

CONTENIDO

Información

- Lista europea de enfermedades profesionales
- Nueva normativa para los trabajadores autónomos
- Cárcel a un empresario por la muerte de un empleado
- Breves
- Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- Aplicación informática sobre el sector vitivinícola
- Estrés en los profesores
- IV Congreso de medicina y enfermería

Opinión



Jaime Llacuna Morera
Jefe del Área de Información y Documentación Técnica.

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

La leyenda de Hiram

Notas Prácticas

El tabaco en los centros de trabajo

EDITORIAL

Pacto contra la siniestralidad en la construcción

Los acuerdos alcanzados en Catalunya el pasado año (ver ERGA Noticias nº 75) para limitar la subcontratación en la construcción han tenido una fructífera continuación en el documento firmado el 24 de octubre pasado entre la patronal, los sindicatos y la Administración catalana a fin de luchar contra la siniestralidad en el sector.

El acuerdo comporta un reconocimiento explícito de que la subcontratación "tiene importantes repercusiones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral" y aprueba una nueva normativa para la autorización administrativa de las empresas del sector, con el objeto de evaluar y certificar que los distintos operadores empresariales cuentan con medios para garantizar de forma efectiva la prevención de los riesgos laborales; tal normativa será aprobada por decreto de la Generalitat de Catalunya en el que se establecerán, como condiciones para la emisión del preceptivo Documento de Cualificación Empresarial, el cumplimiento de las principales obligaciones preventivas que establece la normativa al respecto, en especial, el Reglamento de los Servicios de Preven-

ción. Asimismo, se concretan un conjunto de buenas prácticas en todo el proceso de trabajo: en las fases de diseño y planificación de obra, en el inicio y durante su desarrollo. En relación con la subcontratación, ésta deberá efectuarse sólo para tareas claramente identificadas y "evitando la subcontratación en cadena que derive en la cesión de contrato y el prestamismo laboral", debiendo el subcontratista, en todo caso, estar en posesión del Documento de Cualificación Empresarial. En todas las subcontratas deberá elegirse un delegado de prevención, de no existir representantes legales de los trabajadores. Finalmente, se pacta el reconocimiento

y la financiación de veinticuatro delegados territoriales, doce en representación de las organizaciones empresariales y doce representantes de las organizaciones sindicales, que efectuarán, en equipos paritarios, visitas a las obras; antes del 31 de diciembre deberá aprobarse el Reglamento que regule su actuación. Una iniciativa que se plantea como una experiencia piloto por el plazo de un año pero que, es de esperar, no tardará en extenderse a otros.

La subcontratación deberá efectuarse sólo para tareas claramente identificadas y se evitará subcontratar en cadena.

Finalmente, se insta a los Estados miembros a que informen a la Comisión de las medidas adoptadas para dar curso a la Recomendación a más tardar el 31 de diciembre de 2006.

Lista europea de enfermedades profesionales

En el Diario Oficial de la Unión Europea (L238/28), de fecha 25 de septiembre, se publicó la Recomendación de la Comisión de 19 de septiembre, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, que sustituye a la Recomendación 90/326/CEE.

La recomendación, sin carácter obligatorio, aconseja a los Estados miembros que introduzcan la lista europea que figura en el anexo I en sus disposiciones legislativas reglamentarias o administrativas relativas a las enfermedades cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente, que pueden dar lugar a indemnización y que deben ser objeto de medidas preventivas. Así mismo, recomienda que se introduzca en las disposiciones anteriores un derecho de indemnización por causa de enfermedad profesional para el trabajador afectado por una enfermedad que figure en el Anexo II (enfermedades cuyo origen profesional se sospecha).

La Comisión recomienda a los países comunitarios que promuevan la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular para las enfermedades que se describen en el anexo II y para los trastornos de carácter psicosocial.

Finalmente, se insta a los Estados miembros a que informen a la Comisión de las medidas adoptadas para dar curso a la Recomendación a más tardar el 31 de diciembre de 2006.

