

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Matriz empleo-exposición para la población laboral española (MatEmESp).
- Directiva de tiempo de trabajo.
- SUBSPORT, portal europeo para la sustitución de sustancias tóxicas.
- Insomnio y siniestralidad laboral.
- Advertencias del Fiscal General del Estado sobre prevención.
- Prevención de riesgos en la enseñanza secundaria.
- Guía para la coordinación de obras en comunidades de vecinos.
- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Premios Prevenga 2012.

BREVES

- Últimas publicaciones del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.
- Nuevas etiquetas para las sustancias químicas.
- Prevencionar.com.
- Estrategia Comunitaria 2007-2012.

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN



Rubén Pérez Alonso

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Es tiempo de cambiar

NOTAS PRÁCTICAS



Zonas de alcance en las áreas de 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.

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:** cncinsht@meys.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, Emilio Castejón y Silvia Royo. **Composición:** Joaquín Pérez. **Ilustración:** Isidre Monés.
NIPO: 272-12-008-4.

VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo: primeros datos

Un análisis preliminar de los resultados globales de la encuesta¹ muestra una evolución de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores similar a la producida en la mayoría de los países europeos. Así, la percepción de los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos apenas sufre cambios en lo que se refiere a los riesgos tradicionales, tales como los de accidente, contaminación de origen químico o exposición a agentes físicos.

Esta relativa estabilidad no debe hacernos olvidar que más de dos tercios de los ocupados percibe estar expuesto al riesgo de accidentarse, uno de cada diez está expuesto a niveles elevados de ruido y uno de cada cuatro manipula o inhala sustancias químicas, si bien la gran mayoría de estos últimos considera que disponen de información sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar en relación con aquellas.

Por el contrario, los datos referidos a las exigencias físicas de los puestos de trabajo y los problemas de salud asociados a ellas muestran una incidencia creciente, al igual que ocurre con los indicadores relativos a las exigencias de carácter mental: nivel de atención requerido, ritmo de trabajo impuesto, plazos a cumplir y monotonía de la tarea. Así, por ejemplo, el 59% de los trabajadores

está expuesto a *repetir los mismos movimientos de manos o brazos* y el 36%, a *adoptar posturas dolorosas o fatigantes*. Ello es sólo compensado, en parte, por un mayor porcentaje de trabajadores que disfrutan de un alto nivel de autonomía en la realización de sus tareas.

La encuesta aporta también datos que complementan la información estadística disponible sobre las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Mientras en la VI Encuesta (2006), el 0,8% de los trabajadores declaraba estar de baja por accidente de trabajo y el 0,4%, por enfermedad profesional, estos porcentajes se reducen ahora al 0,3% y 0,2%, respectivamente. Esta variación es paralela a la que se registra en los porcentajes de quienes están de baja por enfermedad común, que pasa del 2,3% al 1,5%.

Entre los aspectos más positivos merecen ser resaltados los importantes esfuerzos preventivos llevados a cabo en estos años en las empresas españolas; así, un 61,4% de trabajadores dispone hoy de un representante específico (el delegado de prevención) frente al 54,8% en 2007, y las actividades preventivas como la vigilancia de la salud, la formación e información y la evaluación de riesgos muestran una creciente cotidianeidad en los centros de trabajo.

¹ Disponible en este enlace:

[http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

Matriz empleo-exposición para la población laboral española (MatEmESp)

Las matrices empleo-exposición permiten organizar de forma sistemática características de las exposiciones laborales con riesgo para la salud por puestos de trabajo, tareas, ocupaciones y/o actividades industriales. Desde los años 80 se han venido utilizando para la investigación epidemiológica en salud laboral. Se ha demostrado también el interés de estas matrices en el campo de la gestión, vigilancia e intervención en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Una matriz empleo-exposición es, pues, una herramienta que permite relacionar ocupaciones (por ejemplo «carpintero») con las exposiciones potencialmente presentes en cada ocupación (por ejemplo, «disolventes», «polvo de madera», «ruido», «posturas forzadas», etc.). La matriz es esencialmente una tabla de conversión que proporciona información sobre las exposiciones laborales para cada ocupación (cuando la puerta de entrada es «ocupación») y sobre las ocupaciones expuestas a cada agente (cuando la puerta de entrada es «agente»). Este año se ha presentado la Matriz empleo-exposición para la población laboral española (MatEmESp), a partir de la información disponible y contando con la experiencia y conocimientos de investigadores y técnicos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en nuestro país. El proyecto MatEmESp se inició en 2009, y ha sido llevado a cabo por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y el Centro de Investigación en Salud Laboral (CiSAL), con financiación del Instituto de Salud Carlos III, la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Fundación Prevent. El objetivo del proyecto era construir una matriz empleo-exposición específica para la población trabajadora en España que cubriera el periodo 1996-2005.

Básicamente, la información en MatEmESp se organiza en dos ejes: el eje de ocupaciones y el eje de agentes. El **eje de ocupaciones** en MatEmESp se ha construido siguiendo el sistema de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94).

