

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

### CONTENIDO

#### Información

- Clausura de la Semana Europea
- Tiempo de trabajo
- Proyecto MAQPAPPEL
- Breves
- Publicaciones de interés
- Riesgos psicosociales
- Año de la Igualdad de Oportunidades
- Iniciativas en prevención

#### Opinión



**Rubén Pérez Alonso**

Técnico Superior en Prevención de Riesgos laborales /Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente FIA-UGT de Catalunya

**El Delegado de Prevención, facilitador de la integración preventiva en la empresa**

#### Notas Prácticas

**Vacunación en el ámbito laboral**

### EDITORIAL

## REACH: nuevos principios para el control del riesgo químico en la Unión Europea

Tras largos años de negociaciones cuyo pistoletazo de salida fue la publicación, en febrero de 2001, del Libro Blanco de la Comisión Europea sobre las directrices que debían orientar la nueva normativa sobre el riesgo químico, el pasado 18 de diciembre de 2006 el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó el reglamento 1907/2006, oficialmente subtítulo «relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos» (cuyo acrónimo inglés es REACH). El reglamento crea una Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, que entrará en funcionamiento en junio de 2008 y tendrá su sede en Helsinki. La Agencia será la encargada de gestionar las autorizaciones derivadas de la aplicación de REACH.

El nuevo reglamento, que entrará en vigor en junio de 2007, exigirá a los fabricantes e importadores de productos químicos que aporten información de seguridad para las personas y el medio ambiente sobre unas 30.000 sustancias de uso habitual, incluyendo aquellas que se hallan en productos de uso coti-

diano tales como plásticos usados en ordenadores, coches y teléfonos móviles y aditivos habitualmente empleados en tejidos, juguetes, pinturas y productos de limpieza. Todos ellos deberán ser registrados a lo largo de un período transitorio de once años en la Agencia Europea, aunque es necesario llevar a cabo un pre-registro entre el 1 de junio y el 30 de noviembre de 2008. Uno de los escollos centrales en la negociación de REACH ha sido la obligación de sustitución de las sustancias más tóxicas por otras menos peligrosas. El acuerdo final establece que si existe un sustituto menos tóxico a un coste razonable, deberá efectuarse la sustitución. Si no, las empresas deberán presentar o bien un plan de sustitución o bien un plan de investigación y desarrollo para efectuar posteriormente la sustitución.

En conjunto, se trata de un cambio importante en una de las políticas europeas más antiguas (las primeras disposiciones al respecto datan de 1967); un cambio que, probablemente, a largo plazo será beneficioso para la salud de los ciudadanos y la protección del medio ambiente.

## Clausura de la Semana Europea

El pasado día 22 de marzo se clausuró la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: «Crecer con seguridad», con la ceremonia celebrada en Bilbao, donde se presentaron los ganadores de los Galardones a las Buenas Prácticas y el ganador del Concurso de Vídeos. En dicha ceremonia, organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se entregaron los siguientes premios:

El premio al mejor vídeo realizado por escuelas y menores de 19 años sobre seguridad y salud en el trabajo recayó en el titulado: «Il gioco della vita», de 5 m de duración y presentado por el Istituto Técnico Industriale Statale «Nullo Baldini», de Ravenna, Italia.

En esta misma categoría resultaron finalistas tres vídeos correspondientes a centros de enseñanza de Dinamarca, Polonia y Francia. Los ganadores de los Galardones a las buenas prácticas fueron: La Campaña: ¡A Salvo!, realizada por la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, España, por su sensibilización sobre prevención de riesgos escolares en Enseñanza Primaria; y otros siete trabajos más relacionados con el mundo de los jóvenes y correspondientes a los siguientes países: Finlandia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido, Austria, Suecia y Polonia. Además, en esta misma categoría se concedieron diecisiete «menciones especiales».

