

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Másteres en Prevención de Riesgos Laborales.
- Empresas premiadas por baja siniestralidad.
- V Encuesta europea de condiciones de trabajo.
- Responsabilidad Social en las empresas.
- Acuerdo de colaboración para prevenir accidentes de tráfico en el trabajo.
- Novedades en la página web del INSHT.
- Alianza empresarial en prevención para jóvenes empresarios de Andalucía.

BREVES

- Premio "Manel Baselga".
- Criterios Técnicos de la Inspección de Trabajo.
- Premio Ignasi Fina de Salut Laboral.
- Las películas de Napo.

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN



Alberto Catalán Perona

Consultor Independiente. Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales

Las otras cuestiones de los Sistemas de Gestión

NOTAS PRÁCTICAS

Violencia "exterior" en el trabajo

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 bimestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.

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

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). **Redacción:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT). Dulcet, 2-10 • 08034 Barcelona. Teléfono: 93 280 01 02 - ext. 43042 / Fax: 93 280 00 42. **correo electrónico:** cnctinsht@mtin.es
Internet: <http://www.insht.es>

Director de la publicación: Juan Guasch. **Consejo de redacción:** Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Xavier Guardino, Pablo Luna, Jaime LLacuna, Clotilde Nogareda, Tomás Piqué, Silvia Royo y M^a Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Emilio Castejón y Silvia Royo. **Composición:** Joaquín Pérez.
NIPO: 792-11-008-7.

1971-2011: Del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

En los años sesenta del siglo pasado la siniestralidad laboral alcanzó en España cotas insostenibles: desde mediados de dicha década, la cifra de accidentes mortales superaba mil al año, y llegó a alcanzar 2.680 en el año 1973. Los gobiernos de la época no fueron insensibles al problema y adoptaron una serie de medidas para paliarlo: unas medidas que redujeron la siniestralidad en un 50% en apenas una década.

Una de dichas medidas (aunque no la única) fue la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se *"aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo... que comprenderá las... acciones... formativa... de asesoramiento... en las empresas... de colaboración... y acciones generales"*. La acción en las empresas incluía la *"creación de servicios técnicos de seguridad en las empresas que cuentan con servicios médicos autónomos"*. Para asegurar la adecuada coordinación, el artículo 9 prescribía que *"se adscribirán funcionarios del Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo a los citados Gabinetes"*.

Posteriormente, el Decreto 2133/76 reguló Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene, estableciendo que el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo fuera *"el organismo técnico de estudio, investigación, formación (y) asesoramiento"...* *"en conexión de asistencia y dependencia con el Servicio General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Inspección de Trabajo"* y dependencia *"de la Dirección General de Trabajo... en coordinación con la Subsecretaría de Seguridad Social"*.

Al poco tiempo, sin embargo, los pactos de la Moncloa dieron un vuelco a la situación: el Real Decreto-Ley 36/78, de 16 de noviembre extinguió el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, creó en su lugar el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (obsérvese el orden, primero la Higiene y luego la Seguridad), que asumía *"las funciones y competencias del actual Servicio del mismo nombre y queda adscrito al Ministerio de Trabajo como organismo autónomo de carácter administrativo"*.

Finalmente, el Real Decreto 577/82 definió la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (obsérvese la inversión del orden de los términos Seguridad e Higiene con respecto al Real Decreto-Ley 36/78, error que nunca fue corregido). Desde entonces el Instituto, a quien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asignó nuevas funciones, no ha sido objeto de una nueva regulación.

No debe olvidarse, sin embargo, que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (junio de 2007), en su apartado 7.1 establecía que: *"Se reformará y reforzará, con carácter urgente y de forma profunda, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo"*, ya que *"es necesario e inaplazable redefinir el papel de esta institución y adaptar su estructura orgánica y funcional a la misión y funciones que se le encomiendan en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales"*. Cabe suponer que la reforma está próxima.

Másteres en Prevención de Riesgos Laborales

Antes de iniciar la implantación de un plan de estudios en cualquier Universidad de nuestro país, la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) debe evaluarlo. Tras esta evaluación favorable, el plan de estudios citado ha de recibir el visto bueno del Consejo de Universidades y la autorización de la Comunidad Autónoma donde se encuentre la universidad que lo vaya a impartir.

En anteriores números del periódico informábamos de los títulos oficiales de Máster en Prevención de Riesgos Laborales que han ido estableciéndose con carácter oficial a lo largo de los últimos años en distintas Universidades españolas.

En esta ocasión, relacionamos los 39 Másteres evaluados hasta ahora favorablemente por ANECA, indicando el título exacto del Máster y la Universidad donde se imparte.

