

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

CONTENIDO

Información

- Plan Nacional sobre tabaquismo
- V Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo
- Responsabilidad social
- **Breves**
- Iniciativas sobre prevención en Comunidades Autónomas
- Informes de la OIT
- Condiciones de trabajo en el transporte por carretera
- Publicaciones sobre seguridad y salud

Opinión

Tania Vachez de la Barrera
Carlos Páez Agraz

Consultores en cultura organizacional y habilidades sociales

El entrenamiento de las habilidades sociales como parte de la prevención

Notas Prácticas

Prevención del tabaquismo en el trabajo

EDITORIAL

Adiós al tabaco en el trabajo

Aunque los efectos perjudiciales del tabaco sobre la salud de los fumadores (tanto directos como pasivos) hace tiempo que están demostrados, muchos gobiernos han evitado tomar una acción decidida en contra de tan enojoso vicio porque temían que el descenso del consumo conllevaría pérdidas de puestos de trabajo, especialmente en la agricultura, una reducción de los ingresos por impuestos y un aumento incontrolable del contrabando.

Una de las razones para ello es que tradicionalmente los gobiernos han utilizado el tabaco como una forma cómoda y segura de recaudar impuestos. Y, gracias a las características de la curva de demanda del tabaco, era posible lograr la cuadratura del círculo: aumentando el precio (es decir, los impuestos), subía la recaudación fiscal y se reducía el consumo, lo cual presentaba además ventajas para la salud pública.

En el otro platillo de la balanza económica se encuentra el argumento de que los fumadores generan mayores costes sanitarios para la sociedad que los no fumadores y, ade-

más, mueren más jóvenes, lo que genera también costes sociales de carácter no económico que, cuando se introducen en el cálculo, avalan aún más la idea de que fumar no es bueno para el conjunto de la sociedad. Por eso las opciones parecen haberse inclinado de forma definitiva hacia el prohibicionismo y diversos

países de la Unión Europea han aprobado recientemente, o están en vías de aprobar, legislaciones severamente restrictivas del consumo de tabaco fuera del ámbito estrictamente privado. En España la nueva legislación entrará en vigor al iniciarse el año 2006.

Lo más sorprendente, sin embargo, no

es que el fundamentalismo anti-tabaco haya calado en buena parte de la sociedad, sino que medidas restrictivas acerca de las cuales los agoreros predicen cataclismos terro-ríficos en el momento en que se apliquen, cuando llega ese momento no generan ningún problema digno de mención. Lo que después de todo prueba que los mortales comunes y corrientes son mucho más inteligentes de lo que a menudo se piensa. Afortunadamente.

Diversos países de la Unión Europea han aprobado legislaciones severamente restrictivas del consumo de tabaco fuera del ámbito privado.

Plan Nacional sobre tabaquismo

El Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo, desarrollado en el período 2003-2007, pretende potenciar iniciativas sobre prevención del tabaquismo, facilitar el desarrollo de otras nuevas, y difundir información y conocimientos para fomentar una sociedad libre de tabaco y para desarrollar estrategias, con el fin de alcanzar sus objetivos.

Según este mismo Plan, para 2007 se pretende: Que el número de fumadores de 16 y más años se reduzca en 6 puntos porcentuales, situando la prevalencia por debajo del 28%; que la proporción de personas fumadoras de 16 a 24 años disminuya 6 puntos porcentuales, situándose por debajo del 36%; que la edad media de inicio en el hábito tabáquico se retrase a los 14 años; que la proporción de población exfumadora aumente al menos en 6 puntos, situándose encima del 23%; y que, al menos, el 65% de la población considere que está protegida de la exposición al aire contaminado por humo de tabaco.

En esta misma línea, el Consejo de Ministros aprobó el pasado mes de abril la remisión al Parlamento del Proyecto de Ley de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. Dicha normativa se prevé que entrará en vigor en enero de 2006 y prohibirá fumar en los centros de trabajo, salvo que se trate de espacios al aire libre, fijando un régimen de infracciones donde se tipifican las conductas contrarias a la norma, se identifica a los responsables y se asignan las sanciones correspondientes.

V Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo

Los pasados días 5 a 8 de octubre se celebró en Valencia el V Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo, que reunió a más de 700 especialistas en salud laboral, y en el que se estudiaron cuáles son los aspectos que inciden en el mantenimiento y la mejora de la salud de los trabajadores en España.