En el **eje de agentes** de MatEmESp se consideran factores o exposiciones relacionadas con el trabajo agrupadas en cinco categorías:

- Agentes de seguridad (incluyendo incidencias de lesiones por accidente de trabajo debidos a diferentes mecanismos, por ejemplo, caídas, golpes o sobreesfuerzos).
- Agentes de higiene (incluyendo contaminantes químicos, como sílice, polvo de madera o cromo; contaminantes físicos, como ruido o calor; y agentes biológicos).
- Agentes ergonómicos (como posturas dificultosas o movimientos repetidos).
- Agentes psicosociales (como ritmo de trabajo o exigencias psicológicas cuantitativas), condiciones de empleo (como tipo de contrato, duración de la jornada o turnicidad), y
- Características sociodemográficas (incluyendo edad, sexo, nivel de estudios y nacionalidad).

En particular, para los agentes de higiene se ha partido de la información disponible en la matriz empleo-exposición construida en Finlandia (FINJEM), adaptándola a las condiciones de exposición en España por un equipo de higienistas y especialistas con experiencia de campo en nuestro país; para el resto de agentes en MatEmESp (seguridad, ergonómicos, psicosociales, condiciones de empleo, características sociodemográficas), las estimaciones de exposición proceden fundamentalmente de registros y encuestas disponibles en España con datos por ocupación. Por ejemplo, encuestas de condiciones de trabajo, para riesgos de seguridad, ergonomía o psicosociales, o encuestas de población activa, para características sociodemográficas de los trabajadores en cada ocupación.

Además de su utilidad para los investigadores, el análisis descriptivo y la consulta de la información disponible en MatEmESp tienen también aplicaciones para la planifica-



The screenshot shows the MatEmESp website. At the top left is the logo 'MatEmESp' with the tagline 'matriz empleo-exposición española'. Below it is a brief description: 'MatEmESp es una matriz empleo-exposición para población trabajadora en España. Permite obtener información sobre indicadores de exposición a factores de riesgo en el trabajo (seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales), sobre las condiciones de empleo y sobre las características sociodemográficas de los trabajadores en cada ocupación.' A navigation bar contains links for 'Ocupaciones', 'Agentes', 'Cómo buscar la información', 'Publicaciones', 'Colaboradores', 'Financiación', and 'Condiciones de uso'. Two main content boxes are visible: 'Ocupaciones' and 'Agentes'. The 'Ocupaciones' box states that occupations are classified according to the National Classification of Occupations (CNO-94) and includes a 'Leer más...' link. The 'Agentes' box lists six categories: 'riesgos de seguridad', 'higiene', 'ergonómicos', 'psicosociales', 'condiciones de empleo', and 'factores sociodemográficos', also with a 'Leer más...' link. At the bottom of the page, it says 'Desarrollado por: SIP, Sistemas de Información'.

ción, gestión e intervención en materia de prevención de riesgos laborales. Conocer la distribución de las exposiciones en las distintas ocupaciones puede ayudar a priorizar políticas y programas preventivos sobre los colectivos de trabajadores más afectados.

Toda la información de MatEmESp (incluyendo las estimaciones de exposición, las fuentes y criterios utilizados para la obtención y organización de la información, y otros datos de interés para el usuario) está disponible *on*

line a través de una aplicación de acceso libre, previo registro. También se pueden exportar en formato Excel las bases de datos con los valores proporcionados por MatEmESp para los estimadores de exposición a cada agente en las correspondientes ocupaciones evaluadas. Estas descargas se realizan desde las pantallas para cada agente específico a través del enlace *Exportar datos a Excel*. Puede accederse a MatEmESp desde la siguiente dirección: <http://www.matemesp.org/>

Directiva de tiempo de trabajo

En el año 2009 quedó paralizado el debate sobre la revisión de la [Directiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En dicho debate se pretendía modificar determinados aspectos de la directiva, como la consideración del tiempo de guardia en determinados sectores laborales, la introducción de una mayor flexibilidad en el cálculo del tiempo de trabajo semanal, y la revisión de la posibilidad de negociar individualmente entre trabajador y empleador jornadas superiores a las 48 horas semanales (cláusula "opt-out"). La Comisión Europea recomendó eliminar la cláusula "opt-out"

en 2004, pero los estados miembros del Reino Unido, Polonia, Malta, Alemania y Austria querían mantener la cláusula, mientras que España, Francia, Bélgica y Finlandia se opusieron. Debido a la falta de acuerdo entre los estados miembros, se decidió otorgar un plazo a los interlocutores sociales para intentar alcanzar un acuerdo parcial o total sobre éste y otros aspectos de la directiva. El plazo finaliza el día 31 de este mes de diciembre y, si hay acuerdo, la Comisión deberá presentar una nueva propuesta de Directiva, adaptada a los cambios sufridos en el mundo del trabajo, con el fin de satisfacer mejor las necesidades de las empresas y de los trabajadores.



SUBSPORT, portal europeo para la sustitución de sustancias tóxicas

El proyecto [SUBSPORT](#), disponible en cuatro idiomas, es un portal de Internet destinado a facilitar a las empresas el cumplimiento de los requisitos de sustitución de sustancias tóxicas marcados por la normativa de la Unión Europea. El portal ofrece alternativas más seguras para el uso de sustancias químicas peligrosas, ofrece información sobre las sustancias y tecnologías alternativas, así como proporciona información sobre experiencias de sustitución en empresas.

Entre los apartados del portal destacamos los seis pasos necesarios para realizar una sustitución, la base de datos de sustancias restringidas y prioritarias, la normativa de la Unión Europea sobre el tema, la base de datos de expe-

riencias de sustitución, etc.