- *Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales*. 29.
Universidad de: Huelva, Valencia, Oberta de Catalunya, Cardenal Herrera-CEU, Politècnica de València, Jaume I, Vigo, Ramón Llull, Rovira i Virgili, Internacional de La Rioja, Pública de Navarra, a Distancia de Madrid, Rey Juan Carlos, Oviedo, Murcia, La Laguna, Las Palmas de Gran Canaria, Zaragoza, Vic, Córdoba, Miguel Hernández de Elche, Almería, Granada, Alfonso X El Sabio, Francisco de Vitoria, Málaga, Carlos III de Madrid, San Jorge y Zaragoza.
- *Máster Universitario en Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universidad Católica de Valencia.
- *Máster Universitario en Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente*. 1
Universidad de Valladolid.
- *Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universidad de León.
- *Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Medioambiental*. 1
Universidade de Santiago de Compostela.
- *Máster Universitario en Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales)*. 1
Universitat de les Illes Balears.
- *Máster Universitario en Sistemas Integrados de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la Calidad, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Social Corporativa*. 1
Universidad Internacional de La Rioja.
- *Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo – Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universitat Politècnica de Catalunya.
- *Máster Universitario en Gestión Integrada de la Calidad, el Medioambiente y la Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universidad San Pablo – CEU.
- *Máster Universitario en Seguridad, Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universidad Camilo José Cela.
- *Máster Universitario en Seguridad Integral en la Industria y Prevención de Riesgos Laborales*. 1
Universidad de Sevilla.

Se puede consultar esta información en [esta dirección de ANECA](#), poniendo en "Título": *Prevención de riesgos laborales*.

Empresas premiadas por baja siniestralidad

Unas 7.700 empresas se repartirán un incentivo de 35 millones de euros por haber reducido la siniestralidad laboral durante el año 2009.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Social de la Marina (ISM) y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional recibieron un total de 10.472 solicitudes de bonificación.

Es la primera vez que se distribuye este *bonus*, establecido a través del [Real Decreto 404/2010](#), de 31 de marzo de 2010. La dotación económica de 35 millones se financiará con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, cons-

tituido con el 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Los requisitos para ser beneficiario son distintos si la empresa alcanza un volumen de cotización por contingencias profesionales superior o inferior a 5.000 euros.

Las empresas interesadas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales deberán presentar sus solicitudes desde el día 1 de abril hasta el 15 de mayo de cada año a la mutua o entidad gestora que asuma la protección de sus contingencias profesionales.



www.prevencion10.es
haz de la prevención
tu gestión más rentable

V Encuesta europea de condiciones de trabajo

Cada cinco años, desde 1990, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), con sede en Dublín, realiza esta Encuesta con el objetivo de facilitar una descripción de las condiciones de trabajo en Europa y perfilar los cambios que afectan a la fuerza de trabajo y a la calidad del mismo. El trabajo de campo de esta V edición se llevó a cabo de enero a junio de 2010, con casi 44.000 trabajadores entrevistados a domicilio en la Europa de los 27 (UE-27), Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo. Los primeros resultados se presentaron el pasado mes de noviembre en Bruselas, en el marco de la presidencia europea de Bélgica.

En la página web de la Fundación (http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_es.htm) pueden consultarse en español los resultados de la encuesta, agrupados en 13 temas:

- Contexto del puesto de trabajo.
- Horario de trabajo.
- Intensidad del trabajo.
- Factores físicos.
- Factores cognitivos.
- Factores psicosociales.
- Salud y bienestar.
- Habilidades, formación y perspectivas profesionales.
- Organización del trabajo.
- Relaciones sociales.
- Satisfacción del empleo.
- Equilibrio entre trabajo y vida personal, y seguridad económica.
- Violencia, acoso y discriminación.

En cada tema se pueden consultar los resultados a las preguntas planteadas, permitiéndose:

- Visualizar los datos de 2010 en el mapa, en un gráfico de barras o en un cuadro.
- Seleccionar un país para examinar sus datos comparados con los promedios de la UE.
- Visualizar los datos de tendencia a escala de la UE en gráficos de barras, y los datos de tendencia nacionales en cuadros.
- Examinar las cifras de 2010 y las tendencias desglosadas por género, edad, situación laboral, actividad de la organización, o tipo de ocupación.
- Descargar los datos en un archivo .xls o .csv.

Eurofound publicará, asimismo, más adelante, análisis exhaustivos y contextualizará los resultados de la encuesta mediante informes y resúmenes.

En España, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) ha presentado un resumen de resultados en español, analizando únicamente las respuestas de los trabajadores de la Unión Europea. En él se señalan las tendencias clave de las condiciones de trabajo en Europa en las últimas décadas:

- El empleo continúa cambiando en Europa con una migración del empleo de la agricultura y la industria hacia la esfera de los servicios.
- Aunque cambian los modelos sectoriales de empleo, la segregación de género en el empleo permanece.
- Las mujeres se incorporan cada vez más a puestos directivos y dirigen de manera creciente a otras mujeres.
- La proporción de trabajadores con contrato temporal ha aumentado en general.
- La media de horas trabajadas por semana continúa en descenso.
- La jornada de 40 horas a la semana distribuida en 5 días (de lunes a viernes) es aún la norma para la mayoría de los europeos.