Nueva normativa para los trabajadores autónomos

El pasado 22 de octubre se publicó en el BOE el Real Decreto 1273/2003, del día 10 del mismo mes, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia. La opción de cotizar también por contingencias, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no será posible hasta el 1 de enero de 2004, cuando entre en vigor el

Real Decreto, con la excepción de la baja por enfermedad. Entre las medidas aprobadas, destaca la equiparación de la prestación económica por incapacidad temporal de los trabajadores autónomos a la de los trabajadores por cuenta ajena del régimen general, puesto que hasta ahora el derecho a la prestación se producía a partir del decimoquinto día de baja. En el futuro, la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá a partir del cuarto día de baja, o a partir del día siguiente al de la baja si se trata de un accidente laboral o enfermedad profesio-

nal, y en las mismas cuantías. Llama la atención que el concepto de accidente de trabajo no es el mismo, puesto que se excluyen, por ejemplo, los accidentes *in itinere* (los que ocurren al ir o al volver del trabajo) y, si bien se reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, ésta se define como la que ocasiona una disminución no inferior al 50% del rendimiento normal, cuando en el régimen general el porcentaje es del 33%. Las mejoras introducidas tienen su origen en el Pacto de Toledo de 1995 y en el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito en 2001 por Gobierno, patronal y CC OO.

Cárcel a un empresario por la muerte de un empleado

A pesar de que únicamente desde la sanción no se consigue cambiar la cultura preventiva, cuando las obligaciones y responsabilidades empresariales fallan, es necesario actuar en este sentido. Éste es el caso del que informó el periódico *El País* el pasado día 14 de octubre, relacionado con la condena de tres años de prisión impues-

ta por el Juzgado de lo Penal número 13 de Madrid a un empresario que se dedicaba al montaje y desmontaje de andamios, por la muerte de un trabajador en accidente laboral cuando procedía a desmontar un andamio.

El trabajador, que cayó al vacío desde una altura de siete metros, no estaba dado de alta en la Seguridad Social y no había recibido formación especial para realizar su tarea. El andamio no tenía barandilla ni cualquier otro sistema de protección, carecía de escalera de acceso a las plataformas de trabajo y no disponía de cinturones de seguridad o arneses.



Breves

Comité consultivo sobre seguridad y salud

En el Diario Oficial de la Unión Europea (C 218/1), de fecha 13 de septiembre pasado, se publicó la Decisión del Consejo de 22 de julio, que entrará en vigor el 1 de enero de 2004, relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo, que deroga la Decisión 74/325/CEE y 74/326/CEE. El Comité será el encargado de asistir a la Comisión en la preparación, aplicación y evaluación de toda iniciativa relativa a la seguridad y la salud en el trabajo.

Evaluación de factores psicosociales

Los aspectos psicosociales de las condiciones de trabajo han ido adquiriendo una notable relevancia a lo largo de estos últimos años, por lo que también son numerosas las herramientas y metodologías ofrecidas para evitar las consecuencias negativas que estos aspectos pueden provocar.

El INSHT dispone de un programa informático de aplicabilidad inmediata, titulado: *Factores psicosociales. Metodología de evaluación*. Sobre el mismo tema, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) ha adaptado, recientemente, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, como un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales. Se puede acceder gratuitamente al cuestionario a través de la página web del ISTAS: www.ccoo.es/istas, donde se pueden descargar: el cuestionario, el programa de tratamiento de datos, el manual técnico de uso y un manual dirigido a los delegados de prevención.

Nuevo portal sobre seguridad y salud para las PYME

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha lanzado nueva información online sobre seguridad y salud en el trabajo para las PYME de Europa. En la nueva sección web (http://sme.osha.eu.int/index_es.htm), además de consultar los planes de subvención y proyectos de la Agencia para las PYME, se puede acceder a abundante información práctica referente a riesgos tan importantes como accidentes, sustancias peligrosas (tema sobre el que ha tratado la Semana Europea de octubre), o el estrés laboral, así como a importantes sectores de empleo de las PYME, como la construcción o la pesca. El nuevo portal fue dado a conocer por el director de la Agencia en el marco de la Conferencia Internacional sobre seguridad y salud en las PYME, que se celebró en Roma a principios de octubre.

Real Decreto sobre mercancías peligrosas

El pasado día 10 de octubre se publicó en el BOE el Real Decreto 1256/2003, de 3 de octubre, por el que se determinan las autoridades competentes de la Administración General del Estado en materia de transporte de mercancías peligrosas y se regula la comisión para la coordinación de dicho transporte.

El Real Decreto establece como "autoridades competentes" a los siguientes Ministerios de: Asuntos Exteriores, Interior, Fomento, Agricultura, Pesca y Alimentación, Sanidad y Consumo, Medio Ambiente, Economía y Ciencia y Tecnología.