En relación con el mismo tema, recordamos las dos Notas Técnicas de Prevención editadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: [La sustitución de agentes químicos peligrosos \(I\): aspectos generales](#) (nº 673) y: [La sustitución de agentes químicos peligrosos \(II\): criterios y modelos básicos](#). (nº 712).

La base de datos [INFOCARQUIM](#), también editada por este Instituto, ofrece posibles alternativas a cada agente cancerígeno o mutágeno, en relación con su uso correcto, cuando se conocen. Para ello, hay que consultar la ficha del agente en los apartados: "Búsqueda por agente", "Posibles sustitutos".



Insomnio y siniestralidad laboral

Un estudio elaborado por Ronald C. Kessler, del departamento de Política Sanitaria del Harvard Medical School de Boston (EEUU), junto a otros nueve autores, han realizado un estudio para examinar la asociación entre el insomnio y el coste que esta falta de sueño a la hora de dormir ha causado en los puestos de trabajo, debido a los accidentes y errores sufridos por los trabajadores. Tras realizar 4.991 entrevistas telefónicas a lo largo de doce meses, el estudio informa de que el coste económico promedio generado, tanto por los accidentes como por los errores relacionados con el insomnio, fue de 32.062 dólares (25.182 euros), cifra mayor que la generada por accidentes y errores producidos por otras patologías, que ascendió a 21.914 dólares (17.211 euros). La investigación

revela que cada año el insomnio provoca 274.000 accidentes y errores en el lugar de trabajo, siendo el coste total de 31 mil millones de dólares (veinticuatro mil millones y medio de euros).

La tasa de accidentes entre los trabajadores con insomnio fue tres veces superior que la de otros profesionales sin este problema, mientras que la incidencia de errores en el puesto de trabajo fue del doble.

El estudio concluye que los centros de trabajo deberían prestar más atención al problema del insomnio y estudiar el efecto que tiene esta afección en los trabajadores. Se puede consultar un resumen del estudio en: "[Archives of General Psychiatry](#)", 2012; 69 (10) págs. 1054-1063.



Advertencias del Fiscal General del Estado sobre prevención

En la Memoria presentada al inicio del año judicial por el Fiscal General del Estado, Eduardo Torres-Dulce, sobre la actividad desarrollada por el Ministerio Fiscal, durante el año 2011, en lo que respecta al Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, se hace la advertencia de que en este período de tiempo se ha observado “una cierta atenuación en los niveles de autoexigencia de los empleadores respecto del cumplimiento riguroso de las normas de seguridad laboral”, debido, dice el informe, principalmente, a la crisis económica que también ha “relegado a una especie de segundo plano el también grave problema de la siniestralidad laboral”, que, a la vez, también ha provocado que “los accidentes laborales prácticamente han desaparecido de las informaciones de los medios”.

A pesar de que las cifras anuales en cuanto a la evolución de la siniestralidad laboral han sido positivas (los accidentes laborales con resultado de muerte han pasado de 556 en el año 2010 a 520 en el año 2011; las lesiones graves, de 4.805 a 4.268 y las lesiones leves de 548.554 a

496.791), el informe advierte de que estas cifras “resultan oscurecidas por la disminución de la actividad laboral prácticamente en todos los sectores de producción”.

Lo mismo ha ocurrido con los datos relativos al índice de incidencia; mientras en el año 2010 se producían 3,8 víctimas mortales al año por cada 100.000 trabajadores de alta en la seguridad social, en el 2011 se han producido 3,6.

El informe también advierte de “la reducción a la mínima expresión de algunas campañas institucionales tendentes a prevenir la siniestralidad laboral y propiciar el cumplimiento de la normativa preventivo-laboral”, durante el año 2011.

La Fiscalía señala que “la tolerancia cero ante el accidente laboral debe mantenerse por encima de las coyunturas económicas por serias y graves que éstas sean” y que “sigue siendo esencial mantener esa actitud activa, eficaz y decidida en la erradicación de la siniestralidad laboral”.

Todos estos datos se pueden consultar en el Volumen I de la [Memoria](#), Capítulo III, apartado 7, 7.2.

Prevención de riesgos en la enseñanza secundaria

El pasado mes de agosto se publicó en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el [Decreto 123/2012](#), por el que se establece y ordena el currículo de la educación secundaria obligatoria en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Con el nombre de “Taller de iniciación a la actividad emprendedora y empresarial”, se ha incluido una nueva materia optativa para el tercer curso de esta etapa educativa, que incluirá temas relacionados con la prevención de riesgos laborales (nociones básicas, respeto y cumplimiento de la normativa de riesgos laborales, gestión del riesgo, etc.), con el fin de fortalecer los vínculos entre el mundo empresarial y el educativo, fomentar el concepto

de ética empresarial, el respeto a la normativa fiscal de la Seguridad Social y el desarrollo de la creatividad como germen de la innovación.

Integrar la prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas educativas es una buena iniciativa, ya que enseñar temas de seguridad en el quehacer diario del alumno significa que éste lo aplicará en su vida laboral.

Así también lo han entendido las Universidades españolas de Sevilla, Granada y Zaragoza, que han creado en los últimos años cátedras sobre prevención de riesgos laborales, así como la Universidad de Málaga, que cuenta entre su oferta formativa con la Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa.