INFORMACIÓN

- Casi una quinta parte de los trabajadores europeos tiene problemas para lograr una vida laboral satisfactoria, un ligero descenso comparado con las cifras del año 2000.
- El nivel de formación a cargo de las empresas durante los últimos doce meses aumentó considerablemente entre los años 2005 y 2010.
- Ha habido poco o ningún aumento en los retos intelectuales que el trabajo plantea a las personas. Los trabajadores parecen disfrutar de los mismos niveles de autonomía que hace una década y, además, el trabajo monótono parece ser más común.
- Menos trabajadores parecen percibir que su salud y seguridad esté en riesgo a causa del trabajo. El nivel de exposición a riesgos físicos es el mismo.
- La exposición al humo del tabaco ha disminuido en los últimos cinco años tras la adopción de una amplia legislación antitabaco.
- La intensidad del trabajo continúa siendo alta, aunque parece haberse estabilizado en comparación con las dos últimas décadas.
- Un número sustancial de europeos no confía en que pueda permanecer en su actual puesto de trabajo hasta los 60 años.

El documento completo puede consultarse en:
<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=8488>

Cabe señalar la existencia de diferencias metodológicas importantes con respecto a la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2009, y de la que nos hacíamos eco en el [nº 117](#) de nuestro periódico.

Las principales diferencias son:

- Forma de realizar la entrevista: en la encuesta ESENER la información se recogió mediante entrevistas telefónicas y no personales, como en la V encuesta europea.
- Número de países abarcados. La encuesta ESENER se centra en la Europa de los 27(UE-27), Croacia, Noruega, Suiza y Turquía (31 países versus 34 de la V Encuesta europea).
- Muestra de estudio: la encuesta ESENER interrogó a un total de 28.649 directivos y 7.226 representantes de seguridad y salud de los trabajadores sobre la forma de gestión de los riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso, mientras que en la V Encuesta se entrevistó a casi 44.000 trabajadores sobre los 13 temas especificados. Sin embargo, se intentó que las muestras obtenidas para la encuesta ESENER tuvieran la calidad y la comparabilidad transnacional necesarias, labor que se efectuó en colaboración con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Responsabilidad Social en las empresas

La [Federación "Trabajando en Positivo"](#) es una red de trabajo promovida por la iniciativa de 13 entidades, en representación de nueve Comunidades Autónomas, que trabajan desde el año 2007 en la inserción laboral de personas que viven con el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH).

A través de esta Federación, las entidades pueden participar, comunicarse, intercambiar información y conocimientos, manifestar las necesidades de los afectados, desarrollar programas de empleo, etc.

Los argumentos que defiende esta Federación y las buenas prácticas que propone para mejorar la inserción de las personas con VIH en el ámbito laboral se pueden consultar en el siguiente [Decálogo sobre VIH y empleo](#). (pág. 22).

En esta misma línea, el Instituto Nacional de Seguridad e

Higiene en el Trabajo participó el pasado mes de febrero en las [II Jornadas sobre sensibilidad empresarial y VIH: el papel de las empresas, sindicatos y las administraciones públicas en la promoción del empleo de las personas con VIH](#), con la participación de M^a Dolores Solé Gómez en una Mesa Redonda, con la ponencia titulada: "Una norma internacional sobre el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo: la visión desde la prevención de riesgos laborales". (Se pueden consultar [aquí](#) todas las presentaciones).

Otra organización implicada en el desarrollo de la Responsabilidad Social es [Forética](#), asociación de empresas que pretende fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social, ofreciendo a las organizaciones información y herramientas útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible.

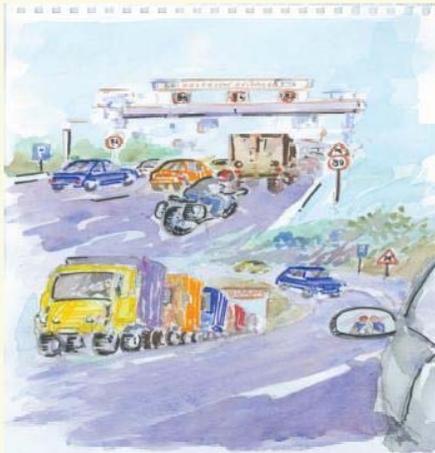
Decálogo sobre VIH y empleo



Revista LO+POSITIVO (LMP), nº 47. Otoño 2011. Página 22.
<http://www.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD11381.pdf>

Acuerdo de colaboración para prevenir accidentes de tráfico en el trabajo

Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas



Según los datos del [Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2009](#) y los ofrecidos por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, en su informe: ["Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2009"](#), en el año 2009 se produjeron 696.577 accidentes de trabajo con baja. De ellos, 79.137 (11,36%) sucedieron al ir y volver del trabajo, lo que se denomina accidentes "in itinere". El resto, 617.440 (88,64%), sucedieron "en misión", es decir, durante la jornada laboral, tanto en el centro habitual, como en otro centro, o durante un desplazamiento.

Según los mismos informes, los trabajadores y trabajadoras de entre 16 y 24 años son los que presentan la franja de mayor incidencia de accidentes tanto "in itinere" como "en misión", y el sector de la construcción es el que presenta una cifra mayor de accidentes con resultado de fallecimiento, tanto en accidentes "en misión" como en "in itinere".