La estructura orgánica de la comisión se simplifica y pasa a estar integrada únicamente por dos órganos: el Pleno y la Comisión Permanente.

Con la publicación de esta normativa queda derogado el Real Decreto 1952/1995, de 1 de diciembre.

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Bajo el lema de: "Sustancias Peligrosas. Mucho cuidado", se celebró, como cada año en el mes de octubre, la Semana Europea 2003, coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y que se desarrolló en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

En España los actos relacionados con esta Semana, y que tenían por objeto reducir el riesgo que supone trabajar con sustancias peligrosas, se concentraron principalmente durante la semana del 20 al 24 de octubre (aunque la campaña se desarrolló a lo largo de todo el año) en nueve Comunidades Autónomas: Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia, a través de foros, jornadas técnicas y seminarios. La Jornada de clausura se celebró el día 23 de octubre en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en Madrid y en ella se dio a conocer la situación de la prevención de riesgos relacionados con sustancias peligrosas en España y se debatieron las posibles vías para

avanzar en esta materia.

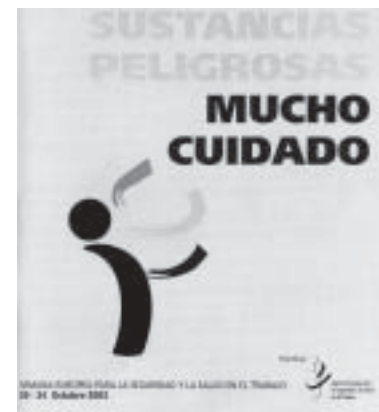
Con motivo de esta celebración, los últimos números de las publicaciones periódicas del INSHT: Prevención, Trabajo y Salud, ERGA-Noticias, ERGA-FP, ERGA-Primaria Transversal y ERG@line han abordado monográficamente el tema de las sustancias peligrosas (se pueden consultar en la siguiente página web: www.mtas.es/insht).

Como actividad de apoyo a la Semana Europea, la Agencia entregó a los representantes de las empresas y organizaciones seleccionados los Galardones a las Buenas Prácticas en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo y, más concretamente, en la realización de aportaciones destacadas e innovadoras a la prevención de los riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas en el lugar de trabajo. Los Galardones fueron entregados en la ceremonia de clausura de la Semana Europea, que tuvo lugar en Bilbao el pasado día 24 de noviembre.

De los 29 galardones otorgados a 14 países europeos, 2 se concedieron a organismos españoles; uno se entregó al Ins-

tituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), por un programa sobre formación para trabajadores de limpieza para prevenir riesgos químicos, y el otro se concedió a la Universidad de Córdoba, por un sistema integral de control y eliminación de residuos peligrosos en laboratorios.

Para obtener más información sobre la Semana Europea pueden consultar las siguientes direcciones de internet: www.agency.osha.eu.int y <http://osha.eu.int/ew2003>. En esta última dirección se ofrecen consejos sobre la utilización de sustancias peligrosas en el trabajo, según los requisitos contenidos en diversas directivas de la Unión Europea.



Novedades editoriales

**ERGONOMÍA (4ª EDICIÓN ACTUALIZADA)**

Ofrece los conocimientos básicos que se deben tener en cuenta para conseguir una mayor adaptación entre la persona y el trabajo, incluyendo los factores de tipo organizativo, ambiental, etc. y todas aquellas condiciones de trabajo que pueden contribuir al bienestar de las personas, como son la propia tarea, los medios, el proceso o la presión del trabajo. Esta 4ª edición actualizada amplía los capítulos de las ediciones anteriores y recopila, al final del texto, las normas UNE relacionadas con la ergonomía.

P.V.P.: 22,81 € IVA incluido

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. GUÍA DE ELABORACIÓN**

Desarrolla, a modo de guía, el Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de una organización, junto con los procedimientos de las principales actuaciones preventivas. Se incluyen una serie de cuestionarios que ayudan a identificar anomalías o carencias preventivas, permitiendo a la empresa medir el grado de cumplimiento y las medidas que se han de tomar para mejorar su situación.

P.V.P.: 22,81 € IVA incluido

**GUÍAS PARA LA ACCIÓN PREVENTIVA (EVALUACIÓN DE RIESGOS. SERIE MICROEMPRESAS)**

Conjunto de guías que pretenden ser la herramienta para las pequeñas empresas en cuanto a la evaluación de riesgos, aportando orientaciones, con el fin de abordar las acciones preventivas y formar a sus trabajadores. Los últimos títulos son: Recubrimiento de suelos, funerarias, explotación forestal mecánica y trabajadores sociales.