Guía para la coordinación de obras en comunidades de vecinos

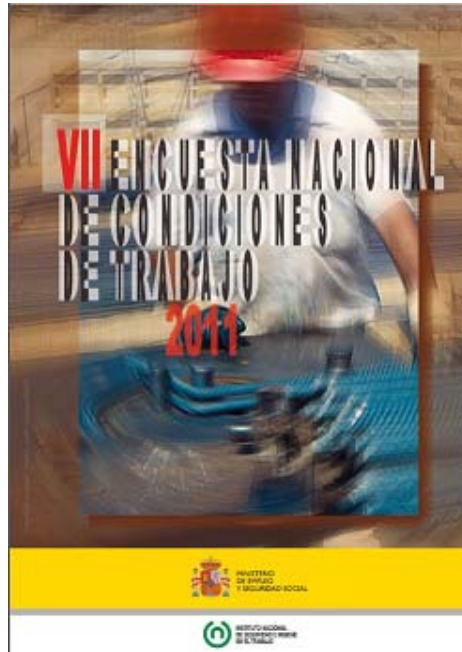
En las comunidades de propietarios se realizan y acometen obras con mucha frecuencia. A efectos de la normativa de prevención y de lo indicado en el [Real Decreto 1627/97](#), la comunidad de propietarios, cuando se realizan obras de reparación, mantenimiento, mejora u obra nueva, se convierte en promotor. En otras palabras: el establecimiento de contratos con estas empresas para la realización de trabajos convierte a la Comunidad de Vecinos en promotor, recayendo en la figura del presidente de la comunidad, la representación de éste. La Comunidad de Madrid ha publicado recientemente una guía dirigida a los responsables de las comunidades de propietarios, con el objetivo de que puedan verificar que los agentes que intervienen en las obras cumplen con la normativa de aplicación y estén protegidos frente a even-

tuales responsabilidades. Los autores de esta guía son el Colegio Oficial de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de Madrid y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ésta es una guía eminentemente práctica que nace con el propósito de identificar las obligaciones de las comunidades de propietarios como promotores de las actividades a desarrollar, conocer aspectos ligados a la prevención y seguridad en sus obras, mediante ejemplos de distintas tipologías y elementos, máquinas, equipos y materiales que suelen emplearse en dichas obras. Pretende convertirse, por ello, en un instrumento práctico para el seguimiento de las obras en sus aspectos más relevantes, con el fin de reducir la siniestralidad en las mismas.

La Guía puede descargarse en el [siguiente enlace](#).



VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo



El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha publicado la [VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo](#), tras realizar 8.892 entrevistas personales en el domicilio de los trabajadores entre los meses de octubre de 2011 a febrero de 2012.

El objetivo es obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores para disponer de un diagnóstico detallado del conjunto de problemas de seguridad y salud que afecta a la población laboral española. (Ver editorial).

A continuación, relacionamos algunos de los datos de la VII Encuesta Nacional:

- Los principales problemas de salud percibidos por los trabajadores fueron: el dolor de espalda (50,3%), el dolor de cuello/nuca (32%) y el dolor en hombros, brazos, codos y muñecas (26,6%).
- El porcentaje de trabajadores que han recibido en los dos últimos años formación o información sobre riesgos laborales ha aumentado con respecto a la anterior encuesta (57,2% en la Encuesta actual frente al 49,8% en la VI Encuesta, basada en datos del 2006 y 2007).
- El 61,4% de los trabajadores disponen de delegado de prevención en el centro de trabajo. En la VI Encuesta, este porcentaje fue algo menor (54,8%).
- El 24,8% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo el nivel de ruido a que están expuestos es “no muy elevado pero molesto”.
- El porcentaje total de trabajadores expuestos por manipulación e inhalación a agentes químicos ha

sido del 22,9%; esta cifra fue del 27,5% en el año 2007.

- Entre los riesgos de accidente detectados por los trabajadores por sector de actividad destaca el de “cortes y pinchazos” (29,2%) y, en segundo lugar: “golpes”, con un 25,3%.
- Las zonas con molestias musculoesqueléticas detectadas más frecuentes por ocupación fueron la parte baja de la espalda en conductores de vehículos, con un 57,5% (en la VI Encuesta este dato fue del 52,3%), y la parte baja de la espalda en trabajadores de la construcción y la minería, con un 54,3% (46,9% en la VI Encuesta).
- Los aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo por ocupación más señalados fueron los “alcances alejados del cuerpo” en trabajadores de la construcción y minería (27,7%).
- Las conductas violentas a las que con más frecuencia señalan los trabajadores haber estado expuestos son las “agresiones verbales, rumores o aislamiento social” (7,3%), y las “amenazas de violencia física” (3,8%).

En relación con esta y otras encuestas (VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009), el INSHT ha dispuesto en su página web una [herramienta online](#) que permite realizar exploraciones simples de los datos, con el fin de obtener tablas y gráficos de dichos estudios.

Premios Prevenga 2012



Jaume Llacuna recogiendo el premio. Junto a él, José Millán, director del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Desde el año 2002, los Premios Prevenga distinguen la labor de trabajadores, empresas, instituciones y trayectorias profesionales, a favor de la prevención de riesgos laborales.

En el acto de entrega de los premios de la XI edición, celebrado el pasado día 17 de octubre en el Auditorio del Parque de las Ciencias de Granada, los Premios Prevenga convocados por la Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada, recayeron en:

- Categoría Trabajador: José Juan Pérez y Juan José Montellano, profesores del IES Hermenegildo Lanz, de Granada, por ser los pioneros en la implantación de los módulos específicos en prevención de riesgos laborales en la Enseñanza Secundaria y en los ciclos superiores de Formación Profesional.
- Categoría Empresa: USP Hospital de Marbella, en reconocimiento a su programa de gestión en prevención de riesgos laborales.

