

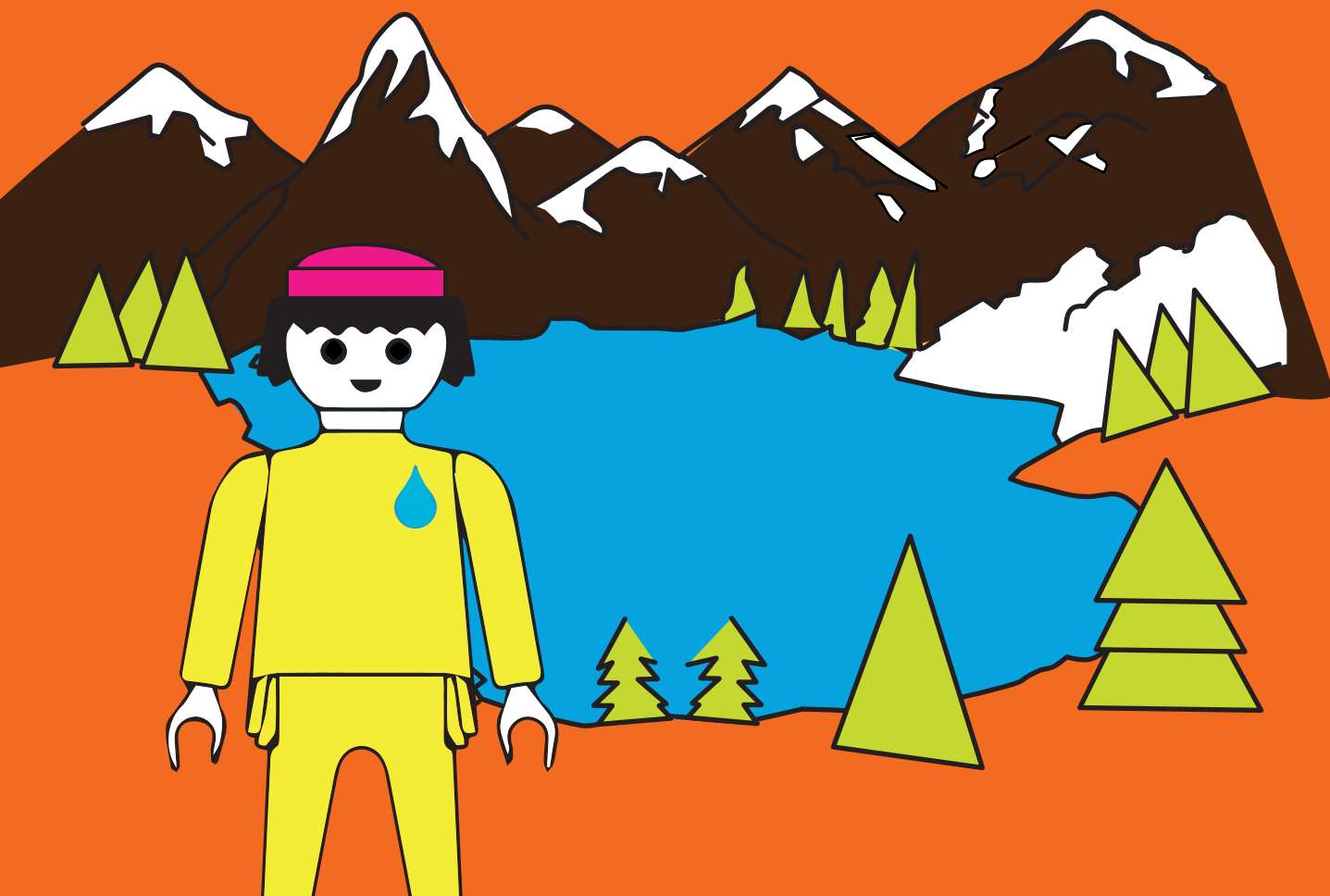
Condiciones de trabajo en el sector de aguas

Percepción sobre riesgos ergonómicos y psicosociales



www.ccoomadrid.es

con el trabajo no se juega



Condiciones de trabajo en el sector de aguas

Percepción sobre riesgos ergonómicos y psicosociales

Condiciones de trabajo en el sector de aguas: Percepción sobre riesgos ergonómicos y psicosociales

Primera edición: Diciembre de 2014

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Depósito legal: M-36472-2014

**IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid
(2012-2016)**

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Presentación	5
Percepción sobre riesgos ergonómicos y psicosociales en los trabajadores del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad de Madrid	7
Estudio cuantitativo	8
Salud y Ciclo Integral del Agua	13
La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico español	14
Constitución Española	17
Estatuto de los trabajadores	17
Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales	18
Gestión de la prevención: plan de prevención y evaluación de riesgos	19
Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva	21
Derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos	26
Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de riesgos	30
Riesgos laborales en el Ciclo Integral del Agua	31
¿De qué trata la ergonomía?	31
Riesgos ergonómicos	32
Riesgos psicosociales	42
Accidentes de Trabajo	59
Mutuas de la Seguridad Social	63
Coordinación de actividades empresariales	67
Anexos	69
Bibliografía	73
Enlaces web	74

índice



Presentación

El Canal de Isabel II ha sido desde su creación, a mediados del s. XIX, la infraestructura más importante de nuestra Comunidad. Fue ideado para abastecer de agua potable a la ciudad de Madrid, utilizando en un principio el agua de la cuenca del río Lozoya y con el tiempo fue creciendo para dar servicio a toda la Comunidad de Madrid, ampliando la captación de agua a otras cuencas fluviales incluso fuera de nuestra Comunidad.

Hoy es una inmensa red de canalizaciones, embalses y depuradoras que hacen posible que Madrid cuente con una calidad de agua excelente al tener un tratamiento integral de las mismas.

Las condiciones de trabajo en el sector del agua son complejas y presentan problemáticas diversas que las hacen en muchos casos más duras de lo habitual: trabajos al aire libre y en cualquier época del año, con unas temperaturas muy elevadas en verano y bastante frías en la época invernal.

El tratamiento del agua residual en las depuradoras produce fuertes olores y emanaciones constantes; el acceso a estas instalaciones, alejadas de los núcleos, urbanos se hace por caminos poco transitables y mal señalizados.

Con frecuencia, nos hemos encontrado con accidentes laborales que podían haberse evitado con un conocimiento mayor de los riesgos, con unas mejores condiciones de trabajo o simplemente teniendo los accesos señalizados y bien asfaltados.

Esta guía pretende servir de apoyo a los trabajadores y a sus representantes, para identificar los riesgos en el sector y evitar que las condiciones de trabajo sigan produciendo accidentes laborales y deteriorando la salud de quienes realizan estos trabajos.

En CCOO de Madrid hemos elaborado esta herramienta en las actuaciones que realizamos dentro del marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Carmelo Plaza Baonza

Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

5



Percepción sobre riesgos ergonómicos y psicosociales en el Ciclo Integral del Agua de la Comunidad de Madrid

En la Comunidad de Madrid, el encargado de acometer la gestión del ciclo integral del agua es el Canal de Isabel II. Esta gestión incluye tanto captación, como potabilización, vigilancia de la calidad, distribución, transporte y depuración de las aguas residuales. Con el fin de llevar a cabo esta gestión, el Canal recurre a la subcontratación, en la Comunidad de Madrid, de aproximadamente 150 UTE.

Gran parte de la problemática de los trabajadores de estas empresas podría tener como origen las discrepancias que existen sobre la titularidad en la toma de las medidas y decisiones por un lado, las empresas alegando que no son las titulares del centro y por otro el Canal, no realizando las inversiones necesarias. De esta forma el panorama que se presenta es el de falta de coordinación empresarial entre el Canal de Isabel II y las empresas adjudicatarias, todo ello unido a que se trata de un sector con concurrencia de numerosos riesgos derivados del trabajo que realizan, ya sea turnicidad, exposición a riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos, al deterioro de las instalaciones, etc. Esta situación podría llegar a provocar el caldo de cultivo que influye en el deterioro de la salud tanto física como mental de las plantillas de estas UTE.

Es, pues, necesario realizar un estudio en el que se delimiten todas aquellas características que pueden llevar al deterioro de la salud, construyendo el panorama laboral que perciben los trabajadores como nocivo, sin infravalorar riesgos como son los ergonómicos y de tipo psicosocial que existen en este sector.

Podemos encontrar evaluaciones de riesgos realizadas de forma incompleta, trabajadores desinformados e incluso sin la formación preceptiva para realizar su trabajo en condiciones óptimas, la ausencia de protocolos de actuación en situaciones de riesgo tales como el trabajo en espacios confinados, protecciones colectivas precarias y falta de EPI en algunas depuradoras.

En ese sentido, la Secretaría de Salud Laboral de la FSC Madrid en colaboración con la USMR se planteó como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo de las depuradoras denunciando todos los incumplimientos. Fruto de esa labor, en la Inspección de Trabajo se creó un grupo de inspectores encargados de verificar los incumplimientos de las empresas adjudicatarias y se continúa avanzando en los objetivos de mejora de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadores del sector.

7



Sin embargo, la mejor forma de comprender la situación actual de los trabajadores es preguntar a sus propios protagonistas. La información que se aporta en el marco de los grupos de discusión es rica tanto en contenido como en el grado de percepción que existe respecto a los riesgos derivados de sus puestos de trabajo.

Durante el mes de mayo de 2014 se realizaron 2 grupos de discusión con 12 y 13 integrantes respectivamente, procedentes de distintas empresas de la Comunidad de Madrid referidas al Ciclo Integral del Agua. El grupo de discusión es una técnica de tipo cualitativo que consiste en la producción controlada de un discurso por parte de los participantes, que se reúnen durante un tiempo limitado para debatir un determinado tema. Esta técnica tiene la ventaja de la puesta en común de una serie de experiencias y percepciones con las que se puede elaborar el discurso predominante del grupo. En este caso, el tema propuesto tenía como fin descubrir la percepción en cuanto a los riesgos de tipo ergonómico y psicosocial en sus empresas.

Por otro lado, y de cara a complementar el trabajo de campo con datos de tipo cuantitativo, se realizaron un total de 89 encuestas válidas con trabajadores del sector, siendo representados en los dos tipos de empresas predominantes del sector: Canal Gestión (32,6%) y empresas concesionarias (67,4%). Los puestos de trabajo recogidos comprendían un abanico de puestos que incluye desde administrativos y personal de laboratorio, a operarios, mantenimiento, electricistas, explotación y oficiales.

Los resultados que se ofrecen a continuación son fruto de extrapolar los resultados del grupo de discusión con los datos cuantitativos.

Estudio cuantitativo

Siniestralidad

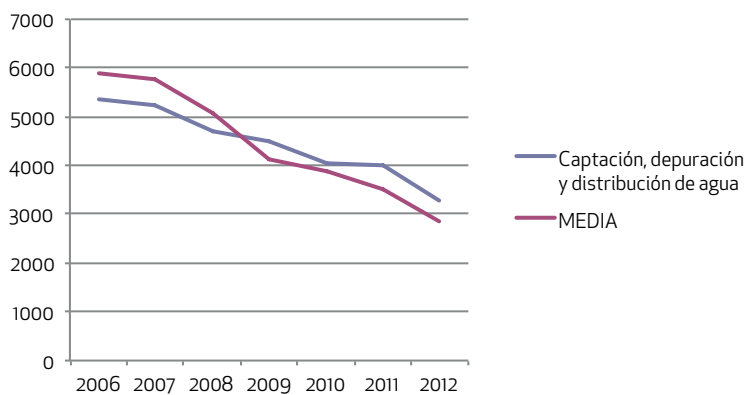
Analizadas las bases de datos de accidentes de trabajo durante el año 2012 a nivel estatal y los datos de enfermedades profesionales, nos encontramos con las siguientes cifras:

8



Accidentes de trabajo:

Evolución de los índices de incidencia desde 2006 a 2012



CNAE 36. Captación, distribución y depuración del agua.

El índice de incidencia se mantuvo ligeramente por debajo de la media hasta el año 2009 en que se situó de forma continua por encima de la media nacional. Durante el año 2012 se produjeron 1457 accidentes de trabajo siendo 6 de ellos mortales (el 1,1 % de los accidentes mortales de nuestro país). El 92,8% corresponden a hombres y el 7,2% a mujeres. **Por gravedad, necesitaron atención hospitalaria un 9,7%, permaneciendo hospitalizado el 2,5%.**

En un **27,7% de los accidentes no se había realizado la evaluación de riesgos** del puesto de trabajo.

La modalidad preventiva elegida es Servicio de Prevención Ajeno con el 62,9%, seguida de un 32,7% por Servicio de Prevención Propio y del 17,4% por Mancomunado.

Respecto al lugar del accidente, el 23,4% se produjeron en desplazamiento ya sea *in itinere* o en misión, correspondiendo **un 11% a accidentes de tráfico específicamente.**

Por tipo de lugar destaca el 31,3% que declara accidentes en "lugares abiertos al público" y un 13,9% en "lugares de producción". El tipo de trabajo desempeñado tenía que ver con tareas de "mantenimiento y reparación reglaje" en un 31,5%, en un 15,9% con tareas de "circulación", seguido de "colocación, preparación, instalación, montaje y desmantelamiento" con 9,7% .

9



Destacan los lunes como los días que más accidentes se producen y el 50% de los accidentes tienen lugar en las 3 primeras horas de trabajo, entre las 9 y las 12 de la mañana.

Respecto al tipo de contrato, el porcentaje mayor corresponde a contratos indefinidos a tiempo completo con el 70,4% de los accidentes seguidos de contratos de duración determinada a tiempo completo con el 22,2%.

Por edad, reúnen el 60 % de los accidentes las edades comprendidas entre los 36 y los 55 años. Por plantilla del centro de trabajo, el 40,2% corresponden a la franja de 0 a 30 trabajadores.

De los 1.457 accidentes que tuvieron lugar en 2012, 144 se produjeron en centros de trabajo de Madrid, lo que supone el 9,9% del total registrado en este CNAE.

Enfermedades profesionales

Se comunicaron un total de 39 partes (34 hombres y 5 mujeres). Culminaron con enfermedad profesional con baja 11 partes, todos ellos de hombres y con una duración media de las bajas de 102,18 días.

Accidentes de trabajo:

Evolución de los índices de incidencia desde 2006 a 2012



CNAE 37. Recogida y tratamiento de aguas residuales.

Aunque es una actividad en la que se han producido 281 accidentes considerados leves (menos 1 grave) posee un índice de incidencia **muy por encima de la media** y con fluctuaciones, siempre superando esa media. El 8,5% de los accidentados requirieron hospitalización, y el 2,8% necesitó ingreso hospitalario.



El 19,5% de los accidentes sucedieron en desplazamiento ya fuera *in itinere* o en misión, manifestando un 8,9% que fueron accidentes de tráfico concretamente.

La modalidad preventiva más común es el Servicio de Prevención Ajeno, con el 83,3%, quedando por detrás el Servicio Mancomunado con el 15,7% y el Servicio de Prevención Propio con el 14,6%. En cerca del 30% de los accidentes NO se había realizado evaluación del puesto y un 12,8% no estaban realizando su trabajo habitual.