Bajo el lema del Congreso: «Hacia el compromiso y la responsabilidad social», se trataron temas como: la res-

ponsabilidad social de la medicina, las enfermedades emergentes en el ámbito laboral, la relación entre la medicina del trabajo y el servicio público de salud, los aspectos jurídicos y éticos de la medicina del trabajo, el tabaquismo, el riesgo biológico, el asma laboral, etc. Durante el Congreso se entregaron los premios de investigación en medicina del trabajo y se hizo pública la «Declaración de Valencia», que resume lo que debe ser la práctica



de la Medicina del Trabajo, desde el punto de vista de los profesionales y es una apuesta por el sostenimiento de la formación MIR en esta especialidad, para hacer posible la extensión y universalización de la Medicina del Trabajo. También se presentó el programa informático ARSISAT, a través del cual, organismos, empresas e instituciones podrán obtener una valoración sobre su responsabilidad social corporativa interna por lo que respecta a la salud de sus propios trabajadores.

Se puede obtener más información del Congreso en: www.amtcv.org/portal/ y las conclusiones se pueden consultar en la dirección: www.prevencionintegral.com/Noticias/Noticias.asp?Id=6786.

Responsabilidad social

El Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, publicado en el año 2001, define la responsabilidad social de las empresas como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores». Integrar cuestiones de desarrollo sostenible, justicia social y ética al contenido de cursos e investigaciones son algunas de las finalidades de esta responsabilidad social. En esta línea, el pasado mes de octubre, la escuela española de negocios *Esade* ocupó la 2ª posición en la clasi-

ficación de empresas más comprometidas con la responsabilidad social corporativa, que cada dos años elabora la fundación de origen estadounidense *The Aspen Institute*, tras analizar más de cien escuelas de todo el mundo.

Para la concesión del premio se tuvieron en cuenta el número de cursos realizados con contenido social y medioambiental, así como el nivel en que los distintos cursos muestran el valor de integrar consideraciones sociales y medioambientales en las decisiones de negocio. La segunda posición de la lista la ocupó la escuela *Stanford*, de EE UU.

Breves

Semana Europea 2006

Una vez terminada la Semana Europea 2005, la Agencia Europea empieza a preparar la del año que viene, que estará dedicada a los jóvenes. La Agencia fundamenta su decisión en el hecho de que este colectivo sufre un 50% más de accidentes que los trabajadores veteranos. Entre los objetivos de la campaña están: *fomentar* la concienciación sobre los riesgos entre los niños y los jóvenes; *fomentar* la preparación de los jóvenes para aspectos de la vida laboral relacionados con la salud y la seguridad; *fomentar* el trabajo de calidad para los más jóvenes-lugares de trabajo y prácticas seguras y saludables-; *promover* la creación de redes y el intercambio de información entre todas las personas interesadas; y *apoyar* el Pacto europeo para la juventud para el empleo, la educación y la formación.

Seguridad en zanjas

En los trabajos llevados a cabo en zanjas se producen con frecuencia accidentes graves o mortales a causa del desprendimiento de tierras. Por ello, es necesario adoptar aquellas medidas que garanticen la seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta el conjunto de actuaciones sobre entibado de zanjas, uso de escaleras de mano, protección de desniveles mediante barandillas y movimiento de tierras con adecuación de taludes. El apartado *Notas Prácticas* del nº 65 de nuestro periódico estuvo dedicado al trabajo en zanjas y entibaciones. Ahora nos hacemos eco de una ficha muy simple y clara, editada por la OSHA, y de la que existe versión en castellano con el título: «Trabajando con seguridad en zanjas». Puede descargarse en: www.osha.gov/Publications/trench/trench_safety_tips_card.pdf.

Estadísticas sobre siniestralidad laboral

Los deficientes sistemas de información y cobertura que existen en numerosos países pueden haber subestimado la cifra de personas que fallecen a causa de accidentes y enfermedades laborales cada año en el mundo.

Esta es una de las conclusiones reflejadas en el informe de la OIT: «Trabajo decente-Trabajo seguro, informe de la OIT al Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo», citado en otra noticia de esta misma página.

En algunos países en desarrollo, sólo se declara una pequeña parte de la cifra real de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo, por lo que los sistemas de información y cobertura en materia de salud y seguridad suelen deteriorarse. Por ejemplo, y según datos correspondientes al año 2001 del informe, India declara 222 accidentes mortales, mientras que la República Checa, cuya población activa equivale al 1% de la India, consigna 231. Aún así, el número de personas que fallecen en todo el mundo a causa de accidentes y enfermedades laborales, según datos del mismo informe, es de unos 2,2 millones de personas.