- Categoría Institucional: Escuela de Medicina del Trabajo de la Universidad de Granada, por ser la escuela más antigua especializada en la materia y primera en número de egresados con éxito profesional en el mundo de la prevención.
- Categoría Trayectoria Profesional: Jaume Llacuna, Consejero Técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT), por su reconocido prestigio, tanto nacional como internacional en materia de prevención de riesgos laborales, así como por su amplia obra literaria.

En la ceremonia de entrega de galardones se presentó la obra: "Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores", traducción comentada de la obra "De Morbis Artificum Diatriba", de Bernardino Ramazzini, médico italiano del siglo XVIII, considerado fundador de la medicina del trabajo. La publicación, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se puede descargar en [este enlace](#).

Últimas publicaciones del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

A continuación, enumeramos las últimas publicaciones que se pueden descargar en la página web del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo:

- [Avance de Siniestralidad Laboral correspondiente al período julio 2011- junio 2012.](#)
- [Informe anual de accidentes de trabajo en España, año 2011.](#)
- [Actividades prioritarias en función de la siniestralidad 2011.](#)
- [Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España 2010.](#)
- [Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos.](#)
- [El trastorno musculoesquelético en el ámbito laboral en cifras.](#)

- [Análisis de la siniestralidad en trabajadores autónomos 2011.](#)



Nuevas etiquetas para las sustancias químicas

El [Reglamento 1272/2008](#), sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas (CLP), que entró en vigor el 20 de enero de 2009, constituye el complemento necesario para la implantación del REACH ([Reglamento CE 1907/ 2006](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos). El calendario de aplicación del reglamento CLP se está haciendo de manera escalonada para facilitar a los fabricantes la adaptación a los nuevos requisitos. En concreto, y en relación con el etiquetado, para los productos que están en el mercado desde el 1 de diciembre

de 2010, el nuevo formato de etiquetado ha coexistido con el anterior hasta el 30 de noviembre de 2012, pero a partir del 1 de diciembre de 2012 serán obligatorias las nuevas etiquetas para las sustancias (nuevos pictogramas de peligro, una mención de advertencia y menciones de peligro). Para las mezclas o preparados, que ya están en el mercado, la obligatoriedad será a partir del 1 de junio de 2017. Sobre los nuevos pictogramas, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha editado un folleto sobre el significado de los pictogramas para etiquetar los productos químicos, titulado: [“¿Sabe qué significan estos pictogramas?”](#)

Prevencionar.com

Desde octubre de 2010, esta página web ofrece información útil y práctica sobre prevención de riesgos laborales en todas las especialidades: seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicología y salud laboral, con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Recomendamos, especialmente, los apartados de: “Noticias”, “Artículos/Entrevistas” y “Foro”.



Estrategia Comunitaria 2007-2012

A nivel europeo, las políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo están reguladas por Estrategias, cuyo objetivo general es el de reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales para mejorar la calidad y la productividad en el trabajo.

A punto de finalizar la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, el grupo de trabajo "Estrategia" del Comité Consultivo Europeo en Seguridad y Salud Laboral ha publicado el documento base para la elaboración de la siguiente Estrategia, que abarcará el período 2013-2020.

Los cuatro objetivos que pretende conseguir esta última

Estrategia en los tres planes de acción de que consta: (2013-2015; 2016-2018 y 2019-2020) son los siguientes:

- Conseguir en el año 2020 el mismo nivel de protección para todos los trabajadores de todos los Estados Miembros.
- Asegurar la mejora continua de la salud de los trabajadores europeos.
- Asegurar que la salud y la seguridad en el trabajo tiene en cuenta los aspectos de género.
- Mejorar la calidad del trabajo.

El borrador del documento base para la elaboración de esta Estrategia se puede consultar en este [enlace](#).



NOVEDADES EDITORIALES



NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN (NTP) (27ª Serie)

Ya se puede consultar en la página web del INSHT la serie 27 completa. Estos documentos, de orientación eminentemente práctica, facilitan la resolución de problemas preventivos a los prevencionistas en el día a día de la empresa. Su brevedad facilita que formen parte del manual práctico del prevencionista. Contienen todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, formación, etc. Próximamente también en formato papel, la serie completa: P.V.P.: 22,40 € IVA incluido.



VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Ofrece información sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores para disponer de un diagnóstico detallado del conjunto de problemas de seguridad y salud que afecta a la población laboral española. Esta encuesta es el resultado de 8.892 entrevistas personales realizadas en el domicilio de los trabajadores entre los meses de octubre de 2011 a febrero de 2012.

GUÍAS TÉCNICAS



Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción.

Facilita la aplicación del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Esta última edición, de abril de 2012, actualiza la primera del año 2003, adaptándose a la nueva normativa nacional y europea.



Guía Técnica de simplificación documental.

Facilita la elaboración de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.



Guía Técnica sobre criterios de calidad del servicio.

Tiene como objetivo contribuir a mejorar la eficacia y calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos (SPA), en el marco de lo establecido en el objetivo 2º de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. En concreto: ordenar e interrelacionar las actuaciones que debe desarrollar un SPA, precisar los requisitos legales aplicables a cada una de dichas actuaciones y establecer principios de buena práctica.