De 11 a 12 de la mañana son las principales horas en las ocurren más accidentes, durante la segunda y cuarta hora de trabajo.

Cerca de la cuarta parte de los accidentes se produjeron en áreas de producción, a los que se siguen inmediatamente los producidos en lugares abiertos al público (salas de espera, vías de acceso, etc.) y en áreas de mantenimiento y talleres con el 11,4%. El tipo de trabajo que se estaba realizando tenía que ver con "Gestión de residuos, desecho y tratamiento de residuos" en el 21,4% de los casos, "mantenimiento, reparación, reglaje y puesta a punto" en el 21,0%, "circulación" en el 13,9% y "producción y transformación" en el 10,3%.

Por rango de edad, el 33% tenían entre 36 y 45 años. La plantilla del centro de trabajo era de menos de 30 trabajadores en el 60% de los casos y los contratos eran indefinidos a tiempo parcial (63,3%) a los que seguían los de duración determinada a tiempo completo con el 25,3%.

El 13,5% del total de accidentes tuvieron lugar en la Comunidad de Madrid.

Enfermedades profesionales

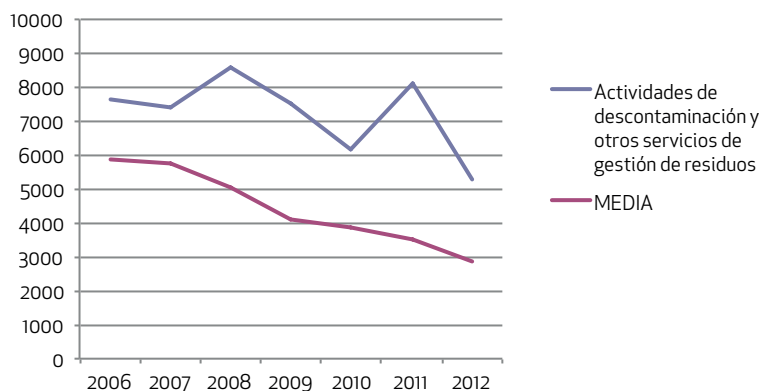
Entre enero y diciembre de 2012 se comunicaron 6 partes (5 hombres y 1 mujeres). Tan solo 1 de ellos culminó como enfermedad profesional con baja. Se trataba de 1 hombre, con una duración media de la baja de 17 días.

11



Accidentes de trabajo:

Evolución de los índices de incidencia desde 2006 a 2012



CNAE 39 . Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

De los 74 accidentes producidos, 2 de ellos fueron grave y muy grave, respectivamente. El índice de incidencia en esta actividad está **por encima de la media** y tiene 2 fluctuaciones al alza en 2008 y 2011.

Por sexos está afectado el 14,9% de mujeres y el 85,1% de hombres. En este caso destacan las provincias de Málaga con el 21,6% de los accidentes, Almería con el 13,5% y Madrid con el 13,5%.

La organización preventiva más presente es el Servicio de Prevención Ajeno con el 83,8%, seguido del Servicio Mancomunidad con el 18,9% de los accidentes y la Asunción personal con el 14,9%, aunque el 28,4% no había realizado la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

Respecto al lugar del accidente, el 13,6% se produjo en desplazamiento ya sea *in itinere* o en misión y el 5,4% son específicamente en accidente de tráfico. El tipo de lugar en el que se producen son "lugares de producción, taller y fábrica" en el 27% de los casos, "lugares abiertos al público" en el 23%, "oficinas" en el 5,4% y medios de transporte terrestre" en el 4,1%. El tipo de trabajo que estaban desempeñando tenían que ver con la "gestión de residuos y desechos" en el 23%, "limpieza de locales y máquinas industriales" en el 21,6%, y "producción y transformación" y "circulación", ambos con el 10,8%.

El 8,1% manifiestan la presencia de contrata o subcontrata y el 5,4% son trabajadores de ETT.

12



De los accidentes producidos el 10,8% precisaron atención hospitalaria, quedando hospitalizados el 4,1%.

Por rango de edad vuelve a destacar con el 32,4% los accidentes de trabajadores entre 36 y 45 años trabajando en plantillas de menos de 30 trabajadores (el 52,7%). La mitad tenía contrato indefinido a tiempo completo y el 30% de duración determinada a tiempo completo.

Salud y Ciclo Integral del Agua

En este texto tratamos de dar una visión de la salud de los trabajadores del Sector de Ciclo Integral del Agua (CIAM).

Lo habitual es hablar de salud laboral en relación con los riesgos. Al hablar de salud laboral hablamos de los daños que ocasiona el trabajo. La salud afecta a la persona tanto cuando trabaja como cuando no, de modo que habrá que considerarla en su conjunto, teniendo en cuenta la complejidad de las interrelaciones entre vida y entorno.

Es preciso que los trabajadores miren la realidad como una entidad dialéctica, conflictiva debido a la contraposición de intereses materiales incompatibles (obtención de beneficio económico-prestación de un servicio a los usuarios).

¿Qué es, pues, la salud? La Organización Mundial de la Salud la define como: **“No sólo la ausencia de enfermedad sino un perfecto estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona”**.

Aunque ese sea el objetivo, parece que se planea sobre las relaciones de producción. La salud parece ser más el resultado de una confrontación de los trabajadores con las condiciones de su existencia. Es decir, la salud no es un estado, no es la ausencia de enfermedad; es un resultado de la discusión permanente con la realidad. Una realidad que actúa sobre la persona, que se la analiza, y se transforma para impedirle que ocasione daños.

Hay diferentes escalas de riesgos. Problemas con el manejo de cargas, posturales, con caídas a mismo y distinto un nivel, exigencias del puesto de trabajo, etc. Conservar la salud de los trabajadores es responsabilidad de la empresa, según indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Subsidiariamente lo es el Canal de Isabel II como empresa principal al ser ésta la que licita proyectos.

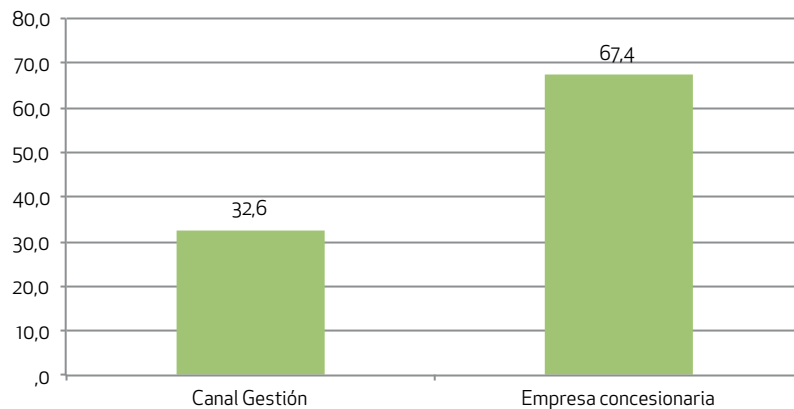
13



La forma de concurso para desarrollo de proyectos es en sí misma pernicioso tanto para el desarrollo de los proyectos como para los trabajadores que han de ejecutarlos. Costes y resultados son directamente proporcionales en esta actividad. Reducir costes indefectiblemente afectará a la calidad de las condiciones del trabajo.

Esta afirmación viene avalada por los datos que el gráfico siguiente muestra. Estos fueron obtenidos analizando las respuestas que los trabajadores del Sector aportaron en la encuesta en la que se basa este estudio. Los datos muestran claramente la tendencia que las empresas grandes tienen a externalizar los trabajos que son propios de su actividad. En términos de seguridad en el trabajo, podríamos interpretar que también externalizan los riesgos; de ahí la necesidad de no perder de vista la COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL para la prevención de riesgos laborales.

Tipo de empresa



La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico español

Existe en nuestro país una abundante normativa que ampara la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección *a posteriori* de situaciones de riesgos ya manifestadas.



Tanto las normas más generales, como la Constitución Española o el Estatuto de los Trabajadores, como las normas más específicas, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normativas de desarrollo, recogen referencias al derecho a un trabajo seguro. Pero ¿qué es un trabajo seguro?

La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación y a la actividad concreta que realizan.

Es muy importante aclarar que el espíritu de la norma debe trascender el plano formal. Es decir, no por el mero hecho de que las empresas guarden en la carpeta correspondiente la evaluación de riesgos laborales de sus empleados, significa que estén cumpliendo la normativa en prevención. **De nada sirve que se hagan declaraciones de intenciones que queden en un documento más**, si esas intenciones no se convierten en buena práctica habitual.

Por otro lado, se ha observado en los últimos años una tendencia a creer que no se puede ir más allá de las normas. Nada más lejos de la realidad. Pongamos el ejemplo del amianto, material que hoy es por todos conocido por su potencia cancerígena. Las empresas en su momento cumplían las normas establecidas. Sin embargo, el deterioro de la salud de los trabajadores se hacía cada vez más patente. La norma en este caso, de prohibición de uso del amianto, surgió después del daño y tras poner sobre la mesa y pelear durante años por la evidencia.

Por tanto, **es necesario estar alerta a todas aquellas condiciones que puedan producir daño, aun cuando las normas se cumplan.**

Antes de hablar del marco jurídico sobre el que se asienta la protección del trabajador durante el tiempo que emplea para su trabajo, señalaremos aquellos términos más comunes y relativos al mismo:

- **Prevención:** es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

15





- **Peligro:** fuente que potencialmente puede causar daño.
- **Riesgo laboral:** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- **Daños derivados del trabajo:** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- **Condición de trabajo:** cualquier característica que pueda tener unas influencias significativas en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Así podemos considerar todas aquellas características relativas a **la organización y ordenación del trabajo** que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador en su puesto de trabajo.
- **Principios generales de la acción preventiva:**
 - Evitar los riesgos.
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Constitución española de 1978

La Constitución Española de 1978 aboga por una ecuanimidad de bienestar social entre todas las personas que se encuentran bajo su amparo. Asimismo, se compromete a fomentar la garantía de unas condiciones seguras en el trabajo.

Art. 40.2: "...los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados."

Art. 35: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Las denominadas necesidades de seguridad y protección surgen cuando las fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido; incluso de desarrollar ciertos límites de orden. Dentro de ellas se encuentra la seguridad de ingresos y recursos.

La forma en que un individuo puede obtener los ingresos para ayudar a mantener cubiertas esas necesidades, es el trabajo. La seguridad en el empleo es un factor fundamental para que la persona sienta seguridad. Desgraciadamente la inseguridad en el empleo, **el miedo a no obtener los ingresos necesarios para poder mantener un básico nivel de bienestar, hace que el trabajador arriesgue su salud aceptando condiciones laborales que no garantizan la misma.** Falta de personal, prolongación de las jornadas de trabajo, haciendo horas extraordinarias, doblando turnos, etc. hacen que el trabajador llegue a perder la concentración en lo que está haciendo. Esta falta de atención, la premura con la que han de realizarse los trabajos, la fatiga por excesos de jornada suelen ser el origen de la mayoría de los accidentes.

Estatuto de los trabajadores

Con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del **Estatuto de los Trabajadores**, el poder legislativo español da cumplimiento al artículo 35 de la Constitución Española de 1978. El RD 1/1995, refunde el texto el Estatuto de los Trabajadores.

17



Art. 4 ET: Derechos laborales:

2 d). "(...) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad y higiene (...)".

Art. 19 ET: Seguridad e higiene:

2. "El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene."

4. "El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves (...)".

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

Aunque podemos remontarnos a principios del siglo XIX, los antecedentes más inmediatos los tenemos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

Con la entrada de España en el año 1986 en la Unión Europea como miembro de pleno derecho, se obliga a transponer al derecho español todas aquellas directivas europeas aprobadas en el Parlamento Europeo. De la transposición de la Directiva 89/391/CEE nace la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Su objetivo fue determinar desde la óptica de la prevención de riesgos laborales, aquellos factores de riesgo que pudieran estar influyendo de una manera negativa en la salud, tanto física como psíquica del trabajador social.

Ámbito de aplicación

"Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (...). Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas(...)"

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vi-



gilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

La salud de los trabajadores

El estudio de los factores que puedan influir, positiva o negativamente, en la salud es un aspecto de la mayor importancia dentro de un planteamiento sociopolítico que tienda al logro de la estabilidad de las sociedades. El mantenimiento y la recuperación de la salud han sido históricamente abordados de forma individual.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protegerles frente a los riesgos laborales, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, desarrollando una permanente acción de seguimiento de la actividad preventiva **garantizando** que de modo alguno **el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá sobre los trabajadores** y que solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Gestión de la prevención: plan de prevención y evaluación de riesgos

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Todas estas actividades han de ser planificadas periódicamente. Si consideramos que la Ley establece que ha de realizarse una acción preventiva anual, obviamente la planificación ha de ser anual.

En la planificación de la acción preventiva se tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos así como los principios de la acción preventiva. Habrán de marcarse fases y prioridades en función de la magnitud del riesgo y del número de de trabajadores expuestos. Cualquier medida preventiva ha de ser planificada. La planificación anual suele marcarse como referencia para la planificación de todas las medidas preventivas, incluidas las de comprobación de las medidas de emergencia (revisión de extintores, BIE, simulacros, etc.) y reconocimientos médicos. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

19



Hemos de partir de la base de que existe muy poca reglamentación específica. No existe una prevención de riesgos laborales para cada sector; si no, carecería de sentido una ley. La legislación de prevención de riesgos laborales es muy amplia, existe metodología para realizar una prácticamente efectiva evaluación de riesgos. Hemos de partir de la base de que tenemos dos vertientes de evaluación de riesgos:

A. Los riesgos generales de nuestro lugar de trabajo y entorno

Para valorar los riesgos de nuestro lugar de trabajo y entorno, primero hemos de definir aquellos lugares donde desarrollamos nuestro trabajo, que van desde zonas protegidas y con fáciles accesos a lugares donde estos alcanzan un grado de peligrosidad elevado si no se conoce la zona.

B. Los riesgos específicos de nuestra actividad laboral

Debemos definir con claridad y precisión todas aquellas tareas realizadas a lo largo de la jornada de trabajo, las herramientas y equipos de trabajos que utilizamos para desarrollar las tareas del puesto de trabajo.

Definiremos las tareas que hay que realizar; para hacer la evaluación de riesgos siempre es necesario utilizar una metodología validada y que proporcione confianza sobre su resultado.

El cuadro siguiente ofrece un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

Niveles de riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente añino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado TO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Los niveles de riesgos, indicados en el cuadro anterior forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.



En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control deben ser proporcionales al riesgo.

Niveles de riesgo

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado a consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

21

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.



