

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Informe sobre seguridad y salud laboral.
- Nuevo régimen jurídico de las Mutuas.
- Prevención de riesgos laborales en la Administración.
- Agencia Europea: Guía electrónica para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales.
- Protocolos de actuación ante la violencia externa en el trabajo en la Administración Pública.
- Riesgos psicosociales en profesores de universidades públicas.
- IV Jornadas de salud laboral en las Administraciones Públicas.

BREVES

- Becas sobre prevención de riesgos laborales.
- Calendario de aplicación del Reglamento REACH, 2015.
- Galardonado el documental "Vendimia".
- Premios de fotografía.

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN

Iñaki Orbegozo. Roberto Angrehs

Desarrollo y Orientación a Resultados. Openmet.

¿Expertos en generar o en matar el compromiso?

NOTAS PRÁCTICAS



El ruido en las orquestas sinfónicas.

El objetivo principal del periódico ERGA Noticias es sensibilizar sobre el tema de la seguridad y la salud, aportando al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Consta de un Editorial o artículo de fondo, que ofrece diversos puntos de vista y orienta sobre temas de actualidad relacionados con la seguridad laboral, un apartado de Noticias de interés general sobre condiciones de trabajo, una Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y un apartado titulado: Notas Prácticas, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Su periodicidad es semestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.

Marco estratégico de la Unión Europea en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020

Título: Erga Noticias

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Elaborado por: Juan Guasch (Director). Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Manuel Fidalgo, Xavier Guardino, Ana Hernández, Pablo Luna, Jaime Llacuna, Silvia Royo y M^a Dolores Solé. (Consejo de redacción). Cristina Araújo, Francesc Fransí y Silvia Royo (Redacción). Joaquín Pérez (Montaje).

Ilustración: Isidre Monés.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. www.insht.es

Composición: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.

Edición: Barcelona, marzo 2015

NIPO (en línea): 272-15-010-6.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Contenido

El envejecimiento de la población trabajadora

Si bien el envejecimiento de la población es un indicador de la mejora de la salud en el mundo, el que se haya convertido en un tema de preocupación social se debe a que es difícil encontrar estrategias efectivas para abordar el hecho de que la población mundial seguirá envejeciendo en las próximas décadas, aumentando inevitablemente la presión sobre los sistemas de protección social y planteando nuevos retos para este grupo social.

Según las predicciones, “entre 2000 y 2050, la proporción de la población mundial con más de 60 años de edad se duplicará, ya que pasará de aproximadamente el 11% al 22%. Se espera que el número de personas de 60 años o más aumente de 605 millones a 2.000 millones en ese mismo período”¹ (OMS, 2012).

El Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, publicado el pasado 6 de junio por la Comisión Europea, determina tres retos principales para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable a los más de doscientos diecisiete millones de trabajadores con los que cuenta la Unión Europea.

El tercero de estos grandes retos es, precisamente, el de combatir el cambio demográfico, ya que la proporción de trabajadores de más edad en activo está aumentando con respecto a la de trabajadores más jóvenes. Esta circunstancia, junto a las propuestas de que a fin de garantizar unos sistemas de pensiones adecuados y sostenibles debe prolongarse la vida laboral, provocará que en los próximos años se registre un aumento de trabajadores de edad avanzada. Según datos de Eurostat (*Eurostat Population Projections 2010*), se espera que en la Europa de los Veintisiete, la población activa de entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años aumente en torno al 16% entre 2010 y 2030.

La Unión Europea durante estos siete años de vigencia del Marco estratégico tratará de ajustar el trabajo al estado de salud y a las capacidades de los trabajadores de edad, adaptando los lugares de trabajo y la organización de los mismos, incluida la jornada laboral, la accesibilidad del puesto y, en general, todas las intervenciones sobre este tipo de trabajadores. Ofrecerá ejemplos de buenas prácticas y facilitará el intercambio de información en colaboración con los Estados miembros. Al mismo tiempo, potenciará el beneficio que supone para los empresarios recurrir a personal de edad por su mayor dedicación profesional y menor absentismo, por su experiencia y madurez, que suele compensar los problemas de salud relacionados con la edad.

El grado de cumplimiento de estos objetivos y los avances en la puesta en práctica del plan de acción serán objeto de un seguimiento y una evaluación sistemáticos. Habrá pues que esperar, de momento a 2016, año en el que se revisará el Marco estratégico para hacer balance de su aplicación y para tener en cuenta los resultados de la evaluación global de la legislación de la Unión Europea sobre el tema, cuyas conclusiones están previstas para finales de 2015.

Y para 2020 veremos, por fin, si en Europa se ha cambiado de actitud respecto al envejecimiento de la mano de obra, si este empieza a ser visto como un beneficio en las sociedades desarrolladas y si como tal empieza a plantearse.

¹ Organización Mundial de la Salud. (2012). [10 datos sobre el envejecimiento de la población.](#)

Informe sobre seguridad y salud laboral



Desde el año 2007, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo edita anualmente un *Informe sobre el estado de la seguridad y la salud laboral en España*. El informe suele tener en común los mismos apartados, excepto el de “Condiciones de Trabajo”, que va variando cada año y trata temas que requieren una atención específica.

En el [Informe correspondiente al año 2013](#), el tema incluido en este apartado ha sido el de las condiciones de empleo y siniestralidad en el sector pesquero, ya que la pesca es considerada como una de las actividades profesionales más peligrosas, y las condiciones laborales de los trabajadores de este sector continúan estando entre las más penosas. Por poner sólo unos ejemplos: la gravedad de los accidentes de trabajo en jornada de trabajo en la pesca es mayor que en el resto de actividades; y en este sector, tanto los accidentes mortales como los graves triplican los del resto de actividades.

La mayoría de la población relacionada con la pesca es masculina, de entre 46 y 55 años, con un menor nivel de estudios que los trabajadores del resto de actividades y suelen ser trabajadores autónomos, con contratos de trabajo discontinuos.

En lo que se refiere a la siniestralidad laboral, el informe indica que el índice de incidencia (número de accidentes que se producen en un período determinado por cada 100.000 trabajadores afiliados con la contingencia de

accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta) en esta profesión es más del doble que en el resto de actividades, y los índices de incidencia de accidentes mortales han descendido, aunque se encuentran por encima de los del sector de la construcción.

La actividad física más implicada en los accidentes de trabajo en jornada de trabajo fue el “Movimiento” (andar, correr, arrastrarse, trepar, nadar, saltar, etc.), seguida de la “Manipulación de objetos”.

El hecho que provocó el accidente fue, en primer lugar, la caída de personas, seguido de los movimientos del cuerpo con esfuerzo físico, como levantar, empujar, agacharse y girar.