Las actividades donde se produjeron más accidentes "en misión" fueron: las actividades postales y de correos, las de transporte terrestre y por tubería y las actividades de descontaminación y otros servicios de gestión. En el caso de los accidentes "in itinere", las ramas de actividad más afectadas fueron: las actividades relacionadas con el empleo, la silvicultura y explotación forestal, y las actividades de seguridad e investigación.

Para prevenir estos accidentes de tráfico, el pasado día 1 de marzo, el vicepresidente primero del Gobierno y ministro del Interior, Alfredo Pérez Rubalcaba y el ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez Sánchez, firmaron un acuerdo de colaboración en el que el Ministerio de Interior se comprometió a divulgar, con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), una guía sobre seguridad vial destinada a las empresas, así como a colaborar conjuntamente en el diseño y la realización de la correspondiente campaña de información y comunicación.

Dicha ["Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad vial en las empresas"](#) se presentó el pasado día 10 de marzo en el INSHT de Madrid en la ["III Jornada de seguridad vial dentro de la prevención de riesgos laborales"](#), a la que asistió Pere Navarro Olivella, Director General de Tráfico.

Además, la firma de este convenio supondrá la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan a disminuir y prevenir la siniestralidad laboral, según lo establecido en el [Real Decreto 404/2010](#), de 31 de marzo, para lo cual las empresas deberán poner en marcha un [Plan de movilidad y seguridad vial en la empresa](#), que incluye información, evaluación de riesgos, medidas preventivas, seguimiento del Plan, etc.

Novedades en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Desde finales del pasado mes de marzo y principios de abril se puede consultar en la página web del INSHT la siguiente documentación:

- El documento: "[Límites de exposición profesional para agentes químicos 2011](#)". En el documento se recogen los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el año 2011. La edición de este año se ha adaptado a la publicación de la Directiva 2009/161/UE de la Comisión y al reglamento de clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y mezclas (Reglamento CE nº 1272/2008).
- El [Portal de trastornos musculoesqueléticos](#) ofrece información sobre los trastornos más frecuentes en cuello, hombro, espalda, codo y muñeca; ejemplos de buenas prácticas; métodos de valoración; factores de riesgo sobre el tema; vídeos, folletos, carteles y otro material didáctico; legislación; estudios, informes y estadísticas; y enlaces de interés.
- La [Guía de Valoración de Incapacidad laboral para médicos de Atención Primaria](#), que sirve de referencia para los facultativos de medicina asistencial para que puedan realizar una rápida y correcta evaluación de las enfermedades que incapacitan a los pacientes para el trabajo y ayuda a determinar la posible duración de los procesos de baja laboral.
- Información sobre las [nuevas etiquetas para los productos químicos](#), según las disposiciones del Regla-

mento CLP. Incluye un cartel del Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos, un folleto con las etiquetas de productos químicos, documentación sobre el tema y enlaces de interés.

- El [Informe de la Seguridad y Salud laboral 2009](#), que en sus 254 páginas informa de las condiciones de trabajo de determinados colectivos, la incidencia de factores psicosociales y su gestión en la empresa, los daños a la salud, con especial referencia a los accidentes de trabajo-tráfico y sobreesfuerzos, la gestión de la prevención en la empresa, y las principales actividades desarrolladas durante el año 2008 por distintas Instituciones Públicas que integran el Sistema Nacional de Prevención.
- Base de datos de [INFOCARQUIM](#) (Información sobre Carcinógenos Químicos), que incluye: información sobre la clasificación de peligrosidad de los agentes químicos cancerígenos y mutágenos de 1ª y 2ª categorías; los usos y aplicaciones de dichos agentes; los posibles sustitutos o alternativas tecnológicas a cada agente, en relación con su uso concreto, cuando se conocen; los tumores relacionados con cada agente y su distinto grado de certeza según el conocimiento científico actual; y los daños cuantitativos de producción y comercialización disponibles.

La búsqueda se puede realizar a través del agente concreto, a través de la actividad o por el tipo de neoplasia objeto de interés.

Portal temático: "[Trastornos musculoesqueléticos](#)". INSHT



Alianza empresarial en prevención para jóvenes empresarios de Andalucía

Los empresarios, a través de sus Federaciones empresariales, vienen desarrollando en nuestro país y en estos últimos años, un cúmulo de acciones formativas para concienciar y formar a los cuadros directivos de sus empresas sobre la gestión de la prevención. Pero lamentablemente, si la formación no va asociada a la acción resolutoria para demostrar que la prevención responde conjuntamente a los intereses de la empresa y de los trabajadores, sus resultados son de dudosa eficacia. La complejidad de la actividad empresarial y la limitada cultura preventiva existente lo dificultan.

Precisamente, ante ello, es destacable la experiencia de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y sus Organizaciones Territoriales, en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales con el apoyo de la Consultora AV Gerencia Preventiva, para el desarrollo del **“Proyecto de Formación y Acompañamiento en Prevención de Riesgos Laborales dirigido a jóvenes empresarios andaluces y emprendedores”**.

