

## CONTENIDO

### EDITORIAL

### INFORMACIÓN

- Evaluación de riesgos en microempresas.
- Novedades en la página web del INSHT.
- Actividades en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Manuales sobre levantamiento y sujeción de cargas.
- Plan de Acción Mundial sobre el VIH y el SIDA.
- Cuidadores de personas dependientes.
- Presentismo laboral.
- La prevención de riesgos laborales, de obligación a compromiso.

### BREVES

- Web sobre seguridad vial laboral.
- Campaña sobre riesgos psicosociales en la Agencia Europea.
- Guía sobre prevención de riesgos en el sector de la pesca.
- "Trabajo y Salud", exposición itinerante.

### NOVEDADES EDITORIALES

## OPINIÓN



**Luis Salgado Casanova**

*Consultor de RRHH y prevencionista*

### ¿El síndrome de Diógenes, también en la empresa?

## NOTAS PRÁCTICAS

### Maternidad y trabajo. Actuación en la empresa y criterios para la evaluación

**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.

**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](mailto: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<sup>a</sup> Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Emilio Castejón y Silvia Royo. **Composición:** Joaquín Pérez.  
**NIPO:** 792-11-008-7.

## Nuevas herramientas para la prevención de riesgos laborales

Cada día son más evidentes los cambios que los nuevos medios de comunicación están produciendo en la forma de vivir y trabajar de las personas. Tomando como ejemplo la página web del INSHT, sólo las Notas Técnicas de Prevención registran más de 100.000 accesos cada mes, habiendo superado en alguna ocasión los 200.000. Ello pone de manifiesto hasta qué punto se recurre a Internet para resolver necesidades de información que antes requerían acceder a una biblioteca o adquirir un documento que no sólo tenía un coste que podía ser elevado, sino que, además, al cabo de poco tiempo podía quedar obsoleto.

Al mismo tiempo, esos nuevos medios han posibilitado la aparición de herramientas basadas en ellos que facilitan las tareas preventivas. En el INSHT incorporamos estas nuevas herramientas a principios de la década de los noventa con el nombre de *Ayudas Informáticas para la Prevención* (AIP), programas informáticos que, primero en soporte *disquete* y luego en formato CD-ROM, siguen estando disponibles en nuestro catálogo de publicaciones, si bien en algunos casos las actualizaciones pueden

descargarse libremente de nuestra página web, como es el caso de *F-Psico*, la metodología de evaluación de riesgos psicosociales, cuya actualización se ha publicado recientemente.

Más reciente es la incorporación a la página web del INSHT del apartado *Herramientas para la PRL*, en el cual están disponibles cuestionarios, las AIP más recientes, dos bases de datos (una sobre vibraciones mecánicas y otra sobre cancerígenos químicos), y la línea de más reciente incorporación: los *Calculadores*.

Bajo esta denominación se ofrecen algoritmos residentes en la web especialmente concebidos para la gestión de cálculos complejos habituales en las distintas disciplinas que conforman la prevención de riesgos laborales. Su formato permite descargar un fichero PDF o imprimir un informe final con los datos de entrada, los datos intermedios, cuando proceda, y los resultados obtenidos.

Con esta nueva colección, el INSHT se adapta a los nuevos medios para mejor cumplir con el objetivo que le guía desde hace cuarenta años: contribuir a la mejora de la salud laboral en España.

## Evaluación de riesgos en microempresas

El portal [Prevencion.10](http://Prevencion.10) asesora gratuitamente al empresario de entidades de hasta diez trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Este portal consta de dos herramientas principales:

- “Evalua-t”, herramienta informática de gestión, que permite al empresario cumplir con su obligación en materia preventiva, a través de las etapas de la información, registro, evaluación, planificación, y seguimiento y control. Contiene, además, formularios de evaluación de riesgos por sector de actividad.
- “STOP riesgos laborales”, centro de atención al usuario, que apoya a “Evalua-t”. Se puede contactar a través del teléfono: 901255050 o a través de la dirección de Internet: [www.9012550.es](http://www.9012550.es)

Entre las novedades que ofrece este portal, destacamos los nuevos formularios de la herramienta informática: “Evalua-t” relacionados con diversos temas dentro de la “opción tutelada”, que son los siguientes: oficinas; peluquerías; floristerías; tintorerías; tiendas de prendas de vestir; jugueterías; cafeterías, bares y restaurantes; *pubs*; *catering*; tiendas de artículos deportivos; tiendas de frutas y hortalizas; tiendas de grabaciones de música y vídeo; librerías; tiendas de periódicos y artículos de papelería; centros de cuidado diurno de niños; farmacias; tien-

das de equipos de telecomunicaciones; tiendas de equipos de audio/vídeo; tiendas de ordenadores y programas informáticos; tiendas de material fotográfico y óptico, artesanía y sellos y monedas; carnicerías, charcutería y pollerías; galería de arte; ópticas; y herbolarios.

También se han incluido recientemente nuevos formularios de modelo simplificado, que en total abarcan las siguientes actividades: peluquerías; oficinas; tintorerías; floristerías; jugueterías; tiendas de prendas de vestir; tiendas de libros; tiendas de frutas y hortalizas; tiendas de artículos deportivos; cuidado diurno de niños; tiendas de grabaciones de música y vídeo; tiendas de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos; carnicerías, charcuterías y pollerías; herbolarios; farmacias; galerías de arte; tiendas de material fotográfico y óptico, souvenirs, sellos y monedas; ópticas; tiendas de equipos de telecomunicaciones; cafeterías, bares y restaurantes; *pubs*; tiendas de equipos de audio y vídeo; tiendas de periódicos y artículos de papelería; y *catering*.

Por último, “Evalua-t” también incluye un nuevo servicio de atención telefónica para personas con discapacidad auditiva o de fonación. El número de teléfono es el 901255055. Este número permite recibir, a través de un terminal específico, mensajes de voz que son transformados en texto; al otro lado de la línea, a través de un terminal similar, se establece comunicación con la persona oyente, también de forma escrita, a través de un teclado.