**28 de abril:** Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## Tiempo de trabajo

Los horarios españoles no se ajustan al resto de los países europeos. España es uno de los países de Europa en los que se trabaja más horas y, sin embargo, somos de los menos productivos. Según el libro: «España en hora», editado por la Fundación Independiente, ONG a favor de la sociedad civil, cuya introducción corre a cargo de Ignacio Buqueras, presidente de dicha Fundación y de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea ([www.fundacionindependiente.es/horarios](http://www.fundacionindependiente.es/horarios)), España es el quinto país de la Unión Europea

con peor productividad por empleado. Somos también el tercer país que trabaja más horas por semana, según un estudio del IESE:

[www.iese.edu/es/files/5\\_23252.pdf](http://www.iese.edu/es/files/5_23252.pdf).

La cultura de la presencia laboral está fuertemente arraigada en este país por encima de la eficiencia; además, perdemos mucho tiempo en acudir al puesto de trabajo y regresar a casa, la jornada laboral en España es 1 h. más larga que la del resto de europeos y dista mucho todavía de asemejarse a la europea, que empieza a las 9 y acaba a las 6 de la tarde, disponiendo de 1 hora para comer.

Algunas de las soluciones que

se recomiendan para aplicar en el ámbito laboral son: reducir el número de horas presenciales, acortar el tiempo de las comidas, flexibilizar los horarios de entrada y salida de las empresas, terminar la jornada laboral a las 18 h. como muy tarde, adelantar el horario de comida a las 12 h., organizar y planificar las reuniones para su aprovechamiento, ofrecer jornadas laborales reducidas y no pagar por horas trabajadas sino por la calidad de los trabajos. Otras medidas de ámbito social son: convertir las nuevas tecnologías en verdaderos instrumentos que mejoren la vida para poder tramitar documentos desde casa, cerrar los comercios a las 6,30 h, adelantar el horario de los informativos, etc.

## Proyecto MAQPAPPEL

La Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón (ASPAPPEL), junto con las centrales sindicales FCT-CC.OO. y FIA-UGT, y otras asociaciones han promovido el proyecto MAQPAPPEL. El objetivo de dicho proyecto es elaborar un *Manual para la mejora de la seguridad de la maquinaria papelera*. El Manual, que contiene 14 capítulos sobre las máquinas más representativas del sector incluye en su Introducción una explicación del proyecto y del Manual, y en los Anexos, el contexto legislativo en el que se desarrolla el Manual y las obligaciones del empresario establecidas en el Real Decreto 1215/97

sobre equipos de trabajo. También disponible en CD, se puede solicitar o descargar en: [www.aspapel.es](http://www.aspapel.es), apartado: «Publicaciones».



## Breves

## Nueva estrategia de la UE (2007-2012) para reducir la siniestralidad laboral

La nueva estrategia presentada el pasado 21 de febrero pretende conseguir una reducción global del 25% de los accidentes laborales y enfermedades profesionales en la Unión Europea y establece una serie de medidas europeas y nacionales que resumimos a continuación: Mejorar y simplificar la legislación existente; definir y aplicar estrategias nacionales adaptadas al contexto de cada Estado miembro; integrar la salud y la seguridad en el trabajo en otros ámbitos de las políticas europeas y buscar nuevas sinergias, y, finalmente, identificar y evaluar mejor los posibles nuevos riesgos mediante el aumento de la investigación, el intercambio de conocimientos y la aplicación práctica de los resultados. Puede consultarse en: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007\\_0062es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007_0062es01.pdf).

## La ley reguladora de la subcontratación en construcción, en vigor

En el número 96 de nuestro periódico anunciábamos la publicación en el BOE nº 250 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Dicha Ley entrará en vigor el próximo 19 de abril, afectando a las relaciones laborales y empresariales de más de dos millones de trabajadores asalariados, a 147.489 trabajadores por cuenta propia y a cerca de medio millón de empresas. Como ya avanzamos detallando los objetivos principales, se persigue con ella una mayor transparencia en la subcontratación en la construcción, a través de nuevas obligaciones documentales y de registro, así como evitar que esta realidad organizativa pueda producirse en detrimento de la seguridad y salud en el trabajo.

## IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

Se han hecho públicos los primeros resultados de la Encuesta, que se realiza cada cinco años por un grupo de expertos de la Comisión Europea, Eurostat, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Para no abrumar con cifras, señalaremos que de estos resultados se deduce que, en comparación con el conjunto de la Unión Europea, los trabajadores españoles afirman en mayor número sentirse bien pagados, se encuentran en mayor número menos satisfechos con su empleo, son menos optimistas en cuanto a las perspectivas de carrera profesional, figuran entre los que pierden menos jornadas de trabajo por enfermedad, tienen mayor dificultad para conciliar la vida profesional y familiar y realizan jornadas de trabajo más largas.

## OIT y trabajo decente

El Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo ha convocado el premio a la investigación sobre trabajo decente para este año, para premiar las contribuciones destacadas al avance del conocimiento relacionado con el objetivo central de la OIT: «Trabajo decente para todos». El premio se entregará durante el mes de junio en Ginebra durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y el ganador será designado Miembro Honorario del Instituto Internacional de Estudios del Trabajo para 2007-08. El fallo del jurado estaba a punto de realizarse en el momento del cierre de esta edición (11 de abril), que se puede consultar en: [www.ilo.org/public/spanish/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm).

## Publicaciones de interés

Las publicaciones relacionadas con las condiciones de trabajo a las que se puede acceder a través de internet son cada vez más numerosas. Relacionamos a continuación algunas de ellas:

- La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Economía y Empleo ha elaborado la «I Encuesta sobre condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León». Se puede descargar en: <http://212.22.34.136/IECTCL/I%20ENCUESTA%20web.pdf> También, la Junta de Castilla y León dispone de un folleto titulado: «No juegues con tu vida. Prevención de riesgos laborales», descargable en la dirección: [www.redpyme.net/comu/plsql/~comu\\_p\\_archivos?archivo=188987&usuario=COMU](http://www.redpyme.net/comu/plsql/~comu_p_archivos?archivo=188987&usuario=COMU).

- El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, ha editado la Guía: «La coordinación eficaz con los servicios externos en la aplicación del plan de emergencia», que incluye una aplicación electrónica para configurar los planos de las instalaciones de las empresas con los riesgos más importantes con los que se pueden encontrar los servicios de emergencia al acceder a ellas. Se puede descargar en: [www.osalan.net/datos/Coordinaci%C3%B3n%20-emergencias\\_cas.pdf](http://www.osalan.net/datos/Coordinaci%C3%B3n%20-emergencias_cas.pdf).

- La última Hoja de información - FACTS -, que ha publicado en español la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo es la titulada: «El ruido en cifras». Se puede descargar en la siguiente dirección de internet: <http://osha.europa.eu/publications/factsheets>.

- La Fundación Laboral de la Construcción ha elaborado el «Manual de ergonomía en la construcción», de 136 páginas, descargable en: [www.lineaprevencion.com/web/esp/resources/proyecto1/manual\\_ergo\\_baja.pdf](http://www.lineaprevencion.com/web/esp/resources/proyecto1/manual_ergo_baja.pdf).

- La Asociación Navarra de Empresas de Construcción de Obras Públicas ha editado la publicación titulada: «Guía de evaluación de riesgos laborales en las unidades de obra». Su precio es de 15 € y se puede obtener más información en: [www.cfnavarra.es/PUBLICACIONES/UnAreaDet.asp?Viddepubicacion=2836](http://www.cfnavarra.es/PUBLICACIONES/UnAreaDet.asp?Viddepubicacion=2836).

- La Universidad de León cuenta entre sus publicaciones con la titulada: «Guía para la prevención de riesgos laborales en oficinas», descargable en: [www.unileon.es/servicios/prevencion/guia/guia.htm](http://www.unileon.es/servicios/prevencion/guia/guia.htm).