Folletos sobre amianto

La Consejería de Hacienda y Empleo, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral, ha editado tres folletos sobre el amianto en el ámbito laboral, en castellano, inglés y francés. El folleto, de 8 páginas, está formado por los siguientes apartados: Qué es el amianto; variedades de amianto y trabajos con amianto; riesgos derivados del amianto; medidas preventivas; plan de trabajo para la retirada de materiales con amianto; información, formación y participación de los trabajadores y referencias reglamentarias.

La dirección web es: www.larioja.org/irsal/publicaciones/folletos.htm.

Iniciativas sobre prevención en Comunidades Autónomas

El Gobierno de Aragón ha organizado una «Exposición Permanente de Equipos de Protección Colectiva e Individual», en Zaragoza, que pueden visitar instituciones, empresas, asociaciones, organizaciones o centros docentes. La exposición incluye dos salas dedicadas a las medidas de seguridad para trabajos en altura y en espacios confinados. En otras tres salas de carácter general, se presta una especial atención a la seguridad en máquinas, ventilación industrial, señalización, EPI, sistemas contra incendios, herramientas especiales, etc. Las personas que quieran visitarla pueden ponerse en contacto con el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Tfno.: 976516633.

Dentro del II Plan Director de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007), y con el objetivo de que todos los trabajadores de esa Comunidad trabajen en condiciones en las que se respeten la salud, la seguridad y la dignidad de las personas, la Consejería de Empleo y Mujer ha iniciado una campaña de información sobre prevención de riesgos laborales en la construcción, a través de un aula móvil, que ha recorrido durante los me-

ses de octubre y noviembre las principales obras de la región, y que consiste en unas charlas en un autobús y entrega a pie de obra de folletos sobre el tema en inglés, francés, rumano, árabe y polaco. Otra iniciativa similar es la realizada por la Junta de Castilla y León, que ha puesto en marcha el Proyecto: «Actitudes Ergonómicas», consistente en un autobús expositor, en el que se explica a los trabajadores, cuáles son las mejores posturas para realizar trabajos de pie y sentado. Durante los meses de septiembre y octubre el autobús recorrió las provincias de Palencia, Valladolid, Segovia y Ávila, ofreciendo paneles explicativos de las posturas y las actitudes laborales saludables, charlas y un taller práctico. Se puede ampliar la noticia en: www.preencioncastillayleon.com/PREVImpNoticia.do?cnoticia=88335.

Esta misma Comunidad pondrá en marcha el año que viene la «Escuela de Prevención», una campaña dirigida a alumnos de los tres ciclos de Educación Primaria, teniendo como tema central la prevención de riesgos laborales. Para ampliar la información, pueden consultar la si-

guiente dirección: www.preencioncastillayleon.com. El Gobierno de La Rioja dispone en internet de una aplicación educativa para fomentar entre los jóvenes la cultura preventiva en el ámbito doméstico, escolar, social, etc. A través del juego: «El medallón de la fortuna», los usuarios aprenden, por ejemplo, a manipular aparatos eléctricos, productos químicos y cómo actuar ante un incendio. La dirección es: <http://medallondelafortuna.larioja.org>.

Por último, la Conselleria de Treball i Formació del Gobierno de las Islas Baleares ha publicado una Guía Práctica titulada: «Riesgo biológico en trabajadores sanitarios. Guía Práctica para su prevención», que se puede descargar en: http://salutlaboral.caib.es/user/docspdf/riesgos_biologicos.pdf.



Imagen de la Exposición de Equipos de Protección, en Zaragoza.

Novedades editoriales



GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (2ª EDICIÓN)

Proporciona a empresarios y trabajadores los elementos básicos de gestión para que puedan desarrollar las diferentes actividades preventivas de la forma más sencilla posible y, al mismo tiempo, cumplir con las exigencias legales. En esta 2ª edición actualizada se ha procedido a incorporar los últimos avances legislativos y se ha enriquecido sustancialmente su contenido.

P.V.P.: 20,78 € IVA incluido



GUÍAS TÉCNICAS

Exponen criterios y recomendaciones para facilitar a las empresas y a los responsables de prevención la interpretación y aplicación de las disposiciones mínimas de seguridad y salud, que establecen los Reales Decretos. La última guía publicada es la que se refiere a la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos, que facilita la aplicación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo. BOE nº 124, de 24 de mayo.