22

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Reglamento de los Servicios de Prevención:

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquellos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

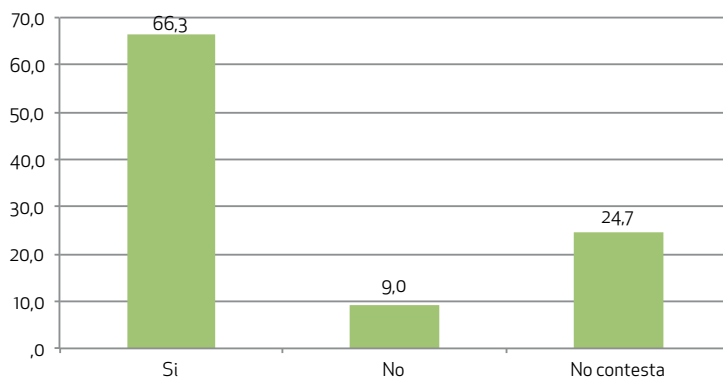
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las pautas para garantizar las mínimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores, siempre a cargo del empresario así como los derechos y obligaciones de los trabajadores.

En el Sector Integral del Agua existe una incidencia de riesgos que han dado lugar a un estudio más pormenorizado del Sector.

A continuación analizaremos la incidencia de los mismos con otros tantos gráficos.



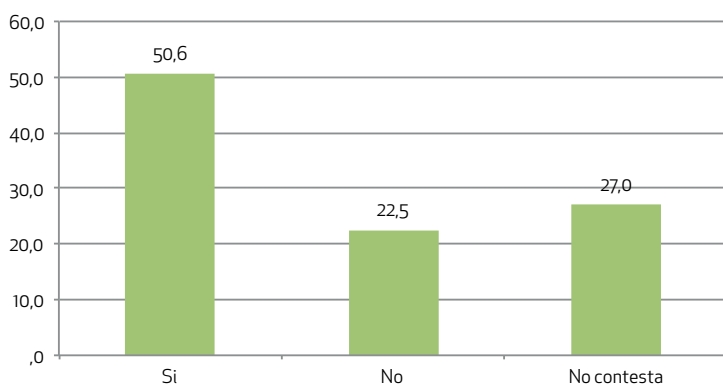
En la evaluación de riesgos se incluyen riesgos ergonómicos



Los riesgos ergonómicos están constantemente presentes en el desarrollo de nuestro trabajo. Adoptamos posturas dinámicas (desplazamientos a pie), posturas estáticas (sentados delante de un ordenador, conducción de vehículos en los desplazamientos a depuradoras), movimientos repetitivos (apretando piezas móviles de maquinarias), manipulación manual de cargas (transporte de la caja de herramientas), etc.

Esta tabla indica indicando que si más de un 66% de los trabajadores detectan riesgos con origen en la Ergonomía, los que no o no contestan, podrán estar indicando que los riesgos ergonómicos a los que están sometidos no son fácilmente detectable para ellos.

En la evaluación de Riesgos se incluyen riesgos psicosociales



Al igual que ocurre con los riesgos ergonómicos, los riesgos psicosociales pueden estar siendo detectados por un amplio sector. La lectura que podemos sacar de los datos que aparecen en la gráfica que precede es que más de un tercio de la mues-





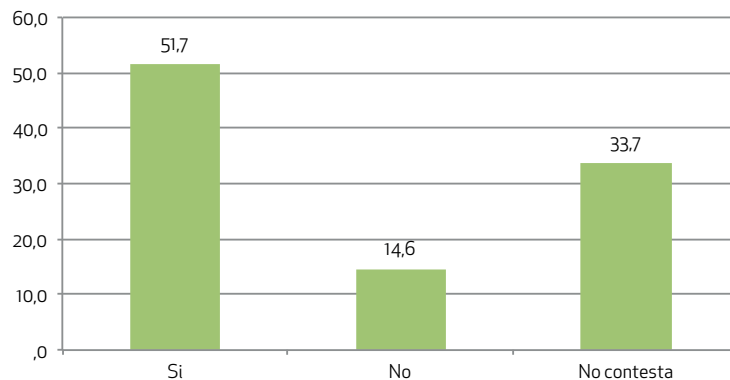
tra analizada puede no estar conociendo qué son los riesgos psicosociales y, sin embargo, al igual que los riesgos de seguridad, higiénicos o ergonómicos, deberían estar evaluados. Los datos podrían estar indicando esa falta de valoración de los riesgos psicosociales. El estudio del riesgo iría precedido de una información o formación sobre los mismos y, por lo tanto, la gráfica arrojaría otros datos.

Los riesgos derivados de condiciones inseguras pueden estar en el origen de muchos accidentes de trabajo, de ahí la necesidad que realizar las evaluaciones de riesgos específicas necesarias, dar traslado a los trabajadores a través de la formación y la información.

Existe un factor que pocos trabajadores detectan como de riesgo. Son los vehículos que las distintas empresas han de proporcionar para realizar los desplazamientos a las depuradoras asignadas. De la conducción y de las horas que se emplean en los desplazamientos se derivan muchos de los riesgos que se han analizado en este estudio y, aunque se han priorizado los que tienen su origen en problemas organizativos, no podemos obviar otros que pueden afectar a la salud física del trabajador.

Espacios confinados y riesgos derivados del manejo del vehículo, son algunos de ellos y que, por causar mayor inquietud entre los trabajadores, han sido objeto de análisis. Por eso, en este apartado de de la gestión de la prevención nos centramos en ellos como riesgos de seguridad.

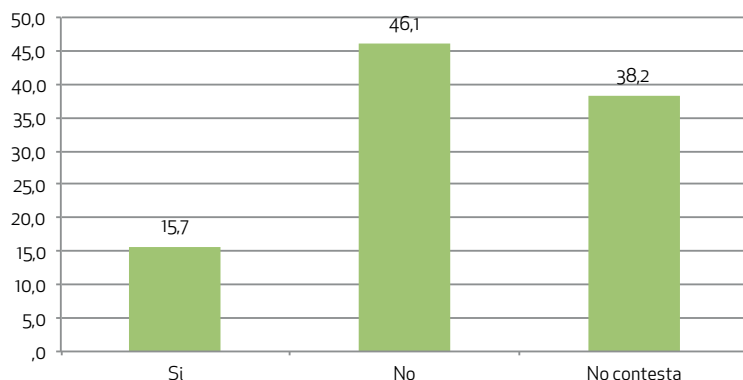
Evaluación de riesgos se incluyen riesgos derivados del trabajo en espacios confinados



El trabajo en espacios confinados es uno de los que más riesgos entraña. Por ello es necesario que se realice un estudio cada vez que se vaya a proceder a ejecutar trabajos en este tipo de espacios, seguido de la elaboración de procedimientos de trabajos seguros para cada uno de ellos. Tan solo los trabajadores formados y autorizados (art. 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) podrán realizar trabajo en espacios confinados. Es muy significativo que aproxima-

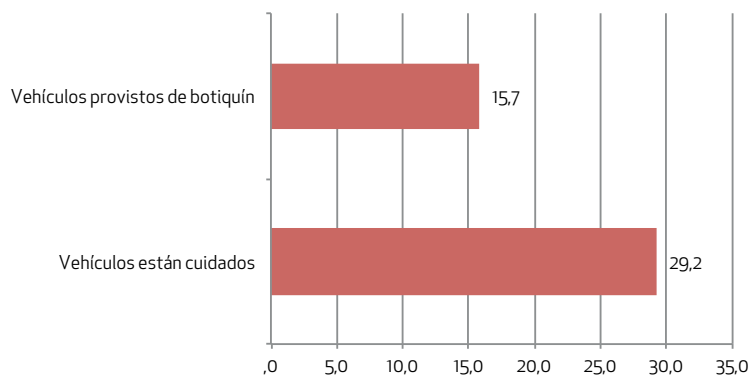
damente la mitad de los trabajadores que han participado en la encuestas, respondan con un no o no contestan. **¿Sólo el otro 50% realiza trabajos en espacios confinados y la mitad los realiza sin conocer este riesgo?**

Evaluación de riesgos se incluyen riesgos derivados uso vehículos



Es muy significativo el resultado que arroja este cuatro. Tan solo cerca de un 16% de los trabajadores que han contestado a la encuesta, consideran que el vehículo es un factor de riesgo. En el mismo momento en que hemos de realizar trabajos para los que necesitamos un vehículo, este ya se convierte en un equipo de trabajo y como tal ha de ser considerado y, al igual que otros equipos de trabajo, ha de ser mantenido, cuidado, revisado, etc.

Los vehículos están cuidados



De los trabajadores que han respondido a esta pregunta, la mayoría considera que los vehículos están cuidados. El dato obtenido sobre la provisión de botiquín es importante en cuanto que, como asimilado a lugar de trabajo, todos los vehículos deberían estar provistos de este elemento que, aunque no de seguridad, sí es importante para unos primeros auxilios.

25



Derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

Información y formación:

Los pilares fundamentales de una eficaz prevención de riesgos laborales se encuentran en la información y la formación que reciban los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo, entorno y como prevenirlos. Cuando un trabajador comienza una relación laboral, automáticamente se expone a unos riesgos laborales; dependiendo de las actividades estas entrañarán mayor o menor riesgo. El menor grado de gravedad no exime al empresario de velar por la seguridad del trabajador. La formación ha de ser: teórica, práctica, suficiente y adecuada a los riesgos que tratan de evitarse. Es aquí donde estriba la diferencia entre información y formación. El reconocimiento médico es el que va a determinar si nuestra salud ha sufrido algún deterioro como consecuencia de nuestro trabajo.

"(...)Los cursos están muy enfocados a cumplir la normativa y punto, ¿no?, muchas veces no son prácticos y los dan para que firmes que has recibido el curso y la empresa diga..., por ejemplo, un curso de espacios confinados, muy justito, muy escueto para complementar".

Representación de los trabajadores:

La prevención de los riesgos laborales no es una dádiva del empresario por lo que, de acuerdo a lo recogido en la Ley, el trabajador, como parte integrante de la empresa, ha de ser un elemento activo en la misma en materia de prevención de riesgos laborales. Cuando el grupo tiene representación elegida legítimamente en elecciones sindicales, la consulta del empresario ha de canalizarse a través de esta representación, al igual que las inquietudes del grupo, que podrán dirigirse al empresario a través de los representantes legales de los trabajadores. Cuando el número de trabajadores supera los 49, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de crear el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

"(...)A veces la solución para nosotros es hacer las cosas por escrito de forma protocolaria y con un miembro del Comité delante. Para mí es el mejor arma que tenemos para que no haya ningún tipo de abuso ni ningún tipo de exceso, en la parte nuestra por los menos(...)"

26

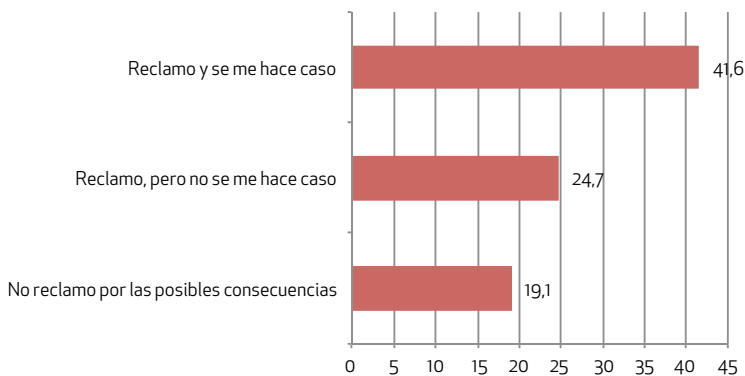


Consulta de los trabajadores:

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas la seguridad y salud en el trabajo. **En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con los representantes, delegados de prevención, si existiesen.**

La conveniencia de que se dé la importancia necesaria a la representación de los trabajadores viene en gran medida apoyada en el gráfico posterior. Casi un 20% de los trabajadores prefiere no reclamar porque teme consecuencias y casi una cuarta parte de los mismos refiere no sentirse apoyado por los mandos cuando presentan una reclamación.

Sobre medidas de seguridad



Los delegados de prevención pueden ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales:

"(...)tenemos el problema de este compañero que yo como delegado tengo como doble responsabilidad en este caso, porque creo que se puede ayudar a la persona que tiene el problema y porque indudablemente tengo que intentar salvar la integridad de los otros trabajadores frente a esta persona(...)"

Comité de Seguridad y Salud

Órganos de consulta y participación. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud (CSS) en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El CSS estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. En el seno del CSS se tratarán todos aquellos temas que, dentro de la prevención de riesgos laborales, tienen una entidad lo suficientemente importante para que sean por ambas partes.

27



Vigilancia de la salud

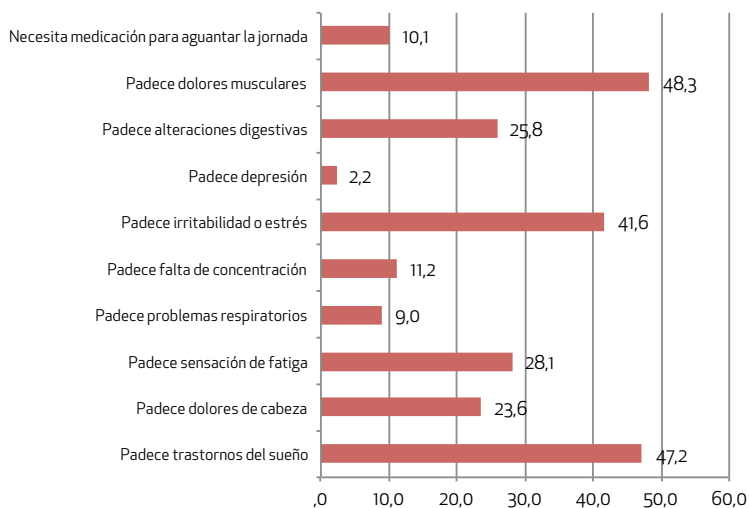
El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, **previo informe de los representantes de los trabajadores**, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, etc., respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El informe de los resultados se le entregará al trabajador y el empresario solo tendrá acceso a las conclusiones o datos relevantes necesarios para garantizar la salud del trabajador **aunque no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.**

“Nosotros, de hecho, tuvimos problemas recién llegada esta empresa con un compañero que fue al reconocimiento médico y le diagnosticaron que estaba apto para trabajar; tenía la columna con varias hernias y demás; fue con el informe médico de su traumatólogo particular. Entonces, ya cuando leyeron el informe, le dijeron no estar apto y lo despidieron porque no podían reubicarlo en ningún otro sitio(...)”

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.



Percepción de la salud



Muchas veces no somos conscientes de que las dolencias que padecemos pueden estar relacionadas con el desarrollo de las tareas; lo consideramos como algo normal hasta que nos damos cuenta de que se repiten o incluso toman carácter crónico. Dolores musculares, trastornos gástricos y del sueño junto con episodios de irritabilidad o estrés y sensación de fatiga destacan entre otros. Todos importantes pero los que destacan forman parte de un círculo al interrelacionar o derivarse unos de otros.