- El Instituto de Desarrollo Comunitario de Cuenca, junto con la Fundación Biodiversidad ha editado el libro de 52 páginas titulado: «Ecoguía de buenas prácticas medioambientales para el sector de pintura», donde se incluye un apartado sobre seguridad laboral. Se puede descargar en la siguiente dirección de internet: [www.idccuenca.org/Documentos/ecopintura.pdf](http://www.idccuenca.org/Documentos/ecopintura.pdf).

- Por último, el Ayuntamiento de Burgos, junto con las principales centrales sindicales ha editado la Guía: «Guía de salud laboral joven».



«Ecoguía de buenas prácticas medioambientales para el sector de pintura». Instituto de Desarrollo Comunitario de Cuenca.

## Novedades editoriales



### HIGIENE INDUSTRIAL. PROBLEMAS RESUELTOS

Recopilación de 123 ejercicios resueltos sobre agentes químicos, ruido, vibraciones mecánicas, ambiente térmico y radiaciones no ionizantes. Contiene fórmulas matemáticas de uso habitual en higiene y un anexo con estadística general, conversión de unidades, constantes y prefijos en unidades.

P.V.P.: 23,33 € IVA incluido



### ERGONOMÍA FÁCIL. GUÍA PARA LA SELECCIÓN DE HERRAMIENTAS MANUALES

Documento divulgativo de 13 páginas, traducción del libro del NIOSH del mismo título, que tiene como objetivo ayudar en la compra y selección de la mejor herramienta manual desde un punto de vista ergonómico.

P.V.P.: 3,52 € IVA incluido



### PROTINC. MANTENIMIENTO MÍNIMO DE LAS INSTALACIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Aplicación Informática de Prevención. Formato: CD-ROM, Windows 95 o superior. Permite determinar el incumplimiento del mantenimiento de los equipos de lucha contra incendios.

P.V.P.: 42,80 € IVA incluido

### PEDIDOS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO  
Servicio de Ediciones y Publicaciones • Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.  
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27 • Correo electrónico: edicionesinsht@mtas.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42  
Correo electrónico: cnctinsht@mtas.es

En la siguiente dirección de internet pueden encontrar el formulario de petición de publicaciones del INSHT a Madrid y Barcelona: <http://www.mtas.es/insht/formacion/solicitud.htm>

LA LIBRERÍA DEL BOE  
Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00. Fax: 91 538 23 49.  
Correo electrónico: libreria@com.boe.es

## Riesgos psicosociales

El sindicato UGT ha puesto en funcionamiento el *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales*, con el fin de que los poderes públicos, las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y los profesionales de la prevención adquieran un mayor conocimiento y entendimiento sobre cómo deben afrontar las empresas estos temas y servir de guía para iniciar y consolidar el proceso de prevención en riesgos psicosociales.

En la dirección de internet: [www.ugt.es/slaboral/observ/index.php](http://www.ugt.es/slaboral/observ/index.php) se puede encontrar, entre otras cosas, información sobre prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza, en el textil y en el de la hostelería, información sobre factores y riesgos psicosociales, sobre violencia psicológica, *burnout*, etc.

Su menú principal incluye también normativa sobre el tema, informes técnicos, ejemplos de buenas prácticas, publicaciones, etc.





**Rubén Pérez Alonso**

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales / Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente FIA-UGT de Catalunya

## OPINIÓN

### El Delegado de Prevención, facilitador de la integración preventiva en la empresa

La revisión del Reglamento de los Servicios de Prevención llevada a cabo mediante el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, no ha venido sino a insistir, mediante adecuaciones de lo legislado, en lo que ya la Ley 54/2003 de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales avanzaba, modificando los arts. 14, 16, 23 y 31, e incluyendo otros como el 32 bis de presencia de recursos preventivos en determinados supuestos, en la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el Sistema General de Gestión de la empresa a través de un Plan de Prevención.

