

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

CONTENIDO

INFORMACIÓN

- Editorial
- El Código Penal contra el acoso laboral
- Mejores lugares para trabajar
- Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud 2009
- Prevision10.es
- La OIT adopta por primera vez una Norma Internacional del Trabajo sobre VIH/SIDA
- Manuales sobre prevención de riesgos laborales
- Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)
- Breves
 - Conferencia Europea en Barcelona
 - Exposición itinerante "Trabajo y Salud"
 - Uralita condenada a indemnizar a vecinos afectados por amianto
 - Nueva sección en la web de la Agencia Europea

OPINIÓN



Miguel Ángel Alba Hidalgo
Coordinador del Área de Higiene Industrial en Cataluña. FREMAP

Sombras y luces en la gestión de los riesgos por exposición a agentes químicos

NOTAS PRÁCTICAS

Maternidad y promoción de la salud en el trabajo

El objetivo principal del periódico *ERGA Noticias* es sensibilizar sobre el tema de la seguridad y la salud, aportando al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Consta de un *Editorial* o artículo de fondo, que ofrece diversos puntos de vista y orienta sobre temas de actualidad relacionados con la seguridad laboral, un apartado de *Noticias* de interés general sobre condiciones de trabajo, una *Opinión*, un *Anuncio* sobre las últimas publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y un apartado titulado: *Notas Prácticas*, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Su periodicidad es bimestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.

EDITORIAL

Amianto: las exposiciones antiguas siguen pasando factura

Una sentencia dictada el pasado mes de julio por un juez de primera instancia de Madrid, en la que se condena a una empresa a indemnizar a quienes fueron vecinos de su antigua fábrica por los daños a la salud sufridos al inhalar las fibras de amianto que la fábrica emitía al medio ambiente hace más de veinte años, ha puesto de nuevo sobre la mesa la problemática sanitaria y social asociada al empleo de amianto. Lo novedoso de la sentencia (que es recurrible) es que reconoce derechos a los *vecinos* a pesar de no tener ninguna vinculación laboral con la fábrica que, simplemente, se encontraba en la cercanía de sus domicilios.

A pesar de la virtual desaparición del empleo de amianto en Europa y los Estados Unidos a causa de su prohibición, el amianto sigue utilizándose ampliamente en algunos países, particularmente en China, Rusia e India. Buena prueba de ello la constituyen las estadísticas de producción, que muestran que la producción mundial de amianto está estabilizada alrededor de los dos millones de toneladas al año (el pico fue de unos cinco millones de toneladas y se alcanzó a principios de los años ochenta del siglo pasado), de las que alrededor del cincuenta por ciento es consumido por los tres países citados más arriba. A esta situación contribuye notablemente la actitud de los países que son grandes productores de amianto, que se oponen sistemáticamente a cualquier intento de limitación en el comercio internacional de amianto pero, en algunos casos, prohíben su empleo en su propio territorio.

En España la utilización del amianto, que alcanzó su máximo a mediados de los años setenta, se puede considerar virtualmente desaparecida: según la Base de Datos de Comercio Exterior de las Cámaras de Comercio, en el año 2008 se importaron 21 tm de amianto, frente a las más de 20.000 importadas en el año 2000. Pero, desgraciadamente, los efectos de las exposiciones pasadas seguirán manifestándose durante años en forma de enfermedades de aparición muy tardía respecto a la época de la exposición. De ahí que pudiera ser apropiado, como ya han hecho Francia y Bélgica, plantearse la creación de una vía especial de indemnización que no añada al sufrimiento de las graves enfermedades producidas por el amianto, las angustias e incertidumbres que siempre acompañan a un proceso judicial.

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

Director de la publicación: Juan Guasch. **Consejo de redacción:** Cristina Araújo, Manuel Bestratén, M^a Pilar González, Xavier Guardino, Pablo Luna, Jaime Llacuna, Clotilde Nogareda, Jordi Obiols, Tomás Piqué, Silvia Royo y M^a Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araújo, Emilio Castejón y Silvia Royo. **Composición:** Joaquín Pérez. **NIPO:** 792-10-001-4.

INFORMACIÓN

El Código Penal contra el acoso laboral

La mayor sensibilización que se ha ido produciendo a lo largo de estos últimos años respecto al tema del acoso laboral ha impulsado a distintos países europeos a introducir nuevas aportaciones (investigaciones y medidas reglamentarias, principalmente), que ayudan a identificar las causas que favorecen la aparición del acoso laboral en los centros de trabajo, las consecuencias principales, las actuaciones que deben llevarse a cabo, cómo evaluarlo, etc.