La forma de contacto en el accidente de trabajo en jornada de trabajo fue, en primer lugar, el aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil y el sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión, en segundo lugar.

El riesgo de accidentarse por formas no traumáticas (infartos, trombosis, hemorragias cerebrales, etc.) es cuatro veces mayor en la pesca que en el conjunto de actividades. Ello es debido, probablemente, al envejecimiento de los trabajadores, al estilo de vida y a los tiempos de trabajo.

Las enfermedades profesionales más frecuentes en este sector, según datos recopilados entre 2007 y 2012, fueron las patologías de codo, hipoacusia, síndrome del túnel carpiano y tenosinovitis de la mano y muñeca.

Nuevo régimen jurídico de las Mutuas



El pasado día 1 de enero entró en vigor la [Ley 35/2014](#), de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Los objetivos de estas modificaciones son los de modernizar el funcionamiento y la gestión de estas entidades privadas, reforzar los niveles de transparencia y eficiencia, contribuir a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y contribuir a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

A partir de la publicación de esta ley, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social pasan a denominarse: "Mutuas

Colaboradoras con la Seguridad Social" y las define como: "asociaciones de empresarios, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto exclusivo es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional".

Sobre el tema de la prevención de riesgos laborales, la ley establece que la realización de actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales de la Seguridad Social es una de las prestaciones de colaboración de las Mutuas. Igualmente, en la disposición final primera se modifica el art. 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para impedir que las Mutuas puedan desarrollar, directa o indirectamente, funciones de los Servicios de Prevención Ajenos.

Prevención de riesgos laborales en la Administración

El pasado 25 de diciembre entró en vigor el [Real Decreto 1084/2014](#), de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Las principales modificaciones del actual Real Decreto provienen del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (la Mesa negocia los temas comunes que afectan al conjunto de los empleados de todas las Administraciones Públicas), adoptado en octubre de 2012.

Los principales cambios de esta nueva normativa son los siguientes:

1. Delegados de Prevención. Podrán ser elegidos por las Centrales Sindicales cuando no existan miembros suficientes en los órganos unitarios de representación (Artículo 5, apartado 1).

El número de Delegados de Prevención se distribuirá entre el personal funcionario y laboral de manera proporcional al volumen de cada colectivo (Artículo 5, apartado 2).

Se concreta el crédito horario de los Delegados de Prevención. (Artículo 5, apartado 5).

Se considera tiempo de trabajo efectivo el que dediquen los Delegados de Prevención a las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso existentes en el Departamento u Organismo (Artículo 5, apartado 5).

2. Comités de Seguridad y Salud. Se establecen los términos y criterios generales para la creación de comités de seguridad y salud en la Administración General del Estado y su Administración Periférica. Se asegura la constitución de Comités de Seguridad y Salud en los colectivos con mayor número de

efectivos o cuando la naturaleza o frecuencia de los riesgos así lo aconseje (Anexo II del nuevo Real Decreto). Habrá un único Comité de Seguridad y Salud por cada centro de trabajo, con posibilidad de ampliación cuando se cumplan las condiciones y los criterios previstos por el Real Decreto. (Artículo 6, apartado 2).

La Dirección General de la Función Pública elaborará los criterios aplicables a la constitución, modificación y funcionamiento de los distintos Comités (Artículo 6, apartado 3).

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales del centro de trabajo que no sean además delegados de prevención. (Artículo 6, apartado 4).

3. Servicios de Prevención Mancomunados. Se fomenta, especialmente, la constitución de Servicios Mancomunados de prevención en los servicios periféricos, y éstos deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. (Artículo 7, apartado 4).

4. Vigilancia de la salud. El Servicio de Prevención Propio de un Departamento, que tenga la especialidad de Medicina del Trabajo, podrá asumir, total o parcialmente, la vigilancia de la salud de algún Organismo dependiente. (Artículo 7, apartado 8).

5. Instrumentos de control. Se refuerzan en general. (Artículo 10).

6. Auditorías de prevención. Se implanta un completo modelo de análisis del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en los diferentes Ministerios y organismos, basado en tres niveles de control: la realización de auditorías internas, el establecimiento de controles periódicos externos a cargo



Administración General del Estado

del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la realización de auditorías en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997 para los casos que específicamente se establecen. (Artículo 10).

7. Actividades de la Función Pública. Se refuerza el papel de la Dirección General de la Función Pública en materia de formación, auditoría y asesoramiento para facilitar el establecimiento de prioridades y objetivos preventivos. (Artículo 11, párrafo c).

8. Plan de Prevención. Se realizará un informe anual específico, por la Subsecretaría de cada Ministerio y

de la Dirección de cada Organismo, sobre la situación del Plan de Prevención de su ámbito, a fin de hacer realidad la mejora continua del sistema. (Disposición adicional sexta).

9. Plan Integral de Formación. La Administración General del Estado se dotará de un Plan Integral de Formación, dirigido a todos sus empleados públicos, en el que colaborarán la Dirección General de Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Disposición adicional undécima).

10. Varios. Se facilita la colaboración entre servicios médicos de los departamentos y los de prevención. (Disposición adicional primera).

Se contempla la posibilidad de contratación centralizada de los servicios de vigilancia de la salud. (Disposición adicional tercera).

Se determina la inscripción de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud en el Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. (Disposición adicional octava).

Agencia Europea: Guía electrónica para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales

El estrés es una de las principales causas de la pérdida de jornadas laborales en Europa y constituye una importante fuente de preocupación para la seguridad y la salud en el trabajo en un 80% de las empresas europeas. No obstante, no llegan a un tercio los centros de trabajo que disponen de procedimientos para abordar el estrés relacionado con la actividad laboral.

Para facilitar a las empresas la gestión del estrés y de los problemas psicosociales de sus trabajadores, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha elaborado una guía electrónica gratuita ("e-guide"), que se enmarca en la campaña *Trabajos saludables. Gestionemos el estrés*.

La [guía electrónica](#), que fue presentada el pasado mes de noviembre, es una herramienta práctica concebida para ayudar a empresarios y trabajadores a comprender y gestionar mejor el estrés y los riesgos psicosociales, sobre todo en las pequeñas empresas.

Se encuentra disponible en varias versiones nacionales. En total, se publicarán 34 versiones nacionales específicas, cada una de ellas adaptada a la legislación, el contexto y la lengua del país de que se trate.

La directora de la EU-OSHA, Christa Sedlatschek, señaló en su presentación que, aunque no es posible percibir ni medir el estrés del mismo modo que otros muchos problemas de salud, es un asunto muy grave que puede afectar a los trabajadores emocional y físicamente. También las empresas y la economía en general pueden sufrir a raíz del estrés.