Uno de los motivos de las reformas legislativas ha sido combatir el cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones empresariales en materia preventiva. La integración es realmente una ineludible necesidad para la efectividad de la prevención. Ésta nace con una política de empresa bien definida, asumiendo la Dirección el compromiso y la asunción de la seguridad y salud en el trabajo como valor, extensible a toda la estructura jerárquica de la empresa y al conjunto de trabajadores y sus representantes, por tanto, a sus funciones, e implica la obligación de incluir la prevención de riesgos en todas las actividades, procesos técnicos y toma de decisiones que se adopten en la empresa. No puede haber entonces un nivel mínimo de integración en la estructura, si los mandos

no controlan debidamente la seguridad y la salud en los lugares de trabajo y los trabajadores no colaboran suficientemente.

El art. 1.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que «los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995», lo cual nos lleva al cumplimiento de lo que viene denominándose como la cuarta dimensión de la sostenibilidad: la participación.

El Delegado de Prevención, como representante legal de los trabajadores en materia preventiva, es el interlocutor clave entre directivos, mandos y los propios trabajadores. Por ello, el efectivo ejercicio de los derechos de consulta y participación constituyen la piedra angular en el complejo camino hacia la verdadera integración de la prevención de riesgos en todas las actividades, procesos y decisiones de la empresa, desde las más complejas a las aparentemente más sencillas. ¿Sería posible integrar la prevención sin la debida consideración de quienes realizan las actividades cotidianas y toman decisiones, como si de una imposición se tratara? Cuando las empresas no pretenden ir más allá de un cumplimiento de obligaciones formales, puede ser que respondan afirmativamente, pero afortunadamente,

son cada vez más las empresas que son conscientes de los beneficios de una producción segura y eficiente, y que su activo más importante lo constituyen sus trabajadoras y trabajadores. Tener en cuenta sus aportaciones constituye además de un elemento motivacional, facilitador de la comunicación y de la satisfacción, una oportunidad nada desdeñable que ningún ejecutivo inteligente debería desaprovechar en su organización.

La participación incluye la consulta y acceso a documentación por parte de los Delegados de Prevención. Y el alcance del susodicho derecho es más amplio de lo que a simple vista pudiera parecer. Decir que deberá consultarse a los representantes de los trabajadores acerca de la implantación y aplicación del Plan de Prevención, es tanto como decir que éstos deben conocer y realizar aportaciones que la empresa debe tener en cuenta – deben reflejarse las aportaciones y discusiones en las Actas del Comité de Seguridad y Salud- acerca de los procedimientos, las prácticas, los procesos, y respecto a documentos clave como son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y en este sentido, el espíritu de la legislación lo que hace es garantizar una participación global en todo el Sistema de Gestión preventivo de la empresa por parte de los Delegados de Prevención. Cabe recordar que un informe de expertos de la Comisión

Europea definió en el año 2000 una serie de criterios esenciales para que el sistema preventivo fuera eficaz, siendo trascendental la participación de los Delegados en el *diseño y seguimiento del mismo*.

La integración de la prevención debe ser el reto que las Administraciones, Organizaciones Sindicales y Patronales deben asumir en los próximos años como avance de las políticas en seguridad laboral –que hasta la fecha no han logrado reducir significativamente la siniestralidad laboral-. Esa integración ha de llevar a nuestras empresas y trabajadores a un cambio radical en la forma de pensar y de trabajar; ha de llevarnos a una cultura preventiva basada en el diálogo abierto y en la participación, en donde los trabajadores y trabajadoras –que somos todos- sean escuchados. Habrá que superar miedos y construir confianza, y en ese proceso, la *competencia personal y profesional del DELEGADO DE PREVENCIÓN es clave*.

Ante ello, la Federación de Industrias Afines de UGT de Catalunya, en colaboración con el INSHT y la aportación de Gas Natural, acaba de publicar la *Guía del Delegado de Prevención y Medio Ambiente* (ver ERGA-Noticias nº 97), un instrumento para facilitar el diálogo social y el trabajo conjunto, contribuyendo al desarrollo de la empresa saludable, sostenible y socialmente responsable, o sea la empresa competitiva capaz de pervivir.

### Año de la Igualdad de Oportunidades

A través de la Decisión nº 771/2006/CE, de 17 de mayo, del Parlamento Europeo y del Consejo se ha establecido el año 2007 como *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos*. Esta iniciativa trata de reforzar el mensaje de que todas las personas tienen derecho al mismo trato, sin distinción de sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Si nos centramos en la discriminación por razón de sexo, nos encontramos que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha estado acompañada de medidas que faciliten el reparto de las tareas dentro de la familia, y que la segregación laboral de la mujer se produce tanto en el momento de su incorporación como a lo largo de su trayectoria profesional.

La normativa española que existe sobre este tema es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, del 23.3.2007). Se puede consultar en: [www.eapc.es/documents/2007/20011/LEY%20IGUALDAD-EAPC-2007.pdf](http://www.eapc.es/documents/2007/20011/LEY%20IGUALDAD-EAPC-2007.pdf).

Otros documentos de interés sobre el tema son: La Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres: [www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales\\_digital.pdf](http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf), la Comunicación de la Comisión. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010): <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10404.htm>, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: [www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw_sp.htm), y la revista: «Panorama sociolaboral de la mujer», nº 46: [www.ces.es/publicaciones.jsp](http://www.ces.es/publicaciones.jsp).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dispone en su página web de dos Hojas de Información (FACTS), nº 42 y 43, con los títulos de: «Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo» y «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», respectivamente, <http://osha.europa.eu/publications/factsheets>.

Igualmente, los estudios: «Dones, Salut i Treballs», del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, dirigido por la Dra. Dolors Solé y la «Guía de Salud Laboral i Conciliació» del Ayuntamiento de Hospitalet, Barcelona, incluyen unas interesantes conclusiones y recomendaciones sobre el tema.



### Iniciativas en prevención

- Unión de Mutuas ha publicado una agenda de trabajo para el año 2007, que ha distribuido a sus empresas asociadas con motivo de la campaña: «Año nuevo, nueva cultura preventiva». La agenda propone una iniciativa cada mes y una reflexión cada semana relacionada con la cultura de la prevención; también declara un determinado mes como el «mes de la sugerencia preventiva», con el fin de recoger ideas de los trabajadores.

- La Generalitat Valenciana dispone del tfno.: 900353066, en funcionamiento desde 1998, donde se puede solicitar información sobre normativa, formación y cuestiones técnicas relacionadas con la prevención.

- La empresa Repsol Química premió a 32 trabajadores por su compromiso con la seguridad en su trabajo diario y por llevar a cabo protocolos como el de potenciar la

comunicación de los incidentes para su posterior estudio y valoración. El premio consistió en material informático y varios relojes.

- La Asociación Nacional de Empresas Forestales ofrece en su página web unas pautas de actuación en prevención de riesgos laborales. La dirección es: [www.asefmo.org/escaparate/verpagina.cgi?idpagina=53074](http://www.asefmo.org/escaparate/verpagina.cgi?idpagina=53074).

La información que ofrece está relacionada con los riesgos derivados de los factores climáticos, biológicos, de los desplazamientos en vehículos, etc.

- La Conselleria de Trabajo de Galicia distribuyó un CD al centro comercial «Compostela Monumental», para que pudieran realizar la evaluación de riesgos en su propio negocio. Esta aplicación informática permite realizar el prediagnóstico de riesgos a los propios comerciantes de una forma rápida y sencilla.

# NOTAS PRÁCTICAS

## Vacunación en el ámbito laboral

La vacunación de los trabajadores es la manera más efectiva de prevención primaria para aquellas personas que puedan sufrir enfermedades asociadas a determinadas actividades profesionales. También el entorno laboral es un ámbito idóneo para llevar a cabo planes y proyectos de detección y prevención de enfermedades, aunque no tengan necesariamente una relación directa con la actividad profesional.