P.V.P.: 3,20 € 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

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

En la siguiente dirección de internet pueden encontrar el formulario de petición de publicaciones a Madrid y Barcelona: http://10.16.14.2/insht/information_solicitud.htm

Informes de la OIT sobre seguridad y alimentación en el trabajo

En el XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, que se realizó del 18 al 22 de septiembre en Orlando, Florida, la OIT presentó el informe: «Trabajo decente-trabajo seguro, informe de la OIT al XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo». Su extensión es de 50 páginas y, de momento, sólo está disponible en inglés. La dirección web es: www.ilo-mirror.cornell.edu/public/english/bureau/inf/download/safework.pdf.

El otro informe presentado: «La alimentación en el trabajo: soluciones laborales para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas», se puede consultar en español en la siguiente dirección de internet: www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf.



Tania Vachez de la Barrera
Carlos Páez Agraz
Consultores en cultura organizacional y habilidades sociales

OPINIÓN

El entrenamiento de las habilidades sociales como parte de la prevención

El entrenamiento de las habilidades sociales (EHS) es un proceso pedagógico que ayuda a las personas a comunicar lo que quieren expresar de forma asertiva. La asertividad es la conducta que permite a una persona reaccionar en función de sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar de manera cómoda sus sentimientos honestos, o ejercer sus derechos personales sin negar los derechos de los demás (Alberti y Edmonds, 1978). Esta característica como cualidad personal y competencia profesional se está haciendo cada vez más necesaria, dada la creciente convicción de que las personas pueden mejorar en términos de calidad de vida, nivel de libertad personal, tolerancia hacia los demás, y capacidad de fabricar consenso, al establecer relaciones funcionales, de calidad, y auténticas. La oportunidad de una organización al incrementar las habilidades sociales es aumentar la implicación y el compromiso de los individuos para con ella. En la medida en que el individuo interactúe satisfactoriamente con otros y logre sus resultados, recibirá cada vez más *feedback* profesional y social positivo, y llegará a cali-

ficar de forma satisfactoria su propio. La autoestima o la auto valoración están determinadas por sus relaciones interpersonales. De ahí su importancia.

La amenaza potencial del déficit de habilidades sociales de una organización es el incremento de riesgos psicosociales con situaciones nocivas en alza como el *mobbing* o el *burnout* (depresión, estrés, cinismo laboral, reducción de la eficacia profesional etc.), conflictos laborales, o incluso el que el individuo abandone la organización. Cuando las relaciones parten de la agresividad, autoritarismo, reproche, subjetividad de la información y emocionalidad, éstas se caracterizan por la ansiedad, la frustración de necesidades o el *feedback* negativo. La autoevaluación del individuo será, en consecuencia, negativa, distorsionada y regresiva. Se puede argumentar que la organización no es una democracia, pero está claro que sus miembros votan permaneciendo o no en ella. La insatisfacción laboral y la rotación de personal son signos evidentes de disfunción en la organización.

El entrenamiento de las habilidades sociales se inserta en el marco de la

ergonomía psicosocial, facilitando el asentamiento de una cultura preventiva basada en el diálogo. Su propósito en el entorno organizacional es el incrementar la competencia conductual (habilidad social) de los individuos y sus mandos cuando operan sistemas y tienen objetivos profesionales comunes, ayudando a crear un marco de confianza.

El entrenamiento exige que el individuo practique y repase activamente nuevas respuestas ante las situaciones profesionales concretas planteadas por él mismo, tales como resolver un problema de calidad, pedir algo a un jefe, coordinarse con otras áreas, etc. El elemento base del programa es el ensayo conductual (simulación o *role playing*), en el que se enseñan, practican e integran las conductas asertivas nuevas. El participante es llevado a experimentar lo que vive en su realidad cotidiana para ensayarlos con eficacia. Mientras representa cortas escenas que simulan su vida profesional, se ejercitará en reemplazar el modo habitual de responder por los pasos aprendidos.

La persona es alentada a utilizar lo aprendido para que al comprobar su eficacia se vea motivado a seguir empleándolas hasta adoptarlas dentro de su repertorio de respuestas habituales. Con la práctica se consigue pasar del uso del gesto mecánico al estilo asertivo propio. Una de las implicaciones de entender la conducta social como una *habilidad social* es la posibilidad de entrenarse de la misma forma en que se entrena una habilidad manual (Argyle, M. 1999). Como una *pesa* de gimnasio que sirve para desarrollar el músculo de la asertividad,

conduciendo a cambios profundos y duraderos.