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

Desde el pasado mes de mayo se puede consultar en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la siguiente documentación:

- [Ruido en los sectores de la música y el ocio. Código de conductas con orientaciones prácticas para el cumplimiento del Real Decreto 286/2006 en los sectores de la música y el ocio.](#) En su primera parte incluye una serie de capítulos con información general para las personas interesadas en el sector de la música y el ocio; la segunda parte está dividida en siete apéndices dedicados a sectores concretos ("Rock y pop", "Bares y clubes", "Orquestas", "Bandas de música", etc.).
- [Herramientas de PRL.](#) Incluye:
  - "Calculadores": Algoritmos para cálculos complejos en el tema de la prevención de riesgos laborales. Los nueve temas sobre los que se puede encontrar este producto son: Caudal de ventilación por dilución, Coste de accidentes laborales, Evaluación simplificada de la prevención y la excelencia empresarial, Vibraciones mecánicas, Atenuación de los protectores auditivos, Seguridad contra incendios en establecimientos industriales, Sobrecarga térmica estimada, Evaluación de la exposición a agentes químicos por inhalación e Incertidumbre asociada a las mediciones del nivel de ruido.
  - "AIP": CD-ROM sobre diversos temas destinados a empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención para mejorar las condiciones de trabajo.
  - "Cuestionarios": Diseñados para facilitar la recogida sistemática y ordenada de información relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Los temas tratados son: "Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en los puestos de trabajo", "Ruido: evaluación y acondicionamiento ergonómico", "Mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios", "Identificación y prevención en espacios confinados" y "Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes".
- "Bases de Datos": Incluye indicativos, la posibilidad de distintas vías de acceso a los datos que contienen y la remisión a documentación específica sobre diversos temas. En la actualidad existen dos bases de datos: una sobre vibraciones mecánicas y la otra sobre información sobre carcinógenos químicos (INFOCARQUIM).
- [La eficacia de la formación preventiva.](#) Informe de 148 páginas en inglés, elaborado por el NIOSH norteamericano y el *Institute for Work and Health* canadiense.
- [Cuidar a personas con demencia.](#) *Work Safe BC.* Publicación en inglés, de 60 páginas. Proporciona conocimientos sobre cómo se puede prevenir o minimizar el riesgo de daño a los trabajadores que proporcionan cuidados clínicos y atienden a personas con demencia.
- [Recomendación OIT sobre VIH y trabajo: Plan de acción.](#) Incluye informaciones prácticas sobre el tema. (Ver noticia ampliada en este mismo periódico).
- [Síntesis de la evidencia científica relativa a los riesgos laborales en trabajadoras embarazadas \(período 2000-2010\).](#) Informe del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. (81 págs.). Presenta los principales riesgos que sufren las trabajadoras embarazadas, agrupados por ocupaciones, agentes o factores laborales.

## Actividades en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

El origen de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo surgió en Canadá y, desde allí, se extendió a los Estados Unidos, donde los sindicalistas conmemoran anualmente la muerte de 28 trabajadores en un accidente de la construcción ocurrido el 28 de abril de 1987 en Connecticut.

Desde entonces, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, la celebración de esta jornada se ha ido consolidando.

En España esta conmemoración se estableció por primera vez en 1999, mediante la [Orden de 30 de marzo](#) (BOE del 13 de abril), con el fin de sensibilizar a la sociedad sobre la prevención en el ámbito laboral.

Entre las numerosas actividades realizadas el pasado día 28 de abril, destacamos las movilizaciones realizadas por los sindicatos, así como el [comunicado conjunto realizado por los sindicatos mayoritarios de UGT y CCOO](#) de Madrid en el que, inevitablemente, se hizo referencia a la crisis financiera y a las consecuencias sufridas en el mundo laboral: recortes en la producción, cambios en las condiciones laborales, aumento de las exigencias, y recortes en recursos preventivos.

Otra de las actividades destacadas fue la Jornada que tuvo lugar en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid sobre: "Mujer, condiciones de trabajo y salud". En dicha Jornada, Mari Luz Rodríguez, Secretaria de Estado de Empleo, manifestó que introducirá la perspectiva de género y la eliminación de las desigualdades en el entorno laboral dentro de las políticas de empleo y prevención de riesgos laborales de la próxima Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral.

Otra actividad celebrada el día 28 de abril, y que forma parte de la Campaña Europea sobre *mantenimiento seguro*, organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, fue la entrega en Budapest de los Galardones a las Buenas Prácticas 2010/2011, en su décima edición.

Las ocho empresas premiadas en esta décima edición fueron: *Voestalpine Hytronics GmbH* y *Voestalpine Wei-*

*chensysteme GmbH* (Austria, producción de hierro y acero); *Protón Electrónica SLU* (España. Equipos eléctricos. El premio se concedió por el esfuerzo dedicado a la planificación preventiva de los trabajos de mantenimiento basados en la evaluación de riesgos y en la coordinación empresarial); *Actavis Ltd* (Malta, productos farmacéuticos); *Skellefteå Räddningstjänst* (Suecia, servicios antiincendios); *Sonae* (Portugal, comercio al por menor); *GHT – Glass Handling Technic Vof* (Países Bajos, horticultura); *Tarmac West Region* (Reino Unido, minas y canteras); y *STIB-MIVB* (Bélgica, transporte).

Por último, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con carácter anual, establece dentro de las actividades relacionadas con el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo un tema en torno al que giran diferentes actuaciones de sensibilización a la población. El tema elegido para este año es: "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua". El informe que ha emitido dicha Organización al respecto se puede consultar [aquí](#).



Cartel y eslogan ganadores de la III Semana de la Seguridad y Salud que, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, organizó la empresa Telepizza entre sus empleados. El cartel ganador lo realizó Carlos Torregrosa y el eslogan, Adrián Sánchez.

## Manuales sobre levantamiento y sujeción de cargas

Los pasos con imágenes portadas sobre los hombros por cofrades es una de las imágenes recurrentes en Semana Santa; para la mayoría de los miembros de las cofradías es un orgullo poder cargar con ellos y salir en procesión.

Pero si los costaleros no realizan ejercicios de estiramiento antes de Semana Santa, antes de sacar el paso, y en la carrera; si desconocen las posturas correctas que hay que adoptar debajo del paso y durante los relevos, pueden sufrir contracturas musculares en la zona de los trapecios, dorsales y lumbares; esguinces; quemaduras en el cuello; contracturas en piernas; etc.

El ["Manual de prevención del costalero"](#), de Montserrat Altemir, ofrece en sus 16 páginas las medidas a tener en cuenta en las posturas de la "levantá", "levantá a pulso", "arriá a tierra" y "salida o entrada de rodillas", así como una serie de posturas recomendadas para adoptar en el día a día.

También en la página web: [www.costalero.com](http://www.costalero.com) se puede encontrar numerosa información sobre el tema.

En esta misma línea, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, AISS, cuenta entre sus publicaciones con

la Guía para la valoración de riesgos en pequeñas y medianas empresas titulada: [Manipulación manual de cargas. Levantamiento, sujeción, transporte, tracción, empuje](#), que indica cómo realizar la valoración de riesgos en este tema y propone una serie de medidas preventivas. La Guía ofrece esta misma información en alemán, inglés y croata.

El Instituto de Biomecánica de Valencia ha publicado el texto: ["Evaluación de riesgos laborales en tareas de manipulación. Manual de cargas con elevada variabilidad en las condiciones de manipulación"](#), para tareas que no pueden evaluarse con los procedimientos actualmente existentes y que presentan una importante carga física.

Por último, en el tema de movilización de enfermos, la Comunidad de Madrid ha publicado el folleto titulado: ["Prevención de lesiones dorsolumbares en movilización de enfermos"](#).

Dos manuales más sobre el tema son: ["Técnicas de movilización de pacientes"](#), que ofrece el portal: <http://www.auxiliar-enfermeria.com/> y: ["High-risk Manual handling of patients in healthcare"](#), publicado por *Work Safe BC*, en inglés.



*[Ensayo de costaleros en la Alameda de Hércules. Sevilla. Marzo. 2010](#)*

## Plan de Acción Mundial sobre el VIH y el SIDA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el 17 de junio de 2010 una [Recomendación](#) sobre el VIH y el sida.

Dicha norma fue el primer instrumento aprobado a nivel internacional destinado a reforzar la contribución del mundo del trabajo al acceso universal a la prevención, tratamiento, cura y apoyo frente al VIH.

La Conferencia adoptó, además, una [Resolución](#) relativa a la promoción y la aplicación de la citada Recomendación, en la que, entre otras cosas, se pedía la creación de un Plan de Acción Mundial, con el fin de lograr una amplia aplicación de esta Recomendación. (Ver [ERGA Noticias nº 115](#), págs. 6-7).

El pasado día 22 de marzo de 2011, el Consejo de Administración de la OIT aprobó dicho [Plan de Acción Mundial \(2011-2015\)](#), que contiene los siguientes tres objetivos principales, así como actividades que se llevarán a cabo para su consecución:

1. Reducir la estigmatización o la discriminación de los trabajadores de ambos sexos, sus familias y las personas a su cargo por su estado sexual, real o supuesto, respecto del VIH.

Algunas de las actividades que llevará a cabo la Oficina Internacional del Trabajo respecto a este punto serán las siguientes:

- Ayudar a los Estados miembros a revisar y, en su caso, a adoptar leyes y políticas para prevenir la discriminación relacionada con el VIH en el empleo y la ocupación.
- Elaborar una herramienta de evaluación y una lista de comprobación para ayudar a los países a identificar lagunas en su legislación.
- Apoyar el cumplimiento mediante la promoción de sistemas eficaces de administración e inspección del trabajo.
- Actualizar la colección mundial existente de instrumentos de formación sobre el VIH, destinados a los inspectores de trabajo y elaborar un nuevo manual de formación para jueces laborales.

2. Aumentar el acceso de los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH, a través del mundo del trabajo.

En relación con este apartado, destacamos algunas de las actividades que llevará a cabo la Oficina Internacional del Trabajo:

- Ayudas a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores para elaborar o adaptar sus propias políticas y programas relativos al VIH y la tuberculosis.
- Integrar las consideraciones relativas al VIH y la tuberculosis en los sistemas de salud en el trabajo y seguridad social para promover la igualdad de acceso.
- Incorporar sistemáticamente las consideraciones relativas al VIH y la tuberculosis en todos los aspectos del mundo del trabajo, centrándose en particular en los trabajadores con un mayor riesgo.

3. Intensificar las medidas adoptadas por los actores del mundo del trabajo en el marco de la respuesta al VIH y el mayor acceso a la financiación con tal fin.

Para llevar a cabo este punto, destacamos algunas de las actividades previstas por la Oficina Internacional del Trabajo:

- Crear una red de coordinadores entre el personal de la OIT y las estructuras nacionales relativas al VIH y la tuberculosis, con el fin de fomentar la colaboración y el intercambio de información sistemáticos sobre los principios de la Recomendación.
- Elaborar hojas informativas sobre la Recomendación y difundirlas entre diferentes ministerios y organizaciones de la sociedad civil.
- Proporcionar actualizaciones trimestrales en la página web pública de la ILO/AIDS, sobre la aplicación de la Recomendación en el plano nacional.
- Ayudar a los gobiernos a incluir el VIH y la tuberculosis en los ciclos de presupuestación anuales nacionales.

Por último, recordamos la existencia de otro documento sobre el tema: el [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo](#), del año 2001, que comprende principios fundamentales, como el reconocimiento de que el VIH/SIDA es un problema que afecta al lugar de trabajo, la no discriminación en el empleo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el diagnóstico y la confidencialidad, la prevención, la asistencia y el apoyo como base para enfrentar la epidemia en el lugar de trabajo, etc.

## Cuidadores de personas dependientes

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía ha iniciado una [“Campaña de prevención de riesgos laborales para cuidadores de personas dependientes”](#), con la finalidad de informar sobre los riesgos a los que estas personas están expuestas en su trabajo diario (síntomas depresivos, deterioro del patrón de sueño, ansiedad, dolor crónico, trastornos musculoesqueléticos, etc.), y formarlos en las técnicas básicas para evitarlos.

En esta tercera edición de la Campaña (de febrero a septiembre de 2011), se incluye numerosa información sobre el tema, como el tríptico: [“Nos movemos para que te cuides”](#) o la [“Guía de autogestión preventiva de riesgos para la salud en el trabajo de cuidar”](#). Además, hasta finales de este año de 2011 un autobús, con capacidad para 16 alumnos por sesión, recorrerá más de 130 municipios andaluces ofreciendo sesiones teóricas y talleres prácticos.

El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de Andalucía cuenta entre sus publicaciones con el texto: [“Guía del cuidador. Hábitos y consejos posturales”](#). Esta publicación pretende mejorar las condiciones de vida de las per-

sonas que se encuentran al cuidado de familiares con problemas de discapacidad.

La Oficina Internacional del Trabajo dedicó el nº 68 de la revista “Trabajo” al tema: [“Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico”](#), con diversos artículos sobre el tema.

La [“Guía divulgativa para personas con discapacidad física y orgánica sobre PRL en el sector servicios: ayuda a domicilio”](#), financiada por la Junta de Castilla y León, ofrece herramientas de apoyo para todas las personas implicadas en el servicio de ayuda a domicilio: trabajadores, receptores del servicio, técnicos de prevención, y empresarios que contraten personas con discapacidad física u orgánica.

También, COCEMFE. Castilla y León, ha editado la Guía: [“Buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales para personas con discapacidad física y orgánica en el sector servicios: Ayuda a domicilio”](#), que ofrece recomendaciones para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y mejorar la calidad de vida y la atención integral de las personas con discapacidad.



## Presentismo laboral

Si consideramos el absentismo como no acudir al trabajo por motivos injustificados, el “presentismo”, palabra acuñada recientemente, indica justamente el caso contrario: acudir al trabajo cuando no se está en condiciones para ello, porque el estado de salud no es el adecuado. Actualmente, y debido a la situación económica, la tasa de presentismo en las empresas ha aumentado considerablemente, y algunos estudios indican que el índice de presentismo empieza a ser similar al del absentismo. En este sentido, los resultados de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2010, ya comentada en el [número anterior](#) de nuestro periódico, corroboran estos datos. Ante la pregunta “Durante los últimos 12 meses, ¿ha trabajado estando enfermo?”, el 40,7% de los trabajadores de la Europa de los quince respondió que sí. En la misma encuesta, el 46% de los trabajadores admitió que se había ausentado del trabajo por motivos de salud en el transcurso del último año.

Estos datos están en consonancia con los de la investigación publicada en 2010 por la fundación *The Work Foundation*, organización sin ánimo de lucro con sede en Londres. El informe resultante lleva por título “[Why do employees come to work when ill?](#)” (¿Por qué los trabajadores acuden a trabajar estando enfermos?), y en él, el 45% de los 510 trabajadores encuestados afirma haber ido a trabajar uno o dos días en el mes anterior estando enfermo, frente a un 18% que reconoce haber estado de baja por enfermedad. Además, pone de relieve la importancia para los empresarios de no ignorar el impacto del presentismo, en lo que se refiere al bajo rendimiento, al

aumento de las bajas por enfermedad, al aumento de estrés en el trabajo y menor bienestar psicológico. Contrariamente, pues, a lo que pudiera parecer, el presentismo no tiene efectos positivos, puesto que no se traduce en mayor productividad, ya que los trabajadores que acuden al trabajo en estas condiciones tienen sus capacidades mermadas. En cambio, puede acarrear consecuencias negativas para trabajadores y empresas, entre las que podemos señalar:

- Deterioro de la salud, pérdida de bienestar.
- Disminución del rendimiento.
- Incremento de los fallos.
- Más bajas y más largas a medio plazo.

El interés sobre el fenómeno del presentismo es creciente, como lo indica el aumento del número de estudios. Por citar algún ejemplo, el *Institute for Women's Policy Research*, organismo estadounidense, presentó en 2010 un informe, según el cual, en los Estados Unidos la epidemia de gripe provocada por el virus H1N1 en otoño de 2009 se prolongó innecesariamente debido a que muchos trabajadores fueron a trabajar estando enfermos, contagiando así a sus compañeros.

En el congreso “Hacia un mejor trabajo y bienestar”, que tuvo lugar en Helsinki en febrero del pasado año, se trató el tema del impacto económico del presentismo para las empresas, en el marco de una ponencia sobre el interés económico de la promoción de la salud en tiempos de crisis. Estas dos publicaciones fueron reseñadas en nuestro Boletín Erg@nline, n<sup>os</sup> [97](#) y [101](#), respectivamente.

## La prevención de riesgos laborales, de obligación a compromiso

En momentos de incertidumbre como los que vivimos, en los que las empresas deben replantearse en profundidad estrategias y objetivos para innovar y mejorar su productividad, a fin de poder pervivir en un mercado marcado por la globalización, hay quienes optan por reducir costes de todo tipo, empezando por la inmediatez de los gastos salariales, que son más fáciles de suprimir y también, por eliminar servicios ajenos que se consideran prescindibles como el de la prevención de riesgos laborales. Evidentemente, quienes obran así, bien poco creen en las personas, en el capital intelectual que ellas aportan y en la prevención, considerada como coste y no como un valor; a excepción de quienes por la propia gravedad de la crisis no pueden hacer frente a sus compromisos con los trabajadores y no tienen más remedio que entrar en procesos de regulación de empleo o cerrar sus puertas. En cambio, hay otras empresas que, junto a sus trabajadores, con honestidad, humildad y transparencia, buscan encontrar nuevas oportunidades y nuevas estrategias para enfrentarse a las dificultades que les embargan. En estas empresas, las personas no representan un conjunto de obligaciones legales, constituyen un compromiso moral. Cuando una empresa reduce su plantilla, pierde talento y se descapitaliza, y precisamente cuando lo hace en momentos en los que más que nunca se precisa de la capacidad creativa y de aporte de las personas para encontrar nuevos caminos y mejorar sustancialmente la manera de trabajar, es realmente preocupante. Es cierto que nuestro país ha de mejorar la productividad, la cual se fue perdiendo gradualmente en la última década por causas diversas, derivadas de un modelo productivo que generaba un crecimiento por encima del promedio europeo, pero con un valor decreciente, por una alta tasa de empleo poco cualificada que no paraba de crecer y que fue capaz de incorporar a cinco millones de inmigrantes; muchos de ellos ahora expulsados del mercado del trabajo.

La recuperación del empleo es la máxima prioridad en nuestro país, pero también lo es la mejora de la productividad y competitividad para generar un alto valor añadido en nuestros productos, en nuestros procesos productivos y en la gestión de nuestras organizaciones. Pero tal mejora de la productividad requiere de la puesta en marcha de un potente mecanismo innovador a todos los niveles y en todos los ámbitos de las empresas. Hay que reducir costes innecesarios pero, sobre todo, hay que generar valor a través de la innovación, y para ello se necesitan personas competentes e implicadas, lo que sólo es posible si las condiciones de trabajo son saludables y percibidas como tales por los trabajadores. De ahí que la prevención de riesgos laborales y la atención a las condiciones de trabajo, regida por principios de excelencia, se convierta en valor estratégico junto a la calidad y la innovación.

Es grato constatar como, en plena recesión, muchas empresas y también asociaciones empresariales organizan foros de debate para sus asociados en donde la prevención es replanteada desde nuevas perspectivas, no sólo para la optimización de recursos, sino para la generación de valor, contando con las personas y reconociendo que son su principal activo, todo ello más allá de formalismos reglamentarios.

A título de ejemplo, se muestra en la fotografía a todo el cuerpo directivo de la empresa española constructora y de servicios, COMSA-EMTE, reunidos en una jornada el pasado mes de mayo, en la que participaron junto a sus altos directivos, representantes de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para replantearse sus compromisos y objetivos preventivos. El Área de Innovación de esta empresa, organizadora del evento, junto al Servicio de Prevención propio, el cual depende de ésta, han considerado necesario replantearse el valor de la prevención en el presente y para el futuro de la empresa.



## Web sobre seguridad vial laboral

Con el objetivo principal de concienciar sobre los accidentes viales laborales y la importancia de su prevención a empresarios, trabajadores y responsables de la prevención de riesgos, se ha creado el portal "[Seguridad Vial Laboral](#)". Promovida por la Dirección General de Tráfico y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y administrada por Fesvial (Fundación para la Seguridad Vial), la web permite compartir buenas prácticas realizadas en las empresas a través de un [Manual](#), y muestra ejemplos de cómo implantar una cultura preventiva de la seguridad vial en la empresa.

Para motivar la participación de las empresas, próximamente se creará el concurso: "Seguridad vial laboral", en el que se premiarán las mejores acciones aplicadas en las empresas.

El portal ofrece información sobre accidentes "in itinere" y en misión, las cifras de siniestralidad en España y en otros países, su evolución, las obligaciones y responsabilidades de las empresas en materia de seguridad vial laboral, documentación sobre el tema, consejos para antes de ponerse en marcha y durante el trayecto, etc.

## Campaña sobre riesgos psicosociales en la Agencia Europea

La [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#), creada por la Unión Europea y con sede en Bilbao, tiene como función principal la de contribuir a la mejora de la vida laboral en la Unión Europea, siendo el principal punto de referencia europeo, en cuanto a información relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo.

Una de las actividades que lleva a cabo este Organismo es la Campaña: "Lugares de Trabajo Saludables", centrada en un tema diferente cada dos años, y que pretende sensibilizar, promover las buenas prácticas y fomentar la legislación, las políticas, las actividades y las iniciati-

vas de la Unión Europea y de los Estados miembros sobre riesgos concretos.

El pasado mes de marzo, el Consejo de EU-OSHA dio a conocer el tema de la Campaña que se desarrollará a lo largo de los años 2014-2015, y que será: "*Soluciones prácticas para los riesgos psicosociales*".

La Campaña correspondiente a los años 2012-2013 tendrá como lema: "*Trabajar juntos para la prevención de riesgos laborales*".

Recordamos el tema de la actual edición (2010-2011): "*Mantenimiento seguro*", que tratamos de manera monográfica en el [nº 116](#) de este periódico.

## Guía sobre prevención de riesgos en el sector de la pesca

La Xunta de Galicia ha editado recientemente la [Guía Técnica sobre prevención de riesgos laborales en el sector de la bajura. Pesca, marisqueo y acuicultura](#), dirigida a las personas que trabajan en embarcaciones de pesca local, de pesca litoral, auxiliares de acuicultura y personas que mariscan a flote o a pie, o que recogen recursos específicos

tanto en las playas como en las rocas.

La publicación, de 154 páginas, está dividida en tres bloques: Cuestiones legislativas y conceptos generales de la prevención de riesgos laborales; presentación de las diferentes artes de la pesca de bajura, marisqueo y acuicultura y, por último, un apartado de emergencias y primeros auxilios.

## “Trabajo y Salud”, exposición itinerante

La exposición: [“Trabajo y Salud. Desde la protección a la prevención”](#), organizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Fundación Francisco Largo Caballero y Fraternidad Muprespa, muestra por distintas provincias españolas la evolución de las condiciones de trabajo y cómo éstas han influido en la salud de los trabajadores, haciendo un recorrido por distintas etapas

históricas.

En el apartado: “Actualidad” de su página web se pueden consultar los lugares para poder visitar la exposición próximamente.

Los lugares que ya ha recorrido la exposición son: Granada, Albacete, Bilbao, León y Gijón.



*Visita de alumnos a la Exposición:  
“Trabajo y Salud”, en Gijón*

**MÉTODO DE EVALUACIÓN F-PSICO. FACTORES PSICOSOCIALES. Versión 3.0**

Aplicación informática para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Aporta información para identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de cuestionarios de aplicación individual.

**SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACIÓN Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUÍMICOS**

Versión simplificada del SGA. Basado en: Anexo I y VII del Reglamento (CE) nº 1272/2008.

**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](mailto: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](mailto:cnctinsht@mtin.es)

**LA LIBRERÍA DEL BOE**

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

## ¿El síndrome de Diógenes, también en la empresa?

**Luis Salgado Casanova**  
*Consultor de RRHH y Prevencionista*



El síndrome de Diógenes afecta a personas de edad avanzada que viven en circunstancias marginales y en un mundo cerrado, constituyendo una patología psíquica grave. De vez en cuando, los medios de comunicación reflejan esta triste realidad que se da en nuestros días con toda su crudeza. Las cámaras de televisión entran en una especie de cueva, un "hábitat" que carece de los mínimos elementos sanitarios, sin agua, sin luz y en donde reina el caos. Pero lo que más sorprende son esas montañas de elementos inútiles y basura acumulada durante mucho tiempo. Esta triste referencia bien podría servirnos para establecer una metáfora sobre la presencia de algo que también sucede en la empresa moderna. Es una presencia muy sutil, pues no son montañas de desperdicios que se puedan ver a simple vista, aunque sí, percibir y sufrir. Lamentablemente, algunas personas, de manera inconsciente, acumulan en sus organizaciones material desechable que agobia su mente, que formula esquemas de actuación derivados de una mala gestión emocional personal y organizacional. Ello suele ser fruto indigesto de unas relaciones en el pasado o en el presente de insuficiente calidad, que no han estado marcadas por valores a favor de la dignidad de la persona y del trabajo, y de la mejora de la eficiencia en sus cometidos. Estas referencias mentales negativas, inmersas en entornos tremendamente competitivos, con una limitada óptica basada en la pérdida-ganancia, generan residuos de agresividad, de resentimiento, de exclusión y de prejuicios, creando automatismos de acción y respuesta que bloquean y degradan a las personas, afectando de forma grave a la fluidez y al crecimiento en las organizaciones. Los canales de circulación de energía positiva e informa-

ción clave que permiten que fluya la savia, la razón de ser de lo que hacemos, los nobles objetivos y los medios de actuación para alcanzarlos, se bloquean. Los datos y la información que, debidamente procesados y asimilados, constituyen fuente de conocimiento que, a su vez, compartido y experimentado, habría de generar sabiduría y cultura de empresa, no siguen este ciclo de vida. Una cultura pretendidamente basada en valores se encuentra muchas veces gravemente comprometida por una disposición actitudinal negativa, incluso destructiva, que consciente o inconscientemente algunos "atesoran". Aunque sean minoría (ante una mayoría de personas sanas y bien dispuestas a la cooperación, a la solidaridad, y al trabajo en equipo, valores esenciales en la empresa del futuro), el daño de las personas tóxicas a otras personas y a la organización puede ser inmenso, anulando la eficacia de las estructuras y de los sistemas de gestión formalmente establecidos.

Creo que estamos ante un aspecto importante y me atrevo a decir, pendiente de un efectivo abordaje. En efecto, las cuestiones relativas a la gestión personal y emocional, que son los ladrillos que construyen los sistemas y el buen funcionamiento de las organizaciones, son minusvaloradas o muchas veces eludidas, escondiéndose debajo de la alfombra de las estructuras formales, de los procedimientos y de las apariencias.

Esto sigue ahora sucediendo, a pesar de los avances en la formulación de sistemas de gestión, que establecen pautas y procedimientos de actuación para que personas y organizaciones sean saludables. Quiero destacar los aportes del marco reglamentario y también socio-técnico de la Prevención de Riesgos Laborales, así como el trata-

miento de los riesgos psicosociales, no entendido ni valorado suficientemente por el mundo empresarial.

Por fin, la ciencia ha empezado a abordar y a descubrir en los últimos años el funcionamiento de la compleja mente del individuo, motor de todos sus comportamientos. Las escuelas de psicología humanista dieron un gran paso para la comprensión del individuo, al que devolvieron la entidad de persona. Detectaron que, además de la psicología "oficial", centrada en la patología, en la conducta extraviada, y en la adaptación, existe una psicología de la salud, que pide entrar y ser considerada en los ámbitos de crecimiento y desarrollo de las personas y de las organizaciones. Estamos hablando de patología personal y organizacional, de frecuencia de disminución y menoscabo:

- Cuando las personas no hemos comprendido ni asumido las referencias dinámicas de nuestra propia identidad.
- Cuando, y como consecuencia de lo anterior, fallamos, fracasamos en la experiencia de relación con las personas que comparten con nosotros el tiempo de trabajo.
- Cuando tenemos una percepción empobrecida y disminuida de nosotros mismos, de los demás, de los problemas y de la realidad en cambio permanente. Ya sea amplificando el perfil de los problemas, como apagando y despreciando con generalizaciones las luces que se nos ofrecen, las pistas que la vida da al que escucha, al que mira, al que atiende, al que se abre al darse cuenta, y al aprender y aprender.
- Cuando el acoso moral ante los más vulnerables puede aun desarrollarse sin un riguroso control para evitarse.

Desde luego, estas observaciones no se hacen desde el inmovilismo de que existe una sola visión de las cosas y una línea recta, con etapas iguales y homogéneas para desplazarnos; sino todo lo contrario. Quiero decir, que existe la posibilidad y la necesidad de aclararnos interiormente en lo relativo a nuestra propia identidad. Que existe la posibilidad y la necesidad de acertar y crecer en la experiencia de relación en las organizaciones. Que existe la posibilidad de mejorar la percepción de nosotros mismos, de los demás, de aceptar que la realidad se presenta de forma dinámica, variando su tinción y sus implicaciones constantemente.

La ciencia se encerró en cierto sistematismo formalista y excluyó las observaciones de las estructuras informales (percepciones, sentimientos, emociones, mapas mentales) durante mucho tiempo, tildándolas de subjetivas. Volcada en la observación de lo que "se ve", parece que el cultivo de la vida personal y la depuración y clarificación interior se consideró un artefacto fuera de contexto y asimilable al dogmatismo. Hoy las cosas son muy distintas. La conducta es consecuencia de lo que se guisa dentro. El ser humano tiene la responsabilidad de reformular, reinterpretar y cambiar a mejor su realidad interior y a enriquecer y crecer en sus interacciones con el medio; pero ese medio debiera ayudarle.

Es necesario abrir un debate sobre el ser y el estar de las personas en las organizaciones, en donde se contemple de manera muy seria que la visión de empresa, junto a los valores en que ésta debe asentarse, la calidad de los procesos de trabajo, el necesario liderazgo de mandos, etc., han de permitir crear sistemas de gestión empresarial realmente saludables y eficaces, integrando plenamente lo personal y lo emocional. Así, incluso antes de hablar de "sistemas", hemos de hablar de personas competentes y

responsables, que son las que han de estar en la esencia de los mismos.

Afortunadamente, los modelos de gestión más avanzados evolucionan en esta dirección. Así, el Modelo de gestión EFQM de Excelencia empresarial, en su revisión del 2010, apuesta abiertamente por la construcción de sistemas basados en principios éticos, en la conjunción total de intereses personales y empresariales, de un liderazgo comprometido con las personas y su desarrollo, y de la formación basada en competencias como el instrumento fundamental para la generación de nuevos hábitos y de cultura empresarial. Todo ello, para satisfacer plenamente a trabajadores, clientes y a la propia sociedad; en síntesis, en la instauración de programas de gestión emocional, fundamentados en la comunicación, la formación y la participación.

Es precisamente la gestión sobre cómo la persona atiende y resuelve esa realidad individual subjetiva, la clave para la comprensión, aceptación y mejora de su situación personal y colectiva, y de sus posibilidades. Con ello, se abre la puerta de la creatividad que anida en cada ser humano y que las organizaciones necesitan de forma natural como principal fuente de valor. Los Departamentos de Personal, estrechamente ligados con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, han de desarrollar programas de acción rigurosos y coherentes con la política de empresa para generar y demostrar "valor" en el proyecto empresarial, trabajando con las personas, para las personas. La empresa y la sociedad lo necesitan. Habrá que eliminar mucho desperdicio acumulado y desarrollar modelos que impidan que la suciedad penetre incontroladamente.

## Maternidad y trabajo. Actuación en la empresa y criterios para la evaluación

La salud reproductiva como elemento indisoluble de una buena salud debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral. Garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, exentos de riesgo para la reproducción, es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos y asegurar una mejor salud para la población trabajadora actual y futura.

La protección de la maternidad es una manifestación específica de la defensa de la procreación que, a su vez, forma parte de la protección de los trabajadores especialmente sensibles. La reproducción es un proceso a la vez “vulnerable”, que requiere un equilibrio anatómico-fisiológico, y “robusto”, del que dan fe la proporción elevada de embarazos y nacimientos normales que se producen en España. Este equilibrio puede verse alterado por múltiples factores laborales y extralaborales pertenecientes a las esferas cultural, social e individual. Entre los laborales, es preciso señalar, por ejemplo, la utilización o presencia de agentes cada vez más potentes en los procesos industriales, pero de cuya acción directa o indirecta sobre el trabajador tenemos muchas veces nula o escasa información.

El programa de protección de la maternidad no ha de considerarse como una acción aparte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. La evaluación de riesgos y la planificación preventiva debe incluir desde el principio los factores de riesgo para la reproducción, tanto para el hombre como para la mujer y para la descendencia de ambos.

### Evaluación del riesgo

La evaluación de los riesgos para la maternidad es una obligación del empresario y el punto de partida de la acción preventiva. Incluye una evaluación “a priori” o inicial independientemente de que el puesto de trabajo esté ocupado o no por una mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en período de lactancia; una “adicional” cuando la trabajadora comunica su situación a la empresa y “periódicas y de revisión”, siempre que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o un daño en la salud de la trabajadora o de su descendencia.

La evaluación de riesgos debe consistir principalmente en:

- La identificación de los peligros que pueden afectar a la reproducción.
- El inventario y caracterización de los puestos de trabajo y las tareas que suponen una exposición directa o indirecta.
- La identificación de la población expuesta.
- La evaluación cualitativa de la exposición: plausibilidad de la exposición, naturaleza y probabilidad del efecto.
- La evaluación cuantitativa, si procede, de los factores

de riesgo identificados.

- La descripción de los casos y, si es posible, el análisis epidemiológico de los datos disponibles en la empresa relacionados con el embarazo, post-parto y lactancia y su evolución a lo largo del tiempo.

### Criterios para la evaluación de riesgos

- El punto de partida de la evaluación de los riesgos para la maternidad son unas condiciones de trabajo que cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a todos los trabajadores. Es, pues, una evaluación que se establece en base al carácter diferencial del riesgo con motivo de las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia natural.
- Esta evaluación de riesgos se llevará a cabo por personal competente y desde una actuación multidisciplinar y participativa.
- Se garantizará, como mínimo, que la evaluación de riesgos cubra todos los factores de riesgo considerados en la normativa de prevención de riesgos laborales: agentes químicos, físicos, biológicos y factores ergonómicos y psicosociales.

## NOTAS PRÁCTICAS



- Cuando en la evaluación de riesgos inicial (aquella que debe realizarse independientemente de que el puesto sea ocupado por una mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en período de lactancia) aparezca alguno de los riesgos citados en los Anexos VII y VIII del [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#), se considerará que existe un riesgo potencial para la madre y su descendencia.
- Los riesgos citados en estos Anexos no son los únicos riesgos a tener en cuenta, por lo que el Servicio de Prevención deberá considerar, en función de los conocimientos actuales y de su evolución, todos aquellos riesgos calificados por la comunidad científica como lesivos o sospechosos de serlo.
- En el momento de la comunicación de la condición de embarazada por parte de la mujer, estos criterios deberán adecuarse a la preceptiva evaluación de riesgos adicional, que tendrá en cuenta: las condiciones concretas del trabajo desempeñado por la mujer, todos aquellos factores que pueden ejercer una influencia negativa en el riesgo que se evalúa (como exposiciones concurrentes, prácticas de trabajo personales o factores agravantes), y las características personales de la trabajadora.
- Para los agentes y procedimientos citados en el Anexo VIII del Real Decreto 39/1997, no podrá haber riesgo de exposición para la mujer embarazada o en período de lactancia. La existencia del riesgo de exposición debería determinarse a partir de la presencia

y posibilidad de contacto, así como la existencia de criterios de valoración o condiciones que permitan asegurar que no existe riesgo. Por ejemplo, la inmunidad conferida por la vacunación o una exposición a un agente químico asimilable a la de la población general.

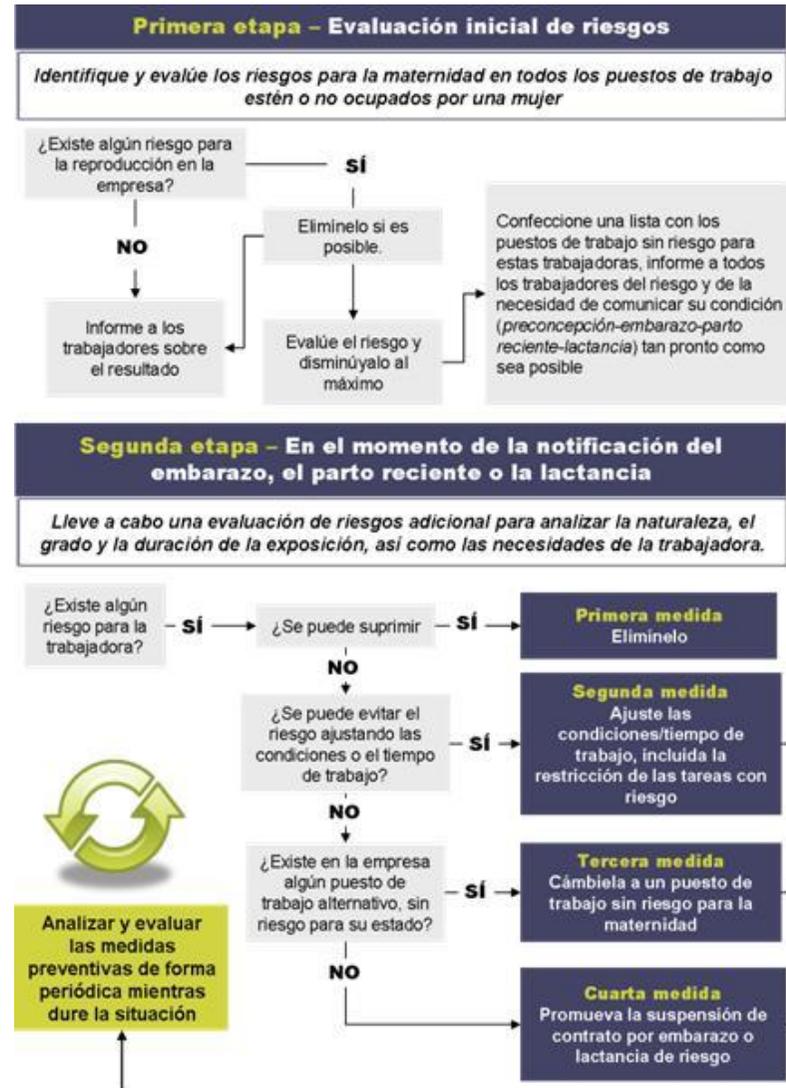
- La exposición a los agentes y procedimientos del Anexo VII del Real Decreto 39/1997 y resto de agentes nocivos para la maternidad, se calibrará en función de la peligrosidad del agente, de la posibilidad de contacto, del nivel y frecuencia de exposición, así como de la existencia de multiexposición y de las características individuales de la mujer a lo largo del embarazo y la lactancia.
- Siempre que sea posible, cualquier riesgo para la maternidad debería ser eliminado o controlado adecuadamente.
- Si el riesgo no se puede eliminar, se deberá proceder a aplicar, en este orden, las siguientes medidas: ajustar las condiciones y el tiempo de trabajo, cambio a un puesto de trabajo sin riesgo, y suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- En el último supuesto, y para facilitar la toma de decisiones de los profesionales implicados en la concesión de la suspensión de contrato por riesgo, la empresa, con el apoyo del servicio de prevención, debería hacer llegar a los mismos un resumen de la evaluación de riesgos adicional, con la descripción de los factores de riesgos problemáticos, la posible existencia de factores potenciadores o sinérgicos, y el impacto potencial del conjunto de factores en la salud de la mujer o de su descendencia.

# NOTAS PRÁCTICAS

## Legislación

- [Ley General de la Seguridad Social \(Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), modificado por la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (arts. 134 y 135).
- [Real Decreto 39/1997, de 17.1. Reglamento de los Servicios de Prevención](#), y sus posteriores modificaciones (art. 4, 37, Anexos VII y VIII).
- [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (art. 45, 48).

A continuación, ofrecemos un esquema de actuación en la empresa:



**NOTA:** Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 2 de junio de 2011