Protección a la maternidad

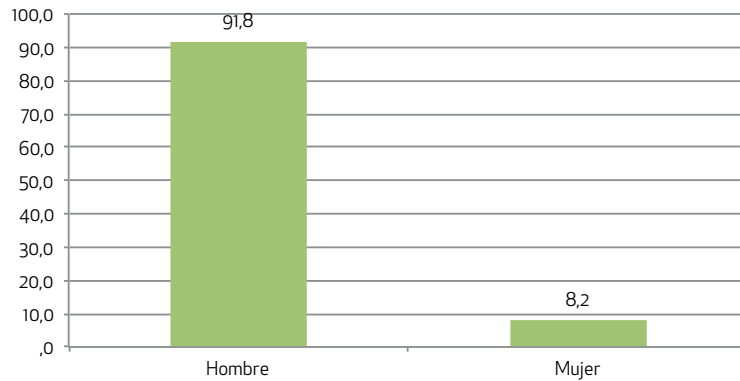
La planificación preventiva de la empresa ha de recoger claramente la protección a la maternidad y, de acuerdo a lo establecido en el informe de evaluación de riesgos, determinar los pasos a seguir para garantizar la protección a la mujer, al feto o al neonato en caso de riesgo. La mutua se haría cargo del 100 por ciento de la prestación económica por incapacidad temporal. Una vez que la trabajadora dé a luz, finaliza el periodo de suspensión pasando a la situación de descanso por maternidad.

29





Sexo



A pesar de ser un Sector mayoritariamente masculinizado, la protección a la maternidad ha de estar contemplada en la gestión de la prevención dentro de la empresa.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán, en particular:
 - a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
 - c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios rela-

cionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral.

Riesgos laborales en el Ciclo Integral del Agua

¿De qué trata la ergonomía?

Cuando nos hablan de ergonomía inmediatamente se nos vienen a la cabeza algunas ideas como: “una silla cómoda y adaptada”, “una herramienta de trabajo con un cierto diseño” etc. Pero la ergonomía no es solo eso, es una técnica multidisciplinar dedicada a examinar las condiciones de trabajo para conseguir una mejor armonía entre el hombre y el sistema laboral en unas óptimas condiciones de confort, de seguridad y de eficacia productiva.

En agosto de 2000, el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) acuerda una definición que figura en las actuales normas técnicas españolas UNE EN-614-1:2006 y UNE-EN ISO 6385:2004:

Ergonomía (o estudio de los factores humanos) es **la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema.**



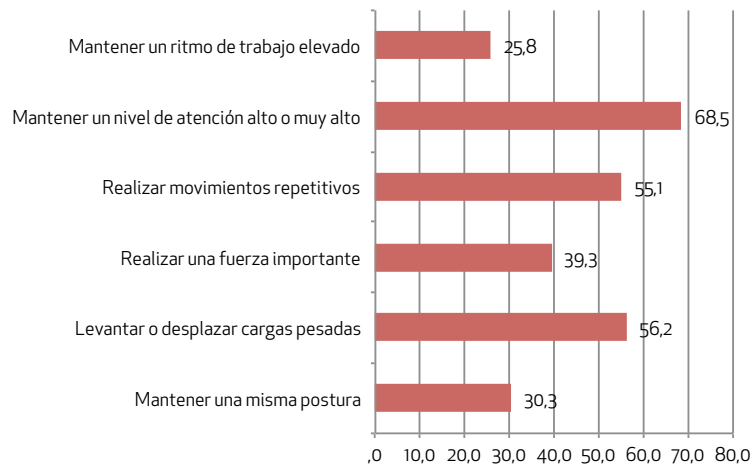
La ergonomía tiene en consideración factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales que no deben ser analizados aisladamente, sino en su interacción con los demás.

Por tanto, el enfoque de la ergonomía, es mucho más amplio al que comúnmente estamos acostumbrados y recoge todos estos factores:

- Ambiente térmico
- Iluminación
- Ruido y vibraciones
- Calidad de ambiente
- Diseño del puesto de trabajo
- Manipulación manual de cargas
- Posturas de trabajo
- Trabajos repetitivos
- Carga Mental

Riesgos ergonómicos

Tu trabajo obliga a:



En el siguiente gráfico los trabajadores encuestados afirmaron en un 68,5% que su trabajo les obliga a mantener un nivel de atención alto o muy alto en el desempeño de su trabajo, afirmando, más de la mitad, realizar movimientos repetitivos, así como levantar o desplazar cargas pesadas suponiendo realizar una fuerza importante para el 39,3% de ellos. Las lesiones, especialmente las que afectan al sistema músculoesquelético, son uno de los problemas de salud laboral más extendidos.

"Muchas veces, sobre todo en la planta nuestra, se mueven grandes cargas, grandes pesos y cosas muy complicadas."

Según el informe *Accidentes de Trabajo por Sobreesfuerzos 2009* publicado por el INSHT, el sector de las aguas (en la actividad de recogida y depuración) figura entre las quince actividades con más índices de incidencia por sobreesfuerzos, incluso por encima de sectores como la fabricación de maquinaria o la reparación de vehículos.

El esfuerzo físico es parte esencial de toda actividad laboral. No solo es un componente de los trabajos "pesados", sino que es un elemento de fatiga importante, aunque menos evidente, en otros trabajos. Incluso el mantenimiento de una misma postura (de pie o sentado) durante 8 horas puede ser causa de lesiones corporales.

La realización de movimientos rápidos de forma repetida, aun cuando no supongan un gran esfuerzo físico, el mantenimiento de una postura que suponga una contracción muscular continua de una parte del cuerpo, o la realización de esfuerzos más o menos bruscos con un determinado grupo muscular y la manipulación manual de cargas pueden generar alteraciones por sobrecarga en las distintas estructuras del sistema osteomuscular en de los hombros, la nuca o los miembros superiores.

"(...) a veces hay que hacer "la cabra" de mala manera. Se va evitando un poco pero se sigue haciendo. Desde los propios diseños de las plantas... Yo meto 4 bombas que pesan 1.000kg., ahí tiene que haber un puente-grúa sí o sí pero los señores que diseñan esas plantas y los propios que van a explotarla no ponen nada y tienes que andar montando polipastos desmontables, que a la larga resultan muy peligrosas además de los esfuerzos. Cuesta dinero y no va en el contrato de Explotación y procuran escaquearse lo más posible."

Unas inadecuadas condiciones de trabajo pueden suponer la exposición a factores de riesgo ergonómicos. Esta exposición, permanente a lo largo de la jornada de trabajo y continua en el tiempo, con mucha probabilidad provocará daños a la salud por **trastornos músculoesqueléticos (TME)**.

La disciplina de ergonomía laboral conlleva la adaptación del puesto de trabajo a la persona para la eliminación o, al menos, la reducción de los trastornos mus-

33



culoesqueléticos. Es una actividad que se encarga de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios, el entorno, los procesos y sistemas de trabajo en general a las características, limitaciones y necesidades de las personas.

Una de las disciplinas asociadas a la ergonomía es la biomecánica, que es la que está asociada principalmente al estudio de la carga física.

Desde el punto de vista de la carga física, impuesta por una determinada actividad laboral, pueden considerarse tres grandes tipos de tareas:

- Tareas de manipulación manual de cargas.
- Tareas con posturas forzadas.
- Tareas repetitivas.

Manejo manual de cargas

Los riesgos del manejo manual de cargas están en toda manipulación que incluya levantamiento, descenso, transporte, tracción o empuje de objetos pesados (RD 487/1997, art.2).

Más de una cuarta parte de los accidentes de trabajo se relacionan con el manejo de cargas. Las lesiones de espalda que afectan a gran número de trabajadores y trabajadoras y les dejan literalmente incapacitados también tienen mucho que ver con esto.

“(...) ese gancho hay veces que viene en madeja, vienen que se enrolla bastante... y tienes que tirar de espalda para desenrollarlo y eso sí que está dañando a muchos compañeros”.

Tradicionalmente se ha puesto el acento en la formación del trabajador o trabajadora en «técnicas de manejo seguro de cargas», desviando una vez más el verdadero núcleo del problema: eliminar el manejo peligroso de cargas. Esta es la forma más eficaz de reducir las lesiones en el trabajo.

Las alternativas de prevención en el manejo manual de cargas suelen resultar de la combinación de tres orientaciones:

Eliminación: Los dispositivos mecánicos resuelven buena parte de los problemas, pero hay que tener cuidado para que no introduzcan otros riesgos. Otras veces, una distribución diferente del trabajo elimina la necesidad de transportar cargas (RD 487/1997, art. 3.1).



Modificación: Disminuir el peso de la carga o la frecuencia del manejo, mejorar la disposición de los elementos o el diseño de los puntos de agarre, mejorar la calidad del suelo para los desplazamientos, evitar escaleras, señalizar y almacenar correctamente las cargas, disponer áreas de trabajo bien distribuidas y perfectamente iluminadas, etc. (RD 487/1997, art. 3.2 y Anexo).

Adaptación: Selección de cargas en función de la capacidad del trabajador o trabajadora, instrucción en técnicas de manejo de cargas, supervisión de los métodos de manipulación, manejar cargas pesadas entre dos o más personas, protección personal (guantes, delantales, etc.) (RD 487/1997, art. 3.2 y Anexo, art. 4).

El peso máximo admisible suele ser la primera preocupación del delegado o delegada de prevención. Sin embargo, hay que tener muy presente que el peso es sólo uno de los factores a tener en cuenta. La capacidad física varía mucho de unas personas a otras. En promedio, la capacidad de las mujeres para levantar pesos es de un 45-60% respecto a los hombres. A partir de los 25-30 años, disminuye progresivamente. El estado de salud de cada trabajador o trabajadora, especialmente en lo relativo al sistema músculoesquelético, también puede representar una limitación. Las trabajadoras no deben manipular cargas pesadas durante el embarazo ni durante unos meses posteriores al parto. Los trabajadores y las trabajadoras muy jóvenes en periodo de crecimiento y con escasa experiencia representan un colectivo de riesgo especial.

"(...)nosotros tenemos que manipular un saco de poly que pesa 25 kg. Gente mayor de 45 años que no debería manipularlo se ve en la obligación de hacerlo, incluso ha habido, aunque actualmente no hay, menores de 25 que también lo han hecho. Esto puede plantear un problema, lesiones musculares, lesiones de columna y demás. Siempre que vas al servicio de prevención ya sabemos todos... siempre que hay una lesión de columna... es por tus hábitos de dormir y nunca es porque tú manipules cargas o hagas trabajos forzados o posturas forzadas(...)"

Por otra parte, el problema debería plantearse como una cuestión de "dosis" más que como una simple delimitación del peso máximo. Manejar cargas moderadas con mucha frecuencia puede llegar a ser más peligroso que cargas más pesadas pero ocasionales.

Todo esto no debe ser entendido como una oposición a fijar un límite máximo al peso de las cargas que se manipulan. Todo lo contrario. No solo hay que hacerlo, sino que además hay que rebajar dicho límite teniendo en cuenta otras cuestiones como:

- Las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- La naturaleza de la carga.

35



- El tipo de desplazamiento.
- La altura de manipulación o transporte.
- La frecuencia de la manipulación.
- Las características personales de los trabajadores y las trabajadoras.

Posturas forzadas

Una postura forzada presenta alguna de las siguientes características, pudiendo considerarse mantenida o repetitiva:

- Se mantiene en el tiempo, lo que dificulta la circulación sanguínea de los tejidos y el músculo no puede recuperarse de la fatiga.
- Se mantiene en los límites de la articulación (por ejemplo, inclinarse hasta el suelo o mantener la muñeca flexionada al máximo). No se puede mantener una postura extrema mucho tiempo sin sentir molestias.
- Para mantenerla, el trabajador ha de luchar contra la gravedad (por ejemplo, mantener el brazo estirado a la altura del hombro).
- Se obliga a que las estructuras anatómicas trabajen de manera inapropiada (por ejemplo, trabajar con las muñecas flexionadas).
- Se repite con frecuencia (por ejemplo, girar de forma continua para coger material).

Los problemas asociados a las malas posturas se agravan si al mismo tiempo es necesario aplicar fuerza. La aplicación de fuerza es más difícil en una mala postura y la acción provoca molestias más rápidamente.

Ejercer una postura de continuo unido a un ritmo de trabajo elevado puede ser importante causa de fatiga física.

“Es una instalación gigante, muy grande, de 1 km más o menos de larga por 400 m de ancha, donde andamos muchísimo. Tenemos bastantes problemas y cansancio de piernas porque andamos de 8 a 10 km subiendo, bajando escaleras(...)”

En ocasiones en los trabajos prima más la estética que la funcionalidad, dando lugar a que se trabaje ejerciendo un mayor esfuerzo en la adopción de posturas.



“Se prima más el que esté bonita a que pueda entrar un camión grúa en determinado sitio, con lo cual, hay veces que los trabajos para llevar cosas pesadas se haga de manera muy “vikinga”, muy tipo egipcio, precisamente porque a lo mejor un camión grúa no puede pisar el césped, cosas tan absurdas como esas...”

Movimientos repetitivos

Una tarea es repetitiva cuando está caracterizada por ciclos, independientemente de su duración, o bien, cuando más del 50% del tiempo se realiza el mismo gesto laboral o una secuencia de gestos.

Conlleva el movimiento continuo y conjunto de un grupo de músculos, huesos, articulaciones y nervios de una parte del cuerpo concreta. Estos movimientos se realizan en operaciones de corta duración que se repiten de manera similar durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a una elevada demanda, normalmente de brazos y manos, aunque también de tronco.

La repetitividad de las acciones realizadas durante el trabajo es uno de los factores que más se asocian a los TME de las extremidades superiores.

Lista orientativa de posibles soluciones

A) Evitar y/o reducir la manipulación manual de cargas:

- Distribuir de diferente forma el espacio de trabajo para eliminar el transporte, empuje o arrastre.
- Utilizar ayudas mecánicas o elementos de transporte (ej. cintas de transporte).
- Disminuir el peso de la carga.
- Reducir la frecuencia del manejo de la carga, mediante el rediseño del puesto y del espacio.
- Permitir que la carga tenga asideros firmes.
- La anchura de la carga no debería superar la anchura de los hombros (aproximadamente 60 cm).
- Mejorar la calidad del suelo en los desplazamientos.

37





- Evitar escaleras durante el transporte, mediante el uso de ascensores, montacargas, poleas, etc.
- Señalizar y almacenar correctamente las cargas.
- Disponer de espacio de trabajo libre de obstáculos.
- Zonas de transporte, empuje o arrastre perfectamente iluminadas.
- Selección de cargas en función de la capacidad del trabajador.
- Manejar las cargas pesadas entre dos o más personas.
- Dotar de protección personal adecuada al riesgo de manipulación (guantes, botas de seguridad, etc.).

