en Europa 2013-2020”, que debe actuarse sobre el actual cambio demográfico con el objetivo de procurar un trabajo sostenible para una vida laboral más saludable y prolongada. A su vez, la “Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”, recoge la necesidad de intervenir en la población laboral de mayor edad y en los factores organizativos y psicosociales.

## **Gestión del envejecimiento de la población desde el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.**

La gestión de la edad en la empresa debe abordarse desde una acción interdepartamental, ya que el envejecimiento de la población trabajadora es una cuestión transversal que atañe a la organización en su conjunto. Esta realidad debe acometerse mediante una planificación integrada en la gestión empresarial, en la que las políticas de personal,

de selección, de formación, de promoción, de desarrollo de carreras, de evaluación del desempeño, de prevención de riesgos laborales, de calidad, etc. Estén directamente implicadas.

Una forma operativa y conocida por empresarios y trabajadores de afrontar este reto es integrar el envejecimiento en la gestión de la seguridad y salud de la empresa. Además, no se trata sólo de una cuestión práctica sino que, si la prevención de riesgos laborales pretende optimizar las condiciones de trabajo y con ello las capacidades de las personas, parece un espacio “natural” para proponer planes de acción y políticas adecuadas para la gestión de la edad.

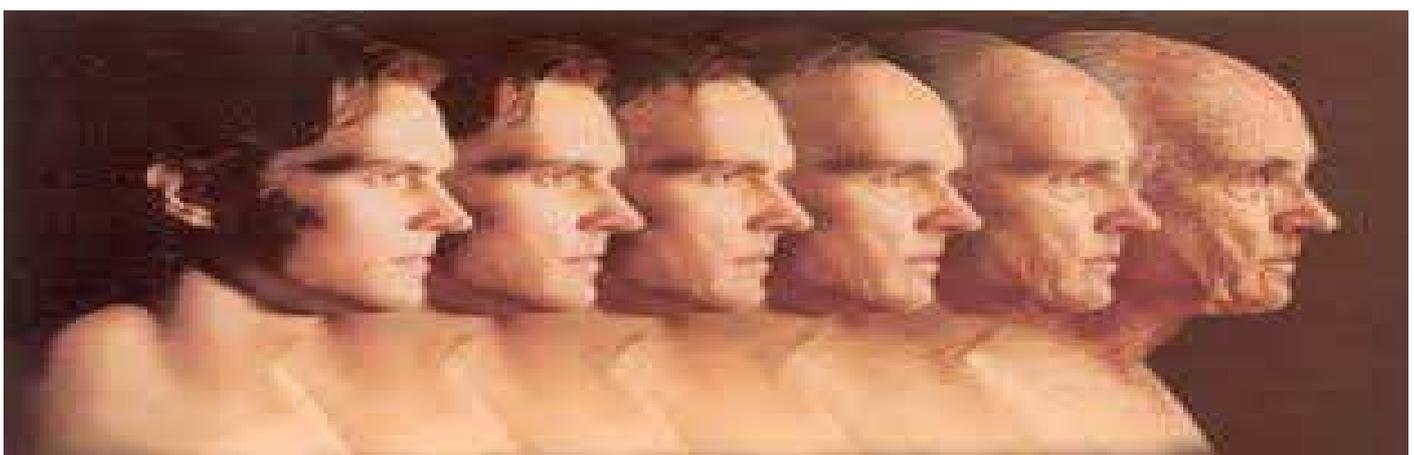
**Capacitación de los/as trabajadores/as de más edad: Influencia de las condiciones de trabajo psicosociales.**

Datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indican que un 61,4% de los/as trabajadores/as encuestados considera la posibilidad de seguir realizando el mismo trabajo una vez cumplidos los 60 años, frente a un 22,8% que considera que no podrán y un 11,9% que indica que no le gustaría. Así mismo, otro dato a considerar es que, a medida que va aumentando la edad del/la trabajador/a o su antigüedad en el puesto de trabajo, aumenta también el porcentaje de aquellos/as que creen que seguirían realizando el mismo trabajo a los 60 años.

Asumir que la edad de los/as trabajadores/as va en aumento y con ello, el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, supone plantearse si los/as trabajadores/as estarán en condiciones de mantenerse en el mercado laboral y de dar respuesta a las demandas y exigencias conforme van cumpliendo años. Este cuestionamiento debe tener como premisa básica analizar en qué condiciones de salud y capacidad van a tener que afrontar semejante reto.

Si prestamos atención a las características y condicionantes del mercado de trabajo actual, nos encontramos con la necesidad de afrontar nuevas formas de organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, sustancias y procesos, la intensificación, la inseguridad laboral, el incremento de la carga mental y de las exigencias emocionales, el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) la sobrecarga de información o el desequilibrio entre la vida personal-familiar y laboral. Sin obviar las posibles particularidades por sectores y ocupaciones, se podría afirmar que, si traducimos esta caracterización del mercado de trabajo al lenguaje preventivo, la población activa de mayores se enfrenta a una condiciones de trabajo en las que los factores psicosociales cobran un incontestable protagonismo.

La gestión del envejecimiento desde la prevención de los riesgos laborales sólo puede abordarse de manera integral (incorporando





## ENVEJECIMIENTO Y SALUD EN EL TRABAJO

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

actuaciones desde las distintas disciplinas preventivas) e integrada (en el sistema general de gestión de la seguridad y salud en el trabajo), pero no es menos cierto que debemos ser conscientes del papel esencial en dicha gestión del ámbito psicosocial.

Por otro lado, disponemos de evidencias sobre la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y la intención de jubilarse anticipadamente, considerando este deseo como un posible indicador de desajuste o desadaptación. Un déficit en la capacidad de control sobre el propio trabajo y la ausencia de equidad y de justicia organizativa pueden intensificar el efecto de los problemas de salud y de la autopercepción de la merma de las capacidades de trabajo sobre la intención de jubilarse, en especial en contextos de altas demandas laborales.

### Condiciones psicosociales

Unas condiciones psicosociales inadecuadas (factores de riesgo psicosocial) predicen y pueden desencadenar la exposición a riesgos psicosociales (estrés, burnout, mobbing o acoso psicológico en el trabajo (APT) o las distintas formas de violencia o intimidación), lo cual supone una alta probabilidad de dañar la salud de los/as trabajadores/as. Los datos sobre la prevalencia de estos riesgos son

categoricos: hasta un 25% de los trabajadores europeos afirma estar expuesto a estrés todo o casi todo el tiempo.

La encuesta ESENR-2 2015, indica que los factores de riesgo identificados con mayor frecuencia son los conflictos relacionados con pacientes, clientes, alumnos, etc. (54%), especialmente en educación, sanidad, trabajo social, comercio, hostelería y transporte, destacando también la presión temporal (43%).

Respecto a la evolución de las condiciones psicosociales, en el estudio "Análisis del mercado laboral, las condiciones de trabajo y siniestralidad: una perspectiva según la edad", los datos indican que ha habido un incremento en cuanto a la preocupación por perder el empleo en los/as trabajadores/as mayores de 55 años, pasando del 13,8%, en 2007, al 37,9% en 2011, así como de la carga mental y la exigencia de atender a varias cosas a la vez. Además, el 29% de estos/as trabajadores/as no puede elegir o modificar los métodos de trabajo o la distribución de las pausas, el 27% no puede intervenir en el ritmo de trabajo y el 25% en el orden de las tareas.

Por último, hay que resaltar que la posibilidad de poner en práctica su conocimiento o experiencia adquirida durante su vida laboral disminuye, pasando su posibilidad de "hacer lo que mejor saben hacer" del 16,6% al 8,4%.