Es indispensable que los cambios no sólo se den por parte de los individuos, puesto que en una organización hay fuentes de estrés que están fuera de su control (la estructura, la gestión, la cultura). Los acercamientos psicológicos realizados para producir mejora de vida en los individuos serán de efecto limitado si no se actúa sobre las fuentes de estrés (Michie, 2002). Es vital que la dirección establezca una posición clara respecto a la agresividad, autoritarismo y maltrato en la organización, cuando estos se manifiesten. La organización debe responder asertivamente a sus equipos y a sus opiniones. Eso asegurará la calidad de las relaciones en todas direcciones.

Si la autenticidad caracteriza tanto a individuos, jefes y sistema, la calidad en las relaciones implicará trato de igual a igual, y permitirá que los miembros de una organización, a todos los niveles puedan no sólo aprender sino enseñar al otro. El aprendiz que se torna en maestro es posible, y viceversa. Sistemas que funcionan así nos recuerdan que estamos en la escuela de la vida las veinticuatro horas. Al aprender evoluciona nuestro ser; y al comportarnos adecuadamente con otros ante cualquier circunstancia, nos engrandecemos y potenciamos nuestra felicidad.

La razón última es que las habilidades sociales no sólo potencien individuos implicados y eficientes en la organización, sino que dichas competencias trasciendan a su círculo social y afectivo propio.

Condiciones de trabajo en el transporte por carretera

Debido a los progresos técnicos, la globalización de la producción y la integración económica mundial, el sector del transporte ha sufrido grandes cambios que, en algunos casos, han evolucionado más deprisa que la actividad económica de los países y que, además, han provocado la aparición de nuevos riesgos y peligros que antes no se conocían.

Bajo el lema: «La fatiga mata. Por unas carreteras más seguras, reducción de los tiempos de conducción y de trabajo», y convocada por la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, profesionales de este sector de 65 países, iniciaron el mes de octubre pasado una semana reivindicativa, con el objetivo de concienciar a gobiernos y patronales sobre los riesgos y peligros que sufren. Los transportistas españoles pidieron que se reconozcan

las enfermedades profesionales, la anticipación de la jubilación, la limitación de la jornada laboral a un máximo de 48 h. semanales, la transposición de la directiva europea sobre tiempos de trabajo y la implantación del carné profesional, de manera que las sanciones del vehículo privado no afecten al trabajo del conductor. También demandaron lugares de descanso adecuados, confortables y seguros, la potenciación de las inspecciones de control en relación con el cumplimiento de los tiempos de conducción y descanso, y la prohibición de que los conductores realicen labores de carga y descarga de mercancías. Por último, entre sus reivindicaciones también estaban la implantación de un tacógrafo digital, el establecimiento de un registro de conductores profesionales, la potenciación de la inversión en el

mantenimiento y mejora de la red de carreteras y la formación, especialización y reciclaje de los conductores. Durante los días de octubre este colectivo también realizó una huelga para protestar por el alza del gasóleo, que quedó desconvocada a la segunda jornada de paro, tras acceder el Gobierno a que las Comunidades Autónomas eximan a los transportistas del céntimo sanitario, reconociendo que el gasóleo ha acumulado una subida del 7% este año y del 15%, el pasado. Se puede ampliar la información en *El Periódico*, del 19-X-05 y en: www.prevencionintegral.com/Noticias/Noticias.asp?ID=6769.



Publicaciones sobre temas de seguridad y salud

El Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN) y el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya han editado sendos documentos en varios idiomas sobre la seguridad en el trabajo en la vendimia. En ellos se abordan de forma clara y concisa los principales riesgos y las medidas de prevención. Así pues, se tratan: los cortes y golpes en los ojos, caídas del tractor o de los remolques, caídas de personas al mismo nivel, exposición prolongada al sol, inhalación o ingestión de sustancias nocivas, riesgos asociados a la manipulación de cargas, y atropellos por vehículos. Estos documentos pueden descargarse gratuitamente en las siguientes direcciones: http://www.osalan.net/datos/pu_vendimia%cas.pdf

y: http://www.gencat.net/treballindustria/publicacions/seguretat_salut_laboral/prevencio_laboral_agricultura/index.htm. Por su parte, OSALAN también ha editado una guía que, con el título: «Prevención de riesgos laborales de la trabajadora en situación de embarazo, que ha dado a luz o de lactancia», recuerda que se debe realizar una evaluación de riesgos teniendo en cuenta el nuevo estado de la trabajadora, así como previene para que no se trabaje en contacto con diferentes productos químicos y biológicos. Se ofrecen una serie de procedimientos para evitar daños. La guía se encuentra disponible en la siguiente dirección de internet: http://www.osalan.net/datos/pu_prev-riesgos-embarazadas.pdf.