El proyecto se desarrolla en 3 fases: En la primera, tras la selección de jóvenes empresarios se celebran **Jornadas de información y sensibilización**, las últimas fueron en Sevilla y Málaga los días 15 y 18 de marzo, en donde se impartió la conferencia: “La prevención de riesgos laborales como factor de competitividad”, impartida por un representante del Instituto Internacional San Telmo y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), respectivamente.

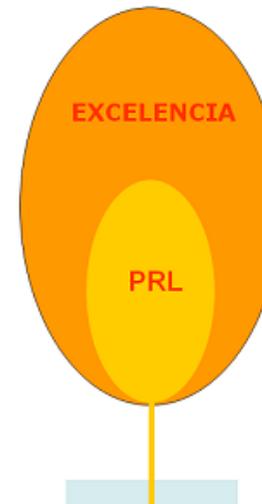
En la segunda fase, se llevan a cabo 8 **acciones formativas**, una por cada una de las provincias andaluzas. El programa formativo denominado: **“Emprendiendo en prevención: Gestión preventiva empresarial”**, consta de 65

horas lectivas y se desarrolla bajo una modalidad semi-presencial, impartándose 20 horas presenciales y 45 horas a distancia mediante teleformación.

En la tercera fase, y simultáneamente con la anterior, se llevarán a cabo **visitas técnicas especializadas**, con el objetivo de asesorar y apoyar al empresario emprendedor en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, favoreciendo la implantación de la acción preventiva y el cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales, desde el inicio de su proyecto empresarial. Se trata, en definitiva, de inculcar la integración de la gestión preventiva en el sistema integral de gestión de las nuevas empresas. Junto a estas visitas, se mantendrá una línea de asesoramiento y acompañamiento para la resolución de cuantas dudas pudieran surgir en la gestión preventiva de sus empresas, a través de circulares de asesoramiento continuo, mediante teléfono y correo electrónico.

Con este programa formativo se pretende apoyar de manera continuada y durante un tiempo razonable a jóvenes empresarios que han iniciado su andadura como tales recientemente, para lograr que implanten sistemas preventivos eficaces de la manera más sencilla posible, pero integrados plenamente al sistema de gestión empresarial. El reto es demostrarlos a todos los participantes que el proyecto de la prevención es, además de rentable, determinante para la sostenibilidad empresarial.

Se recomienda a jóvenes emprendedores dispuestos a independizarse y construir pequeñas empresas con futuro, la lectura de las Notas Técnicas de Prevención nº 848 a 851: “Empresas de nueva creación y condiciones de trabajo”, descargables desde la [web del INSHT](#).



Participantes en el Proyecto. Málaga

Premio "Manel Baselga"

El XXII Premi en Salut Laboral, dotado con 5.000 euros, y convocado por la [Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball](#), se denominará a partir de este año: "Premi Manel Baselga", en homenaje al Dr. Baselga, pionero de la medicina del Trabajo en Cataluña, fallecido en el año 2009 y que presidió la citada Sociedad de 1978 a 1980 y de 1986 a 1990.

Dicho premio, relacionado con experiencias prácticas de intervenciones en salud laboral, se entregó el pasado día 10 de febrero en Barcelona a la psicóloga y técnica de prevención Diana Hermoso, por su trabajo:

"Escenoterapia como herramienta de autogestión de las emociones y evaluación del impacto de la violencia percibida". En dicho trabajo se realiza una intervención formadora y preventiva en profesionales de la salud expuestos a situaciones de riesgo de violencia ocupacional y conflicto, basada en la unión entre la escenificación teatral y las técnicas psicológicas de *counseling*, evaluando el grado y características de las emociones vividas antes y después de la misma.

El artículo se publicará próximamente en la revista: ["Archivos de Prevención de Riesgos laborales"](#).

Criterios Técnicos de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social dispone de una serie de [Criterios Técnicos](#), que le sirven de pauta en el desarrollo de su función inspectora, ya que contienen interpretaciones sobre distintas cuestiones relativas a la normativa laboral.

Sobre el tema de la prevención de riesgos laborales dispone de tres Criterios Técnicos: ["Acoso y violencia en el trabajo"](#)

(2009), ["Presencia de recursos preventivos en las empresas"](#) (2010) y ["Actuaciones inspectoras en relación con el riesgo laboral de atraco"](#) (2011).

Estos Criterios son de gran interés para las empresas, ya que muestran las normas por las que se rige la Inspección de Trabajo en su labor inspectora sobre estos temas.

Premio Ignasi Fina de Salut Laboral

Convocado una vez más por el Ayuntamiento de Barcelona, el Premio Ignasi Fina 2011, dotado con 6.000 €, contó con la participación de profesionales, trabajadores, gestores, equipos de trabajo y empresas de la ciudad de Barcelona, que presentaron propuestas de mejora en materia preventiva o de salud laboral, tal como se enunciaba en las [bases de la convocatoria](#).