P.V.P.: 3,31 € IVA incluido

PEDIDOS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Servicio de Ediciones y Publicaciones • Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 77 • Correo electrónico: edicionesinsht@mtas.es

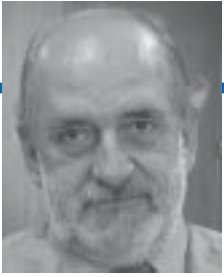
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42
Correo electrónico: cncntinsht@mtas.es

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

LA LIBRERÍA DEL BOE
Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00. Fax: 91 538 23 49.
Correo electrónico: libreria@com.boe.es

Aplicación informática sobre el sector vitivinícola

La compañía de seguros La Previsora, con sede en Álava, ha lanzado el primer programa de prevención de riesgos laborales para el sector del vino. El programa, elaborado por la Fundación Leía y en el que han colaborado Osalan y SEA Empresarios Alaveses, consiste en una aplicación informática para la difusión, diagnóstico e implantación de la gestión de riesgos laborales en este sector y constituye la única herramienta específica para los trabajadores de bodegas. Además de permitir el diagnóstico de la situación de partida como paso previo a la implantación de un sistema de gestión de la prevención, sirve como soporte para el desarrollo de las auditorías internas del sistema de gestión de la prevención y posibilita el seguimiento del sistema de gestión de la prevención implantado en la empresa. Puede conseguirse más información en: Mutua de Accidentes La Previsora, Beato Tomás de Zumárraga 4, 01008 Vitoria (Álava).



Jaime Llacuna

Jefe del Área de Información y Documentación Técnica.
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

OPINIÓN

La leyenda de Hiram

Todo grupo humano unido por la historia, por su particular historia, acumula una serie de "signos" que, hábilmente distribuidos, asociados, sumados y restados, se convierten en la base de su forma de actuar, de la interpretación que de ellos mismos se hacen sus componentes y del "destino" que esperan hallar a lo largo y ancho de su propia evolución como grupo. Este conjunto "místico" de signos puede aparentemente haber pasado a un segundo o tercer plano en la actual sociedad pero, probablemente, no se requiera una conciencia plena de su existencia y de su actuación porque los mecanismos que mueven dichos signos suelen ser inconscientes, trabajan automáticamente y el sistema límbico es muy dueño y señor de actuar automáticamente y sin pedir permiso al resto consciente del cerebro.

En otras ocasiones hemos hablado de los "memes", estas "costumbres" (por llamarlas de alguna manera) que las sociedades tienen profundamente arraigadas en lo más esencial de su forma de actuar y que están muy cerca de convertirse en aspectos transmisibles, por hablar de alguna manera, genéticamente como una forma más (neodarwinismo) de defensa del "gen egoísta" (Richard Dawkins) hacia la "mejora" del ser humano o de la vida en general.

Las Biblias, Coranes, Santos Griaes, Constituciones diversas, etc. son recopilaciones de signos cargados de un fuerte contenido semántico, otra cosa es que nuestra ignorancia consciente sea incapaz de leerlos y, "despreciando cuanto ignora", sea incapaz de reconocer en ellos la base profunda de la conducta del grupo en el que le ha tocado vivir.

El signo "el trabajo es un castigo divino", iconográficamente representado

por la expulsión del Paraíso (donde no existía el trabajo), por los "trabajos" de los hijos de Adán y Eva y por las diversas condenas que los pueblos (anteriores a las reformas religiosas del s.XVI), ha hecho del acto de "ganarse a la vida con el sudor de la frente" un signo, como decíamos, profundamente "memético" (valga la expresión), profundamente relacionado con la malignidad del hecho de trabajar, tanto por lo que supone de esfuerzo como por los riesgos que conlleva. Pero pocos saben la leyenda de Hiram, que modifica notablemente el esquema inconsciente en el que nos movemos (quienes no somos calvinistas), respecto de la citada "malignidad" del trabajo.