B) Evitar y/o reducir posturas forzadas y mantenidas:

- Establecer pausas y descansos.
- Alternar el trabajo sentado y de pie cuando sea estático.
- Permitir regular adecuadamente la altura de los planos de trabajo (mesa y plataformas bajo los pies).
- La distancia de los objetos a alcanzar estará entre 20-30 cm del cuerpo (evitar alargamientos del tronco) y en ningún caso sobrepasará los 50 cm.
- Sillas regulables y con elementos adicionales para las personas bajas (reposapiés).
- Trabajar con los brazos a la altura de la cintura y sin doblar la espalda (de pie), adecuando la altura de los equipos de trabajo y mobiliario.
- Rotación de puestos o tareas.
- Rediseño de los objetos o herramientas que nos hacen adoptar posturas inadecuadas.
- Utilizar carretillas elevadoras o grúas para almacenar cargas pesadas o voluminosas en alturas poco accesibles.

c) Evitar y/o reducir movimientos repetitivos:

- Rediseño ergonómico de los equipos de trabajo y herramientas, mobiliario y, en general, del conjunto de elementos que constituyen el puesto de trabajo.
- Reducir el ritmo de trabajo ajustándolo a las características de cada trabajador.
- Establecer pausas regulares, al menos cada hora.
- Mecanizar las tareas más repetitivas.
- Rotación de tareas: un número mayor y más variado de tareas, que permita el uso de otras partes del cuerpo.
- Ampliar el contenido de la tarea.
- Revisar regularmente los equipos y los métodos de trabajo, para fomentar la mejora.
- Limitar la duración de los trabajos continuos.
- Dotar al trabajador de una mayor autonomía.
- Fomentar el trabajo en equipo.

Factores de riesgos psicosociales

Engloban todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Por ejemplo, algunos factores psicosociales que agravan directamente las condiciones ergonómicas del puesto son:

- La variedad de tareas, ya sea por exceso o por falta (trabajo monótono y repetitivo).
- Falta de control sobre la propia tarea.
- El ritmo de trabajo elevado.
- La duración de la jornada prolongada.
- Falta de periodos de descanso y recuperación.



“Y lógicamente algunas veces eso influye en que no se hacen las cosas como debieran, con lo cual, luego están los mosqueos, los cabreos y... entonces es ahí donde está muchas veces el estrés. Se originan por los enfados, si uno es, como por ejemplo, en mi caso, muy celoso de mi trabajo, me molesta mucho hacer chapuzas y hacer las cosas 2 veces...! Y eso un día de diario, si eso te pilla cuando estamos de guardia que encima no están abiertos los almacenes ni hay ningún responsable de nada, ahí te origina a veces una situación sobre todo de malestar no de nerviosismo.”

Estos factores se explican en mayor profundidad en el apartado sobre riesgos psicosociales.

Otros factores de riesgo directamente relacionados con las condiciones ergonómicas del puesto

Las condiciones ambientales

El frío, calor, humedad, ruido, iluminación, vapores, humo, etc., pueden agravar las condiciones ergonómicas del puesto. Por ejemplo, las manos frías se traducen en pérdida de capacidad, destreza, sensibilidad y fuerza.

Hay que tener en cuenta aquellos factores ambientales que puedan influir o agravar la carga de trabajo en la realización de **tareas al aire libre**, donde se tienen condiciones meteorológicas muy cambiantes según las diferentes estaciones del año: frío, heladas, viento racheado, calor, humedad alta, etc.

Haciendo **trabajos en el exterior** puede haber condiciones que favorezcan el estrés térmico por calor o por frío. El estrés térmico desencadena un conjunto de alteraciones en el organismo que puede producir daños a la salud, que pueden llegar a ser muy graves, incluso causar la muerte, como es el caso del golpe de calor o la hipotermia.

La exposición laboral a **ambientes fríos** en la realización de trabajos al aire libre puede provocar riesgos de tipo térmico, dependiendo de la temperatura y la velocidad del aire; la exposición al frío puede producir desde incomodidad, deterioro de la ejecución física y manual de las tareas, enfriamiento, etc.

“(...) aparte de la intemperie (frío, calor, lluvia, viento, etc.), si la máquina está en alto o no está en alto, las posturas y en ciertos sitios la ropa de trabajo puede ser adecuado o no. Si hace frío pero tú estás trabajando con un abrigo gordo pues te lo tienes que quitar (...)”

El **estrés térmico** por calor es la carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo por la interacción entre las condiciones ambientales (tem-



peratura, radiaciones, velocidad del aire y humedad) de su lugar de trabajo, la actividad física que realizan y la ropa que llevan.

Las temperaturas elevadas pueden producir golpes de calor; una exposición a la radiación ultravioleta procedente del sol a corto plazo puede producir quemaduras en la piel, que pueden derivar en un melanoma cutáneo a largo plazo.

Trabajos en **recintos cerrados** en los que se alcancen temperaturas elevadas como salas de control de maquinaria en deshidratación y espesamiento de fangos, salas de cogeneración o salas de calderas.

La normativa que recoge estas cuestiones es el Real Decreto 486/1997 que, con carácter general, establece que las condiciones ambientales no deben generar riesgos y, además, que no deben suponer una fuente de molestias (incomodidad), por lo que se deben evitar corrientes de aire, cambios bruscos de temperatura, humedades extremas, olores desagradables, etc.

Iluminación: Debe existir una iluminación exterior e interior necesaria para poder llevar a cabo todas las tareas de explotación de manera adecuada.

Una mala o escasa iluminación puede ser causa de accidentes tanto leves como graves para los trabajadores, debido a que no se puede percibir con claridad y tampoco se puede reaccionar a tiempo ante situaciones que representan un peligro, y que en condiciones normales no pasaría de un simple aviso de que algo no funciona bien.

La falta de una buena iluminación obliga, en ocasiones, a adoptar posturas inadecuadas desde el punto de vista ergonómico.

“Se ha quedado una instalación de alumbrado peligrosa, mal hecha, y ahí está. Fue una cosa provisional que se hizo en un día y llevamos 3 años con ella”.

El ruido: El ruido es probablemente uno de los riesgos laborales más extendidos. Se calcula que al menos un 30% de la población trabajadora está expuesta a ruidos que superan los 85 dB(A).

En las EDAR las áreas más susceptibles de tener niveles importantes de ruido son: sala de compresores, salas de agitación, centrifugas, compresores de aire de servicio y gas, pretratamiento, uso de máquinas y herramientas eléctricas en talleres y planta (amoladora, sierra de cinta, esmeriladora, radial, taladro, etc.).

Otras condiciones de trabajo

Existen otras situaciones que pueden darse en el lugar de trabajo como son la existencia de máquinas peligrosas, posibles contactos eléctricos, energía ra-

41





diante, suelos irregulares o resbaladizos, falta de espacio, vías de circulación estrechas, EPI incómodos, etc. Todos ellos pueden también agravar las condiciones ergonómicas del puesto. Por ejemplo:

- Medios de protección que dificultan los movimientos o posturas; por ejemplo, utilizar guantes inadecuados reduce la destreza, la sensibilidad y exige ejercer más fuerza, aunque simplemente estén en mal estado.
- La falta de EPI ocasiona que en algunos casos se compartan, dejando de ser "individuales".

" Los EPIS muchas veces, los arneses, son compartidos. No tener los tuyos te originan falta de garantía".

- El equipo de trabajo: vibraciones de las herramientas, herramientas no ergonómicas, demasiado pesadas o insuficientes, falta de ellas en muchas ocasiones, etc.

"Ahora mismo (...) cuando da a subasta la planta, van apostando por lo mínimo por lo mínimo, y así nos pasa a nosotros. Nosotros antes teníamos un almacén que llegabas y decías: dame un material que es que se me ha roto. Ahora dices: dame un rodamiento, y no hay, tarda un rodamiento en venir 7 días".

Variables individuales

Deberemos tener en cuenta la edad del trabajador, el sexo, la formación recibida en salud laboral y sobre el proceso de trabajo, el conocimiento y experiencia en el puesto, sus dimensiones corporales y su estado de salud.

Por tanto, teniendo en cuenta la variedad de factores de riesgo que van a condicionar y definir las condiciones ergonómicas de un puesto de trabajo, a la hora de valorar las exigencias físicas del puesto, se deben tener en cuenta todas ellas, es decir, los factores biomecánicos, psicosociales, ambientales, individuales y cualquier otro factor que pueda provocar o agravar la ocurrencia de trastornos musculoesqueléticos. La combinación de todas ellas determinará la duración, la intensidad y la repetición del esfuerzo.

Riesgos psicosociales

La salud laboral está en el centro de la lucha de clases. Esto es un axioma. No necesita demostración, pero sí una reflexión.

La ideología es el cuerpo conceptual que elabora una élite o clase social para explicar el mundo, las relaciones sociales, políticas, económicas, etc. También para justificar y legitimar su existencia y su dominación. Pues bien, la ideología dominante intenta ocultar el concepto de lucha de clase, y lo ha conseguido. Los dominados, el pueblo y los trabajadores, no contemplan este término como realidad actual. Sin embargo, el *trabajo* se organiza como forma de control de los trabajadores y de extracción máxima de todas sus fuerzas físicas, mentales e intelectuales, para adquirir la máxima ganancia deteriorando seriamente al trabajador (¡Cuántos muertos diariamente a causa del trabajo! ¡Cuántas enfermedades derivadas del trabajo que destruyen paulatinamente a la persona!).

En esta lucha por controlar el pensamiento y los conceptos se inscribe, también, la salud laboral. Basta asistir a cualquier evento para observar cómo los conceptos, las palabras, tienen un significado diferente según quien las pronuncie, ya sean técnicos –que se consideran imparciales–, representantes de los empresarios o sindicalistas.

La postura mayoritaria sería tratar los riesgos psicosociales –estrés, depresión, síndrome del quemado, *mobbing* o psicoterrorismo laboral, miedo, etc.– de forma aislada, desconectados de su contexto. Se podrían elaborar grandes tratados sobre cada uno de ellos sin tener repercusión alguna sobre los trabajadores. En este trabajo se ha optado por la contextualización de esos riesgos para comprender su verdadero significado y dimensión, analizando el trabajo y su interrelación social y empresarial. Se trata de aprehender su génesis para actuar sobre la raíz, sobre el origen, sobre las causas que los provocan. Solo esto tiene sentido y utilidad para los trabajadores. Y solo esto tiene sentido técnico porque es lo que permite modificar y transformar las condiciones de trabajo que originan los riesgos.

El término *psicosociología* se emplea en la práctica desde diferentes concepciones e ideologías. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la visión que nos interesa es la que puede explicarnos qué condiciones de trabajo pueden afectar a la salud a través de mecanismos fundamentalmente psicológicos y cuáles son estos mecanismos. La visión que nos interesa es, pues, la que pueda servirnos de marco de referencia para la identificación, control y mejora de condiciones de trabajo nocivas; en definitiva, aquella que esté orientada a la acción.

Existe diferente terminología que no debe confundirnos. Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse). De hecho, la diferencia entre un factor de riesgo psicosocial y uno físico (el ruido por ejemplo) es fundamentalmente su naturaleza y sus mecanismos de acción. Así, el rui-

43



do actúa de forma tal que transmite energía sobre nuestros órganos auditivos; si tal transmisión energética se produce por encima de ciertos límites nuestros órganos y nuestra salud pueden resultar dañados. Pero el ruido constituye una condición de trabajo, y su origen tiene que ver con las formas concretas en las que se realizan las tareas. Los factores psicosociales son también condiciones de trabajo, pero pueden ser nocivas a través de mecanismos fundamentalmente psicológicos que producen estrés. Si éstos sobrepasan ciertos límites, como en el caso del ruido, pueden resultar nocivos.

Estrés

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia a pesar de lo cual, hoy en día, se confunde con una patología. Cuando esta condición se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que se ve reflejada en el organismo y en la aparición de enfermedades, anomalías y anormalidades patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias que abundan en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud como insomnio, ansiedad y depresión.

Estudios realizados en la Unión Europea coinciden en que el estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, etc.), la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajo breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) y la organización de la empresa (ambigüedad en la definición de funciones, poco apoyo en la resolución de problemas, ausencia de sistemas de comunicación y participación, etc.):

- 1.- Fase de **alarma (I)**: Ante un estresor, el organismo produce una intensa activación fisiológica que facilita los recursos de cara a una posible actuación.
- 2.- Fase de **resistencia (II)**: Si este esfuerzo no tiene éxito para afrontar el estrés, entonces se evoluciona a esta 2.^a fase, que consiste en mantener un elevado nivel de activación durante un periodo de tiempo más prolongado.
- 3.- Fase de **agotamiento (III)**: Si no se supera el estrés, el organismo apura sus recursos y pierde de forma progresiva su capacidad de activación. Es entonces, cuando sobreviene la enfermedad.

44



Miedo

El miedo es la “perturbación angustiosa del ánimo por un riesgo o daño real o imaginario”. Como todas las emociones admite graduación y algunos términos asociados, como temor, recelo, aprensión, terror, horror, fobia, susto, alarma, peligro o pánico.

El miedo es un sentimiento natural en las personas; es una especie de alarma que nos alerta de algún peligro y, por ende, activa nuestra vigilancia, nos hace estar más pendiente, incrementar la precaución, hacer que nos protejamos, etc.

Desde el punto de vista neurológico, es una forma común de organización del cerebro primario de los seres vivos. Y desde el punto de vista psicológico, es un estado afectivo, emocional, necesario para la correcta adaptación del organismo al medio, que provoca angustia en la persona. Y desde el punto de vista sociocultural, el miedo puede formar parte del carácter de la persona o de la organización social. Se puede por tanto aprender a temer objetos o contextos, y también se puede aprender a no temerlos; se relaciona de manera compleja con otros sentimientos (miedo al miedo, miedo al amor, miedo a la muerte y miedo al ridículo) y guarda estrecha relación con los distintos elementos de la cultura.

Todo miedo tiene tres componentes: el cognoscitivo, que permite reconocer el peligro tras la percepción de elementos amenazantes o peligrosos; el fisiológico, conformado por los cambios que se dan en el organismo, como aceleración del ritmo cardiaco, sudoración de manos o dilatación de las pupilas, aumento de la glucosa en sangre la actividad cerebral así como la coagulación sanguínea, y, el motor, reacciones musculares automáticas como la huida, la defensa, etc.

“(...) soy delegado, yo no sé si decir si tengo miedo o qué es lo que tengo pero algo tengo y algo que me preocupa”.

Peligro y riesgo son términos relacionados con el miedo

A estos efectos, cuando el trabajador se encuentra en continuas situaciones en las que siente miedo, las podría somatizar en enfermedades musculares, vasculares, cardíacas, psicológicas, etc., que teniendo su origen en el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo, han de considerarse lesiones corporales derivadas del mismo.

No se puede pasar por alto en las evaluaciones de riesgos el no reconocimiento de factores de riesgos tan dañinos como el miedo.

No es necesario estar constantemente sintiendo miedo; una sola situación del mismo puede paralizar de tal manera a la persona que le impida hacer frente a un hecho comprometido.