El fallo del jurado se dará a conocer la semana anterior al 28 de abril de 2011, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y se podrá consultar en [esta dirección](#), apartado: "Premios", o dirigiéndose a las direcciones de correo electrónico siguientes: abarbara@bcn.cat o alopezl@bcn.cat

Las películas de Napo

Napo es un personaje de dibujos animados que representa a un empleado de cualquier sector o actividad y que protagoniza, junto a otros personajes, distintas historias en las que detecta peligros o riesgos en su puesto de trabajo y ofrece soluciones prácticas. Es un trabajador que, sin pronunciar palabras (se expresa únicamente con los movimientos de su cuerpo, la expresión del rostro y algún que otro sonido), introduce al espectador en el tema de la salud y la seguridad en el trabajo.

En la actualidad existen 12 películas que [se pueden visualizar en Internet](#), y que tratan los siguientes temas: La

historia de las mejores señales, Las aventuras de Napo, Seguridad en la obra, Limpieza a fondo, ¡Deja de hacer ruido!, Crecer con seguridad, Aligera la carga, Evaluación de riesgos, La seguridad dentro y fuera del trabajo, Peligro; ¡productos químicos!, Proteja su piel y Atención al mantenimiento.

La [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#) reproduce y facilita copias de las películas de Napo a los centros de referencia nacionales de todos los Estados miembros de la Unión Europea, aunque la autoría de las películas es de Via Storia, productora de Estrasburgo (Francia) y del Consorcio Napo.



Fotograma de la película:
"La seguridad dentro y fuera del trabajo"



LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUÍMICOS 2011

Valores de referencia propuestos por el INSHT para la evaluación de los riesgos derivados de la exposición de los trabajadores a los agentes químicos.

En esta última edición se han actualizado apartados; se han retirado algunos de los Valores Límites Ambientales y se han adoptado nuevos; y se ha modificado la definición de carcinógeno, mutágeno y tóxico para la reproducción, entre otras novedades.

P.V.P.: 3,20 € IVA incluido

También se puede [descargar gratuitamente](#) en la página web del INSHT.



CARTEL

“Orden y limpieza. Un gran paso hacia la prevención”. Cartel de carácter divulgativo. Próximamente estará disponible en la [página web](#) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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@mtin.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@mtin.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

Trafalgar, 27. 28010 Madrid. Tfno. 902365303. Fax: 91 111 42 60.
Correo electrónico: tienda@boe.es

Las otras cuestiones de los Sistemas de Gestión

Alberto Catalán Perona*Consultor Independiente**Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales*

“Carlos, avisa a Fábrica que hoy vienen los auditores de prevención, ¡ah!..., y comprueba que todo esté recogido y que todos lleven los equipos de protección individual puestos, que siempre nos pillan alguna”.

Mientras tanto, Javier, el Jefe de Sección del Área de Producción, va pensando para sí mismo:

“Cada vez tenemos que ocuparnos de más cosas que poco tienen que ver con nuestro trabajo. Además, nadie nos pregunta nuestra opinión ni nos explica para qué sirve todo esto, te endosan la lista de cosas que hay que hacer y ya te apañarás”.

Esta situación imaginaria podría muy bien haberse producido en una empresa en la que tienen implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud integrado. Simplificándolo mucho significa que, siguiendo el plan anual, se han realizado las evaluaciones de riesgo (genérico y específico), a partir de las cuales y de otras tantas fuentes de información se ha elaborado la planificación preventiva. A partir de ésta, siguiendo los procedimientos del manual, se ha distribuido a los mandos para su implementación. Finalmente, de forma periódica, se realizan inspecciones (planeadas o no) para comprobar que se han llevado a cabo todas las acciones planificadas y proponer nuevas medidas, completando así, el círculo de mejora continua.

Es bien cierto que, a día de hoy, disponemos de sistemas de gestión certificables, contrastados, integrables... (OHSAS 18001 u otros) y que éstos se han ido implantan-

do masivamente en las empresas, según datos de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). La mayor parte de esas implantaciones han ido acompañadas, además, de herramientas informáticas cada vez más potentes y específicas. No obstante, situaciones como la expuesta al inicio y, sobre todo, unos resultados en términos de índices de accidentalidad por debajo de lo esperado deberían, cuando menos, inquietarnos.

La cuestión en estos momentos no es si es oportuna o adecuada la implantación de un Sistema de Gestión. Es indiscutible las ventajas que aportan estos sistemas (homogeneización, unicidad de criterios, poner en evidencias déficits, proactividad...). A mi modo de ver, las dos cuestiones más importantes que deben hacerse en una empresa en relación con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en estos momentos, son:

La primera cuestión es **Para qué**.

Según se desprende de los datos de la ENGE 2009, parece ser que la mayor parte de las empresas lo hace para cumplir con la legislación vigente y evitar así consecuencias legales.

Hoy en día sabemos que basar la consecución de objetivos en términos negativos (no accidentes, no denuncias, no sanciones...), en vez de en formulaciones positivas alineadas con la visión y la estrategia de la compañía, genera muy poca o ninguna energía y alineamiento para la consecución de los mismos.

Metodologías de desarrollo organizacional como el Diálogo Apreciativo¹, han demostrado ampliamente que ciertos principios, tales como el optar por una actitud positiva frente a los retos, el visualizar el futuro deseado y el analizar y recrear lo que sí funciona en vez de criticar lo que no ha funcionado, **guían nuestro comportamiento** hacia la consecución de nuestros objetivos.