Dicen que una vez existió un señor denominado Hiram que era el mejor fundidor de Tiro. Dicho "trabajador" fue cedido por el rey de Tiro nada menos que a Salomón, hijo de David, para que colaborara en la construcción del Templo (el Templo de Salomón), siguiendo las instrucciones que el Señor había dado al profeta Natán. Parece ser que Hiram el Fundidor había realizado un molde para una espectacular escultura de bronce y que debía producirse el "vaciado" en presencia del propio Salomón y de, como no, Balkis, reina de Saba. Pero los traidores, que siempre surgen en estos casos, sabotearon la obra de manera que cuando se produjo el "vaciado" se rompió el molde, quedando abrasados por el bronce ardiente un montón de aguerridos contempladores (entre ellos uno de los negligentes ayudantes de Hiram, Benoni, que, sabiendo del sabotaje, no había informado a su jefe y que, autocastigo ejemplar, se arrojó directamente al bronce fundido cuando vio el estropicio).

Una vez acabada la tragedia y entre

la humareda del desastre, Hiram medita sobre el tema y sobre su profesión. Es en ese momento cuando de entre los restos de bronce surge un fantasmagórico personaje, Tubal Caín, que le transporta al seno de la tierra, donde habita el fuego eterno y los *cainitas* (denominación de cierta popular y peligrosa herejía), herreros dueños del fuego. Y Caín transmite a Hiram el "secreto" de la tradición luciferina, que es la que altera profundamente nuestra interpretación cristiana (posterior al Concilio de Trento) del trabajo. El "secreto" es la existencia de dos dioses: Adonai (que creó al primer hombre, Adán, para que fuera su esclavo y juguete) e Iblis (que, compadeciéndose de la criatura, le proporcionó el espíritu, la inteligencia y la comprensión). Este Iblis sedujo posteriormente a Eva, compañera de Adán, naciendo del encuentro, Caín. Por lo tanto, de los amores ortodoxos entre Adán y Eva surgió Abel y de los encuentros "luciferinos" de Eva nació Caín, sólo que este Caín era hijo del dios de la inteligencia y de la comprensión y, en consecuencia, el hijo tradicionalmente "bueno" de la Biblia se convierte en el hijo "bueno" del secreto.

A raíz de esta maniquea situación (y el *maniqueísmo* fue también considerada una herejía), la confrontación bíblica entre Abel (el trabajador competente que agrada a Dios con su forma de actuar) y Caín (el delincuente asesino, vago, incompetente y envidioso), queda modificada cuando este último cuenta a Hiram que a él siempre le habían tocado los trabajos pesados, los que nadie quería (trabajar la tierra, sembrar, recoger, pasar frío y calor, estando expuesto a los riesgos de este tipo de trabajo), mientras que Abel (convertido en todo un "señorito"), estaba encargado de vigilar plácida-

mente los rebaños tumbado en placenteros prados. Para más inri, y dada la paternidad que antes hemos contado, los sacrificios de Caín al dios Adonai (deidad opuesta como recordaremos de Iblis, padre de Caín) son rechazados. El humo de su pira es negro y se desparrama por el suelo mientras que el humo del sacrificio de Abel sube blanco hacia el cielo. Caín se convierte en ese momento en el "santo patrono" de los sufridos trabajadores explicándole a Hiram que todos sus descendientes *trabajarán sin cesar para mejorar la suerte de los hombres*. La desgracia laboral de Hiram ha sido causa de una traición (incumplimiento de las reglas de la ética del trabajo) y dicha desgracia le suma a los defensores de los hombres. La compensación por ello será que, secretamente, engendrará en la famosa reina de Saba (bonito desplante, por otra parte, al "empresario" de su empresa, el rey Salomón), y este hijo será continuador (uno de los *hijos de la viuda*), de la defensa de los humanos. En contrapartida, será asesinado en el interior vacío y en plena edificación del Templo.

Moraleja: los "signos" que rigen inconscientemente nuestra forma de entender el mundo, pueden explicarse de muchas maneras. Los "buenos" no lo son y los "malos" suelen tener sus explicaciones para serlo. El trabajo duro y penoso (el trabajo cargado de "riesgos") ha sido siempre considerado como la parte negra de la humanidad (y, lamentablemente, sigue siendo idéntica la situación) y el "trabajo" sin "riesgos", el trabajo de los privilegiados.

Los canteros de las catedrales de la Edad Media sabían muy bien de qué se les hablaba cuando les contaban esta leyenda (que popularizó Gérard de Nerval en su *Viaje a Oriente*). Los canteros leyeron los signos y los transmitieron a quienes quieran leerlos. Los canteros leyeron los signos que separan a los hombres injustamente y que les condenan a trabajos peligrosos y cargados de "traidores", e intentaron hallar mecanismos de alerta, desgraciadamente muy poco escuchados.