45



Violencia en el trabajo: agresiones por seres vivos

El crecimiento de comportamientos violentos en el lugar de trabajo puede suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Existe la tendencia a considerar la violencia como una agresión física; sin embargo, y a pesar de que no existe una única definición de violencia en el lugar de trabajo, sí existe un elemento común a la hora de enfocar y plantear el problema: dotar al concepto de violencia de un contenido más amplio que la mera agresión física.

Así, la violencia en el trabajo debe incluir además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño.

La OMS define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

De acuerdo con la Comisión Europea se define la violencia en el lugar de trabajo como “los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo”.

La violencia en el lugar de trabajo podría clasificarse en tres tipos, atendiendo a las personas implicadas y al tipo de relación existente entre ellas:

- Violencia Tipo I: aquella en la que quienes llevan a cabo el acto violento no tienen relación legítima de trato con la víctima, como por ejemplo es el caso de un robo.
- Violencia Tipo II: en este caso existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio, como por ejemplo la sufrida por profesionales que trabajan con público.
- Violencia Tipo III: en este tipo de violencia, el causante de la misma tienen algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o una persona en concreto.

“Últimamente estamos sufriendo robos, hace poco una furgoneta que tenía la matrícula tapada, entró uno a la elevadora y como en las películas detrás de él para ver si le cogían luego hubo que poner la denuncia”.



Síndrome de burnout

También llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida y fue descrito por Maslach y Jackson en 1986 como un síndrome de agotamiento profesional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre los individuos que trabajan con personas.

La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos y estos son los más habituales:

- **Psicosomáticos:** fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular.
- **De conducta:** absentismo laboral, adicciones (tabaco, alcohol, drogas).
- **Emocionales:** irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo.
- **Laborales:** menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos.

Existe un grupo de gente que sintomáticamente puede padecer esta enfermedad; son los profesionales en contacto con personas, como el personal sanitario, de la enseñanza, asistentes sociales, etc. y que, según Maslach, son los profesionales de ayuda.

Las evidencias que afectan al individuo en el inicio de la aparición de esta enfermedad se reconocen en varias etapas y son:

1. Exceso de trabajo.
2. Sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga.
3. Desmoralización y pérdida de ilusión.
4. Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores.

Diversos estudios nos indican que cuanto mayor grado de control tienen las organizaciones, más aumenta la desmotivación que les puede llevar a casos de *burnout*. Por lo que para intentar que no aparezca este síndrome, las empresas deberían de adoptar las siguientes estructuras: horizontal, descentralizada, con mayor grado de independencia, promoción interna justa, flexibilidad horaria, apoyo a la formación.

47



Mobbing

El acoso psicológico en el lugar de trabajo es un fenómeno emergente del que se ha hablado y escrito mucho. Está conceptualizado como un riesgo laboral y, como tal, objeto de prevención por parte de las instituciones encargadas de velar por la promoción de la salud de los trabajadores.

Podríamos definirlo como un conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.

Podemos hablar de tres tipos de acoso:

Ascendente: una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados.

Horizontal: en este supuesto un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que no de una manera oficial, pero sí tenga de hecho una posición superior.

Descendente: es la modalidad más habitual. El acoso no se desarrolla entre iguales, sino que la víctima tiene una situación de inferioridad jerárquica o de hecho.

Fases del proceso:

1. *Fase de seducción:* Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y esta fase puede quedar enmascarada.
2. *Fase de conflicto:* La mayoría de expertos definen el *mobbing* a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan.
3. *Fase de acoso laboral:* Es aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.



4. *Fase de actuación del entorno:* La respuesta del entorno laboral será la que determine la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.
5. *Fase de actuación de la empresa:* El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.
6. *Fase de marginación:* Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).
7. *Fase de recuperación:* Debido al mayor conocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.

Consecuencias

- **Para el trabajador afectado:** consecuencias psíquicas, físicas y sociales.
- **Para la organización del trabajo:** disminución del rendimiento, problemas de comunicación, absentismo, peor clima social y posibilidad de aumento de la accidentalidad.
- **Para el núcleo familiar y social:** presencia de persona desmotivada y, posiblemente, con algún trastorno psiquiátrico.
- **Para la comunidad:** pérdida de fuerza de trabajo, asistencia a enfermedades, pensiones de invalidez.

"Entonces, yo estaba muy quemada, me iba a ir de la empresa, hablé con el jefe que tenemos ahora y acordaron (...), entonces, fue malmetiendo a todos los compañeros, uno por uno, hablando de mi salario personal, diciendo que yo me había subido el sueldo (...). Estuve con ansiolíticos, me hacía mobbing, no podía salir a desayunar con los compañeros."



Carga de trabajo

Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Cualquier actividad laboral exige del trabajador determinadas capacidades físicas y mentales para alcanzar los objetivos establecidos en la planificación de la producción de bienes y servicios.

Cuando la carga es excesiva aparece la fatiga, es decir, una disminución de la capacidad física y mental de una persona, después de haber realizado un trabajo durante un periodo determinado. Esta fatiga puede ser física y/o mental.

- La fatiga física está determinada por los esfuerzos físicos, las posturas de trabajo inadecuadas, los movimientos y la manipulación de cargas realizadas de forma incorrecta.
- La fatiga mental o nerviosa obedece a una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta. Determinadas tareas administrativas, de control y supervisión, de regulación de procesos automáticos, de introducción de datos en máquinas, la conducción de vehículos, etc. son causantes de sobrecarga mental, que se traduce en estrés laboral.

“Nosotros, en la planta, estamos en el turno de tarde y noche, una persona sola, qué ocurre si una persona se pone mala o hay que adaptarle el puesto de trabajo, pues evidentemente, se pasa esa carga de trabajo a los otros turnos, etc.”

Carga mental

Es el nivel de esfuerzo intelectual que debe realizar un trabajador para satisfacer las demandas del trabajo relacionadas con la utilización de las funciones superiores (percepción, memoria y razonamiento) del sistema nervioso central. Los tres aspectos básicos a tener en cuenta para analizar la carga mental son: información, atención y tiempo.

“Yo me tuve que estudiar por mi cuenta un programa que no tenía ni idea y encargarme de todo, entonces, a mí me presionaban con que eso estuviera ya y yo no sabía manejar ese programa ni nadie me había formado ni nada. También hay un montón de temas de calidad que me los he tenido que preparar yo por mi propia cuenta y desarrollar protocolos nuevos para la empresa...”



Relaciones interpersonales

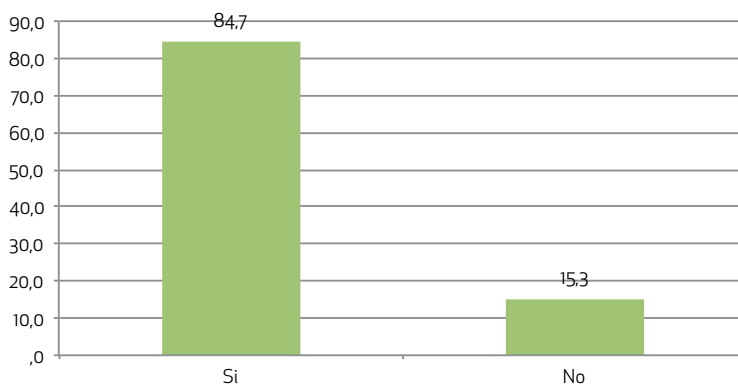
La calidad de las relaciones es un factor esencial a la hora de determinar su potencial estresante en tanto en cuanto que constituye un factor muy importante de la salud psicosocial de la organización. Mientras que unas buenas relaciones entre los miembros de trabajo del grupo son un factor central de la salud personal y organizacional, unas relaciones de desconfianza, sin apoyo o poco cooperativas, pueden dar origen a niveles de tensión entre los miembros de un grupo y organización.

Al analizar las relaciones con los superiores podemos encontrar favoritismos que provocan tensión en el trabajo, mientras que si las analizamos con los subordinados veremos que son con frecuencia fuente de estrés para los directivos, al tratar de conseguir mayor productividad y un tratamiento considerado.

En cualquier caso, el apoyo social es fundamental en la empresa.

En el siguiente gráfico es un dato importante el que el 84,7% de los trabajadores encuestados hayan afirmado que pueden conciliar su vida familiar y laboral, aunque el dato a perseguir en la actualidad sería el 100% y en ello se debe seguir avanzando.

Puedes conciliar tu vida laboral y familiar



Interés por el trabajador

Hace referencia al grado en que la empresa muestra preocupación tanto a nivel personal como profesional por el trabajador.

Esta preocupación se traduce en los siguientes subfactores:

1. Posibilidad de promoción.
2. Formación.

51



3. Medios de información que utiliza la empresa.
4. Nivel de estabilidad en el empleo.

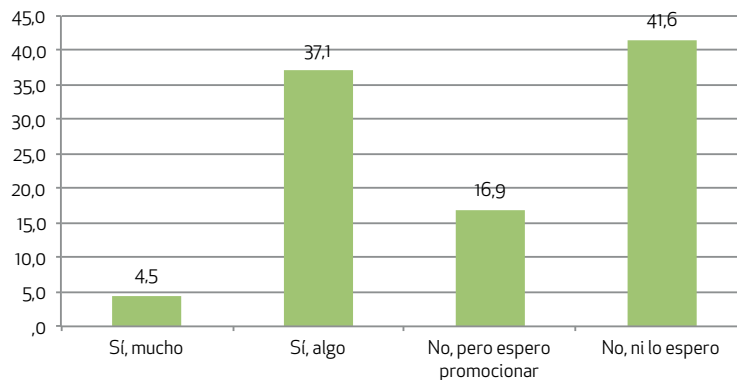
Autoestima

Las experiencias distresantes son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales esenciales, de entre los que la ocupación es uno de los principales. Así, el modelo esfuerzo-recompensa explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control de las personas sobre su propio futuro. La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este sentido.

“El de la inestabilidad, es el mayor problema que hoy día estamos viendo, la inestabilidad en el puesto de trabajo. En mi empresa somos muchos, cerca de 3.000 y casi la mitad hoy en día es gente contratada en precario.”

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario.

Promoción laboral

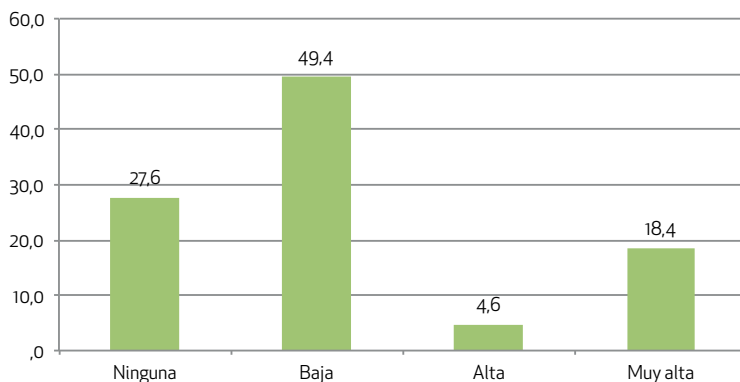


Un 41,6% de los trabajadores encuestados desde que trabajan en su empresa no han promocionado ni lo esperan, frente a un 4,5% que percibe que sí ha promocionado mucho. Una de las compensaciones del trabajo es las perspectivas que nos habíamos creado en torno a él, la falta de perspectivas de promoción, inesta-



bilidad laboral, cambios no deseados e inconsistencia de estatus, es decir, trabajar en un empleo por debajo de la propia cualificación, produce un desequilibrio entre el esfuerzo y las compensaciones del mismo.

Probabilidad de perder el empleo



El 27,6% de los trabajadores encuestados no perciben tener probabilidad de perder su puesto de trabajo, situación opuesta a casi un 25% que piensan que la probabilidad de perder su puesto de trabajo o de que su contrato no sea renovado en el próximo año es entre alta y muy alta; todo ello viene a identificarse con el panorama laboral actual y con la incertidumbre que supone la contratación temporal para el empleado.

Trabajo nocturno y trabajo a turnos

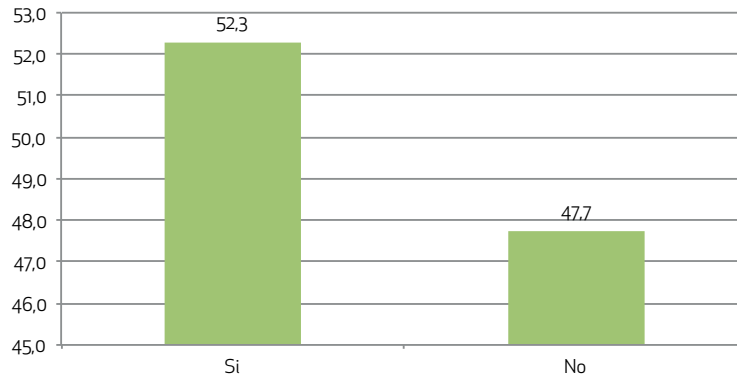
El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria.

Legalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, se define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, en función de un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas”. Asimismo se considera trabajo nocturno el que tiene lugar “entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana” y se considera trabajador nocturno al que “invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.”





Realizar trabajo a turnos

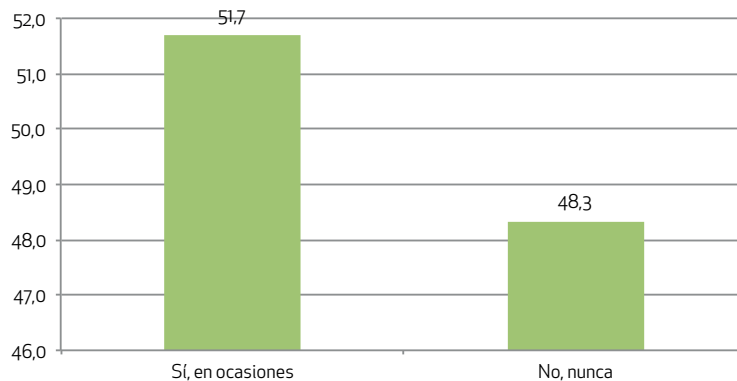


En la encuesta realizada el 53,3% de los trabajadores realizan trabajo a turnos. Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no solo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, para la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

El trabajo nocturno, a turnos, conlleva unos determinados riesgos para la salud, potenciados por la perturbación de las funciones psicofísicas debido a la alteración del ritmo circadiano, cuyas principales causas son los trastornos de sueño y las modificaciones de los hábitos alimentarios.

Realizar el trabajo de noche



Más de un 50% afirma realizar trabajo nocturno en ocasiones; es importante tener en consideración las repercusiones que el trabajo nocturno tiene sobre la salud de los trabajadores, a fin de organizar los turnos convenientemente y de prever unas condiciones de trabajo adecuadas.

Los aspectos que se ven afectados con el trabajo a turnos pueden clasificarse en tres grandes grupos: alteraciones del sueño, problemas de salud, tanto física como psicológica, y dificultades en la vida familiar y social.

“Llevo 24 años soy Oficial de primera de Explotación, también trabajo a turnos de mañana, tarde y noche

Trabajo en situación de aislamiento

Según la Nota Técnica de Prevención 344 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo: “Independientemente del trabajo que se realice, consideramos como trabajos en situación de aislamiento aquellos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala”.