Consecuentemente, la respuesta al para qué, tendría que reflejar las cosas positivas que sí conseguiremos, las mejoras que supondrá para cada uno de los implicados, dibujando el escenario futuro en forma positiva y sugerente. Igualmente, debería basarse en lo positivo que ya tenemos, aquello que nos hizo y nos hace cosechar éxitos, en nuestras fortalezas.

La segunda cuestión es **Cómo**.

Tal y como especifica la ley y nos indica el sentido común, debe hacerse de manera integrada. Esto es, que cada uno de los implicados tenga sus responsabilidades, que deba realizar una serie de acciones para obtener los resultados deseables y esperados. Estos resultados esperados dependerán de la respuesta obtenida a la cuestión anterior, para qué queremos disponer de un Sistema de Gestión.

Además de las ventajas ya indicadas anteriormente, un Sistema de Gestión aporta claridad, transparencia, efi-

ciencia, nos ayuda a tomar conciencia de lo que falta (proactividad) pero por sí solo, **no genera compromiso**, y sin compromiso difícilmente se darán las conductas en las personas que son imprescindibles para obtener los resultados esperados.

El compromiso hay que ganárselo, generando la percepción de que lo que se hace tiene un sentido y aporta unos beneficios (**genera valor**) para cada uno de los clientes internos y externos (la Dirección, la Cadena de Mando, los Representantes Sociales, los Trabajadores, la Administración, la sociedad en su conjunto,...). Eso es gestionable y va más allá de la mera implantación de un sistema de gestión normalizado.

Únicamente demostrándole a Javier, el Jefe de Sección en el ejemplo inicial, y al resto de nuestros clientes dentro y fuera de la organización, que su trabajo tiene un sentido y les aporta ventajas, podremos cambiar la percepción que tienen de la Prevención y de todo lo que de ella se deriva. Ante semejante reto, cabe responderse estas sencillas preguntas:

¿Qué esperan de nosotros, cada uno de nuestros clientes internos y externos? ¿Qué puedo hacer para dar una respuesta efectiva a cada uno de esos problemas? Y, finalmente, ¿cómo sabré si lo estoy haciendo bien?

¹Cooperrider, D., Whitney, D., "Appreciative Inquiry Handbook". 2003

Violencia “exterior” en el trabajo

La violencia laboral procedente del exterior es la que causan personas que no prestan servicios en el centro de trabajo. Los causantes suelen ser usuarios de los servicios de la empresa o personas cuya presencia y conducta en el centro es ilegítima y delictiva. Comprende, por lo general, insultos, amenazas o agresiones físicas contra algún trabajador, que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

La violencia externa o de terceros se considera un riesgo laboral emergente por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo remarca que las situaciones de violencia física externa en el trabajo afectan a un 3,8% de los trabajadores.

Los sectores más afectados son: el sector servicios, y más concretamente el sanitario, el de transporte, la restauración, el comercio minorista, el sector financiero y el sector educativo. La violencia se ha extendido paulatinamente en las empresas que manejan bienes de alto valor (bancos, farmacias) y en organizaciones que representan a la sociedad (transporte urbano, servicios públicos, etc.).

A continuación resumimos los aspectos más relevantes del tema desde el punto de vista de la prevención.

Factores de riesgo

Los factores de riesgo más frecuentes son:

- Trabajar con dinero, objetos valiosos o fármacos.
- Trabajar en solitario o en pequeños grupos.
- Realizar funciones de inspección, control y de “autoridad”, en general.
- Trabajar de noche.
- Realizar trabajos en contacto con clientes (personas que piden créditos, pasajeros de transportes públicos, pacientes con un historial de violencia, personas que se encuentran bajo la influencia del alcohol o las drogas, personal que reclama promesas incumplidas, etc.).
- Trabajar en organizaciones con mala gestión (errores de facturación, largas esperas, ventas de productos que no se corresponden con lo anunciado, falta de existencias de productos, personal insuficiente, etc.).

Efectos

El grado de exposición de cada individuo varía en función del contexto en el que se produce la violencia y de las características de la víctima pero, en general, las consecuencias que puede producir en la persona la violencia

exterior en el trabajo son las siguientes:

- Respuestas de estrés con efectos psicosomáticos, tanto para la víctima directa como para la víctima indirecta o testigo del acto o incidente violento.
- Trastornos de estrés agudo o postraumático.
- Otros daños a la salud física o psicológica.

Las consecuencias principales que puede producir la violencia en la empresa son:

- Menor productividad, ya que las personas que trabajan en un ambiente de miedo o resentimiento no pueden rendir al máximo.
- Aumento del absentismo.
- Deterioro de las relaciones laborales.
- Dificultades de contratación.
- Desmotivación, pérdida de satisfacción por el trabajo realizado.

Algunas medidas preventivas

Aplicar un sistema de gestión adecuado para abordar la violencia en el lugar de trabajo, así como para prevenir intervenciones violentas, según proceda, es fundamental. Las medidas preventivas deberían incluir una serie de etapas como: el reconocimiento de la violencia en el lu-

gar de trabajo, la evaluación de los riesgos, la intervención, la supervisión y el control.