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@meys.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42
Correo electrónico: cnctinsht@meys.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

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

Es tiempo de cambiar

Rubén Pérez Alonso

*Licenciado en Ciencias del Trabajo – Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
Secretaría de Salud Laboral - Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores de Catalunya*



Aunque los índices de siniestralidad, incidencia y jornadas perdidas se han ido reduciendo notablemente, los datos de accidentes mortales y graves siguen siendo elevados y ofrecen una doble lectura; parece que la reducción se sustenta más en lo que se considera "leve", por no hablar de la infra declaración de las enfermedades laborales y profesionales.

Desde un lugar privilegiado como el que ocupo, en cuanto a observación de comportamientos generales y casuística de condiciones de trabajo, la percepción repetida y sostenida es que muchas cosas se han hecho mal o, cuando menos, que aquellos que tienen la responsabilidad y el deber profesional de hacerlo adecuadamente, no lo hacen.

Conversando recientemente con un buen amigo del INSHT, reflexionábamos sobre qué habría faltado en el itinerario formativo de los que iban a incorporarse al mercado de trabajo como nuevos Técnicos de Prevención. Reflexión que surgía tras compartir la idea de que no se había conseguido llegar a los niveles preventivos que se fijaron como ideales en su día. ¿Por qué? Reflexionamos sobre si es que aquí podría esconderse algún motivo al respecto...

A los Másteres de Prevención de Riesgos Laborales acudieron mayoritariamente, al principio, perfiles eminentemente técnicos, que difícilmente a lo largo de sus estudios universitarios habían cursado asignaturas sobre gestión de personas en la empresa, estilos de mando y liderazgo, valores en la organización, equipos de trabajo, motivación,...

Que no se me malinterprete, no es que la formación técnica no sea importante para el ejercicio de la profe-

sión; al contrario, es necesario saber medir, evaluar y planificar con indicadores. Es el punto de partida, pero lo más importante (y en lo que solemos suspender) es en la intervención para cambiar las cosas que se han demostrado inadecuadas, ¿qué hacemos con los datos, cómo los organizamos y gestionamos, a fin de convertirlos en información y generar conocimiento? Los datos constituyen herramientas de mejora continua, nunca son un fin.

Nos planteamos, además, algunas preguntas cómo: ¿Conocían debidamente estos nuevos técnicos normas básicas como el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o la Ley General de la Seguridad Social, desde la propia realidad social? ¿Y las posibles interacciones que entre ellas pueden surgir en relación con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención, y se les explicó adecuadamente el Capítulo V de la LPRL?... y mucho menos claro quedaba el tema de si el trabajador representa algo en todo esto, si los representantes de los trabajadores –Delegados/as de prevención de riesgos laborales con un raquítico curso de formación de 30 o 50h- son un recurso a aprovechar, potenciar y considerar por la empresa o si, por el contrario, son un residual, un elemento obstructivo en las Relaciones Laborales que el legislador sitúa, sin más, de forma un tanto arbitraria, y que la empresa debe sortear dando las menos explicaciones posibles, limitándose a una mera información formal. Ni hablar de hacer efectivo el derecho a ser consultados y a participar de forma efectiva en el diseño preventivo. Esta parece ser la situación en que nos encontramos, salvo algunas, cada vez más, excepciones. Estos temas, desde mi punto de vista, grandes ausentes

¿Qué hacemos con los datos, cómo los organizamos y gestionamos, a fin de convertirlos en información y generar conocimiento?

en el proceso de capacitación de los Técnicos (y de Recursos Humanos), son una causa importante, aunque no suficiente, en las deficiencias en el día a día de la gestión de las condiciones de trabajo.

¿Tendría algún sentido, por ejemplo, que Pep Guardiola, en su día, y Tito Vilanova (Barcelona CF) diseñaran y tomaran decisiones sobre la mejor manera de jugar, pensando que sus jugadores, los que deben aplicar sus directrices, son algo ajeno, algo impuesto o, por el contrario, alguien con quien valorar todas las decisiones, con quienes consultar y compartir opinión por cuanto constituyen el máximo valor del Club y, como el entrenador reconoce, los que ganan los partidos? Pues esta contradicción es la que subyace en los Departamentos de Recursos Humanos. Tiene mucho que ver con la formación recibida. En muchas ocasiones, el Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales tiene enormes dificultades para que quien debe escucharle y autorizarle, dentro de la organización, hable en su mismo idioma y pueda entender lo que se plantea y le apoye, encontrándose muchas veces inhabilitados en la práctica. La verdadera gestión profesional se transforma en una simple justificación burocrática.

Revisando el expediente de una operaria de línea de producción en el sector industrial, cronológicamente se advierte que la primera Incapacidad Temporal o parte asistencial a la Mutua se cursó hace siete años. El diagnóstico concluyó que padecía una dolencia de síndrome subacromial, producida por el manguito de los rotadores. A partir de ese momento existen nuevas, recurrentes y cada vez más prolongadas Incapacidades Temporales, debido al agravamiento que la trabajadora va adquiriendo de su estado de salud. Llama la atención que tras las bajas (la Mutua suele derivar la contingencia al sistema público de salud y, si no, anticipa el alta para que la trabajadora acuda a la Seguridad Social continuando la Incapacidad Temporal por contingencia común) no se revisa su estado de salud y, si se hace, no se produce ningún intercambio de opiniones entre el Servicio de Vigilancia de la Salud ni el de prevención de riesgos laborales. Consecuencia: no se

modifica el puesto de trabajo.