En España, la propia Real Academia Española amplió recientemente, en el avance de la vigésima tercera edición de su diccionario, la definición del término: “acoso” introduciendo los términos: “acoso moral” o “acoso psicológico”, y definiéndolos como: “la práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”.

La última novedad legislativa sobre el tema en España se produjo el pasado día 22 de junio al publicarse en el BOE la [Ley Orgánica 5/2010](#), de 22 de junio, que modifica, a su vez, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Entre las novedades importantes que se incluyen en la ley, relacionadas con el tema, destacamos las siguientes:

- En la página 54816, apartado XI de la nueva ley, se define el acoso laboral como: “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.
- Además, el artículo 173 del Título VII: “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, de la Ley 10/1995, se ha ampliado, “castigando con pena de prisión de seis meses a dos años a los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Mejores lugares para trabajar

El pasado día 18 de mayo tuvo lugar en Madrid la entrega de premios “[Best Workplaces España 2010](#)”, que concede la consultora Great Place to Work Institute España a los mejores lugares para trabajar. Dicha selección se basa principalmente en el testimonio de sus empleados mediante la cumplimentación de 55 preguntas relacionadas con los niveles de confianza, orgullo y compañerismo dentro de su entorno laboral.

Las empresas que obtuvieron los primeros puestos este año 2010 dentro de la categoría de más de 1.000 empleados fueron las siguientes: *Vodafone Spain* (en 2009 quedó 2ª), *Laboratorios Abbott* e *IKEA Ibérica*. En el grupo de las empresas con plantillas de 500 a 1.000 empleados ocuparon las tres primeras plazas: *Louis Vuitton* (en 2008 y 2009 quedó también en 1º lugar), *Microsoft* y *DKV Seguros*.

CISCO (repite la 1ª posición de 2008 y 2009), *Innovex – Grupo Quintiles* y *Medtronic Ibérica* (repite la 3ª posición de 2009) fueron las tres primeras empresas de la lista entre las entidades de 250 a 500 trabajadores.

En la categoría de las empresas con plantillas entre 100 y 250 empleados resultaron ganadoras: *Softonic.com* (repite el mismo puesto que el año anterior, además, fue la mejor empresa clasificada entre todas las categorías juntas por segundo año consecutivo), *Kellogg* (repite el mismo puesto que el año pasado) y *Eurofirms*. Por último, las empresas de menos trabajadores (50 a 100 empleados) que ocuparon los tres primeros puestos fueron: *Bain & Company Ibérica*; (el año pasado ocupó la tercera posición y en 2008, la 1ª); *Grupo Visual MS*; (en 2009 ocupó el primer puesto); y *Royal Canin*.

Además de las opiniones de los trabajadores, la lista a los mejores lugares de trabajo se confecciona a partir del material entregado por el departamento de recursos humanos de las empresas, que incluye datos demográficos de la plantilla, información sobre la organización en general, beneficios adicionales, etc., y de informaciones obtenidas de diversas fuentes.



Maravillas Rojo, Secretaria General de Empleo, Nicolás Ramilo, Director General del Instituto Great Place to Work España (primero de la derecha, con los brazos cruzados), junto a parte del equipo de Dirección de Softonic, en la entrega de galardones.

Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud 2009

Está ya disponible en este [enlace](#) la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

El objetivo del documento, de 161 páginas, es el de actualizar la información sobre aspectos vitales de la gestión preventiva, como el modo en que organizan las empresas esta actividad, el tipo y frecuencia de las acciones que desarrollan e, incluso, la percepción que tienen los empresarios sobre la situación de riesgos en sus empresas.

La población de este estudio está compuesta por empresas de todas las actividades económicas del territorio nacional (excepto Ceuta y Melilla) con al menos un trabajador dado de alta en la Seguridad Social.

El trabajo de campo se realizó del 2 de febrero al 15 de mayo de 2009 y la técnica de recogida de información fue un cuestionario autocumplimentado, de 57 preguntas, fruto del resultado de 5.147 entrevistas realizadas a responsables de empresas.

Algunas de las conclusiones principales de la Encuesta Nacional de Gestión son las siguientes:

- Más del 40% de los centros de trabajo de seis o más trabajadores cuentan con delegados de prevención.
- La modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empresas es el servicio de prevención ajeno (73%).
- El 39% de las empresas de 250 trabajadores o más ha constituido un servicio de prevención propio.
- Las actividades preventivas que con mayor frecuencia se llevan a cabo en los centros de trabajo son: los reconocimientos médicos, la evaluación de riesgos y la elaboración del plan de prevención.
- En general, y particularmente entre las microempresas y pequeñas empresas, el empresario está poco familiarizado con la medicina del trabajo como disciplina preventiva.
- Más de la mitad de los centros de trabajo ha realizado alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en los dos últimos años.
- En el 40% de los centros de trabajo se realizaron inversiones destinadas a la adquisición de maquinaria nueva en los dos últimos años.
- Las prioridades de las empresas a principios de 2009, cuando la crisis económica era ya muy patente para la mayor parte de ellas, muestran una orientación clara por el incremento de la productividad respecto a otros objetivos, como la calidad.
- Los riesgos para la salud identificados por los responsables de empresa varían en función de la naturaleza de la actividad, manteniéndose el riesgo de accidente y el riesgo de naturaleza ergonómica como los más frecuentemente reconocidos.
- En el 21,5% de los centros se han producido accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en los últimos dos años.
- El 16% de los accidentes de trabajo y el 29% de las enfermedades profesionales ocurridos en los dos últimos años no han sido investigados.
- Construcción e industria son los sectores donde más empresas indican consecuencias negativas derivadas de la situación preventiva.

El estudio y análisis pormenorizado de estos resultados por parte de investigadores, profesionales y expertos en prevención pretenden mejorar las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo en España.

Prevencion10.es

El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la colaboración de todas las Comunidades Autónomas, han puesto en funcionamiento en fase piloto, un servicio gratuito de Asesoramiento Público al empresario para empresas de hasta diez trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

La finalidad de este nuevo servicio es facilitar al empresario formación, información y la asistencia técnica necesaria para que pueda cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, integrando la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las pequeñas empresas, evitando costes y daños a los trabajadores.

El portal de este servicio: Prevencion10.es consta de dos herramientas principales:

Evalua-t: Es una herramienta informática de gestión que:

- Permite al empresario cumplir con sus obligaciones en materia preventiva (excepto la vigilancia de la salud), a través de un proceso que consta de cinco etapas: Información, Registro, Evaluación, Planificación, y Seguimiento y Control.
- Contiene formularios de evaluación de riesgos laborales por sector de actividad. Actualmente en esta fase piloto están disponibles las actividades siguientes: Peluquerías, oficinas, tintorerías y floristerías (se irán agregando progresivamente otras actividades).

STOP riesgos laborales:

- Centro de atención al usuario, que apoya permanentemente a "Evalua-t", solucionando las dudas que le puedan surgir al empresario. Se puede contactar a través del tño: 901 25 50 50 o a través de la siguiente dirección de Internet: www.901255050.es

Prevencion10.es permite también compartir experiencias con otros empresarios a través de su "Foro", ofrece un servicio documental de publicaciones técnicas o jurídicas referentes a la prevención de riesgos laborales para microempresas en el apartado: "Biblioteca", presenta información sobre actividades formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en la sección: "Formación", ofrece también la posibilidad de crear una enciclopedia de prevención de riesgos laborales a través del apartado: "wiki-t" (disponible en breve), etc.

Actualmente, *evalua-t* puede ser utilizado por los empresarios en la Comunidad Autónoma de Madrid, Región de Murcia, La Rioja, Xunta de Galicia, Islas Baleares, Junta de Andalucía y el Principado de Asturias.

Durante el mes de setiembre se incorporaron a esta fase piloto las siguientes Comunidades: Navarra, Aragón y Castilla-La Mancha.

La OIT adopta por primera vez una Norma Internacional del Trabajo sobre VIH/SIDA

El pasado 17 de junio, representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores reunidos en la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptaron, por mayoría, una nueva norma internacional del trabajo sobre VIH/SIDA.

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

Contiene disposiciones sobre programas de prevención que podrían salvar la vida de personas y sobre medidas anti-discriminatorias a nivel nacional y del lugar del trabajo. Destaca, además, la importancia del empleo y de las actividades generadoras de ingresos para los trabajadores y las personas que viven con VIH, en particular, a efectos de la continuidad del tratamiento.

La norma reviste la forma de una [Recomendación](#), que es una de las dos clases de normas de trabajo que la OIT puede adoptar. Esta Recomendación complementa el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo de la OIT adoptado en 2001.

La recomendación, *no vinculante*, insta a los países a crear programas de prevención del SIDA en las empresas y a ayudar a los trabajadores infectados a ser productivos durante el mayor tiempo posible.

El instrumento final se basa en los siguientes principios:

- La respuesta al VIH y SIDA debería ser reconocida como una contribución a los derechos humanos y libertades fundamentales para todos, incluyendo a los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo.
- El VIH/SIDA debería reconocerse y tratarse como una cuestión que afecta al lugar de trabajo, y debería incluirse entre los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- No debería haber discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular, contra los que buscan o solicitan empleo, basada en su estado, real o supuesto, en relación al VIH, o basada en su pertenencia a grupos de la población expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella.
- La prevención de todos los medios de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental.
- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso y beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios.
- La participación y colaboración de los trabajadores en la elaboración, implementación y evaluación de los programas nacionales y en el lugar de trabajo deberían ser reconocidas y afianzadas.
- Los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de otras enfermedades transmisibles asociadas, como la tuberculosis.
- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de la protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH/SIDA, en particular, en lo que se refiere a su propio estado respecto del VIH.
- No debería exigirse a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que se revele su estado en relación con el VIH.