A continuación, ofrecemos algunas de las medidas preventivas que se pueden aplicar en el entorno de trabajo (sistemas de seguridad), en la organización y en los procedimientos de trabajo, y, por último, a través de la formación e información del personal.

• En el entorno de trabajo

- Sistemas de seguridad: bloqueo de entradas, pantallas de protección, buena iluminación en interiores y exteriores del edificio y en zonas de aparcamiento, mostradores de recepción, salidas de emergencia, sistemas de videovigilancia, sistemas de alarma, puertas con códigos de seguridad, eliminación o limitación de las zonas sin salida, eliminación de objetos que puedan servir de proyectiles, visibilidad del exterior del local al interior y viceversa.
- Acceso rápido a zonas seguras por parte de los trabajadores.
- Colocación de asientos cómodos, decoración agradable, información periódica sobre retrasos, etc.
- Sustitución de mostradores o ventanillas por cajeros automáticos en centrales bancarias.
- Utilización de métodos para transferir dinero periódicamente desde las cajas registradoras.

• En la organización y en los procedimientos de trabajo

- Retirar periódicamente el dinero en efectivo y los objetos de valor, usar alternativas al dinero en efectivo.
- Organizar colas y acortarlas.
- Contar con plantillas suficientes de personal.
- Adaptar las horas de apertura a los usuarios.
- Rotar puestos de alto riesgo, de forma que la misma persona no esté siempre sujeta al mismo ries-

go o doblar el número de personas para tareas de especial riesgo.

- Comprobar las credenciales de los visitantes.
 - Acompañar al personal externo donde sea necesario.
 - Evitar el trabajo en solitario. Cuando no sea posible, mantenerse en contacto con los trabajadores que estén solos desde el interior (otros grupos de personas que estén trabajando) o desde el exterior.
 - Mejorar la recepción y la información al público.
 - Implicarse y comprometerse tanto los gestores y la dirección como los propios empleados.
 - Elaboración de unas "guías del usuario" para organizar las colas.
- #### • En la formación e información del personal
- Reconocer el comportamiento inaceptable y los primeros signos de agresividad.
 - Aprender a manejar situaciones difíciles con los usuarios.
 - Seguir los procedimientos establecidos para proteger a los empleados, como son aplicar las instrucciones de seguridad, asegurar medios de comunicación suficientes, actuar para reducir la agresividad de una persona, identificar a los clientes con un historial de violencia, etc.
 - Asegurarse de que los programas de atención al cliente están adecuadamente diseñados y gestionados y son conocidos por todos los trabajadores.
 - Manejar la tensión inherente a la situación, a fin de controlar las reacciones emocionales.
 - Formación para tratar con pacientes violentos en centros sanitarios.
 - Campañas informativas en sector sanitario y del transporte, en el que quede claro que no se tole-

rá ningún acto de violencia contra el personal y que se tomarán medidas contra los autores.

Medidas reactivas (después del acto violento)

- No dejar solo al trabajador que haya sido víctima de la violencia, o que haya presenciado algún acto de violencia.
- Los jefes deben involucrarse, mostrarse comprensivos y apoyar a la víctima.
- Prestar a la víctima apoyo psicológico inmediatamente después de los hechos y más adelante, en caso de estrés postraumático, darle asesoramiento, ofrecerle sesiones informativas, etc.
- Prestar ayuda a la víctima para gestiones administrativas y judiciales.
- Informar al resto de trabajadores para evitar que se propaguen rumores. Revisar las evaluaciones de riesgos para averiguar qué medidas suplementarias se requieren.



Sanitarios protestan contra la violencia hacia los médicos en el centro de salud Progreso de Badajoz. Fotografía: S. García
<http://www.lacronicabadajoz.com/noticias/noticia.asp?pkid=50431>

NOTAS PRÁCTICAS



Concentración de personal docente en Almería contra las agresiones en los centros de enseñanza. Ref.: [Ustea](#). Almería

Legislación

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) (BOE 10-11-1995), y sus posteriores modificaciones.
- [Ley Orgánica 1/1992](#), de 21 de febrero, sobre protección de la seguridad ciudadana.
- [Ley 23/1992](#), de 30 de julio, de Seguridad Privada.
- [Real Decreto 2364/1994](#), de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

Más información

- [FACTS 24](#). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- [Criterio Técnico nº 87/2011](#) sobre actuaciones inspectoras en relación con el riesgo laboral de atraco.
- [La violencia física externa en el trabajo](#). Manuel Velázquez Fernández. Revista d'Estudis de la Violencia. 1^{er} trimestre 2009.

- [Guía explicativa y de buenas prácticas](#) para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración (complementa el [Criterio 69/2009](#) sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).
- [Protocolo de actuación en caso de agresión hacia el profesorado o el personal no docente](#).
- [Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud](#). OIT. Ginebra. 2002.
- [Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente](#). OIT. Ginebra. 2003.
- [Workplace Violence and Harassment: a European Picture](#). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2010.

NOTA: Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 4 de abril de 2011