El art. 25 de la LPRL establece: "...Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo", lo que en un lenguaje más coloquial conocemos como "cambiar de puesto de trabajo". Pero ésta es una opción que, cuando se plantea ante los responsables de Recursos Humanos, nos encontramos con respuestas de este o parecido estilo: "si lo hago con uno lo tengo que hacer con media fábrica...", "no es responsabilidad de la empresa...", "no dispongo de un puesto de trabajo adaptado para cada trabajador", etc... Tampoco cabe esperar la adopción de medidas técnicas para esa trabajadora especialmente sensible, y rara vez medidas organizativas y, si rota de puesto, normalmente es cambiada a otro donde continúa la carga física para la extremidad superior. No tiene recuperación el miembro dañado. En definitiva, la trabajadora es condenada por ineficacia del Sistema a que la Incapacidad Temporal se convierta en Incapacidad Permanente Total para la profesión u oficio habitual.

Esta situación parece convenir a la Mutua, que delega la contingencia y la desvincula del ámbito laboral, evitando así el abono de la Incapacidad Temporal y, sobre todo, de la Incapacidad Permanente Total. Ello parece convenir también a la empresa, ya que así evita que el hecho conste en las estadísticas internas y externas (podría generar actuaciones inspectoras –Inspección de Trabajo y Seguridad Social-) de siniestralidad y puede continuar con su política de "cero accidentes", sin adoptar medidas preventivas; así podría servir para el cumplimiento de los objetivos de los directivos sobre índices de siniestralidad y su compensación por cumplirlos; conviene también a

En tiempo de dudas, de crisis económica, y también de crisis de modelos deben prevalecer los valores y la dignidad en el trabajo.

los propios responsables de prevención en la empresa, que parecen no estar obligados a gestionar esas situaciones cuando aún se está a tiempo, convirtiéndose todos en cómodos cómplices. La actitud de Mutuas y Servicios de Prevención Propios, velando por sus propios intereses, perjudican al empresario confiado de que su gestión delegada está en buenas manos.

El esperpento preventivo se da cuando no se han aplicado con anterioridad reconocimientos médicos específicos periódicos, o no se derivaban "restricciones" de la aptitud con límites; llegado el momento, la trabajadora es despedida por ser considerada *NO APTA*, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades. Y eso que el art. 22 de la LPRL establece en su apartado 4: "Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador", pero cierto es que se está utilizando esta vía para despedir al amparo del art. 52.a) del ET "*Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa*"

y no para detectar riesgos y corregirlos, yendo en contra del espíritu preventivo de la LPRL, a lo cual los jueces no parecen oponerse.

Las sanciones (Real Decreto Ley 5/2000 TRLISOS), requerimientos y recargos de prestaciones (art. 123 Real Decreto Ley 1/1994), que impone la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se erigen como un factor de corrección, que hace que las empresas a posteriori vayan prestando mayor atención a las consecuencias que este tipo de prácticas pueden comportar a sus cuentas de resultados. Reparan, en parte, la pérdida económica que sufre el trabajador con una pensión a la baja sobre su antiguo salario (lucro cesante) y, lo más importante, habilitan un cambio en las condiciones de trabajo para los trabajadores/as que permanecen en el centro de trabajo.

En tiempo de dudas, de crisis económica, y también de crisis de modelos deben prevalecer los valores y la dignidad en el trabajo. Este año 2012, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo lo dedica a la "Participación". Aprovechémoslo, sólo asumiendo lo que somos podemos llegar a cambiar.

*Cuando no sabemos a qué puerto nos dirigimos, todos los vientos son desfavorables.
Séneca*

Zonas de alcance en las áreas de trabajo

Al organizar y diseñar los puestos de trabajo, hay que determinar los espacios necesarios para desarrollar la actividad. Lo primero que hay que conocer es el espacio del que se dispone y cuántos elementos deben estar ubicados en ese espacio, conformando el puesto de trabajo.

Para distribuir los elementos de un puesto de trabajo es necesario tener en cuenta tres factores: la seguridad, la ergonomía y la eficacia, sin olvidar las características físicas y personales del trabajador que ocupa el puesto.

Tanto en el plano vertical como en el horizontal, se debe determinar cuáles son las distancias y áreas óptimas de trabajo para conseguir una postura confortable y evitar movimientos forzados que, a la larga, puedan implicar patologías musculares y trastornos musculoesqueléticos.

A continuación, ofrecemos una serie de pautas para que los trabajadores puedan realizar los movimientos que la tarea requiere, sin estar expuestos a posturas forzadas o a riesgos derivados de la falta de espacio, tanto en planos de trabajo horizontales como verticales.



El estudio dimensional de los espacios de trabajo debe abarcar todas las posturas y situaciones de trabajo que se pueden adoptar para la realización de las diferentes tareas, así como las distintas disposiciones de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las características del trabajador (por ejemplo, que sea zurdo).

Para llevar a cabo dicho estudio, hay que centrarse en la zona en la que se desarrollan las actividades. El área funcional de trabajo está determinada por los diversos movimientos posibles de las extremidades, preferentemente brazos y manos, y es en estas zonas donde se deben situar los elementos que configuran el área de trabajo.