- Las medidas para abordar el VIH y SIDA en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y los programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud.
- La protección de los trabajadores que realizan trabajos particularmente expuestos al riesgo de transmisión del VIH.

La Conferencia adoptó, además, una [resolución](#) sobre su promoción e implementación, que invita al Consejo de Administración de la OIT a asignar mayores recursos para la aplicación de la nueva norma y, además, pide un Plan de Acción Mundial para promover su aplicación y la presentación de informes periódicos por parte de los estados miembros de la OIT. Como expertas en la Comisión del VIH y SIDA, representaron a España en la citada Conferencia: M^a Dolores Solé Gómez, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración, y Patricia Bendito Guilarte, de la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida. Ministerio de Sanidad y Política Social.



El día de la Conferencia, miembros de la Comisión forman el lazo rojo contra el SIDA en los jardines de la ONU.

Manuales sobre prevención de riesgos laborales

En este apartado hemos seleccionado algunos manuales, fácilmente descargables desde Internet, y que ofrecen información práctica sobre distintos temas relacionados con la prevención de riesgos laborales:

- [La Federación Asturiana de Empresarios](#) ha editado tres manuales de Buenas Prácticas (de 56 páginas cada uno), relacionados con el sector de la hostelería, el sector agroalimentario y el de carpinterías. Dispone, también, de los Manuales de Prevención relacionados con el sector del comercio y transporte (46 págs.) y un Manual básico de prevención de riesgos laborales (90 págs.).
- La Junta de Andalucía cuenta en su página web con el [Manual básico para la gestión integrada en la PYME](#).
- En la página de Internet de la Junta de Castilla y León se pueden descargar los manuales elaborados por el sindicato CC.OO. titulados: [Manual de trastornos musculoesqueléticos](#) y [Manual de prevención y afrontamiento del acoso psicológico en el contexto laboral](#). En esta misma página se puede consultar el [Manual para la acogida de nuevos trabajadores](#), de 62 páginas, traducido también al rumano y al búlgaro. Sobre este mismo tema, la Confederación Regional de Organizaciones empresariales de Murcia (CROEM) ha editado el [Manual de acogida en prevención de riesgos laborales en la empresa](#), de 20 páginas.
- La Unión de Mutuas y el Instituto de Biomecánica de Valencia han editado la publicación: [ERGOMAD. Manual de ergonomía para máquinas del sector de transformados de madera](#).
- Por último, la entidad [Fraternidad Muprespa](#) cuenta en su página web con 26 Manuales que tratan diversos temas como: Plan de emergencia y evacuación, seguridad en los desplazamientos, manipulación manual de cargas, operaciones de almacenamiento, etc.

Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)

El presidente de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo presentó en primicia los primeros resultados de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), en el seno de la "Conferencia europea de contribución a la evaluación a medio término de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012", celebrada los pasados días 3 y 4 de junio en Barcelona.

La Encuesta ESENER examina las opiniones de los representantes de los directivos y de los trabajadores sobre cómo se abordan los riesgos para la salud y la seguridad en sus centros de trabajo.

Dentro del abanico de riesgos en el lugar de trabajo, la encuesta presta particular atención a los crecientes y relativamente nuevos riesgos psicosociales. Tales riesgos, vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona la actividad laboral, así como al contexto económico y social del mismo, dan lugar a un aumento del nivel de estrés y pueden causar un grave deterioro a la salud mental y física.

Se pregunta a los encuestados qué medidas se han adoptado en su lugar de trabajo, cuáles son los principales factores dinámicos para emprender acciones y cuáles los obstáculos más significativos. Las preguntas cubren la gestión de la salud y la seguridad en general, la gestión de los riesgos psicosociales y también la participación de los trabajadores.

Con entrevistas diferenciadas en función de si los destinatarios eran directivos o representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad, la Encuesta ESENER ha realizado cerca de 36.000 entrevistas telefónicas, que cubren centros de trabajo de los sectores privado y público con diez o más trabajadores en los 27 Estados miembros de la UE, así como en Croacia, Turquía, Noruega y Suiza.

La conclusión general es que la sociedad evoluciona al ritmo de las nuevas tecnologías y de las cambiantes condiciones económicas y sociales, lo cual hace que los lugares de trabajo, las prácticas laborales y los procesos de producción estén igualmente sometidos a constantes cambios. Esta nueva situación laboral trae consigo riesgos y problemas nuevos y emergentes, que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de la encuesta ESENER indican que las empresas europeas adoptan medidas formales (basadas en políticas y procedimientos) para hacer frente tanto a los problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en general como a los riesgos psicosociales, pero que también recurren a iniciativas menos formales, especialmente en lo referente a los riesgos psicosociales.

La encuesta ESENER también aborda la participación de los trabajadores en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Los resultados hacen hincapié asimismo en la importancia que reviste la participación de los trabajadores en tanto que factor coadyuvante para que la aplicación de las medidas preventivas en el lugar de trabajo resulte fructífera.

La metodología y las especificaciones empleadas en la encuesta concuerdan con las utilizadas en las encuestas practicadas en centros de trabajo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, lo cual brinda la posibilidad de combinar los datos.

En la página web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo pueden consultarse los siguientes documentos:

El [comunicado de prensa](#) emitido por la Agencia Europea.

El [informe completo](#) en inglés.

El [resumen del informe](#), disponible en 22 lenguas, y

Una [herramienta de navegación interactiva](#) con la que se pueden consultar los resultados en línea, y que está disponible en 22 lenguas.

BREVES

Conferencia Europea en Barcelona

El pasado mes de junio se celebró en Barcelona la “Conferencia Europea de contribución a la evaluación a término medio de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012”.

En la Conferencia, enmarcada dentro del Programa de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que ejerció durante el primer semestre de 2010, se realizó la evaluación de dicha Estrategia en la mitad del período de vigencia, con el objetivo de adaptarla a las nuevas circunstancias surgidas y revisarla sobre la base de la experiencia y de los conocimientos alcanzados.

En el evento, representantes de los trabajadores, de los empresarios y de las administraciones implicadas, pusieron en común las actividades desarrolladas en distintos países y en diferentes sectores.

La Conferencia fue clausurada por Concepción Pascual, Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Leandro González, Subsecretario de Trabajo e Inmigración y Armindo Silva, Director del Diálogo Social, Derechos Sociales, Condiciones de Trabajo y Adaptación al Cambio de la Comisión Europea, quien informó de que en otoño próximo ya se podrá consultar un avance de la próxima Estrategia Comunitaria 2013-2020.

En el siguiente enlace se pueden consultar las [conclusiones y toda la documentación de la Conferencia](#), así como algunas de las ponencias.



Maravillas Rojo, Secretaria General de Empleo y Jukka Takala, Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en un momento de su intervención.

Exposición itinerante “Trabajo y Salud”

El pasado mes de mayo se inauguró en el Parque de las Ciencias de Granada la exposición: [“Trabajo y Salud. Desde la protección a la prevención”](#), organizada conjuntamente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Fundación Francisco Largo Caballero y Fraternidad Muprespa.

La exposición muestra la evolución de las condiciones de trabajo y cómo éstas han influido en la salud de los trabajadores, al tiempo que hace un recorrido por distintas etapas históricas (Segunda República, Dictadura, Guerra Civil, etc.), en las que se ha ido modificando, fundamentalmente a través de las movilizaciones obreras, la legislación social, las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud.

A partir de septiembre, último mes en el que la muestra permaneció en la ciudad de Granada, la exposición se desplazará a las ciudades de Albacete (se inauguró el día 8 de octubre), Bilbao y Santiago de Compostela.



Uralita condenada a indemnizar a vecinos afectados por amianto

Por primera vez en España se condena a una empresa a compensar económicamente, por daños causados a la salud, a personas no vinculadas profesionalmente con la producción de la entidad y que residían en viviendas próximas a la fábrica.

Es el caso de la empresa Uralita en Cerdanyola del Vallés (Barcelona), que desde 1907 hasta su cierre en 1997 se ha dedicado a fabricar un material de construcción con un componente, el amianto, altamente perjudicial para las vías respiratorias cuando se inhala en forma de partículas de polvo.

A través de emisiones de polvo de asbesto, manipulación de ropa de los trabajadores por parte de sus familiares, y la contaminación derivada de la degradación de depósitos de residuos debidos a su actividad, 45 vecinos de las localidades de Cerdanyola y Ripollet, 13 ya fallecidos, sufrieron a lo largo de todos estos años asbestosis, calcificaciones en los pulmones, y otras enfermedades pulmonares.

La justicia dio la razón el pasado mes de julio a los afectados y herederos de las personas que ya han muerto, después de siete años de lucha judicial y de diversas sentencias que ya justificaron la relación de la inhalación de fibras con diversas enfermedades, obligando a la empresa a indemnizarlos con casi 4 millones de euros por los daños físicos y morales.

La empresa Uralita ha recurrido la sentencia, alegando que el amianto no se prohibió en España hasta el año 2002, cinco años después de que la entidad cerrara su planta.

La [sentencia](#), de 76 páginas, dictada por el Juzgado de primera Instancia nº 46 de Madrid, tiene una relevancia especial, ya que sienta un precedente muy importante que, con toda probabilidad, marcará la pauta para procesos similares. (Ver también Editorial).

Nueva sección en la web de la Agencia Europea

Los centros de referencia nacionales de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) cuentan con una [nueva sección](#) en su página web, que ofrece una visión general de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo en los Estados miembros, los Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y los países candidatos y precandidatos.

Este apartado permite conocer los actos y noticias a escala nacional, de los 39 centros de referencia.

La Agencia Europea también está ahora en [Twitter](#). Este nuevo canal de comunicación ofrece noticias sobre comunicados de prensa, publicaciones, novedades, vídeos de Youtube, material audiovisual, etc.

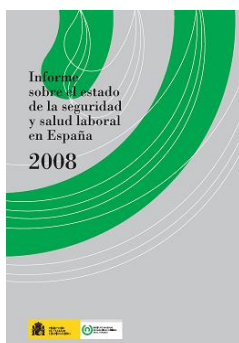
Recordamos, además, la extensa información que existe en la página web de la Agencia sobre [grupos prioritarios de trabajadores](#): trabajadores inmigrantes, jóvenes, mujer y salud en el trabajo (en español) y trabajadores de edad (en inglés).

También dispone de un apartado: "[Sectores](#)", en el que se puede encontrar abundante información sobre las actividades de: agricultura, seguridad y salud en el trabajo y educación, pesca, construcción, sector sanitario y hostelería.



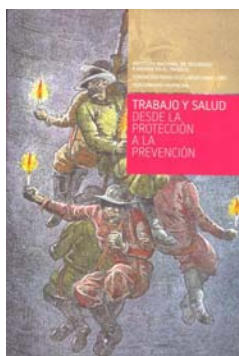
NOVEDADES EDITORIALES

Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2008



[El informe](#), de 295 páginas, recoge las principales actividades llevadas a cabo en 2008 por los entes públicos que actúan en el Sistema Nacional de Prevención y analiza las condiciones de trabajo de determinados colectivos, así como los daños a la salud.

Trabajo y salud. Desde la protección a la prevención. INSHT. Fundación Francisco Largo Caballero y Fraternidad – Muprespa



Presenta, a través de abundante material gráfico, la evolución histórica de la actividad preventiva en España. 471 páginas. Descargable próximamente en la página web del Instituto: www.insht.es "Documentación", "Catálogo de publicaciones del INSHT".

PEDIDOS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Servicio de Ediciones y Publicaciones
Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27
Correo electrónico: edicionesinsht@mtin.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

LA LIBRERÍA DEL BOE

Trafalgar, 27. 28010 Madrid. Tfno. 902365303. Fax: 911114260.
Correo electrónico: libreria@boe.es

OPINIÓN



Miguel Ángel Alba Hidalgo

*Coordinador del Área de Higiene Industrial en Cataluña
Sociedad de Prevención de FREMAP. Barcelona*

Sombras y luces en la gestión de los riesgos por exposición a agentes químicos

A día de hoy nadie pone en duda las innumerables ventajas aportadas por los productos químicos; todos podríamos enumerar fácilmente situaciones en las que estos productos conviven con nosotros en nuestra vida cotidiana. En el ámbito laboral encontramos productos químicos en la práctica totalidad de los lugares de trabajo; infinidad de procesos utilizan productos químicos como materias primas, agentes de limpieza, lubricantes, etc. A las ventajas aportadas por estos agentes químicos se unen una serie de riesgos que, si no son tratados adecuadamente, pueden provocar efectos adversos para la salud de los trabajadores que los utilizan.

La combinación de la gran variedad de agentes químicos presentes en los procesos más dispares, sus distintas propiedades y peligrosidad intrínseca, así como la forma de utilización de los mismos hacen que la gestión del conocido como “riesgo químico” sea uno de los retos más importantes del mundo de la prevención de riesgos laborales.

La normativa actual sobre prevención y protección frente a los riesgos originados por los agentes químicos en los lugares de trabajo ha supuesto una buena base sobre la que avanzar en el control de los riesgos de los agentes químicos, definiendo las actuaciones básicas a realizar por parte de las empresas y legislando tanto sobre los agentes químicos en general, como sobre determinados agentes químicos en particular: cancerígenos y mutágenos, amianto, etc. De igual forma, desde 1999, disponemos también de nuestro propio documento de Límites de Exposición Profesional, que periódicamente se revisa y que recoge los valores límite aplicables a la hora de evaluar la exposición a agentes químicos. Por otra parte, la publicación de los reglamentos REACH y CLP está suponiendo importantes avances en la mejora de la información disponible sobre los riesgos de los agentes químicos y en la gestión de la misma.

De forma paralela al crecimiento de las referencias normativas relacionadas con la salud laboral y, en concreto, con la gestión del riesgo químico hemos asistido al incremento exponencial de los recursos humanos, materiales y económicos dedicados a la prevención de riesgos laborales. Desgraciadamente, muchos de estos recursos se han empleado en actuaciones que no han conducido a un correcto tratamiento de los riesgos, dedicándose a dar una respuesta a una “demanda inducida” por parte de la normativa y considerando la prevención de riesgos laborales como una imposición legal más que como un valor o ventaja para las empresas y la sociedad. En este contexto no es raro encontrar como desde distintos

ámbitos se fomente un cumplimiento formal de la normativa, tomando como objetivo principal el *“que en algún sitio quede escrito que se cumple...”*, en lugar de realizar un esfuerzo por eliminar o controlar los riesgos que, sin lugar a dudas, se acerca más al cumplimiento de los objetivos de la normativa. A todo ello se une el que –aún más en momentos como el que vivimos– se valore principalmente el precio en detrimento de la calidad de los servicios prestados por los profesionales de la prevención.

En lo que respecta a la gestión del “riesgo químico”, la situación no es muy distinta de lo reflejado anteriormente. En muchas ocasiones se está equiparando el concepto de “gestión del riesgo químico” con la realización –de forma exclusiva– de mediciones de concentración de contaminantes químicos y su posterior comparación con valores límite. Esta evaluación parcial acaba considerándose como un fin en sí misma dado que no se acompaña de la adopción de medidas de control derivadas de ella. Es preocupante ver cómo en 2010 se siguen dedicando importantes recursos económicos a la realización de mediciones que no han sido precedidas de una identificación previa de los agentes presentes ni de la aplicación de las medidas generales de prevención de estos riesgos, sin hablar de otras situaciones donde se descuidan los principios básicos a tener en cuenta a la hora de plantear y realizar dichas mediciones.

A este enfoque parcial y erróneo de las técnicas de la higiene industrial se unen un conjunto de carencias que conviene tener presentes. A día de hoy, sigue siendo difícil que los encargados de determinar las acciones preventivas a realizar en las empresas tengan a su disposición información completa sobre los agentes químicos utilizados y sus riesgos. Por otra parte, la formación de los profesionales de la prevención de riesgos adolece de males que, por conocidos, no dejan de ser preocupantes. Así, en general, el contenido y desarrollo de los programas formativos en higiene industrial está bastante lejos de lo que es común en países de nuestro entorno donde desde hace años existen sistemas de certificación de competencias. Por último, y por citar algún aspecto crítico más, cabe poner de manifiesto la limitada y discreta colaboración entre higienistas industriales y médicos del trabajo en el tratamiento de los riesgos por exposición a agentes químicos.

Afortunadamente, no todo son sombras en lo que respecta al riesgo químico. En los últimos años ha llegado a nuestro país el debate sobre las metodologías simplificadas sobre gestión de los riesgos por exposición a agentes químicos. Estas metodologías simplificadas establecen una sistemática para la toma de decisiones teniendo en cuenta parámetros como la peligrosidad intrínseca de los agentes, las cantidades usadas, la frecuencia y condiciones de utilización, las propiedades físico-químicas de los agentes, etc. Con estas metodologías se consigue un tratamiento racional de estos riesgos, optimizando los recursos que destinan las empresas a la gestión de estos riesgos. Esperemos que de aquí salga el empuje suficiente para romper con esquemas de actuación de escasa utilidad preventiva como los indicados y que con frecuencia se acompañan de frases del tipo *“... Sí, está muy bien todo lo que dices pero mientras tanto medid a ver qué da y luego ya veremos si hacemos algo o no...”*.

La gestión satisfactoria de los riesgos por exposición a agentes químicos es un reto alcanzable que pasa, sin duda alguna, por el trabajo riguroso y comprometido de las administraciones, entidades, empresas y profesionales implicados. La salud de los trabajadores lo merece.

NOTAS PRÁCTICAS

MATERNIDAD Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

El embarazo y la lactancia, salvo contadas excepciones, son totalmente compatibles con el trabajo. Aunque conllevan numerosos cambios físicos, psicológicos y sociales, suelen ocurrir de manera natural, sin molestias o molestias mínimas. Los cuidados en estas situaciones se apoyan en gran medida en la educación para la salud y en la creación de entornos que eviten los riesgos, faciliten elecciones saludables y ayuden a la mujer a hacer frente a las posibles molestias que surgen durante las diferentes etapas de su maternidad. En este sentido, el lugar de trabajo puede ser un escenario complementario a las actuaciones de los servicios de salud en lo relativo a la información y educación para la salud y puede jugar un papel determinante en la creación de entornos de trabajo promotores de salud y acogedores para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o en períodos de lactancia.

A continuación proponemos una serie de medidas y recomendaciones de carácter voluntario para el empresario. La elección de una o varias de ellas va a depender, entre otras cosas, de las características de la empresa, de su política de salud, de los recursos disponibles y del número de mujeres que puedan requerir de dichas medidas. Estas medidas son sencillas, viables, seguras, fáciles de poner en marcha y los recursos necesarios (tiempo y espacio) suelen estar disponibles en las empresas. Los beneficios de su aplicación pueden derivar en una mayor productividad y rendimiento de las trabajadoras, en un clima laboral positivo e integrador y en la retención o incluso atracción de trabajadoras con el correspondiente impacto en la sostenibilidad y buena imagen de la empresa.

BENEFICIOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA MATERNIDAD

Empresa

- Mejora de la satisfacción de las trabajadoras y de su productividad.
- Reincorporación temprana al trabajo, retención de la trabajadora durante su embarazo y menor rotación de personal.
- Disminución de las ausencias al trabajo y cumplimiento del horario.
- Disminución de los costes de sustitución y formación.
- Atracción y retención de las trabajadoras.
- Mejora de la imagen pública de la empresa.

Trabajadora

- Mejor salud y bebés más saludables.
- Mantenimiento del poder adquisitivo.
- En el caso de la lactancia, además, fortalece la relación de la madre con su hijo, acelera la recuperación e involución uterina y reduce el riesgo de cáncer de mama y ovario.

Lactante

- Satisfacción de los requerimientos nutricionales y emocionales del bebé.
- Mejora del sistema inmunológico y mayor resistencia a las infecciones.
- Disminución del riesgo de enfermedades crónicas.

Comunidad

- Disminución del coste relacionado con el abandono prematuro del trabajo y del coste sanitario.
- No existen costes asociados de producción, transporte o gestión de residuos.

RECOMENDACIONES PARA PROMOVER UNA MATERNIDAD SALUDABLE EN EL TRABAJO

- Disponer de una política por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.
- Dar a conocer esta política de forma activa y continuada.
- Formar adecuadamente a los mandos intermedios y al personal sanitario sobre cómo implementar esa política.
- Crear entornos de trabajo seguros y saludables que faciliten una maternidad saludable.
- Informar a las trabajadoras sobre cómo gestionar su embarazo en el trabajo.
- Informar a las trabajadoras de los beneficios y de cómo gestionar su vuelta al trabajo en lo concerniente a la lactancia materna.
- Colaboración y coordinación con los servicios sanitarios, especialmente con los servicios de obstetricia y de apoyo a la lactancia.

MEDIDAS DE APOYO PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA MATERNIDAD. (Ejemplos)

Asistencia

- Puesta a disposición de las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia de un programa de ayuda para facilitar la adaptación de las mismas a la nueva situación. Apoyo para dejar de fumar.

Vuelta al trabajo

- Reincorporación progresiva al trabajo.
- Entrevista de vuelta al trabajo para clarificar las necesidades ligadas al post-parto y a la lactancia.
- Adecuación de una sala para la lactancia materna o para la extracción de leche.
- Tríptico informativo con consejos para la vuelta al trabajo y resumen de las facilidades puestas a su disposición por la empresa en esta nueva etapa.

Formación, información

- Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.
- Formación de mandos intermedios sobre cómo dar apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia.
- Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual.

Molestias físicas

Náuseas y vómitos matutinos

- Horario flexible, sobre todo para entrar a trabajar.
- Pausas más frecuentes.
- Consejos dietéticos.
- Considerar mejoras en la ventilación para evitar la exposición a olores o restricción temporal de tareas.

Fatiga

- Evitar y vigilar que el tiempo de trabajo, el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos.
- Permitir un número mayor de pausas para descansar y refrescarse.

Venas varicosas

- Cambios posturales frecuentes.
- Evitar la bipedestación o sedestación prolongadas.
- Pausas y lugar donde descansar tumbadas.
- Asegurar la disponibilidad de asientos.

Dolores musculares

- Cambios posturales frecuentes. Alternar períodos de descanso con períodos en movimiento.
- Proporcionar un lugar para descansar y relajarse.
- Puesta a disposición de un fisioterapeuta.