Estrés en los profesores

La mayor parte de las bajas de los profesores son consecuencia del estrés que sufren en las aulas; la conflictividad escolar a la que día a día deben enfrentarse, sobre todo en los últimos cursos de Secundaria, afecta a su salud y a su estado de ánimo.

Así lo demuestran diversos estudios recientes, como el publicado por el periódico *Abc* el pasado día 7 de octubre, y realizado por el sindicato UGT, en el que los problemas psicológicos (exceso de responsabilidad, dificultades en las relaciones, la transformación del alumnado y la falta de reconoci-

miento social) son citados por ocho de cada diez profesores como principal dolencia de esta profesión.

Según otro estudio del sindicato CC OO, los cuadros psicológicos provocan la cuarta parte de las bajas de los profesores de la Comunidad Autónoma de Asturias.

En los institutos de Enseñanza Secundaria de Extremadura, casi cuatro de cada diez orientadores -psicólogos y pedagogos que se encargan de trabajar en los centros como profesores y con los niños que tienen algún tipo de problema- sufren niveles preocupantes de *burnout*.

Los informes concluyen que urge dignificar la figura del docente, ya que un estado de ánimo positivo y una buena salud son factores clave en la mejora de la educación.



IV Congreso de medicina

Del 22 al 24 de octubre pasado se celebró en Barcelona, el IV Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo. Organizado por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, participaron en el Congreso más de 900 especialistas en salud laboral.

Durante esta celebración se analizaron las estrategias y las intervenciones preventivas que se pueden llevar a cabo para evitar la fatiga mental, el estrés, el síndrome del quemado o "burn-out" y el "mobbing". Se trataron también las medidas preventivas para evitar los contagios

accidentales entre el personal sanitario, la prevención del tabaquismo, la confidencialidad de los datos del trabajador en relación con la salud laboral o el estado de la salud laboral entre el colectivo de trabajadores inmigrantes.

El día 24 tuvo lugar el acto de entrega del XV Premio en Salud Laboral, que esta vez recayó en los trabajos: "Utilización de un Cuestionario de salud percibida (SF-36) para la vigilancia de la salud de los trabajadores" e "ISTAS-21: Versión castellana del cuestionario psicosocial de Copenhagen (COPSOQ)" (ver apartado *Breves* en pág. 2).

NOTAS PRÁCTICAS

El tabaco en los centros de trabajo

La concienciación de los efectos desfavorables que se asocian al consumo de cigarrillos ha ido aumentando en los últimos años; en la actualidad existe un mayor conocimiento de los efectos nocivos que el tabaco tiene sobre la salud, los costes sanitarios que provoca son cada vez más precisos y cada vez es mayor el número de personas no fumadoras que se movilizan en contra del uso del tabaco. A pesar de ello, el consumo de cigarrillos en los centros de trabajo sigue siendo un hábito muy extendido entre los

trabajadores y supone un problema tanto para las empresas como para los propios trabajadores.

El Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo, aprobado el 13 de enero de 2003 por el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, pretende disminuir la prevalencia tabáquica, proteger la salud de la población y potenciar la coordinación institucional y la participación social. Para cumplir con estos objetivos, el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas deberán ir

incorporando paulatinamente dicho Plan en sus ordenamientos jurídicos.

Mientras tanto, la aplicación de programas informativos y educativos junto con el respeto mutuo, la adopción de medidas legislativas, la tolerancia, la aplicación de acuerdos en los convenios colectivos, etc. son algunas de las medidas que se deben aplicar en las empresas para proteger la salud de la población trabajadora y convertir los centros de trabajo en espacios limpios de humo.

¿CÓMO SE PUEDE REGULAR EL CONSUMO DE TABACO EN EL ÁMBITO LABORAL?

- Antes de iniciar una campaña de reducción de tabaco se debe crear un grupo de trabajo que represente a todos los intereses de la empresa (dirección, personal sanitario, sindicatos, trabajadores fumadores y no fumadores, etc.), con el fin de suscribir unos acuerdos lo más consensuados posible. Las campañas antitabaco deben tratarse desde una perspectiva colectiva y de salud laboral.
- Es importante que desde la dirección se informe a todos los trabajadores de la empresa acerca de la política e intervenciones que se van a llevar a cabo al respecto.
- Las campañas de información se deben dirigir a todos los trabajadores e informarán acerca de los riesgos que conlleva el tabaco y sobre los derechos de los no fumadores. Posteriormente, se recogerá información acerca de la población fumadora dentro de la empresa y su predisposición a dejar de fumar.
- En las campañas de abandono del tabaco, que deberán durar preferiblemente varios meses, se debe informar a los fumadores sobre la obligación que tienen de cumplir las nuevas normas que prohíben fumar en el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- Las políticas antitabaco deben prestar apoyo a las personas que intentan dejar de fumar y deben ser consideradas como un elemento importante dentro de los objetivos de la empresa. Deben crear una atmósfera social en la que no fumar sea considerado una conducta normal y socialmente aceptable.
- Hay que recordar que, en caso de conflicto, prevalece el derecho de los no fumadores sobre el derecho de los fumadores a consumir tabaco en todos los lugares de trabajo que afecten a la salud.
- Las empresas deben reducir al mínimo la exposición laboral al tabaquismo pasivo e indirecto utilizando todas las medidas posibles que tengan a su alcance.
- Hay que evitar situaciones que violenten las relaciones personales y potenciar la verdadera tolerancia.
- Se debe limitar el consumo de tabaco en las zonas comunes, como los comedores y las salas de reunión y fumar sólo en áreas especialmente destinadas a este fin.
- Hay que regular el uso del tabaco en los lugares de trabajo en los que existan materiales peligrosos.
- Entre las estrategias para alcanzar los objetivos en los programas de abandono del tabaco se encuentran: la reducción poco a poco del número de cigarrillos diarios, el consumo de cigarrillos bajos en alquitrán o nicotina, el uso de filtros o boquillas especiales, la acupuntura, el dejar de fumar en programas de grupo junto a otros trabajadores y el comprometerse a largo plazo para dejar el hábito.
- En los locales de descanso deberán adoptarse medidas adecuadas para la protección de los no fumadores contra las molestias originadas por el humo del tabaco.
- Se puede evaluar la eficacia de los programas antitabaco utilizando cuestionarios anónimos, anuales o semestrales para preguntar si los hábitos del individuo con respecto al tabaco han sufrido alguna modificación, para observar la evolución de la población fumadora y para constatar la eficacia de los tratamientos de deshabituación.

¿CÓMO DEBEN SER LOS LOCALES HABILITADOS PARA LOS FUMADORES?

El Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo dispone en sus estrategias legislativas que establecerá los requisitos mínimos de los espacios habilitados para fumar. Hasta entonces, algunas de las recomendaciones para estos lugares son las siguientes:

- Las empresas podrán regular espacios específicos para que los fumadores puedan ejercer su derecho a fumar. Los espacios sujetos a regulación (prohibición de fumar o zonas para fumadores) deberán tener la señalización adecuada.
- El sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado en los lugares destinados a fumar deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.
- En caso de no disponer de un local adecuado para fumadores o que éste no reúna las condiciones óptimas de ventilación, se pueden consensuar de forma dialogada los derechos de fumadores y no fumadores pactando con la dirección la realización de pausas para salir al exterior a fumar.
- Se debe consultar el Real Decreto 486/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, citado en el apartado de *Legislación*.

OBJETIVOS Y PLAZOS ESTABLECIDOS POR EL PLAN NACIONAL DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL TABAQUISMO.

(Se puede consultar el Plan en la siguiente dirección de internet: www.msc.es/salud/epidemiologia/tabaco/pdf/plantabaquismo.pdf).

- 2003: Al menos el 95% de los centros sanitarios, docentes y de la Administración Pública serán espacios sin humo.
- 2004: Se habrán desarrollado normativas que regulen el consumo de tabaco en todos los ámbitos públicos.
- 2005: Al menos el 70% de las empresas dispondrán de espacios libres de humo. El 75% de la población considerará que el tabaco es menos aceptado en su entorno social.
- 2007: Reducir el número de fumadores jóvenes, aumentar la proporción de población ex fumadora y retrasar la edad de inicio del hábito tabáquico.

LEGISLACIÓN

(hasta 25 de noviembre de 2003)

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

BIBLIOGRAFÍA

- *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Volumen I. OIT. 1998.
- *"Elimina los malos humos"*. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- *Tabac i salut avui*. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 1987.



Enric Mitjans