Esta zona corresponde a un espacio circular comprendido, aproximadamente, entre 0,5 metros y 2 metros alrededor del cuerpo. Es en esta área donde se deben situar la mayoría de objetos y elementos que se manipulan durante la realización del trabajo.

Para la distribución de los elementos de trabajo se aconseja aplicar, como norma general, los "Principios de la distribución racional del puesto de trabajo", publicados y popularizados por McCormick, que son: *Principio de la importancia* (los elementos más importantes deben estar en los lugares más accesibles); *Principio de la frecuencia de uso* (los elementos usados más a menudo deben estar en los lugares más accesibles); *Principio de funcionamiento* (los elementos con funciones similares deben

estar agrupados) y *Principio de la secuencia de uso* (los elementos que comúnmente se usan bajo una secuencia determinada deben estar colocados siguiendo la misma frecuencia).

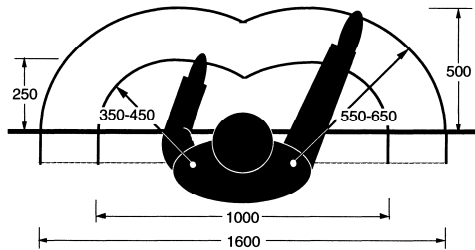
Planos de alcance horizontal

- En general, se deben ubicar los elementos en la zona de alcance óptimo de la mano, preferentemente los de mayor frecuencia de manipulación.
- Hay que tener en cuenta las distancias de alcance en el plano horizontal para los individuos incluidos en los percentiles más bajos en cuanto a las extremidades superiores.
- Los asientos deben ser regulables en altura.
- Las mesas en forma de L son recomendables.
- Las medidas de alcance óptimo sobre un plano horizontal son las que se muestran en las figuras (primera zona: uso más frecuente; segunda zona: uso menos frecuente y tercera zona: uso esporádico al encontrarse más allá del alcance máximo del brazo).
- En un puesto de trabajo con pantallas de visualización, y siguiendo con los principios de McCormick, el teclado y el ratón deben estar colocados en la zona del plano de trabajo más próxima al trabajador; el teléfono y los documentos se pueden situar

NOTAS PRÁCTICAS

en una zona intermedia, mientras que la pantalla puede situarse detrás de estos últimos.

- El Real Decreto 486/1997, sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece que, cuando el espacio libre disponible no permita que el trabajador tenga la libertad de movimientos necesaria para desarrollar su actividad, deberá disponer de espacio adicional suficiente en las proximidades del puesto de trabajo.



Arco horizontal de alcance del brazo y área de trabajo óptimos sobre una mesa, recomendados para hombres y mujeres (cotas en mm).

Planos de alcance vertical

- Para determinar las dimensiones de alcance en una actividad normal que requiera operaciones sobre el plano vertical, se deben considerar las personas de menor estatura, es decir, los percentiles más bajos.
- Teniendo en cuenta las características estructurales y funcionales del cuerpo, se puede decir que una relación satisfactoria entre éste y la superficie de trabajo para las diferentes tareas es la que permite mantener el antebrazo en posición horizontal o ligeramente inclinado hacia abajo, de forma que la postura de trabajo óptima es aquella en la que el objeto se encuentra aproximadamente a la altura del codo.

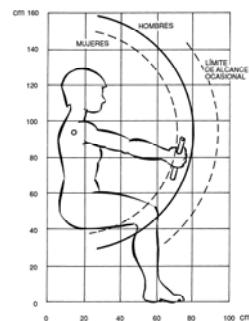
- Es recomendable que la superficie de la mesa sea regulable en altura.
- Según las características de la tarea realizada, la altura del plano de trabajo variará en función de los requerimientos de mayor o menor precisión, de la fuerza o presión que se tenga que realizar y de la libertad de movimientos que permita dicha tarea.
- Es conveniente disponer de un reposapiés o plataforma elevada para apoyar las piernas.
- En posición sentado, las alturas máximas de los estantes no deberían sobrepasar los 150-160 cm, para los hombres y los 140-150 cm para las mujeres (ver figura).
- Las alturas del plano de trabajo que se ofrecen a continuación son valores medios, que no tienen en cuenta las variaciones individuales, por lo que únicamente deben servir como referencia general, para posición de pie:
 - En general, el plano de trabajo debe estar un poco por debajo de la altura del codo, entre 5 y 10 cm.

- Una altura correcta (desde el suelo al plano de trabajo) es, como término medio, de 95 a 100 cm para los hombres y de 85 a 95 cm para las mujeres.
- Para realizar una tarea de precisión, la altura del plano de trabajo, desde el suelo al plano de trabajo, debe ser de 100-110 cm para el hombre y de 95-105 cm para la mujer.



NOTAS PRÁCTICAS

- Para un trabajo ligero, la altura del plano de trabajo recomendable es de 90-95 cm para hombres y de 85-90 cm para mujeres.
- En trabajos en los que se necesite emplear fuerza, la altura recomendada del plano de trabajo es de 75-90 cm para hombres y de 70-85 cm para mujeres.



Arco de manipulación vertical para hombres y mujeres en cm.

Se puede ampliar esta información consultando los libros del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- [“Ergonomía”, 5ª edición \(resumen\)](#) y
- [Ergonomía. “Guía del monitor”](#).

Legislación:

- [Real Decreto 486/1997](#), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- [Real Decreto 488/1997](#), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

NOTA: Todos los enlaces han sido verificados en fecha 16 de noviembre de 2012