NOTAS PRÁCTICAS

Prevención del tabaquismo en el trabajo

El pasado 22 de abril, el Consejo de Ministros aprobó la remisión al Parlamento del Proyecto de Ley de prevención del tabaquismo, que entrará en vigor en enero de 2006. En este Proyecto, entre otros aspectos, se definen los lugares en los que se restringirá el consumo de tabaco, distinguiendo entre aquellos en los que se establece la prohibición total de fumar y aquellos en los que se prohíbe fumar, pero se permite la habilitación de zonas para fumadores, siempre que se cumplan deter-

minados requisitos (señalización adecuada, separación física del resto de las dependencias y ventilación independiente).

Prescindiendo de las opiniones –algunas favorables y otras críticas– que el Proyecto de Ley ha generado en determinados sectores, es ésta una buena oportunidad para establecer en las empresas una política gradual que potencie un entorno libre de humo de tabaco, protegiendo a los trabajadores no fumadores y ayudando a los que

fuman a dejar este hábito, tal como pretende el Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo, aprobado el 13 de enero de 2003 por el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

A continuación, presentamos los principales aspectos que deben tenerse en cuenta al establecer políticas sobre el tabaco en los centros de trabajo, que deben basarse en el respeto mutuo, la convivencia y la cooperación, para asegurar la implantación efectiva de la futura ley.

ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN

Actualmente, la mayoría de las empresas deberían conocer ya la actitud de los trabajadores ante el consumo de tabaco en la empresa, previa valoración del consumo en los centros laborales, a través de cuestionarios, entrevistas, etc. Sería bueno que la mayor parte de las entidades conocieran también el grado de motivación de los trabajadores fumadores y que se garantizara la participación de todos los sectores y niveles de responsabilidad de la empresa en el proceso de planificación en la prevención del tabaquismo. Así mismo, algunas empresas en estos momentos ya saben de qué recursos humanos dispondrán para implicarse en campañas contra el tabaquismo: servicios de salud laboral, delegados de prevención, especialistas en promoción de la salud, etc.

En los últimos años, algunas empresas han realizado campañas de sensibilización, difundiendo información sobre los efectos del consumo de tabaco en la salud de la población fumadora voluntaria e involuntaria y los beneficios de no fumar.

Las fases siguientes para el desarrollo de una política integral de prevención del tabaquismo –tal vez no tan desarrolladas por parte de las empresas– se basan en la formación e información de los trabajadores, y la puesta en marcha de programas de ayuda para que la aplicación de la nueva ley se pueda adaptar a cada ambiente laboral.

ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN/ FORMACIÓN/INFORMACIÓN

Toda la información relacionada con el tema se deberá transmitir propiciando posiciones positivas y anteponiendo el diálogo al enfrentamiento. La información se transmitirá a través de los canales y recursos habituales de la empresa, como son: los boletines internos, intranet, charlas, tablones de anuncios, etc.

Las funciones informativas y formativas incluyen los siguientes puntos: comunicar la prohibición de consumir tabaco en los centros de trabajo, indicando las ventajas que comporta para la salud el no fumar; garantizar una permanente información de la política de prevención y control del tabaquismo en la empresa; fomentar actuaciones formativas dirigidas a organizaciones sindicales, empresariales, comités de empresa, delegados de personal, servicios de prevención, etc.; y señalar los riesgos específicos que pueden producirse, según sean las características del puesto de trabajo y de la persona, como es el caso de las mujeres, en las que la incidencia del tabaco durante el embarazo está probada, así como que existe un mayor impacto negativo del tabaco para su salud en relación con la de los hombres, en cuanto a la mortalidad por cáncer de pulmón y enfermedades cardiovasculares.

No hay que olvidar que, entre las estrategias legislativas del Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo, está la de crear una medida comunitaria para clasificar el humo ambiental del tabaco, como agente carcinógeno del lugar de trabajo.