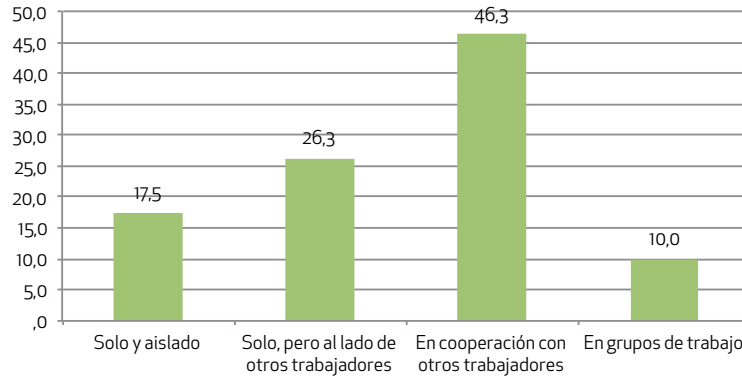
Un trabajo en situación de aislamiento significa que una persona realiza su actividad laboral sola, sin compartir el lugar de trabajo con nadie, y no le es posible establecer contacto visual ni auditivo con otras personas si no es a través de medios tecnológicos (teléfono fijo o móvil, cámaras, micrófonos, dispositivos de alarma, etc.). Esta condición de soledad, de incomunicación, es un factor determinante para la existencia de riesgos. Las personas que ejercen su labor en esas circunstancias se encuentran en una situación peligrosa, puesto que si sufren un accidente o enferman no tienen la posibilidad de ser atendidas de inmediato, sencillamente, porque nadie ve ni oye lo sucedido. Este hecho puede llegar a ser decisivo para su salud, y hasta para su vida, por lo que es imprescindible controlarlo.

“El trabajo era bueno, cuando lo hacíamos antes, era en turno de mañana, tarde y noche, fines de semanas incluidos, por los turnos también es cierto que estábamos solos, trabajábamos en solitario”. “El aislamiento es terrible.”

55



Situación trabajo



Ante la pregunta ¿en qué situación realizas tu trabajo?, cabe destacar que el 17,5% afirma “solo y aislado”. Se debe realizar un estudio detallado del puesto, de cara a valorar hasta qué punto es imprescindible que dicho trabajo sea desarrollado en solitario. Se deben minimizar los riesgos de seguridad, de cara a evitar cualquier tipo de lesión por esta circunstancia, procurar un auxilio rápido para el caso de accidente o alteración puntual de la salud, y favorecer la comunicación interpersonal.

Clima laboral

Cuando hablamos de clima laboral nos estamos refiriendo a un buen ambiente de trabajo. Pero no es tan sencillo que ese buen ambiente exista. Clima laboral es un término muy amplio e influye y es influido por las condiciones en las que se realiza un determinado trabajo.

Se podría definir como “el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano”. Está relacionado con aspectos como el “saber hacer” de mandos, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

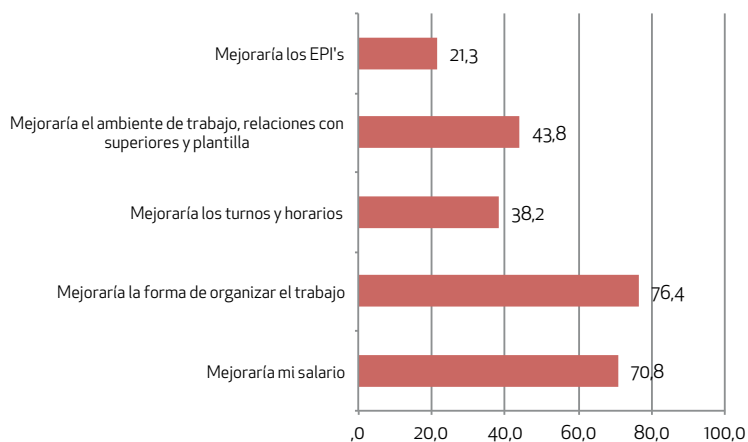
Un mal clima laboral puede llegar a ocasionar numerosas consecuencias:

“(...) a mí lo que me preocupa más es la situación de crispación que tenemos ahora mismo en los trabajos, que alguien en un momento dado por frustración dentro del trabajo, por persecución...haga cualquier cosa”

En la cumbre del clima laboral nos encontramos con la propia organización del trabajo:



¿Qué mejorarías?



En el anterior gráfico se nos muestra cómo los trabajadores encuestados, eligiendo tres opciones, en un 76,4% incidirían en que lo más importante a mejorar “la forma de organizar el trabajo” por delante del incremento salarial, segunda en elección de importancia, siendo la tercera “el mejorar el ambiente de trabajo, relaciones con superiores y plantilla”, por lo tanto se perciben los factores de riesgo psicosocial a mejorar por encima de los de seguridad (en este caso el mejorar los EPI).

En el clima laboral influyen factores como:

- El grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales.
- Definición de las funciones.

“Si mañana te dicen deja el preventivo y vete con el jardinero, claro, nunca te van a mandar con una máquina porque no tienes una cualificación ni una responsabilidad, sino que para recoger césped... o vete con el fontanero...haces de todo...”

- Condiciones físicas en las que se realiza el trabajo: iluminación, espacios adecuados, etc.
- Las relaciones dentro del trabajo.
- El tipo de liderazgo de los mandos.
- Desconfianza.

57



“Nos han puesto cámaras por todas partes, un día el jefe nos dijo hay que tener cuidado porque las cámaras se pueden volver contra ti (...)”

- Agresividad.
- Miedo.
- Indefinición.
- Criterio estético por encima de la seguridad.
- Criterio imagen por encima de la seguridad.
- El reconocimiento al buen desempeño del trabajo.

“Sí, pero al final, el pato lo pagan siempre los mismos, en este caso nosotros.”

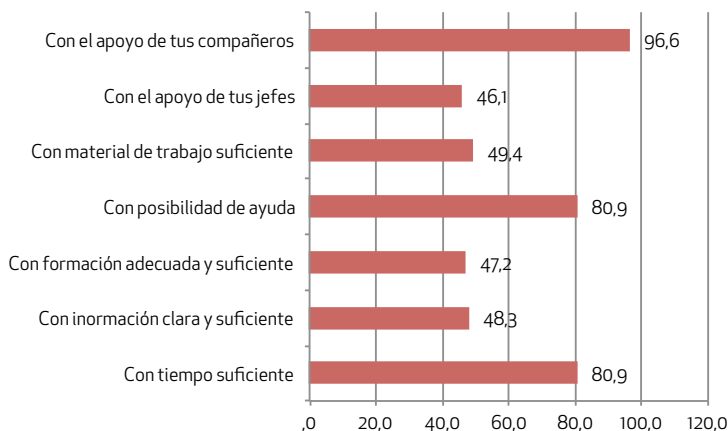
- Las remuneraciones adecuadas.
- La igualdad de trato.
- El tipo de formación que se imparte.
- La seguridad en el empleo.
- Los horarios de trabajo.
- Los medios de que se dispone y el tiempo para realizarlo.

“Que tengas que quedarte... Eso, bueno sí, a veces también pasa... De que surja algo urgente... Eso son horas extras, pero te obligan.”

En el siguiente gráfico podemos comprobar que la casi totalidad de los trabajadores que han contestado a la encuesta (96,6%) afirman contar con el apoyo de sus compañeros para llevar a cabo correctamente el trabajo, seguido, en valor porcentual (80,9%), con la posibilidad de ayuda en el trabajo y de que este sea desempeñado en tiempo suficiente. Sin embargo, vemos que este porcentaje se reduce a menos de la mitad, es decir más del 50% de los trabajadores encuestados señalaron no contar con el apoyo de sus jefes, no contar con material de trabajo suficiente, así como no tener una información y formación clara, suficiente y adecuada.



Para realizar correctamente el trabajo cuenta:



Accidentes de Trabajo

¿Qué es un accidente de trabajo?

Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Accidentes de trabajo estando solo:

"(...) en la empresa, una mala actuación en un flotador y se cayó desde unos 3 metros de altura, estaba él solo (...)"

"Veo que hacen falta muchas cosas de las que no tenemos, como por ejemplo, temas de protecciones que están en mal estado y no las ponen y cuando vas a realizar un trabajo y con prisas en algunas ocasiones(...)"

¿Qué supuestos están considerados como accidentes de trabajo?

- Accidente *in itinere*: es aquel que sufre el trabajador al ir al trabajo o al volver de este.

Hay tres elementos que se requieren en un accidente *in itinere*:

1. Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
2. Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.

59



3. Que se emplee el itinerario habitual.

No existe una limitación horaria.

- Accidente en misión: son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

Conducción largos trayectos y estrés: "(...) Te metes en la carretera y el que tenga estrés al conducir pues tienes estrés, si tiene prisa y tal pues es una tontería porque son doscientos y pico kilómetros (...)"

Distancia larga para arreglos-trabajo acompañado: "...En retén que te vas a lo mejor a 80Km. por la noche, por la cuenta que te trae, tú según lo que te han dicho en la CPC ya revisas antes de salir si se necesita una sonda de nivel, miras a ver si funciona, o sea, antes de salir nosotros ya a nivel personal como profesionales, miramos si todo funciona pero porque nos vamos a una distancia larga..."

- Accidentes de cargos electivos de carácter sindical.
- Actos de salvamento.
- Enfermedades o defectos anteriores.
- Enfermedades intercurrentes.
- Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo.
- Los debidos a imprudencias profesionales.

¿Qué accidentes NO tienen la consideración de accidente de trabajo?

- Los accidentes debidos a **imprudencia temeraria del trabajador que no sea profesional**: se considera imprudencia temeraria cuando el accidentado ha actuado de manera contraria a las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de forma reiterada y notoria en materia de seguridad e higiene.
- Los debidos a **fuerza mayor extraña al trabajo**: que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente.
- Accidentes debidos a **dolo del trabajador accidentado**.

60



Prestaciones económicas

En caso de accidente de trabajo, la prestación a percibir consiste en el 75 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social por accidentes, siempre a partir del día siguiente al accidente, pues el mismo día, se ha de percibir el 100 por cien del salario diario.

El porcentaje del 75 por ciento podrá verse incrementado si hubiera mejora en convenio colectivo.

En el supuesto de que se demostrara que la existencia de medidas de seguridad se podrá solicitar un recargo en las prestaciones de la Seguridad Social, que va desde un 30 a un 50 por ciento.

Este recargo tiene un doble carácter. Por un lado, un carácter indemnizatorio, pues lo recibe el trabajador, y por otro, es una sanción administrativa ya que lo paga el empresario por no haber contemplado las debidas medidas de seguridad.

En caso de **contingencia común**, los tres primeros días de baja corren a cuenta del trabajador; del cuarto al vigésimo se cobraría el 60 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, y al partir del vigésimo primero se cobraría el 75 por ciento de la base de cotización.

En los supuestos en los que estando en situación de **incapacidad temporal como consecuencia de un accidente laboral** se produjera una extinción de la relación laboral (despido o finalización de contrato), se seguirá percibiendo la prestación de la mutua y, una vez concluida esta situación, habremos de tramitar la documentación necesaria en el SEPE para poder cobrar la prestación por desempleo, siempre y cuando se haya generado derecho al mismo.

En el supuesto de que la situación de **incapacidad temporal sea por contingencia común**, será la mutua quien siga haciéndose cargo de la prestación y tramite la documentación necesaria en la oficina de empleo para que, una vez finalizada la situación de baja, se pueda percibir la prestación por desempleo, siempre y cuando se haya generado derecho al mismo.

Riesgo grave e inminente

De acuerdo a lo establecido en el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se presenten situaciones que pudieran calificarse de riesgo grave e inminente, los delegados han de poner en conocimiento de la dirección de la empresa tal situación para que paralice dicha actividad. Si aún informando, esta no procediese a dicha paralización, los delegados, de común acuerdo o el delegado si solo hubiera uno, podrá proceder a la paralización debiendo, en todo caso, po-

61



nerlo en conocimiento de la autoridad laboral quien, en un plazo no superior a 24 horas, deberá personarse en el lugar para levantar o mantener dicha paralización. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada. No es necesaria la paralización general del trabajo; puede centrarse en una tarea concreta.

“Hemos tenido un proceso de muchas reclamaciones, muchas cartas, de hecho, incluso tuvimos contestación, ha habido muchas visitas del centro de movilidad del (...), o sea, ha habido mucha pelea y bueno, al final el (...) parece que ha... por lo menos habló de mi planta, en otros sitios no lo sé, ha habido ya una respuesta por parte del (...), porque claro, se ha llegado a plantear incluso parar la planta en determinadas horas porque no había seguridad”

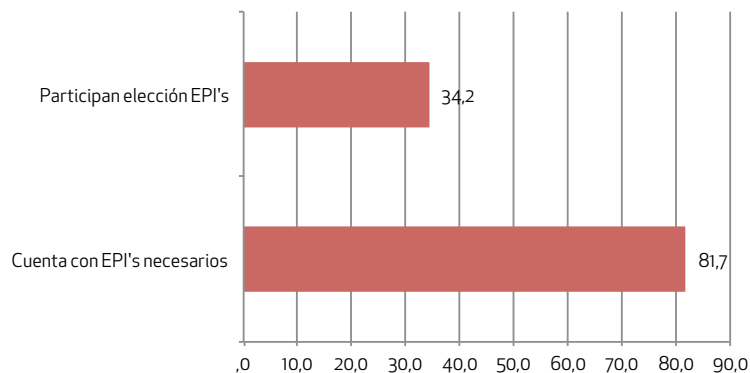
Es conveniente que cualquier accidente ocurrido en el trabajo se ponga en conocimiento de la Autoridad Laboral, a fin de conocer en todo momento las actuaciones inspectoras. De lo contrario, habría de hacerse una petición escrita de las mismas, teniendo la Inspección de Trabajo un plazo de cuatro meses para dar contestación al escrito.

Equipos de protección individual

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

“(...) yo trabajo en Mantenimiento, mi profesión es de preventivo, de controlar máquina y veo que hacen falta muchas cosas de las que no tenemos, como por ejemplo, temas de protecciones que están en mal estado y las ponen, en algunas ocasiones, cuando vas a realizar un trabajo y con prisas (...)”

Equipos de Protección Individual



Antes de comprobar qué efectos producen una falta de medidas de seguridad en los trabajadores, han de ponerse medidas de seguridad tanto colectivas como individuales. Es importante, como se ha indicado anteriormente, la activa participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales, aún más si consideramos que los trabajadores son los que mejor conocen los riesgos pues son los que día a día desarrollan el trabajo en campo.

Porcentualmente comprobamos que es necesario seguir trabajando para que el 100% de los trabajadores del sector tengan una protección efectiva para su trabajo, aún más para que la elección de los Equipos de Protección Individual sea más participada por los trabajadores.