Añadió además: «Como en el tratamiento de otras cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la tarea de abordar el estrés y los riesgos psicosociales es posible y merece la pena, y la puesta en marcha de nuestra guía electrónica pone una herramienta práctica en manos de los empleadores y los trabajadores. Incluye

explicaciones, consejos y ejemplos, para demostrar que estos asuntos pueden gestionarse del mismo modo práctico y sistemático que cualquier otra cuestión relacionada con la seguridad y salud en el trabajo».

Cada versión de la guía electrónica contiene explicaciones sencillas de los riesgos, sus causas y consecuencias para los trabajadores y las empresas; consejos e instrucciones sobre la manera de detectar pronto los problemas y emprender las acciones pertinentes; ejemplos prácticos de prevención y gestión de riesgos, sobre todo para las pequeñas empresas e información sobre los recursos nacionales. En resumen, la guía constituye una fuente de información sobre los siguientes temas:

- Qué es y qué provoca el estrés.
- Cómo gestionar el estrés.
- La situación legal.
- Los efectos en las empresas y los trabajadores.

Además, se incluye un glosario de términos y una página de recursos. Los recursos incluyen los archivos PDF mencionados en el contenido de la guía, enlaces externos que requieren una conexión a internet y detalles acerca de cómo puede compartirse el contenido con otras personas.

Esta guía contribuye también a la superación de ciertos conceptos erróneos existentes acerca del estrés, distinguiendo entre la realidad y los mitos. Como ya se ha comentado, se dirige especialmente al personal de pequeñas empresas que precise orientación o asesoramiento sobre las primeras medidas que deben adoptarse para abordar el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Puede accederse a la guía también desde el [Portal de Psicopsicología](#) de la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

La seguridad y la salud en el trabajo son un asunto de todos. Es bueno para usted. Es bueno para su empresa.

Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicológicos en el lugar de trabajo se pueden gestionar de forma adecuada. La información incluida en esta guía electrónica le ayudará a conocer mejor el estrés y los riesgos psicosociales, y le sugerirá diferentes pasos que puede seguir para abordar estos problemas.

Utilice el menú de la izquierda para navegar por la información, o puede empezar aquí con:

Acerca de la "la guía
Introducción al estrés



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Protocolos de actuación ante la violencia externa en el trabajo en la Administración Pública

Un acto de violencia o agresión es, en el marco de la prevención de riesgos laborales, un factor de riesgo que hay que evitar en primer lugar y, si no es posible, minimizar sus efectos, para garantizar el derecho del personal a la protección eficaz de su salud.

La **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** propone entender la violencia en el trabajo como “cualquier incidente en el que una persona sufra abusos, amenazas o agresiones en su trabajo, y que atente contra su seguridad, salud, bienestar o rendimiento laboral. Esto incluye insultos, amenazas o agresiones físicas o psicológicas contra una persona que se encuentre realizando su trabajo, ejercidos por personas ajenas al mismo”.

El **Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y la Violencia en el Trabajo** considera que existe violencia laboral “cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo”.

Asimismo, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define la violencia en el lugar de trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores. La violencia externa es la que tiene lugar entre los trabajadores y toda otra persona presente en el lugar de trabajo”.

Las profesiones relacionadas con el sector servicios son las que tienen mayor riesgo de sufrir actos de violencia o agresiones por parte de la ciudadanía porque mantienen un estrecho contacto con ésta. El personal

de la Administración Pública, como profesionales que prestan o gestionan servicios públicos, soportan un mayor riesgo de sufrir actos de violencia o agresiones, sobre todo en determinados servicios públicos que atienden directamente las necesidades de los usuarios en situaciones de dificultad económica, laboral, social, de salud, o discapacidad; situaciones que propician, a veces, una percepción de injusticia, impotencia o indefensión frente a la Administración. Esa percepción puede provocar ira, rabia u otras emociones, que pueden generar actitudes y comportamientos agresivos o violentos hacia el funcionariado que personifica la Administración.

Si bien se han elaborado planes o guías de actuación y/o prevención para algunos colectivos como trabajadores de hospitales y de banca, son escasos los protocolos de actuación para los trabajadores de la Administración Pública.

Por ello, nos hacemos eco aquí de dos planes o protocolos elaborados en la Región de Murcia y en la Comunidad Autónoma de Aragón, respectivamente.

La Región de Murcia dispone en su [página web](#) desde 2010 de un **Plan de prevención y actuación ante agresiones externas en el ámbito de la mesa sectorial de administración y servicios de la administración regional**, con el fin principal de evitar o minimizar las agresiones externas que se pudieran ocasionar al personal al servicio de la Administración, en el marco de su trabajo o debido directamente al mismo, incluidos en el ámbito de la Administración Regional indicado.

Para lograr este objetivo fundamental y debido a su generalidad, se establecen objetivos particulares y acciones específicas derivadas de aquellos que son imprescindibles para el cumplimiento del mismo. Los



objetivos específicos se concretan en una serie de medidas preventivas que habrán de ser implantadas, cada una de ellas, a través de programas específicos de actividades. Tanto los objetivos como las medidas preventivas se detallan específicamente. El documento termina con el detalle de la implantación del plan y dos Anexos con el Diagrama del procedimiento de actuación ante una agresión y el Modelo de informe para el registro de actos violentos y agresiones, respectivamente.

Por su parte, la Comunidad Autónoma de Aragón ha elaborado un protocolo de actuación ante la violencia externa en el lugar de trabajo, dirigido a prevenir y actuar ante agresiones contra empleados públicos de la comunidad autónoma. El protocolo, publicado el pasado 18 de noviembre en el [Boletín Oficial de Aragón](#) (BOA), prevé expresamente medidas de prevención contra este tipo de agresiones; entre ellas, medidas formativas, de información y de protección. El objetivo es, en primer lugar, poner los medios necesarios para evitar estas situaciones de riesgo, prestar protección

y ayuda con la mayor eficacia en caso de incidente, y facilitar el apoyo jurídico al trabajador.

Así, se contempla una atención integral, que comprende el auxilio, la asistencia médica, la declaración del parte de agresión, y del incidente o accidente de trabajo si procede, su investigación y la puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias, además del registro de los partes y la actuación de la Dirección frente a la agresión, para facilitar el apoyo jurídico al trabajador y enviar en su caso el manifiesto de rechazo del comportamiento agresivo. Asimismo, el protocolo coordina las actuaciones de los diversos departamentos y organismos autónomos, a la Dirección General de Servicios Jurídicos y a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y contempla las facultades que en esta materia corresponden a los Delegados de Prevención.