Las exigencias laborales y condiciones de trabajo son susceptibles de cambios y modificaciones a lo largo del tiempo, como también lo son las capacidades de las personas, que deberían tener la consideración de evolutivas y no estáticas, siendo esta realidad, en no pocas ocasiones, tan evidente como ignorada. Conocer esta evolución y, consecuentemente, su potencial contribución a aumentar la probabilidad de que se produzcan desajustes, se generen riesgos, pérdida de salud y disminución de la capacidad de trabajo resulta imprescindible.

En definitiva, los datos nos enfrentan al hecho de que los riesgos psicosociales pueden ser causa principal o coadyuvante en la pérdida de salud del colectivo de mayores, y no tanto la edad. Y las condiciones de trabajo psicosociales inadecuadas pueden condicionar la no adaptación de los/as trabajadores/as de más edad a las exigencias laborales. Optimizar, por tanto, los factores psicosociales contribuirá de manera notable a disminuir la siniestralidad y a favorecer la permanencia en el puesto de trabajo en condiciones de salud y bienestar.

### **Psicosociología y su contribución al envejecimiento activo.**

Desde la más incipiente aproximación a la prevención de los riesgos laborales, se nos sitúa ante la necesidad de conjugar trabajo y salud bajo la premisa básica de que el trabajo puede afectar negativamente a corto, medio o largo plazo, siendo los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las enfermedades derivadas del trabajo buena muestra de ello.

No obstante, podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Puede el trabajo contribuir a mantener y/o mejorar la salud de los/as trabajadores/as? Parece razonable pensar que la respuesta puede ser afirmativa si se dan las condiciones adecuadas. La vuelta al trabajo puede ser beneficiosa para la recuperación tras

una baja por enfermedad, contribuyendo a reducir la probabilidad de una potencial incapacidad a largo plazo. Disponemos de conocimiento empírico que relaciona el trabajo con el bienestar de las personas, y también de la relación entre la pérdida de trabajo y la pérdida de salud.

Siguiendo un razonamiento similar al anterior, podríamos preguntarnos si existe relación entre trabajo y envejecimiento y, por tanto, si las condiciones de trabajo, en sentido amplio, pueden determinar la manera de envejecer de las personas. Más aún, ¿Seguir en activo puede redundar en un mejor envejecimiento?

Sabemos que la actividad laboral puede ser un ámbito de realización personal y profesional, que satisface necesidades individuales, contribuye al bienestar de las personas y a su satisfacción con la vida y esta circunstancia puede ser especialmente relevante para los/as trabajadores/as de más edad, lo que nos aproxima al concepto de envejecimiento activo.

Para la OMS (2002) *“El envejecimiento activo es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”*.

Gran parte de nuestra vida transcurre en el ámbito laboral y muchas de las interacciones, intercambios, adaptaciones y aprendizajes se escenifican, se aprenden, se modifican o se perfeccionan en este contexto. Podemos decir, por tanto, que el trabajo es uno de los escenarios en los que tiene lugar el proceso de envejecimiento de las personas; sin embargo, no es un escenario pasivo, sino que está conformado por múltiples factores que pueden convertirse en determinantes del mismo. Así, los factores psicosociales contribuyen a la configuración de las distintas habilidades, conocimientos, hábitos, estilos de vida, aprendizajes, estrategias de afrontamiento, etc., que

caracterizan a los/as trabajadores/as de más edad y explicarían, en gran medida, sus diferencias.

Envejecer activamente es un proceso que supone un ajustado funcionamiento físico, psicológico (a nivel cognitivo, conductual y emocional) y social, que se desarrolla mediante estrategias y procesos de adaptación conducentes al bienestar, a la satisfacción y al compromiso con la vida. Es preciso conocer los factores presentes en el ámbito laboral que pueden determinar negativa o positivamente cada uno de los ámbitos del envejecimiento para intervenir sobre ellos.

### **Intervención Psicosocial**

Es preciso ser consciente de la transversalidad de las intervenciones psicosociales y de su impacto en la salud y en la capacidad de trabajo de los/as trabajadores/as de más edad a nivel físico, cognitivo, emocional y social.

Las intervenciones psicosociales permitirán conjugar e integrar actuaciones encaminadas a que los/as trabajadores/as mayores estén en condiciones de:

- Poder trabajar, atendiendo a las demandas, los recursos, las capacidades, las potenciales limitaciones psicofísicas, el estado de salud, la conciliación con la vida personal y familiar, etc.

- Saber trabajar, desarrollando y adaptando conocimientos, capacitaciones, aptitudes, experiencias, estrategias de afrontamiento, etc.
- Querer trabajar, a través de las actitudes y emociones positivas, la autoconfianza, la autoestima, la motivación, el reconocimiento y compromiso mutuo (empresa– trabajador/a).

Para ello, es preciso llevar los resultados de las investigaciones psicosociales al contexto aplicado, empresarial y organizativo, estimulando los factores protectores y dinamizadores del envejecimiento, al tiempo que se interviene en los factores de riesgo, y, complementariamente, considerar las condiciones psicosociales decisivas para el desarrollo cognitivo, emocional, motivacional y social de los/as trabajadores/as, lo que supondrá una apuesta estratégica de futuro para todos.

Es importante que el impulso a la intervención psicosocial fomentado por la actual Campaña Europea se mantenga y acreciente a la hora de abordar la gestión del envejecimiento como parte esencial de la promoción de los trabajos saludables a lo largo de toda la vida laboral.



## LA NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA 2015-2020 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA CONTINUAR EL CAMINO

Fuentes: INSHT; Prevención Integral

El INSHT ha publicado en su página web un amplio documento (96 páginas) en el que se detalla el Primer Plan de aplicación, para el periodo 2015-2016 de la Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 que fue aprobada en Consejo de Ministros con fecha 24 de abril, a propuesta de la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez.

La Estrategia es fruto de un largo proceso de negociación que tiene su origen en la Comisión Nacional a finales de 2012 una vez finalizada la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012* y vista la necesidad de seguir avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo y en la reducción constante, y sostenida, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La Estrategia se asienta en dos principios fundamentales: **la prevención y la colaboración**, entendiendo la prevención como el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y la colaboración como acción esencial por parte de los poderes públicos, los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as para promover e impulsar la mejora efectiva de las condiciones de trabajo. Esta Estrategia ha sido acordada por las Administraciones Públicas (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y los Interlocutores Sociales.

Los Planes de Acción especificarán las entidades responsables para el desarrollo de cada medida, el plazo de ejecución y los indicadores de realización y, en su caso, de impacto. Los indicadores de realización tienen como finalidad evaluar el grado de avance de las medidas, los indicadores de impacto y la efectividad de la misma.



Puede constatar que el Plan refleja 65 medidas, para cada una de las cuales se definen los responsables de su ejecución, la planificación y los indicadores del proceso y/o resultados que deberían servir para verificar en qué medida se ha dado cumplimiento al Plan.

Sin embargo en algunos casos no se han definido dichos indicadores, como en el liderazgo empresarial y la participación de los/as trabajadores/as, y en otros 16 el resultado previsto es un informe, cuya efectividad para contribuir a mejorar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as del país deberá demostrarse. Entre estos últimos pueden citarse, un "Estudio cualitativo de situación de las entidades públicas competentes en prevención de riesgos laborales", un "Estudio sobre la siniestralidad en las PYMES para identificar sectores y actividades donde es prioritario actuar, teniendo en cuenta la segregación por sexo", y un "Estudio y propuesta de medidas de incentivos eficaces, basadas en criterios objetivos de adjudicación y dirigidas a ámbitos específicos, que estimulen la inversión en prevención de riesgos laborales".



Entre los que tienen objetivos claramente definidos figuran, entre otros, la Reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que debe dar lugar a un nuevo Estatuto antes de diciembre de 2016; la revisión de los contenidos formativos del Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, que debe concretarse en una Modificación del Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención; el diseño de un plan integral específico para, al menos, una actividad prioritaria, orientado a disminuir el impacto de la siniestralidad en la misma, que se concretará en el Diseño del Plan, las Acciones realizadas y la Evolución de los índices de incidencia; el Diseño e implantación de un plan de actuación para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos y de otro dirigido a mejorar la seguridad y salud en el trabajo de colectivos de trabajadores/as específicos/as, como jóvenes, temporales, trabajadores/as de edad avanzada y mujeres; en ambos casos el seguimiento

se realizará a través del Diseño del Plan y de su Implantación, sin alusión alguna a la evolución de la siniestralidad.

Habida cuenta de la casi nula notificación de cánceres profesionales, no parece que haya de ser de mucha entidad el "Análisis bienal, con criterios epidemiológicos y de forma sistemática, de los procesos cancerígenos notificados como enfermedad profesional, con el fin de definir tendencias, detectar agregados, variables asociadas y disponer de un estado de situación actualizado que permita planificar actuaciones dirigidas", que se concretará en un estudio.

En su presentación, se argumenta que la Estrategia tiene muchos retos por delante, pero se requiere que sea muy flexible para adaptarse a los cambios y a la priorización de riesgos que actualmente no son tan prioritarios, haciéndose una referencia especial a los riesgos de carácter psicosocial, de riesgos derivados de las nuevas tecnologías o de aquellos que emergen de factores socio laborales, como el envejecimiento de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo.

### **Prioridades de mejora en las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral**

En España, cada año se producen más de 500.000 accidentes de trabajo con baja, más de 500 accidentes mortales y más de 17.000 partes notificados de enfermedades profesionales,



cifras verdaderamente preocupantes que podrían reducirse significativamente con una adecuada prevención de riesgos laborales en las empresas. Además, si entendemos que la infra notificación está siendo muy importante, consideramos que las cifras de los accidentes reales se encuentran muy por encima de los datos aportados. El plan de acción cita "el análisis pormenorizado de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de las condiciones de trabajo, determinará muchas de las acciones que se realicen en el marco de la presente Estrategia". En este punto consideramos que es bastante significativo que se pretenda una realización pormenorizada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales si, en contra de la evidencia y la practicidad, no se están impulsando mecanismos de control y coordinación de la información médica en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales enmascaradas en falsas incapacidades por contingencias comunes.

Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan de manera específica en la siniestralidad. En particular, los cambios en el mercado laboral y la organización del trabajo han flexibilizado el tiempo de trabajo y las condiciones de estabilidad de los/as trabajadores/as más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental.



Los índices de accidentes de trabajo en trabajadores/as jóvenes y trabajadores/as temporales son superiores al resto de trabajadores/as, situación que se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas. Asimismo, la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades.



### Factores organizativos y psicosociales

Las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones socio laborales frente a los que es necesario actuar. Factores como el nivel de atención requerido para el desarrollo de una actividad, el ritmo y carga de trabajo, la comunicación ineficaz o la monotonía de la tarea, entre otros, pueden contribuir a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## Riesgos emergentes

Los expertos prevén la aparición de efectos derivados de las nuevas tecnologías en los campos de la información y comunicación, biotecnologías e ingeniería genética, robótica, nanotecnologías y nuevas energías. Las tecnologías de la información y comunicación producirán a corto plazo lugares de trabajo más flexibles, oficinas virtuales y teletrabajo. De forma específica, y en relación con las nanotecnologías, es necesario promover la investigación, seguir los avances realizados por grupos de investigadores de nuestro entorno, detectar colectivos y actividades expuestas a estos riesgos y establecer programas reglados de vigilancia de los/as trabajadores/as expuestos/as.