A continuación, ofrecemos unas consideraciones generales sobre la vacunación en el ámbito laboral, las etapas que debe integrar un plan de inmunización, las vacunas recomendadas en el medio laboral, sus contraindicaciones, los colectivos laborales de riesgo susceptibles de ser sometidos a vacunación preventiva y la legislación sobre el tema.

### CONSIDERACIONES GENERALES

La mayor parte de las vacunas contienen los microorganismos (gérmenes), que producen la enfermedad y que, convenientemente preparados, se inoculan a las personas o animales para preservarlos de una enfermedad determinada.

Los motivos principales por los que se suele vacunar a los trabajadores son:

- Proteger a los trabajadores para evitar que desarrollen ciertas enfermedades infecciosas, en razón, por ejemplo, de los riesgos derivados del entorno de trabajo o de otras actividades como pueden ser los desplazamientos por trabajo.
- Evitar que los trabajadores transmitan enfermedades infecciosas a terceros.
- Prevención de enfermedades infecciosas en trabajadores especialmente sensibles, como los que padecen enfermedades crónicas renales, cardíacas, pulmonares, etc. o que estén inmunodeprimidos.
- Prevención de enfermedades infecciosas que puedan evolucionar hacia la muerte o la cronicidad (hepatitis fulminante, cirrosis, hepatocarcinoma, etc.).
- Disminución de las ausencias al trabajo por enfermedades infecciosas.
- Colaboración en el mantenimiento del calendario de vacunación para adultos, ya que la mayoría de ellos no han sido inmunizados de acuerdo con las normas actuales.

### PLANES DE INMUNIZACIÓN ADECUADOS

Establecer los planes de inmunización adecuados para los trabajadores sometidos a riesgo biológico es función del personal sanitario de los servicios de prevención. Así mismo, el personal sanitario debe aconsejar al personal expuesto de las ventajas de esta protección y de las consecuencias de la ausencia de la inmunización. Estos planes de inmunización deberían constar de las siguientes etapas:

- *Establecimiento de los objetivos del programa.* Dichos objetivos a largo plazo deben ser evitar la aparición de enfermedades infecciosas en los trabajadores expuestos a agentes biológicos y, en un plazo más corto de tiempo, conseguir una proporción determinada (entre un 60-70%) de personal vacunado.
- *Evaluación de riesgos e identificación de los trabajadores* sometidos a riesgos biológicos. Se debe realizar un listado de puestos de trabajo, trabajadores por puesto de trabajo y factores de riesgo biológico existentes en los mismos.
- *Revisión del estado de inmunización de los expuestos.* Es conveniente realizar encuestas sero-epidemiológicas entre los trabajadores preferentemente al inicio de la relación laboral con la empresa, para proceder a la vacunación de aquellos en los que se demuestra una falta de inmunidad frente a la enfermedad de la que se pretende vacunar.
- *Establecimiento de las pautas y criterios de vacunación,* según el riesgo, teniendo en cuenta la existencia de incompatibilidades.
- *Formación e información* sobre la vacuna y sus riesgos. Deberá informarse a los trabajadores sobre las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no vacunación.
- *Administración de las vacunas.* Hay que asegurarse del buen estado de las vacunas (fecha de caducidad, conservación, etc.), de que el individuo no presente ninguna contraindicación temporal o definitiva, de que la vía de administración sea la correcta y de realizar una vigilancia post-vacunal adecuada. Podrá elaborarse un certificado de vacunación para el trabajador y las autoridades sanitarias.
- *Establecimiento de un sistema de registro* individual y colectivo de las vacunas administradas y de las reacciones adversas.
- *Establecimiento de políticas de restricciones laborales* y tratamiento del personal no inmune después de la exposición a enfermedades transmisibles que lo requieran.
- *Evaluación de la eficacia del programa* de vacunación (tasa de vacunación conseguida, estado de inmunización del personal, índice de absentismo por una determinada enfermedad infecciosa, etc.).