La iniciativa es de aplicación al conjunto de empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma, aunque está especialmente dirigido a aquel personal que, en el desempeño de sus funciones, está

expuesto a situaciones que conllevan un mayor riesgo de sufrir este tipo de agresiones en el lugar de trabajo, como aquellos que trabajan con dinero o fármacos, los que realizan tareas de control y vigilancia, servicio de asistencia, consejo o educación, quienes trabajan con personas enfermas, inestables o agresivas, aquellos que realizan funciones de atención al público o los que trabajan en solitario o en lugares apartados.

El protocolo se inspira en los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las recientes leyes de autoridad del profesorado y de los profesionales del Sistema Sanitario y de Servicios Sociales Públicos de Aragón.

El contenido del documento ha sido consensuado con las organizaciones sindicales más representativas, que han participado activamente en su elaboración a través de un grupo de trabajo constituido al efecto y que ha estado trabajando durante los últimos meses. Finalmente, mereció el voto unánime de todos los miembros de la Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales.

Riesgos psicosociales en profesores de universidades públicas

La Federación de Enseñanza de CCOO publicó el pasado mes de septiembre el [“Estudio sobre los riesgos psicosociales en el Personal Docente e Investigador de las universidades públicas”](#). La finalidad del estudio fue la de conocer la percepción de las condiciones laborales del personal docente e investigador (funcionarios o contratados laborales que, además de su función docente, desarrollan tareas de investigación) y, en concreto, de aquellas condiciones relacionadas directamente con la organización de sus tareas.

Para la elaboración del estudio participaron 811 docentes universitarios (409 mujeres y 402 hombres) en el curso 2012/13, y el método de evaluación empleado fue el CoPsoQ-istas 21.

Entre los grupos que contestaron el cuestionario, el que se encontraba entre 41 y 50 años de edad fue el más numeroso. La mayoría del personal encuestado llevaba más de 20 años trabajando en la universidad. En cuanto al número de horas trabajadas a la semana, la mayoría lo hacía en jornadas flexibles de más de 45 horas.

Las conclusiones principales del estudio fueron las siguientes:

- Las nuevas tareas docentes y de atención al alumnado derivadas del Espacio Europeo de Educación Superior no se han acompañado de las condiciones materiales idóneas para realizarlas, no se ha llevado a cabo una definición adecuada y concertada de los conocimientos, capacidades y actitudes que los pretendidos cambios reclaman del profesorado, ni se han propiciado los apoyos ni la formación necesarios que habrían ayudado al profesorado a desarrollarlo.
- Es preciso definir las tareas que deben acometer los profesores con un cómputo de tiempo preciso.

- El incremento de las tareas burocráticas por la adaptación del sistema universitario al Plan Bolonia es visto como un problema por el Personal Docente e Investigador.
- El 79% de estos docentes tiene dificultades para compatibilizar la vida laboral y personal.
- Se deben evaluar los riesgos psicosociales del Personal Docente e Investigador.

Un año antes de la publicación del estudio citado, el mismo sindicato editó tres documentos relacionados con el mismo tema pero en universidades privadas. Los resultados de dichos documentos fueron muy similares, lo que demuestra que los problemas del Personal Docente e Investigador tanto de universidades públicas como privadas son bastante parecidos. Los documentos sobre el tema relacionados con las universidades privadas son los siguientes:

- [Guía práctica. Estudio sobre las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos psicosociales del personal docente investigador \(PDI\) en las universidades privadas españolas sin ánimo de lucro.](#)
- [Memoria de resultados. Estudio sobre las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos psicosociales del personal docente investigador \(PDI\) en las universidades privadas españolas sin ánimo de lucro.](#)
- [La prevención de los riesgos psicosociales en el PDI de las universidades privadas sin ánimo de lucro.](#)

El sindicato UGT FETE Enseñanza también dispone en su página web de un apartado: [“Universidad. PDI”](#), en el que se puede encontrar información sobre el Personal Docente e Investigador. También permite consultar el [Borrador del estatuto del PDI de las universidades públicas españolas](#) y



ESTUDIO sobre
los **RIESGOS
PSICOSOCIALES**
en el **PDI**
de las **universidades
públicas**

CCOO
enseñanza

www.fe.ccoo.es

los [Convenios colectivos](#) de este personal.
Y además, a nivel más general, ofrece información sobre riesgos psicosociales en la enseñanza, como la que enumeramos a continuación:

- [Trastornos de origen psicosocial](#) (incluye un vídeo).
- [Enfermedades Profesionales en la Enseñanza. Dolencias y patologías. Trastornos de origen psicosocial](#)



IV Jornadas de salud laboral en las Administraciones Públicas



Los pasados días 4 y 5 de diciembre de 2014 tuvieron lugar en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las [IV Jornadas sobre Salud Laboral en las Administraciones Públicas](#), organizadas por la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública (SESLAP).

El objetivo de estas jornadas fue el de reflexionar sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Después de casi veinte años de vigencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, era necesario analizar lo que está ocurriendo en las Administraciones Públicas de nuestro país en todos sus niveles, es decir, tanto en la Administración General del Estado, como en la Administración de las Comunidades Autónomas y las Administraciones Locales. Es por ello que, bajo el tema genérico **“La salud laboral en las Administraciones Públicas: una inversión de futuro”**, se quiso analizar desde distintas perspectivas, el estado de la cuestión. Así, se ha efectuado en distintas mesas el análisis de aspectos relevantes de la máxima actualidad dentro de cada una de las disciplinas preventivas, tanto la médica como las técnicas, intentando acotar la manifestación de riesgos que por la naturaleza de las funciones de las Administraciones Públicas se presenta de manera más recurrente. En este sentido, se trataron los denominados riesgos emergentes, con especial atención a los psicosociales, que en algunos casos ya no son tanto, las nuevas manifestaciones de patologías como la lipoatrofia semicircular en trabajos en oficinas, así como la consideración de otras disciplinas relacionadas con la actividad laboral, como es el caso de la seguridad laboral viaria. Se incluyó también una

mesa sobre la formación, ante los cambios normativos de la formación universitaria en el entorno europeo y los retos pendientes para mejorar las competencias de los profesionales de la prevención.

En las jornadas han participado más de 100 técnicos de prevención y personal sanitario de la especialidad de Medicina del Trabajo procedentes de Administraciones Públicas de todo el país. Se presentaron cinco mesas en las que participaron representantes de diferentes organizaciones implicadas en el tema en cuestión, así como dos conferencias sumamente interesantes y sugerentes. Así la conferencia inaugural sobre el tema: *“La Estrategia Europea sobre Seguridad y Salud en el trabajo 2014-2020 y su aplicación en las Administraciones Públicas”*, presentada por Dña. Montserrat García Gómez, del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social e Igualdad, ha dejado patente que la aplicación de dicha Estrategia debería servir como acicate para una mejora de la gestión de la prevención en las Administraciones Públicas, en momentos como los actuales.