## Visión y Objetivos de la Estrategia

La presente Estrategia ambiciona alcanzar una sociedad en la que el bienestar en el trabajo se perciba como una realidad y no como una utopía. Es preciso concienciar a la opinión pública sobre los beneficios humanos y sociales derivados de unos entornos de trabajo seguros y saludables que favorezcan una vida laboral sostenible y de calidad, así como de la importancia que la seguridad y la salud en el trabajo tienen para el impulso de la productividad y competitividad de las empresas.

El enfoque hacia el bienestar laboral debe ir acompañado de una mejora continua de las condiciones de trabajo y la reducción constante y paulatina de los accidentes y enfermedades profesionales. Para ello, debemos trabajar más y mejor, de manera proactiva, consolidando los logros obtenidos y fijándonos nuevas metas alcanzables que vayan más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

## Objetivos específicos

Objetivo 1: Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios/as y Trabajadores/as en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

En conclusión, podemos entender que la Estrategia es una herramienta y un medio de consecución de objetivos muy potente y adecuada para dar respuesta a muchas de las necesidades en prevención de riesgos laborales que, a día de hoy, no están encontrando respuesta. Si bien, la aplicación de estos principios requiere que todos los poderes públicos e interlocutores sociales velen por el cumplimiento y se elabore una planificación con la imposición de unos plazos en cada una de las medidas a alcanzar para que se dé una concreción más plasmable del alcance de cada uno de los objetivos previstos ya que de lo contrario, desgraciadamente tal y como sucede en la práctica con muchos de los informes de evaluación, la Estrategia solo será una declaración de principios que no han logrado su cometido.



## 120 AÑOS DE CONMEMORACIÓN DE UNA TRAGEDIA

El día 25 de noviembre del año 1895, en una caseta provisional, de la actual Calle Cecilio Metelo, donde hoy en día está situada la Delegación de Hacienda, en la cual trabajaban sobre todo mujeres y niños separando a golpes los pistones de cartuchos inútiles, para extraer el cobre y plomo que contenían. Sus tareas las realizaban junto a decenas de cajas con pólvora, pendiente de trasladar a un edificio colindante más sólido.

Todo el mundo temía que podía pasar una desgracia, pero nadie la esperaba, y mucho menos se lo creían. Cuando el reloj marcaba la fatídica hora de las dos del mediodía, un ruido ensordecedor se oyó por toda la ciudad, la caseta provisional se convirtió en una trampa mortal, casi todos los/as trabajadores/as murieron al instante, los heridos que quedaron sufrieron quemaduras, y después de unas horas, incluso días posteriores entre terribles sufrimientos, fueron muriendo (97 en total), por lo que no quedó constancia de ningún superviviente.

Así sucedió la mayor tragedia laboral de Baleares, de la cual han pasado ya 120 años.

Durante este tiempo se ha aprobado la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, pero se puede comprobar que se sigue incumpliendo con demasiada frecuencia. Al igual que entonces, nos encontramos con ejemplos que demuestran que el objetivo fundamental de determinadas empresas es, por una parte, reducir al máximo los costes de producción de forma peligrosa y, por otra, sacar el máximo rendimiento al producto tanto fabricado como construido. Empresarios/as que incumplen la normativa en materia formativa de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que desde el sindicato de UGT, como cada año, conmemoramos esta fecha con una ofrenda floral en el cementerio de Palma, en un monolito que se instauró para recordar a todas las víctimas de la explosión del polvorín de Sant Ferrán, con el objetivo claro de que no quede en el olvido este hecho histórico, porque sabemos que los que olvidan su historia, están condenados a repetirla, y no estamos dispuestos a ello.



c o n t r a p u n t

a m b

## GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

[www.ugtbalears.com/es/PRL](http://www.ugtbalears.com/es/PRL)

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

### Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Microempresas
- Público en general

### OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

### EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

### OFRECEMOS

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.  
\* Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa



**mano a mano**

**Por la prevención**

[www.ugtbalears.com/es/PRL](http://www.ugtbalears.com/es/PRL)

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084