### COLECTIVOS LABORALES DE RIESGO SUSCEPTIBLES DE SER SOMETIDOS A VACUNACIÓN PREVENTIVA

Los principales colectivos en los que se recomienda la vacunación frente a determinadas enfermedades son:

- Personal sanitario y personal que ocupa puestos de trabajo claves en la comunidad, como socorristas, bomberos, policía, protección civil, etc.
- Trabajadores de laboratorios clínicos, de investigación, de microbiología.
- Trabajadores de instituciones cerradas como cárceles, centros geriátricos, centros de discapacitados psíquicos, de atención al público.
- Trabajadores docentes, en especial de guarderías y parvularios.
- Personal de limpieza en contacto con residuos.

- Trabajadores en contacto con medios acuáticos insalubres: colectores, aguas estancadas o contaminadas; vigilancia y saneamiento ambiental, funerarias, etc.
- Trabajadores en centros de producción o manipulación de alimentos.
- Trabajadores de limpieza, lavandería, recogida de residuos.
- Trabajadores no sanitarios expuestos a sangre, pinchazos u otros fluidos contaminantes como manicuras, pedicuras, tatuajes, *piercing*, etc.
- Trabajadores en contacto con animales salvajes.
- Trabajadores que por motivos laborales viajen a zonas endémicas.

### VACUNAS RECOMENDADAS EN EL MEDIO LABORAL \*

Tétanos-difteria-tos ferina	Todos los trabajadores.
Sarampión-Rubeola-Parotiditis	Específica en exposiciones concretas.
Gripe	Específica en exposiciones concretas y personas a partir de los 50 años.
Hepatitis A	Específica en exposiciones concretas
Hepatitis B	Específica en exposiciones concretas.
Varicela	Específica en exposiciones concretas.
Meningitis A,C	Específica en exposiciones concretas y en situaciones de epidemia.
Rabia	Específica en exposiciones concretas y manipulación de agentes infecciosos.
Peste	Específica en exposiciones concretas y manipulación de agentes infecciosos.
Fiebre amarilla	Específica en exposiciones concretas y manipulación de agentes infecciosos.
Fiebre tifoidea	Específica en exposiciones concretas y manipulación de agentes infecciosos.
Poliomielitis	Específica en exposiciones concretas y manipulación de agentes infecciosos.
(En cuanto a los costes derivados de la vacunación, la empresa es la que deberá hacerse cargo de los mismos, según el art. 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).	

\* *Tabla extraída de: «Salud pública. Vacunaciones en el adulto». Comunidad de Castilla-La Mancha.*

### EFFECTOS POSTVACUNALES Y CONTRAINDICACIONES DE LAS VACUNAS

Las vacunas son cada vez más seguras: las reacciones postvacunales graves son infrecuentes y las contraindicaciones son cada vez menores.

Antes de proceder a la vacunación de un trabajador se deben realizar una serie de preguntas con la finalidad de detectar cualquier circunstancia que justifique la no vacunación, como por ejemplo:

- Antecedentes de reacción postvacunal de tipo alérgico.
- Durante procesos con fiebre alta, infecciones graves o cuando existe algún tipo de enfermedad infecciosa crónica no tratada como en el caso de la tuberculosis.
- En mujeres embarazadas para ciertas vacunas y según el periodo del embarazo.
- Trabajadores sometidos a tratamiento inmunodepresor como corticoterapia prolongada o que presentan una inmunodeficiencia congénita o adquirida.
- El tratamiento con inmunoglobulinas o gammaglobulinas u otros derivados hemáticos, ya que pueden inactivar algunas vacunas.
- En el caso de insuficiencia cardíaca descompensada, nefropatía aguda o enfermedad neurológica evolutiva o inestable.

Las reacciones postvacunales, como consecuencia de la vacunación, suelen ser de carácter leve, como hinchazón y dolor en lugar de la punción o fiebre. Las reacciones alérgicas graves son raras y se deben normalmente a las

proteínas de huevo-pollo o a ciertos antibióticos que se incorporan en la preparación de las vacunas.

### LEGISLACIÓN

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.



Enric Mitjans