La conferencia de clausura, bajo el tema: *“Envejecimiento y absentismo laboral”*, que fue presentada por D. Emilio Castejón Vilella, del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona (INSHT), puso en evidencia los problemas que ya se están manifestando en las organizaciones tanto públicas como privadas debidos a la prolongación de la vida laboral y las consecuencias que ello genera. Entre las propuestas presentadas, se destacó desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales la necesidad de potenciar las actuaciones de promoción de la salud para intentar paliar las consecuencias de un incremento de la edad de jubilación en la salud de los trabajadores y así evitar un incremento del absentismo por incapacidad temporal.

En las mesas redondas se trataron temas que tienen incidencia directa en los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de las Administraciones Públicas. En el apartado de los riesgos higiénicos se analizaron los riesgos biológicos a los que están expuestos de manera muy específica el personal sanitario y de los cuerpos de seguridad, como es el caso del Ébola, y la proliferación de casos de lipoatrofia semicircular, muy relacionados con las condiciones ambientales y las instalaciones en los centros de trabajo de la administración. En lo relativo a los riesgos psicosociales, se llegó a dos conclusiones muy claras, en primer lugar, la necesidad de realizar las evaluaciones psicosociales, junto a otras intervenciones en el ámbito psicosocial, especialmente en aquellos colectivos de personal más expuestos a este tipo de riesgos y, en segundo lugar, la necesidad de establecer sistemas de mediación de conflictos que eviten una inflación en la aparición de situaciones de presunto acoso psicológico laboral, en estos casos

la anticipación puede evitar que las situaciones de conflicto se enquisten y puedan desembocar en un conflicto más grave con los consecuentes daños tanto a la salud personal como a la de las organizaciones. Finalmente, en el ámbito de los riesgos de seguridad en el trabajo, se focalizó en la necesidad de prestar una mayor atención a los riesgos laborales viarios, debido básicamente a dos razones. Por un lado, el incremento del número de accidentes laborales motivados por los desplazamientos tanto en jornada laboral, *en misión*, como en los trayectos de acceso al trabajo y viceversa, *in itinere*. Y por otro lado, en coherencia con otras políticas públicas europeas y estatales, como son las de tráfico, se ha llegado a la conclusión de que las actuaciones dirigidas a la disminución en los accidentes de tráfico se han de focalizar en el ámbito laboral y las relaciones con los trabajadores, por lo que hay que incidir tanto en los hábitos de los trabajadores en su movilidad como en las medidas que puedan ofrecer las organizaciones

y las empresas para facilitar que éstas sean seguras y sostenibles.

Las jornadas han cumplido su principal objetivo. Se ha reflexionado sobre la necesidad de seguir trabajando para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores de las Administraciones Públicas. Así, con una mirada retrospectiva se han generado notorios avances en estos casi 20 años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero sigue siendo necesaria una actuación continuada y contundente. Hay que seguir motivando y concienciando a los responsables de las Administraciones Públicas para que se siga invirtiendo en prevención de riesgos laborales, al tratarse de una inversión de futuro, que sin lugar a ninguna duda revertirá, no sólo en la mejora de la salud de los empleados públicos, sino también en la mejora de los servicios públicos. Todo ello con un sentido de responsabilidad y compromiso, que por su ejemplaridad se transmita a la sociedad y nos beneficie a todos.

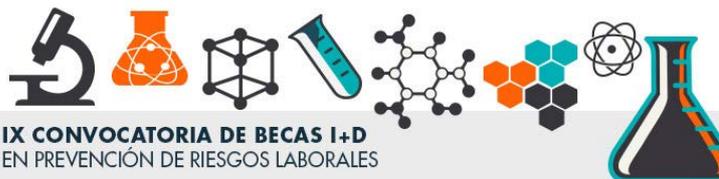
Becas sobre prevención de riesgos laborales

La Fundación Prevent ha convocado las [Becas I+D para la Prevención de Riesgos Laborales](#), con el propósito de promover la investigación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En su IX edición, la convocatoria está dirigida a Técnicos Superiores en Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y

Psicosociología Aplicada, a especialistas de la Medicina y Enfermería del Trabajo y a todos aquellos profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Las solicitudes se pueden presentar a título personal o en el marco de una institución hasta el día 24 de marzo. El fallo se comunicará el día 4 de mayo de 2015.



Calendario de aplicación del Reglamento REACH, 2015

El Reglamento REACH (Registro, Evaluación y Autorización de Productos Químicos) se aprobó en el mes de diciembre de 2006 por el Parlamento Europeo y entró en vigor el 1 de junio de 2007 ([Reglamento \(CE\) nº 1907/2006](#)), pero el proceso de implementación abarcará unos once años.

Este proceso prevé unas fechas de inicio y finalización de los diferentes procedimientos y trámites que las empresas deben aplicar en función de su actividad, el tipo de sustancia y el volumen de fabricación e importación. El Reglamento regula el uso de las sustancias químicas en la Unión Europea, afectando especialmente a las 30.000 sustancias de mayor uso (más de una tonelada al año) y exige a los fabricantes e importadores de productos químicos que aporten información de seguridad para las personas (trabajadores y consumidores) y el medio ambiente sobre dichas sustancias, incluyendo muchas de las contenidas en productos de uso cotidiano.

La fecha que hay que tener en cuenta para este año 2015 en relación con el [calendario](#) de aplicación del Reglamento REACH es la siguiente:

- **1 de junio:** Inicio de la obligatoriedad de clasificar, etiquetar y envasar las mezclas según el Reglamento CLP.

La principal modificación de este Reglamento fue la publicación en 2008 del [Reglamento CLP \(CE\) nº 1272/2008](#), adaptación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) a la UE, cuyo desarrollo corre paralelo al del REACH.



Galardonado el documental "Vendimia"

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo otorgó el 6º [Galardón Cinematográfico "Lugares de Trabajo Saludables"](#) al documental francés: "Vendimia" (*Vendange*), del director Paul Lacoste.

Presentado en el Festival Internacional de Cine Documental y de Animación de Leipzig (Alemania), el documental, premiado con 5.000 euros, trata la vida de un grupo de veinte vendimiadores temporeros del sur de Francia con contratos precarios, que por su trabajo deben transportar cargas pesadas y sufrir altas temperaturas.

La Agencia Europea producirá 1.000 DVD de la película, de 82 minutos de duración, con subtítulos en ocho idiomas europeos y se presentará en actos cinematográficos de toda Europa.



Paul Lacoste en el momento de recibir el Galardón

Premios de fotografía

Las 3 fotografías premiadas de las 175 presentadas en la XI edición del Concurso de Fotografía 2014, organizado por Mutuallia han sido las siguientes:

- Primer premio: "Inspección interior", de Miguel Ángel Márquez, premiado con 1.200 euros.
- Segundo premio: "Protege tu cabeza", de Carlos Frías, premiado con 900 euros.
- Tercer premio: Sin título, de Antonio Juárez Moreno, premiado con 600 euros.

El tema de las fotografías fue el de la prevención de riesgos laborales, destacando los valores de la misma y mostrando para ello situaciones de riesgo o de buenas prácticas, valorándose positivamente éstas últimas.



Primer premio



Segundo premio



Tercer premio

**NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN (NTP) (29ª Serie)**

Ya se pueden consultar en la página web del INSHT las once nuevas Notas Técnicas de Prevención (nº 1020 a 1030), que complementan la [serie 29](#).

Estos documentos, de orientación eminentemente práctica, facilitan la resolución de problemas preventivos a los prevenccionistas en el día a día de la empresa. Su brevedad facilita que formen parte del manual práctico del prevenccionista. Contienen todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicopsicología, formación, etc.

Disponible también en formato papel la serie completa: P.V.P.: 22,40 € IVA incluido.

**GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO ELÉCTRICO**

Esta Guía revisa, amplía y actualiza la publicada en 2003, y facilita la interpretación y aplicación del Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Se puede consultar [aquí](#).

**COMPARACIÓN DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL RIESGO POR EXPOSICIÓN A NANOMATERIALES. CB Nanotool 2.0 y Stoffenmanager nano 1.0.**

En este texto, de 22 páginas, se comparan dos de los métodos cualitativos más utilizados en la evaluación del riesgo a nanomateriales: el control *banding* y el Stoffenmanager módulo nano. La comparativa entre ambos métodos permite obtener una visión generalizada del tema y analizar las ventajas e inconvenientes que pueden presentarse al aplicar cada uno de ellos.

**RADIACIONES ÓPTICAS INCOHERENTES. Problemas resueltos**

Este documento, de 128 páginas, pretende servir de ayuda a alumnos, profesores y, en general, a profesionales de la prevención de riesgos laborales que deban aplicar cálculos matemáticos para el estudio de los riesgos derivados de la exposición a fuentes de radiación óptica incoherente. Incluye 33 ejercicios y 6 Casos Prácticos. Las primeras 31 páginas del texto se pueden consultar [aquí](#).

**EVALUACIÓN DE LA CARGA FÍSICA DURANTE LAS INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS DE LARGA DURACIÓN**

En el texto de 138 páginas se analiza la carga física de los profesionales sanitarios que participan en intervenciones quirúrgicas de larga duración, con el objetivo de detectar factores de riesgo y proponer actuaciones a nivel de organización y de mejora en el diseño de quirófanos.

Se puede descargar el texto [aquí](#).

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@insht.meys.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42

Correo electrónico: cncctinsht@insht.meys.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

Trafalgar, 27. 28010 Madrid. Tfno. 91 111 40 00. Fax: 91 111 42 60.

Correo electrónico: libreria@boe.es



¿Expertos en generar o en matar el compromiso?



Iñaki Orbeagoza. Roberto Angrehs.
Openmet People.

Esta es una pregunta que los líderes, que no necesariamente son los jefes, deberíamos preguntarnos muy frecuentemente.

Usted puede ser uno de los que piensan que los líderes deberían mostrarse comprometidos por el solo hecho de tener un trabajo en una época en que el mismo es un tesoro. Lo que tal vez usted olvide es que las personas no están permanentemente pensando en el riesgo de perder el trabajo o, aún peor; ante la carga de incertidumbre que ese pensamiento genera, prefieren ignorarlo o piensan....si llega, ya veremos qué hacemos. Hablamos del rol del líder como generador de compromiso, a veces sucede que ni el mismo mando lo tiene porque lo ha perdido por diferentes razones, por ejemplo, por decisiones que consideró injustas y que le afectaron a él mismo o a otros o "porque he visto tantas cosas aquí". Claro que si usted no tiene asumido el compromiso, y eso suele estar a la vista, será casi imposible generarlo en los otros. Así que mejor vamos por partes.

A medida que estamos más cerca, ya sea formal o informalmente de los niveles de decisión superiores, tenemos más y a menudo diferente información de la que cuentan los colaboradores. Si algo no quedó claro sobre alguna decisión, existe la opción de pedir que se aclare. Recuerde que usted obtiene resultados

a través de otros y por eso es evaluado, si los demás no lo ven comprometido afectará, sin duda, a su rendimiento.

Tal vez piense que "con las cosas que les hemos hecho a los trabajadores" (bajarles los salarios, hacerlos trabajar más horas y en diferentes funciones), cómo van a estar comprometidos; aunque no es menos cierto que algunos de ellos siguen mostrando buenos resultados. ¡Basta! No se engañe, en gran medida el compromiso de los colaboradores depende del líder, aunque es más fácil, cómodo, simple o sencillamente liberador trasladar la responsabilidad en otras cosas.

Cuando las personas se entienden a sí mismas y entienden el beneficio personal de trabajar para lograr los objetivos de la organización, sin duda, se comprometen con los mismos y la prevención de riesgos laborales también forma parte de estos objetivos.

Cuando los líderes generamos confianza y comprensión, las personas quieren trabajar con nosotros, están dispuestos a oírnos y a responder en consecuencia.

Fomentar una nueva cultura de prevención, crear o desarrollar nuevos conocimientos, destrezas, habilidades o competencias para que las personas sepan hacer lo que se les pide de una mejor manera genera confianza y las personas se muestran más abiertas a enfrentar nuevos desafíos.

Cambiar viejos hábitos por nuevos más efectivos o simplemente que se adapten mejor a las nuevas circunstancias, requiere persistencia y disciplina, usted puede ayudar a sus colaboradores a persistir con esos nuevos comportamientos hasta que sea algo natural.

Derribar barreras o simplemente estructurar la organización o su área para que el desarrollo de las personas sea algo natural y deseado es también un área de generación de compromiso muy efectivo.

Llevar a las personas a un nivel de desarrollo tal que sientan que pueden conseguir un trabajo mejor sin problemas es el paradigma que permite afianzar el compromiso y, por tanto, los resultados de las personas. Reflexione, ¿lo está haciendo? o se dice a sí mismo que con las prisas de hoy en día no hay tiempo para nada.

A veces, oigo comentarios como éste: “generar compromiso en la gente es muy difícil” y suelo contestar: “no es difícil, es trabajoso, que no es lo mismo”.

Generar compromiso es conseguir que las buenas intenciones se traduzcan en cambios reales en el trabajo, en resultados que vayan más allá de lo estándar o, simplemente, de lo esperable.

Usted no sólo puede generar ese estado de cosas, debe hacerlo, ya que su propio futuro está en juego. Recuerde

“las personas no huyen de sus organizaciones, huyen de su jefe”.

Durante la guerra de Vietnam se hizo un estudio sobre cuáles eran las razones por las que los combatientes cuando se terminaba su período de servicio se reenganchaban por uno nuevo y..., ¿sabe cuál fue la respuesta más habitual?

- Lo hago por mi jefe y por mi equipo.

¿Y, cómo sé yo si mis empleados están comprometidos? ¿Estoy fomentando el compromiso en mi equipo? ¿Qué herramientas me da mi empresa para ello? ¿Qué tengo que tener en cuenta? ¿Cómo cuantificar el compromiso?

En el compromiso no sólo actúa el líder. El entorno, la empresa, el equipo y el tipo de trabajo son factores que de una forma más o menos directa intervienen en el compromiso de los trabajadores.

El entorno social es el factor donde menos podemos actuar sobre el compromiso. La coyuntura económica, la situación personal del trabajador y la situación del sector son algunos de los puntos que lo afectan.

Los cimientos del compromiso laboral son la relación del empleado con la organización. Sin el apoyo de ésta los líderes no pueden ser generadores de motivación y compromiso. Les faltan herramientas y entorno de confort.

Es importante alinear la cultura, la misión, los valores y la filosofía de la compañía como vínculos intangibles para potenciar el compromiso y la motivación dentro de la empresa. Son importantes también: la comunicación fluida y transparente, el ambiente laboral, los recursos disponibles, el reconocimiento, la flexibilidad laboral, los objetivos claros, los beneficios sociales y las políticas salariales y de incentivos.

El equipo de trabajo que nos rodea y sus características, como el tipo de comunicación, el estilo de liderazgo y la cultura de trabajo en equipo son elementos motivadores o desmotivadores.

Y, finalmente, el propio trabajo, las funciones, las competencias para hacerlo, la satisfacción con la tarea realizada y la identificación con los objetivos individuales se complementan como generadores de motivación y compromiso del trabajador. Sobre este punto tenemos datos esperanzadores que indican que a la gente en su mayoría le gusta el trabajo que realizan (8 de cada 10, según nuestra encuesta de Clima laboral España 2012-2013). El problema es el entorno donde se encuentran o cómo lo perciben.

¿Y ahora qué? Proponemos trabajar en la mejora continua: Planificar, actuar, medir y reaccionar. Pongámonos manos a la obra.

El ruido en las orquestas sinfónicas

En las actividades musicales en general, las personas suelen considerar el sonido como algo placentero, mostrando una mayor tolerancia a intensidades sonoras elevadas y siendo menos conscientes de la existencia de un riesgo para la salud. Pero la realidad es que el músico de orquesta sinfónica está obligado a vivir muchas horas en un entorno en el que la concentración de sonidos y su intensidad son importantes, ya que la mayoría de los instrumentos musicales superan los 100 dB(A) y prácticamente todos alcanzan 80 dB(A). Ello puede llegar a producir niveles de sonido peligrosos para la audición, que pueden mermar las facultades auditivas de los propios músicos, así como las de otros trabajadores relacionados con esta actividad, como los técnicos de iluminación y sonido, personal de seguridad, directores de orquesta, personal auxiliar, cantantes de coro, etc. Los daños auditivos producidos causan sordera y no se pueden reparar, son permanentes e irreversibles. A partir de un nivel equivalente diario de 80 dB(A), el Real Decreto 286/2006, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido exige la adopción de una serie de medidas preventivas.

Como orientación respecto a los niveles de presión sonora que pueden llegar a producir los instrumentos musicales, un violín puede producir de 85 a 105 dB(A) y un nivel de presión sonora de pico de 116 dB(C). Un piano, de 60 a 90 dB(A) de nivel de presión sonora y 105 dB(C), de nivel de presión sonora de pico y, por último, una trompeta, entre 88 y 108 dB(A) de nivel de presión sonora y 113 dB(C), de nivel de presión sonora de pico.

A continuación, ofrecemos una introducción sobre el tema y una serie de recomendaciones prácticas para prevenir o minimizar el riesgo de sufrir daños auditivos debidos a la música en las orquestas sinfónicas.



Introducción

- El ruido puede dar lugar a alteraciones auditivas temporales (fatiga auditiva) o permanentes (hipoacusia o sordera) pero los efectos del ruido también pueden provocar modificaciones cardiovasculares, hormonales, digestivas o psíquicas.
- Para realizar un análisis de los daños auditivos en los músicos, hay que tener en cuenta diversos factores, como el tiempo de exposición, la edad, la susceptibilidad individual de cada músico, el tipo de instrumento, el local donde trabajan, el repertorio, la posición de la orquesta, etc.
- La peligrosidad del ruido depende, no solo del nivel de ruido, sino también del tiempo de exposición, por lo que disminuyendo éste se disminuye

también la peligrosidad de la exposición. Se considera que el nivel acústico de 80 dB(A) durante 8 horas de exposición diaria, 5 días por semana, es el umbral de riesgo para la audición, pero la misma dosis de ruido se alcanza en solo tres minutos cuando el nivel es de 102 dB(A), y la capacidad de dañar el oído es la misma sea cual sea la procedencia y la interpretación del sonido.

- Hay que tener en cuenta que debido a la naturaleza de la unidad decibelio, que tiene carácter logarítmico, la importancia de las cifras puede quedar oculta, ya que en decibelios, 83 implica doble dosis que 80, por lo que una reducción de sólo 3 dB supone disminuir la energía sonora a la mitad. De la misma manera, dos instrumentos idénticos que tocando individualmente generan un ruido de 85

NOTAS PRÁCTICAS

Recomendaciones prácticas

- dB(A), tocando al mismo tiempo generan un ruido conjunto de 88 dB(A).
- Para que un músico que toca el violín alcance un nivel equivalente diario de 85 dB(A), debería estar tocando el instrumento 16 horas, teniendo en cuenta que el nivel de presión sonora de este instrumento es de 82 dB(A). En cambio, un pianista que tocara a nivel fuerte el piano, sólo debería tocar una hora para alcanzar un nivel equivalente diario de 85 dB(A), teniendo en cuenta que el piano tiene un nivel de presión sonora de 94 dB(A).
 - Los valores de referencia que establece el Real Decreto 286/2006 para poder comparar los valores de exposición obtenidos tras evaluar la contaminación acústica de un lugar de trabajo son los siguientes:
 - Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción (acciones preventivas a implantar según la exposición al ruido): nivel de exposición diaria o semanal de 80 dB(A) y nivel de presión acústica de pico de 135 dB(C).
 - Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción: nivel de exposición diaria o semanal de 85 dB(A) y nivel de presión acústica de pico de 137 dB(C).
 - Los niveles de exposición al ruido que no deben superarse nunca son: para el nivel de exposición diaria o semanal, 87 dB(A) y para el nivel de presión acústica de pico, 140 dB(C).

Pero la exposición al ruido no se limita al cumplimiento de estos valores límite y valores de exposición, sino que el Real Decreto citado anteriormente establece que la exposición al ruido debe eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible. (En el ámbito de las orquestas sinfónicas no es posible eliminar el factor de riesgo en su origen).

- Dependiendo de los valores obtenidos, hay que implantar determinadas acciones preventivas. Si la exposición al ruido está por debajo de los niveles inferiores de exposición, con un nivel promedio diario o semanal menor de 80 dB(A) o con un nivel sonoro de pico menor de 135 dB(C), estas acciones preventivas serían las de reducir el nivel de ruido lo máximo posible. Las acciones que habría que realizar por debajo de los niveles superiores de exposición, con un nivel promedio semanal de 80 dB(A) o superior, o nivel sonoro de pico de 135 dB(C) o superior serían las de realizar una evaluación de riesgos, aplicar la vigilancia de la salud si hay algún trabajador especialmente sensible al ruido, proporcionar protecciones individuales, proporcionar formación, y establecer un programa de mantenimiento de los equipos, como limitadores acústicos. Por encima de los niveles superiores de exposición, con un nivel promedio diario o semanal de 85 dB(A) o superior, o nivel sonoro de pico de 137 dB(C) o superior, las acciones serían las mismas que en el caso anterior y, además, poner en práctica un programa de medidas de control de la exposición. Por encima de los valores límite de exposición, con un nivel promedio diario o semanal de 87 dB(A) o superior, o nivel sonoro de pico de 140 dB(C) o superior, las acciones serían reducir la exposición por debajo del valor límite, determinar las razones de la sobreexposición, corregir las medidas de prevención y protección, a fin de evitar que vuelva a producirse una reincidencia e informar a los delegados de prevención. De hecho, la exposición diaria no debe superar el valor límite.

- Realizar una evaluación del ruido con mediciones detalladas para identificar las zonas de mayor riesgo. Para ello hay que conocer con detalle la acústica, el espacio, las restricciones y los recursos de los locales, las diversas obras que se interpretarán (volumen máximo, duración e instrumentos utilizados); la distribución de los intérpretes; el modo de trabajo del director, solistas o compositores; los efectos sobre el nivel de ruido de los diversos instrumentos; y si se va a utilizar amplificación electrónica.
- Comunicar los resultados de las diversas evaluaciones a todo el personal, desde el director de la orquesta al personal auxiliar.
- Realizar una buena planificación puede ayudar a reducir la exposición al ruido, incluyendo en la programación piezas musicales más silenciosas, escogiendo locales adecuados al tipo de programa, situando los instrumentos o pasajes más ruidosos en diferentes partes de los ensayos, o dando tiempo para realizar los ajustes necesarios y para que el oído de los intérpretes se recupere.
- Evitar realizar por parte del director los ensayos con la orquesta al completo cuando no sea necesario. Se pueden efectuar más ensayos con una o varias secciones para trabajos específicos; experimentar con una mayor variedad de dinámicas dentro de la orquesta para conseguir unos menores niveles acústicos; realizar actuaciones con distintas distribuciones de orquesta para dar descansos a las diversas secciones; evitar ensayos innecesarios de las partes con sonidos muy fuertes; y trabajar las correcciones únicamente con los intérpretes o secciones concretas y no con toda la orquesta.

NOTAS PRÁCTICAS

- Instalar paneles acústicos, telones, cortinas regulables y revestimientos de suelo en los espacios de ensayo y de actuación que se utilicen habitualmente.

- Estudiar la posibilidad de ampliar el escenario, utilizando un proscenio (parte del escenario más inmediata al público, que viene a ser la que media entre su borde y los bastidores) para aumentar el



- espacio disponible para los intérpretes.
- Mantener una zona libre en la parte delantera de la plataforma para permitir a los intérpretes, especialmente a los de instrumentos de cuerda, tocar a un nivel ligeramente inferior.
- Intentar que los locales dispongan de gradas con diversas alturas y anchuras.
- Instalar una concha acústica en las salas donde exista caja de escenario. Esta concha acústica es una estructura fija o móvil formada por superficies reflectantes y rígidas que está abierta hacia la platea y permite direccionar el sonido de los instrumentos hacia el público, evitando así que parte de ese sonido se pierda en la caja de escenario.
- Reducir el volumen o potencia de salida de los diversos instrumentos o equipos.
- Utilizar protectores auditivos si los riesgos no se pueden evitar o si las medidas técnicas y organizativas no permiten limitarlos suficientemente. Mediante el uso de protectores auditivos tipo tapón, el sonido recibido sólo queda alterado en su nivel pero no en sus características tonales, lo que permite su uso por profesionales del sector, tanto músicos como otros trabajadores.
- Aumentar la separación entre los músicos, si existe espacio suficiente. Un espacio medio de 1,7 a 2 m² por intérprete resulta adecuado.
- Evitar situar a los intérpretes bajo salientes o aleros para no contribuir a aumentar la exposición al ruido.
- Situar las secciones de los instrumentos de metal y madera en gradas para ayudar a proyectar su sonido por encima de las cabezas de los intérpretes situados frente a ellos.
- No situar una fila de instrumentos ruidosos frente a

NOTAS PRÁCTICAS

otra fila de similares características, a menos que la fila trasera esté situada en una posición lo suficientemente alta como para poder tocar por encima de las cabezas de los intérpretes situados delante de ellos.

- Desplazar las filas de asientos en los escenarios planos, de forma que los músicos no toquen directamente sobre la espalda del intérprete que tengan delante.
- Dejar una distancia suficiente entre la sección de percusión y el resto de los intérpretes, si hay espacio disponible.

- Para las orquestas sinfónicas que suelen actuar en fosos de orquesta, pueden consultar algunas medidas de control en las páginas, 56-58 del documento: "[Ruido en los sectores de la música y el ocio](#)", del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Legislación

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) (BOE 10-11-1995), y sus posteriores modificaciones.

- [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. \(BOE 31.1.1997\) y sus posteriores modificaciones.](#)
- [Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.](#)
- [Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.](#)

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