Toda la política de información sobre el tema debe ser clara, visible y transparente. La señalización al respecto también debe reunir estas características.

PROGRAMAS DE AYUDA/ASISTENCIALES

Los programas de ayuda o asistenciales que se realicen en los centros de trabajo para ayudar a dejar el tabaco a las personas que lo deseen deben contar con el compromiso de la empresa en su conjunto. Existen programas de diversos formatos y metodologías, pero en todos ellos, el personal sanitario, así como los servicios de prevención, la dirección de las empresas y la representación sindical juegan un papel importante.

Las ayudas pueden consistir en material escrito y guías para dejar de fumar, charlas, programas de grupo, asesoramientos individuales, tratamientos para abandonar el consumo, etc. Estos programas se deberían empezar a ofrecer antes de la aplicación del Proyecto de Ley sobre tabaquismo.

REGULACIÓN DE LAS NORMATIVAS EN LOS AMBIENTES LABORALES

Desde el primer momento de entrada en vigor de la futura ley, la empresa ha de llevar a cabo una política activa de implantación de la misma, recogiendo en un documento, preferiblemente consensuado en el Comité de Seguridad y Salud, la política que seguirá contra el tabaquismo, regulando espacios y pausas para fumar y decidiendo si se van a definir infracciones y sanciones, si se establecerá la figura del «controlador» y prever las consecuencias, en caso de incumplimiento. Todo ello se dará a conocer antes de su aplicación y con la fecha de entrada en vigor. Dado que el proyecto de ley no regula las consecuencias del abandono

del puesto de trabajo para salir a fumar en espacios al aire libre, la empresa deberá pronunciarse acerca de si autoriza a sus trabajadores a hacerlo y si se regula o no esta conducta y de qué manera (quién, cuándo, cuánto tiempo, etc.). Deben plantearse las posibles consecuencias que de ello se puedan derivar (problemas de imagen, tiempo «perdido», número de trabajadores que puedan salir fuera de la empresa, reacción de los trabajadores que no fuman, etc.). La empresa también debe resolver el tema del derecho de los trabajadores de bares, restaurantes y demás establecimientos de restauración inferiores a 100 m², a permanecer en un ambiente libre de humo de tabaco, donde la decisión queda a elección del titular.

Hay que recordar también que, ante la presencia de un conflicto, se debe proteger en primer lugar la salud de las personas que no fuman.

También se realizará un seguimiento adecuado de las diversas actuaciones del plan contra el tabaco y de los resultados obtenidos, así como una revisión periódica, si se necesita, para realizar ajustes, que puede ser a los seis meses la primera vez y luego establecer la periodicidad de 12 o 18 meses para revisarlo. Si se considera oportuno establecer algún cambio en dicha implantación, el Comité de Seguridad y Salud debe ser consultado.

LEGISLACIÓN (hasta 15 de noviembre de 2005)

- Real Decreto 192/1988, de 4.3 (BOE 9.3.1988). Limitaciones en la venta y uso de tabaco para protección de la salud de la población y posteriores modificaciones.
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10.11.95) y posteriores modificaciones.
 - Real Decreto 485/1997, de 14.4 (BOE 23.4.1997), por el que se establecen las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
 - Real Decreto 486/1997, de 14.4 (BOE 23.4.1997), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
 - Real Decreto 548/2003, de 9.5 (BOE 23.5.2003), por el que se crea la Comisión Intersectorial de Dirección y el Comité Ejecutivo para el desarrollo del Plan nacional de prevención y control del tabaquismo 2003-2007.
- Existen, además, numerosas disposiciones específicas, al igual que convenios colectivos, relativos a actividades diversas sobre el tema.

Referencias de interés

- En el nº 81/2003 de este mismo periódico, pueden consultar las Notas Prácticas: «El tabaco en los centros de trabajo».
- El Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo se puede consultar en: www.msc.es/proteccionSalud/adolescenciaJuven/prevenir/Pdf/plantabaquismo.pdf
- Comité Nacional de Prevención del Tabaquismo: www.cnpt.es. Contiene noticias y novedades sobre tabaco, tabaquismo y su prevención; un Programa de prevención para profesionales sanitarios; el Libro Blanco de Prevención del Tabaquismo, etc.
- Ministerio de Sanidad y Consumo: www.msc.es. Guía: «Se puede dejar de fumar».



Enric Mitjans