Mutuas de la Seguridad Social

Nacen como entidades privadas, asociándose los empresarios con el interés de crear un fondo económico común para hacer frente a las situaciones de desempleo económico a las que pudieran enfrentarse los trabajadores en caso de sufrir un accidente en el trabajo o desarrollar una enfermedad profesional. En 1967, y tras la entrada en vigor del Texto Refundido de la Seguridad Social, pasan a formar parte del Sistema Público de Salud para temas laborales.

En 1995, con la promulgación del Real Decreto Legislativo 1993/1995, las mutuas, y por expresa petición del empresario afiliado a cualquier mutua, pueden gestionar la prestación económica de la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes (CC). Los gastos de desplazamiento a los centros asistenciales de las mutuas en caso de contingencia profesional (accidentes y enfermedades profesionales) corren a cargo de la mutua. En el caso de la contingencia común, actualmente no existe ninguna norma que ampare en este sentido al trabajador.

El 1 de septiembre de 2014, entra en vigor el R.D. 625/2014 por el cual se modifica el Reglamento de 1995, dejando de ser Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Con breves respuestas, vamos a tratar de abarcar aquellos aspectos que más inquietud causan entre los trabajadores

1.- ¿A qué situaciones afecta este Real Decreto?

Lo recogido en este Real Decreto se aplicará al personal incluido en el Régimen de la Seguridad Social durante los 365 días, a los procesos de Incapacidad Temporal (IT) cualquiera que sea la contingencia determinante, bien sea común o profesional.

63



2.- ¿Cómo se tramita el parte de baja, de confirmación y de alta?

La emisión del parte de baja por incapacidad temporal, que origina el reconocimiento del derecho al subsidio por IT, será emitido por el médico del Servicio Público de Salud (SPS), en el caso de contingencias comunes, o por la mutua en caso de contingencias profesionales.

Antes de la emisión del parte de baja tendrá lugar el preceptivo reconocimiento médico del trabajador y en función de la estimación teórica de la duración de la IT se regulan cuatro grupos de procesos de IT:

- Procesos estimados inferiores a 5 días naturales: se emitirá en el mismo acto médico parte de baja y alta. El trabajador podrá solicitar un nuevo reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta.
- Procesos estimados entre 5 y 30 días naturales: primera revisión nunca posterior a 7 días. Los partes se renovarán cada 14 días.
- Procesos estimados entre 31 y 60 días naturales: primera revisión nunca posterior a 7 días. Los partes se renovarán cada 28 días.
- Procesos estimados de 61 días naturales o más: primera revisión nunca posterior a 14 días. Los partes se renovarán cada 35 días.

¿Qué ocurre cuando en un proceso de IT se expide el alta por el INSS a través de sus inspectores médicos?

Durante los 180 días naturales siguientes a la fecha en la que se expidió el alta, los inspectores médicos serán los únicos competentes para emitir una nueva baja por la misma o similar patología.

3.- ¿Cuáles son los plazos de entrega de los partes de baja, de confirmación y de alta?

En relación con los partes de baja y confirmación, los trabajadores tendrán 3 días de plazo a partir del mismo día de la expedición para entregar copia destinada a la empresa.

El parte de alta se deberá entregar a la empresa en un plazo máximo de 24 horas desde su expedición.

Si finaliza el contrato y los trabajadores continúan en situación de IT, tendrán que presentar ante la mutua en el plazo de 3 días el parte de confirmación de la baja, al igual que lo haría con la empresa.



4.- ¿Qué hacer en caso de no estar de acuerdo con la clasificación de la baja?

Solicitar un cambio en la determinación de la contingencia

Consiste en un proceso para determinar la causa de la incapacidad temporal. Este trámite ha de solicitarse en el INSS.

5.- ¿Quién se encarga de expedir el alta?

En los procesos derivados de enfermedad común, los partes de alta se emitirán tras el reconocimiento médico del SPS. Nos debemos reincorporar al puesto de trabajo al día siguiente hábil de la expedición del alta.

En los procesos de bajas por contingencias profesionales, el parte de alta se expedirá por el médico de la mutua o en su caso por el inspector médico adscrito al INSS. Nos debemos reincorporar al puesto de trabajo al día siguiente hábil de la expedición del alta.

Transcurrido los primeros 365 días en situación de IT, se pasa a depender del INSS.

6.- ¿Puede la mutua darme el alta en una baja común?

Rotundamente **NO**. La mutua podrá hacer propuesta de alta a la inspección médica del INSS. Cuando esto ocurra, el trabajador afectado recibirá comunicación del inicio del trámite.

Los médicos del SPS decidirán si confirman la baja o acuerdan el alta en un plazo máximo de entre 5 y 11 días hasta el 1 de marzo de 2015. Si la mutua no recibe contestación o hay discrepancia podrán volver a formular la propuesta de alta al INSS debiéndose pronunciar en un plazo de 4 días hasta el 1 de marzo de 2015.

7.- ¿Qué ocurre cuando la mutua da el alta en una baja laboral y no estoy de acuerdo?

Se podrá solicitar una revisión del alta emitida por la mutua en el plazo de 10 días hábiles desde su notificación.

¿Qué efectos produce la presentación de la solicitud?

La suspensión inmediata del alta. El INSS comunicará a la mutua la existencia de esta solicitud debiendo la mutua, en un plazo de 4 días hábiles, justificar el alta emitida.

65





¿Quién se encarga de resolver esa impugnación del alta?

El INSS será el encargado de emitir resolución en un plazo de 15 días hábiles desde la entrega de la justificación por parte de la mutua y previo informe del EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades).

8.- ¿Quiénes pueden llamar al trabajador en situación de IT por contingencia común para un reconocimiento médico?

El INSS y las mutuas podrán hacer el seguimiento y control, pudiendo realizar actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos, sin perjuicio de las competencias que corresponden al SPS.

¿Cuándo se pueden hacer cargo del seguimiento y control?

A partir del momento en el que se expide la baja, esto es, desde el primer día en situación de IT.

¿Qué obligación tiene el trabajador de acudir a estos reconocimientos médicos?

Es obligatorio acudir a estos reconocimientos médicos, siempre respetando a los trabajadores su derecho a la intimidad y a la dignidad y con un plazo de antelación de 4 días hábiles.

¿Qué ocurre si no acudimos al reconocimiento médico?

Si no se acude a éstos, puede verse el trabajador afectado por la suspensión de la prestación económica por IT y la extinción de la misma en caso de no justificar la no asistencia en un plazo de 10 hábiles.

Si la ausencia se justifica pasada la fecha del reconocimiento médico y dentro de los días hábiles indicados, el director provincial del INSS dictará nueva resolución o la mutua nuevo acuerdo dejando sin efecto la suspensión cautelar y procederá a rehabilitar el pago de la prestación con efecto desde la fecha en que quedó en suspenso.

¿Qué ocurre si justificamos la no asistencia antes de la fecha prevista para el reconocimiento médico o incluso el mismo día?

La mutua podrá fijar una nueva fecha posterior y debiendo comunicársela al trabajador con un mínimo de 4 días de antelación.

¿Cuáles son las causas para justificar la no asistencia?

Aportar un informe médico del SPS que se hace cargo de la baja común, en el que señale que la asistencia era desaconsejable conforme a la situación clínica del paciente.

Cuando la cita se haya realizado con un plazo previo inferior a 4 días hábiles.

Cuando acreditemos la imposibilidad de asistencia por otra causa suficiente.

Coordinación de actividades empresariales

Dado que una parte de la problemática de las empresas del Ciclo del Agua son fruto de la descoordinación entre Canal y empresas concesionarias, es interesante repasar el contenido del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

¿Qué dice el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales?

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

El Real Decreto 171/2004

Desarrolla la coordinación de actividades empresariales y define:

Centro de trabajo: es cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o acceder por razón de su trabajo.

67



Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

A su vez, el RD regula los mecanismos para la intervención y lograr el adecuado control de los riesgos a través del intercambio de información y de la coordinación de operaciones. La coordinación es una obligación autónoma de cada una de las empresas concurrentes, pero a la vez es un requisito para que puedan cumplir correctamente el conjunto de otras obligaciones que les impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como por ejemplo realizar una completa evaluación de riesgos y planificar las actividades preventivas. La evaluación del riesgo y la planificación de las actividades preventivas de cualquiera de las empresas concurrentes no puede hacerse si no se tienen en cuenta y gestionan los riesgos derivados de trabajar conjuntamente con otras empresas.

68



Anexos

Modelo de Reglamento Interno de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Exposición de motivos:

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) de la empresa..... ha decidido por unanimidad aprobar en la reunión del díael siguiente reglamento interno de funcionamiento, conforme a lo dispuesto en el art. 38.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de promover más eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores de esta empresa.

Por este motivo este Comité se regirá por las siguientes normas:

Art. 1º. Definición

El CSS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Art. 2º. Constitución

Este CSS ha sido constituido oficialmente el día de forma paritaria. Está formado por los representantes de los trabajadores (delegados de prevención) y el mismo número de personas designadas por la empresa.

Art. 3º. Competencias

El CSS tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto de la formación en materia preventiva. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.



Art. 4º. Facultades

El CSS estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar de la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Art. 5º. Reuniones

1. El CSS se reunirá como mínimo trimestralmente o cuando lo solicite alguno de sus miembros. También se podrá acordar en cada reunión la fecha de la próxima convocatoria para revisar el cumplimiento de lo pactado o realizar los seguimientos oportunos.
2. Las convocatorias se tendrán que realizar con la antelación suficiente para que todos sus miembros puedan asistir. Si por cualquier razón justificada alguno de sus miembros no pudiera asistirse podrá aplazar al día más próximo en que todos puedan participar. En ningún caso estos aplazamientos podrán superar el período máximo de 10 días contados desde la fecha de la primera convocatoria.
3. Las convocatorias serán ordinarias y extraordinarias:
 - a) Convocatorias ordinarias serán las reuniones mínimas obligatorias a realizar cada tres meses. Se tendrán que convocar con un mínimo de antelación de 10 días. En la convocatoria se tendrá que indicar el orden del día, el lugar de la reunión, el día y la hora.
 - b) Convocatorias extraordinarias serán las convocatorias que cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar o las acordadas en otras reuniones del Comité. No será necesario convocarlas con ningún tiempo de antelación siempre que todos los miembros del Comité estén informados de su celebración, indicando el orden del día, el lugar de reunión, días y hora y siempre que se respete lo indicado en el punto 2º de este artículo.



4. En las reuniones del CSS participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Art. 6º Organización

1. El Pleno es el órgano decisorio. Estará formado por todos los miembros del CSS y tomará decisiones sobre los programas de actuación en medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial y ergonomía. Estas decisiones serán los principios rectores de la política a seguir por el servicio de prevención, que será el encargado de poner en funcionamiento todo lo acordado.

Las decisiones del Pleno serán negociadas por las dos representaciones de CSS y probadas por mutuo acuerdo, teniendo que quedar redactadas en las actas de las reuniones del CSS. El Pleno está capacitado para constituir las comisiones de trabajo que estime oportunas para el cumplimiento y desarrollo de los asuntos acordados. En estas comisiones participarán los Delegados de Prevención, las Personas Designadas por la empresa y los miembros del Servicio de Prevención.

2. El Presidente será el coordinador y moderador de las reuniones.

3. El Secretario será el encargado de realizar las convocatorias de las reuniones, levantará el acta de las mismas y estará encargado del registro y custodia de la información. Facilitará a cualquier miembro del Comité la información que necesite.

4. Se acuerda nombrar a D./Dª como Presidente/a y a D./Dª como Secretario/a.

Art. 7º Vigencia

El presente reglamento tiene una vigencia igual al período electoral dentro del Comité de Empresa, pudiendo seguir como órgano independiente de Comité de Empresa previo acuerdo entre las partes, hasta la elección del nuevo Comité de Empresa y Delegados de Prevención.

Art. 8º Dimisiones

Las dimisiones se realizarán por escrito ante el Secretario del Comité con una antelación de 15 días hábiles, a la fecha de la renuncia.

71



En prueba de conformidad se firma el presente reglamento por todos los componentes del CSS.

Madrid, a de de

FIRMADO:

Delegados de Prevención Representantes de la empresa

72



Bibliografía

1. Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.
2. Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
3. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
4. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
5. 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 (ET).
6. Real Decreto 625/2014 por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
7. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
8. Guía para una intervención sindical. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. ISTAS-CC.OO.
9. Guía de actuación de factores ergonómicos y psicosociales de la ITSS.
10. Protocolo de factores ergonómicos y Psicosociales de la ITSS.
11. Nota Técnica de Prevención 344, Trabajos en situación de aislamiento. INSHT.
12. Nota Técnica de Prevención 455, Trabajo a turnos y nocturnos, aspectos organizativos. INSHT.
13. Nota Técnica de Prevención 502, Trabajo a turnos; criterios para su análisis. INSHT.

73





Enlaces web

- Sitio web de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid:

<http://www.fsc.ccoo.es/webfscmadrid/>

- Sitio web del Sector del Ciclo Integral del Agua de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO-Madrid:

http://www.fsc.ccoo.es/webfscmadrid/Sectores:Ciclo_Integral_del_Agua

- Sitio web del Área de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región (US-MR-CCOO):

<http://www.saludlaboralmadrid.es/>

- Sitio web Salud laboral y medioambiente de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Estatal:

http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Salud_laboral_y_medio_ambiente

- Sitio web del Área de Salud Laboral de la Confederación sindical de CCOO:

http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Salud_laboral

- Sitio web del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS):

<http://www.istas.net/>

- Enlace al Método de Evaluación de Riesgos psicosociales “CopSoc istas21” versión 2:

<http://www.istas.net/copsoq/>

- Enlace al procedimiento de Ergonomía participativa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral “Método ERGOPAR”:

<http://ergopar.istas.net/>

- Sitio Web del Instituto Regional de Salud en el Trabajo (IRSST):

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=ComunidadMadrid/Estructura&langage=es&idListConsj=1109265444710&idConsejeria=1142697631805&packedArgs=idOrganismo%3D1109266228581%26cid%3D1109266228581%26c%3DCM_Agrupador_FP&buscar=

- Sitio web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

- Portal de Ergonomía del INSHT:

<http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/>

- Portal de Psicología del INSHT:

<http://www.insht.es/portal/site/Psicologia/>

- Sitio web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS): Criterios Técnicos:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/index.html

75



Ante cualquier duda llámanos
Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral

C/ Pedro Unanue, 14

28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)

www.saludlaboralmadrid.es

slmadrid@usmr.ccoo.es

En la página web podéis encontrar toda la información relativa a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, así como ver las Jornadas, campañas, convocatorias, etc. que se pueden convocar desde la misma.

Además, y lo que puede ser más interesante, podréis ver todos los acuerdos, informes, etc. en los que participa la Secretaría, y también podéis descargar todas las publicaciones que se realizan y que incluyen multitud de libros, guías y folletos de diferentes temas que te pueden resultar muy útiles en tu trabajo diario.

También puedes encontrar “modelos de escritos” y “modelos de solicitudes” que puedes necesitar.



La Suma de Todos



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro