

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Aprobado un documento de consenso para la sensibilidad química múltiple.
- Acuerdo sobre prevención de riesgos laborales en las Universidades.
- INSHT. Nuevos recursos en prevención.
- Siniestralidad laboral en el uso de escaleras manuales.
- Envejecimiento y trabajo.
- Publicación del catálogo de clasificación y etiquetado de ECHA y calendario de aplicación del REACH, 2012.
- Certificados de Profesionalidad y experiencia.

BREVES

- Videojuegos sobre prevención de riesgos laborales.
- Campaña: "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".
- Buenas prácticas en mantenimiento.
- Clausura de la exposición: "Trabajo y salud. Desde la protección a la prevención".

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN



Fernando Pastor Vázquez

Director General de Pastor EPPS

Decálogo de la protección laboral para 2012

NOTAS PRÁCTICAS



¿Estoy siendo acosado/a psicológicamente 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.



10º Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales
(23-25 de mayo de 2012)

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

Director de la publicación: Juan Guasch. **Consejo de redacción:** Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Xavier Guardino, Pablo Luna, Jaime Llacuna, Clotilde Nogareda, Tomás Piqué, Silvia Royo y M^a Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araújo, Emilio Castejón y Silvia Royo. **Composición:** Joaquín Pérez. **Ilustración:** Isidre Monés.
NIPO: 272-12-008-4.

Cuidado con las escaleras de mano

Recientemente, un grupo de investigadores de la Universidad de Burgos ha publicado en una de las más prestigiosas revistas internacionales sobre prevención, un artículo sobre los accidentes con escaleras de mano en España, un tema aparentemente menor pero que, a la vista de los resultados obtenidos, sugiere algunas reflexiones.

Señalemos en primer lugar que en el periodo 2003-2008 ocurrieron 21.725 accidentes con escaleras, de los cuales 726 fueron graves y 24 mortales. El porcentaje de accidentes graves (3,3%) superó ampliamente el valor correspondiente para el conjunto de los accidentes (0,9%).

La primera medida preventiva, la evaluación de riesgos, no se había realizado en el 35% de los casos, destacando entre los incumplidores de esa obligación las instituciones sanitarias (44%) y las administraciones públicas (50%).

Aunque casi la mitad de los accidentes asociados al uso de escaleras fueron caídas (la mayoría, 77% a distinto nivel), no debe olvidarse que más de una cuarta parte se produjo al transportar la escalera y más del 10% estuvo relacionado con una colocación inadecuada de la misma.

Por otra parte, los datos mostraron que los trabajadores de mayor edad tuvieron accidentes más graves que los jóvenes. La gravedad de las consecuencias estuvo también asociada al trabajo con herramientas manuales en lo alto de la escalera, más que a la subida o bajada de ésta. Aunque en términos absolutos los daños producidos al trabajar con escaleras de mano no parecen muy grandes, no debe olvidarse que se trata de accidentes evitables en el cien por cien de los casos, lo que convierte en radicalmente inaceptable que como consecuencia de ellos muera ni siquiera una persona.

Finalmente, el estudio no recoge –probablemente porque no estaban disponibles los datos– referencia alguna al estado en el que se encontraban las escaleras, pero presumiblemente algunas de ellas no serían precisamente nuevas. Para contribuir a resolver este problema, en el Reino Unido la autoridad laboral promueve desde hace varios años un *Plan Renove* de escaleras que, en colaboración con los fabricantes y comercializadores, ha logrado sustituir más de 8.000 escaleras en mal estado. Quizá fuera un ejemplo a imitar.

Aprobado un documento de consenso para la sensibilidad química múltiple

El trastorno en la respuesta fisiológica de determinados individuos frente a una multiplicidad de agentes y componentes que se encuentran en el medio ambiente, alimentos o, incluso, medicamentos, con una serie de características que resumiremos a continuación, recibió la denominación de “sensibilidad química múltiple” (SQM) o “síndrome de sensibilidad química múltiple” a mediados de los años 80. Tanto por su origen como por sus características ha sido y es objeto de intensa discusión porque la mayoría de los “casos” de este trastorno tienen muy pocos aspectos comunes, dada la variedad de síntomas que presentan las personas afectadas y el grado mismo de su afectación. También existe una clara controversia en cuanto a los criterios médicos que hay que aplicar para su diagnóstico. Y es posible, además, que no se trate de un solo trastorno sino de muchos trastornos distintos que obedezcan a diferentes mecanismos. La realidad de esta “enfermedad” es muy compleja; y en ella intervienen también factores relacionados con la personalidad de los sujetos afectados.

En el entorno laboral hay un progresivo aumento de casos de SQM, lo que constituye un reto en el ámbito de la salud laboral y de las políticas preventivas para evitar su aparición y los consiguientes daños, materiales, físicos y morales, que padecen las personas afectadas. Un dato destacable es que en el mes de marzo del pasado año, el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid reconoció por primera vez el origen profesional del síndrome de sensibilidad química múltiple en una sentencia dictada sobre el caso de una mujer restauradora de cuadros.

Características:

La mayor parte de los autores definen la SQM como:

- Una enfermedad crónica adquirida.
- De carácter orgánico.
- Se define a nivel sindrómico y por criterios únicamente clínicos.

- Se caracteriza por la presencia de sintomatología sistémica crónica y reproducible como respuesta a un bajo grado de exposición a múltiples agentes químicos no relacionados entre sí y que mejora o se resuelve cuando se evita esta exposición.
- No existe ningún tratamiento que cure o deje asintomático al enfermo.

La mitad de las personas afectadas manifiestan tener dolor de cabeza, debilidad, problemas de memoria, falta de energía, congestión nasal, dolor o compresión en la garganta y molestias en las articulaciones (de los sistemas nervioso central, neuromuscular, respiratorio, y esquelético, respectivamente), alrededor de casi un tercio refieren otros síntomas, de otros sistemas orgánicos, como son dolor abdominal, náuseas, trastornos visuales, opresión pectoral, etc. Todos estos síntomas son referidos por los afectados por la SQM con una frecuencia mayor que por la población general, especialmente los que se refieren al sistema nervioso central, la piel, vías bajas del aparato respiratorio, y los generales de tipo sistémico.

Los criterios diagnósticos aceptados hasta la fecha son los de Bartha y col., conocidos como “Criterios de Consenso” ([BARTHA, L. et al. Multiple Chemical Sensitivity: a 1999 Consensus. Arch. Environ. Health. 1999; 54: 147-149](#)).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dispone, también, de la Nota Técnica de Prevención nº 557 titulada: “[Intolerancia ambiental idiomática \(IAI\): sensibilidad química múltiple \(SQM\) y fenómenos asociados](#)”.

En España se ha dado un paso adelante en el conocimiento de la SQM con la elaboración de un documento de consenso que fue presentado el pasado 30 de noviembre en el Ministerio de Sanidad.

El documento, elaborado por un grupo de expertos con participación del INSHT, tiene por objetivo contribuir a un mayor conocimiento de la SQM basándose en la mejor evidencia científica disponible y en el consenso entre personas expertas para ayudar al personal sanitario en la



Documento de consenso

Sensibilidad Química Múltiple

2011



toma de decisiones sobre el diagnóstico, abordaje terapéutico, prevención y otros aspectos relacionados con la SQM. Del mismo modo, el documento pretende proporcionar a los profesionales sanitarios unas pautas comunes de actuación, de cara a ofrecer una atención integral y multidisciplinar a las personas afectadas y favorecer la sensibilización de la sociedad en general ante este problema de salud.

El documento se estructura en tres partes:

- Descripción del documento: se recogen sus objetivos y metodología de elaboración, búsqueda y revisión de la evidencia, así como herramientas y método para el consenso.
- Análisis de situación y descripción de la SQM: analiza las características de este síndrome (síntomas, etiopatogenia, comportamiento epidemiológico, manifestaciones y abordaje clínico y terapéutico, etc.) basándose en el mejor conocimiento científico disponible, a nivel nacional e internacional.
- Conclusiones y recomendaciones: se recogen las conclusiones del documento y recomendaciones al Sistema Nacional de Salud que han sido consensuadas respecto al diagnóstico, tratamiento e investigación en esta materia, y relativas también a la formación de profesionales y sistemas de información sanitaria.

Principales conclusiones y recomendaciones:

El documento establece por primera vez de forma consensuada la definición de caso de SQM y los criterios diagnósticos.

El texto también establece recomendaciones para ayudar en el diagnóstico (anamnesis, exploración física, pruebas complementarias y herramientas de apoyo), así como para el abordaje terapéutico. En este sentido, el documento considera como la medida más eficaz evitar la exposición a las situaciones advertidas como desencadenantes del cuadro clínico. Al no existir por ahora tratamiento curativo, las intervenciones terapéuticas deben encaminarse a mejorar la sintomatología y la calidad de vida.

Además, de cara a mejorar la atención sanitaria, se resalta la importancia que tiene que el personal de medicina, enfermería, trabajo social y el resto de personal de los servicios sanitarios (auxiliares, personal de limpieza, etc.) conozca las características especiales que exige el manejo de pacientes con SQM y su entorno.

Finalmente, se establecen recomendaciones generales en promoción de la salud, formación de profesionales en los sistemas de información sanitaria, en la investigación, en el acceso a información de calidad y en la coordinación multisectorial.

El documento completo puede descargarse desde el siguiente enlace: http://www.mspsi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/SQM_documento_de_consenso_30nov2011.pdf

Acuerdo sobre prevención de riesgos laborales en las Universidades

El [Real Decreto 1791/2010](#), de 30 de diciembre, por el que se aprobó el Estatuto del Estudiante Universitario (ver [ERGA Noticias nº 117](#)) establece que las universidades deben facilitar formación a los estudiantes universitarios sobre prevención de riesgos laborales, así como deben ofrecer los medios que garanticen su salud y seguridad en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje. Los estudiantes, por su parte, y según la misma normativa, están obligados a conocer y cumplir las normas internas sobre seguridad y salud, especialmente las que se refieren al uso de laboratorios de prácticas y entornos de investigación.

Como consecuencia de la publicación de este Real Decreto, el pasado mes de enero se presentó en la Universidad de Santiago de Compostela (A Coruña) el ["Acuerdo del pleno del Consejo de Universidades, en la sesión celebrada el 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la Comunidad Universitaria"](#).

El Acuerdo, de aplicación al Personal Docente e Investigador, al Personal de Administración y Servicios, al personal investigador en formación, así como a los estudiantes, pretende integrar la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de las Universidades, así como fomentar la integración transversal de la prevención de

riesgos en la formación universitaria. Como máxima autoridad universitaria y responsable de la prevención de riesgos, el Rector o la Rectora serán las personas que llevarán a cabo sus directrices.

La herramienta de implantación de esta normativa será el documento: "Plan de Prevención de Riesgos Laborales" que, a su vez, deberá integrarse en el "Plan Estratégico de la Universidad". Otro documento del que también deberán disponer las Universidades, además del "Plan de Autoprotección", es el: "Manual de Acogida", destinado a los nuevos estudiantes, y que recogerá las instrucciones de actuación necesarias en caso de emergencia, obligaciones preventivas para evitar accidentes e información sanitaria básica de promoción de la salud.

Como instrumentos de control para comprobar el cumplimiento de este Acuerdo, se aplicarán auditorías, que se llevarán a cabo dentro de los cinco años siguientes a la entrada en vigor del citado Acuerdo, debiendo repetirse posteriormente, cada cuatro años.

Por último, y según también dicta este Acuerdo, deberán elaborarse en el plazo de dos años las siguientes guías sobre el tema: "Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Universidad", "Procedimientos básicos del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Universidad", "Modelo de Plan de Prevención de Riesgos Laborales" y "Reglamento Organizativo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales".

INSHT. Nuevos recursos en prevención

La información y documentación que se ha incluido recientemente en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y que ya se puede consultar y descargar es la siguiente:

- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo.](#) Nueva edición. Esta nueva versión proporciona los criterios y las recomendaciones que facilitan al empresario y a los responsables de la prevención, la interpretación y aplicación del Real Decreto 1215/97. En esta nueva edición se actualiza la Guía ya publicada y se ofrece información sobre equipos de trabajo móviles y de elevación de cargas. Además, la adapta a las disposiciones para los trabajos temporales en altura con escaleras, andamios y técnicas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas. (Ver: "Novedades editoriales").
- [Nuevos portales temáticos.](#) Los ocho portales temáticos sobre prevención de riesgos laborales, de los que dispone el INSHT en su página web, se han reestructurado, disponiendo en la actualidad de un nuevo formato y de nuevos contenidos. Los temas de los mismos son: Equipos de protección individual, Ergonomía, Psicología, Riesgo químico, Riesgos biológicos, Sector agrario, Transportista autónomo y Trastornos musculoesqueléticos. También se ha incorporado recientemente el Portal: ["La Promoción de la Salud en el Trabajo"](#), que promueve las buenas prácticas sobre promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- [Límites de exposición profesional para agentes químicos en España. 2012.](#) Documento que recoge los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos adoptados por el INSHT, con las actualizaciones anuales correspondientes. (Ver: "Novedades editoriales").
- [Guía Técnica de buques de pesca.](#) Facilita la interpretación y la correcta aplicación del Real Decreto 1216/97. Esta última edición se ha revisado, modificado y actualizado.
- [Blog "Trabajo sin riesgo".](#) Este nuevo espacio en la red del INSHT pretende ser un lugar de encuentro virtual para los usuarios interesados en la prevención de riesgos laborales. Constituye un lugar de unión entre empresarios, trabajadores y el Ministerio, donde compartir información y conocimientos.
- [Novedades en los calculadores.](#) Los calculadores son un material de ayuda para poder realizar cálculos complejos que son habituales en las distintas disciplinas que conforman la prevención de riesgos laborales. El INSHT cuenta en la actualidad con 14 calculadores sobre distintos temas. Los tres últimos que se han incorporado son: "Cambios de umbral en audiometrías", "Parámetros de ventilación en cabinas de laboratorio" y "Análisis de posturas forzadas". También se ha actualizado el calculador: "Evaluación simplificada de la prevención y la excelencia empresarial".
- [Nuevos carteles sobre trastornos musculoesqueléticos](#) El portal de "Trastornos musculoesqueléticos" ha incorporado siete carteles sobre el tema, con actualizaciones. Sus títulos son:
 - Ejercicios de relajación muscular.
 - Ejercicios de fortalecimiento muscular.
 - Trastornos musculoesqueléticos. Fuerza, postura y trabajos repetitivos.
 - Trastornos musculoesqueléticos. Herramientas, condiciones de trabajo y vibraciones.
 - Trabajos repetitivos de la extremidad superior I.
 - Trabajos repetitivos de la extremidad superior II.
 - Movilización de enfermos.

INFORMACIÓN



- El último documento publicado por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo es el titulado: ["Informe de accidentes laborales de tráfico 2010"](#).

Este estudio ofrece las características de los accidentes de trabajo que son, a su vez, accidentes de tráfico, con el fin de lograr esclarecer la existencia de parámetros comunes que ayuden a avanzar en su prevención.

Siniestralidad laboral en el uso de escaleras manuales



Figura 33. Ejemplo de utilización de escalera de mano en un espacio reducido.
"Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo".

A pesar de que cada vez existe una mayor concienciación por parte de los trabajadores sobre lo importante que es utilizar las escaleras manuales de forma adecuada, se siguen produciendo numerosas lesiones en todo tipo de industrias y trabajos debidas, principalmente, a caídas de altura, atrapamientos, caídas de objetos sobre otras personas, contactos eléctricos con escaleras metálicas, etc. En España, durante el período 1990-2002 se produjeron más de 150.000 accidentes de trabajo con escaleras de mano, de los cuales 105 tuvieron consecuencias mortales. Tres profesores de la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Burgos (A. Camino, I. Fontaneda y O. González), con la colaboración de Dale O. Ritzel, profesor de la Universidad de Illinois, publicaron el pasado mes de octubre un artículo relacionado con los accidentes sufridos en escaleras de mano en España, titulado: "[Occupational accidents with ladders in Spain. Risk factors](#)". (Ver Editorial).

Este estudio se publicó en la revista: "Journal of Safety Research", del Consejo Nacional de Seguridad de EE. UU. (Volumen 42, Issue 5, páginas 391-398).

En esta investigación se analizaron los accidentes sufridos y registrados en España en el período 1990-2008 con escaleras de mano. Las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

- De cada 100 accidentes sufridos con escaleras por trabajadores de grandes empresas, 47 se debieron a caídas. En microempresas, este porcentaje se eleva hasta el 57%; la gravedad de los accidentes es mayor en la pequeña empresa.
- En España es frecuente trabajar con escaleras sin haber realizado la preceptiva evaluación de riesgos.

- Los accidentes sufridos por trabajadores de más de 40 años son más graves que los sufridos por trabajadores de menos edad.
- La gravedad de los accidentes sufridos con escaleras mientras se realizan trabajos considerados no habituales o en otro centro de trabajo duplica la registrada en los trabajos habituales.
- La actividad con mayor número de accidentes con escaleras es la construcción. Las actividades de especial riesgo son: los trabajos en domicilios privados en general y los realizados por el personal doméstico empleado en hogares, en particular; otros sectores afectados son los trabajos del sector primario y la producción y distribución de energía.
- Son factores de especial riesgo los trabajos con escaleras en las últimas horas de la jornada o en jornada extraordinaria.
- De cada 100 trabajadores accidentados con escaleras, 52 estaban subiendo o bajando de la misma.
- Once de cada 100 accidentes con escaleras se deben a la rotura de éstas o a su desplazamiento y estas roturas se producen, principalmente, en el sector agrario y en la construcción.
- Más del 58% de los accidentes se ha debido a un uso inadecuado de la escalera.

La normativa española sobre el tema se encuentra en el [Real Decreto 2177/2004](#), de 12 de noviembre (Anexo, apartado 2).

Por último, informamos de que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha editado un folleto titulado: "Empleo seguro de las escaleras de mano", que próximamente se podrá consultar en [este enlace](#).

Envejecimiento y trabajo

En la Unión Europea la tendencia actual frente al envejecimiento de la población es la de promover el empleo y la formación, en contra de las políticas de índole asistencial, basadas en salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social. Aunque en España actualmente las personas mayores de 55 años constituyen en el mercado de trabajo un colectivo reducido (12% de la población ocupada), es de prever que en los próximos años, debido a la evolución demográfica de la población española, la evolución futura de la economía en general y la entrada en vigor de la [Ley 27/2011](#), de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y su paulatina aplicación, la evolución del envejecimiento en la población siga la misma tendencia que en la Unión Europea.

En previsión de este hecho, el pasado mes de febrero de 2011, el Gobierno, las organizaciones sindicales más representativas y las organizaciones empresariales se comprometieron a elaborar un documento, con el fin de incluir medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con el objetivo de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años y promover la reincorporación al mismo para aquellos trabajadores y trabajadoras que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Dicho documento se ha publicado recientemente en el Boletín Oficial del Estado, a través de una Resolución, con el nombre de [Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 \(Estrategia 55 y más\)](#). Las medidas que incluye esta Estrategia son: elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo; favorecer el mantenimiento en el empleo para prolongar la vida laboral; *mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a la seguridad y la salud laboral*; promover la incorporación al mercado de trabajo y asegurar una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

En relación con el apartado de: "Mejorar las condiciones

de trabajo, especialmente en lo referente a la seguridad y la salud laboral" (Apartado 2, páginas 125328-125330), la Estrategia permite establecer en la legislación actual un derecho que apruebe lo siguiente: reducción de jornada (reduciendo también proporcionalmente el salario, acompañándolo de unas medidas de protección social), rotación de tareas, enriquecimiento de los puestos de trabajo, adaptación de ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador, actualización de los conocimientos técnicos, cambios de actividad, medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyendo el cambio de puesto de trabajo, etc.

En cuanto a la evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo, la Estrategia incide en la importancia de contemplar en ella los factores inherentes a la edad y a la antigüedad de estos trabajadores, como son: la movilidad limitada de las articulaciones, la disminución de la fuerza, la reducción de la capacidad funcional física (capacidad visual y auditiva), la reducción de la capacidad para tomar decisiones; así como contempla la necesidad de realizar actividades formativas e informativas sobre la formación a los trabajadores acerca de la gestión del estrés y sobre buenos hábitos de salud, etc.

Por otro lado, y en relación con el mismo tema del envejecimiento de la población, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea han adoptado la decisión de declarar el año 2012 como *Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*, con el objetivo de promover la creación en Europa de un envejecimiento activo y saludable en el marco de una sociedad para todas las edades. Para facilitar la coordinación sobre este tema en España, el Imserso ha creado, dentro de su [plataforma web](#), un nuevo espacio que ofrece información general sobre el tema, ofreciendo el programa oficial de actividades, el calendario de eventos, un acceso directo a [Información más concreta sobre este Año Europeo](#) y otro acceso directo al [Libro Blanco del "Envejecimiento Activo"](#) que incluye más de un centenar

INFORMACIÓN

de propuestas que incluyen los deseos y las expectativas, en general, de las personas mayores.

Por último, recordamos a los prevenicionistas y público en general, la documentación que sobre el tema dispone el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- [Envejecimiento y trabajo.](#)
- [Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. Algunos datos para la reflexión.](#)
- [Envejecimiento y problemas musculoesqueléticos. \(en inglés\).](#)

- [Nota Técnica de Prevención nº 348: Envejecimiento y trabajo: la visión.](#)
- [Nota Técnica de Prevención nº 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad.](#)
- [Nota Técnica de Prevención nº 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad.](#)
- [Nota Técnica de Prevención nº 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada.](#)
- [Trabajo saludable en una Europa que envejece.](#) European Network for Workplace Health Promotion (Portal de Promoción de la Salud).

Año Europeo del **Envejecimiento Activo**
y de la **Solidaridad Intergeneracional 2012**



Publicación del catálogo de ECHA y calendario de aplicación del REACH, 2012

La Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos (ECHA) ha publicado este mes de febrero el catálogo de Clasificación y Etiquetado (Catálogo de C&L), que contiene la clasificación de todas las sustancias químicas peligrosas que se utilizan en la UE.

El objetivo es facilitar el acceso a todos los usuarios de productos químicos a la información sobre la peligrosidad de una sustancia determinada, además de unificar la clasificación y etiquetado de las sustancias y mezclas por favorecer la sustitución de las sustancias peligrosas por otras menos nocivas cuando sea posible.

El catálogo reúne información sobre 90.000 sustancias procedentes del registro y de más de 3 millones de notificaciones presentadas por los fabricantes e importadores, en el marco del Reglamento sobre clasificación y etiquetado REACH.

[En este enlace](#) de la ECHA se puede acceder al Catálogo de clasificación y etiquetado, así como a un vídeo explicativo sobre el mismo (en inglés).

En cuanto a la fecha que hay que tener en cuenta para este año 2012 en relación con el calendario de aplicación del Reglamento REACH es la siguiente:

- 31 de mayo: Finalización del segundo plazo para la comunicación de los usuarios intermedios en lo referente a los usos de las sustancias en fase transitoria (deben quedar registradas antes del 1 de junio de 2013).

El Reglamento REACH (Registro, Evaluación y Autorización de Productos Químicos) se aprobó en el mes de diciembre de 2006 por el Parlamento Europeo y entró en vigor el 1 de junio de 2007 ([Reglamento \(CE\) nº 1907/2006](#)).

Este Reglamento regula el uso de 30.000 sustancias químicas en la Unión Europea y exige a los fabricantes e importadores de productos químicos que aporten información de seguridad para las personas y el medio ambiente sobre dichas sustancias, incluyendo las que se hallan en productos de uso cotidiano. Además, este Reglamento obliga a realizar un registro sistemático de todos los productos químicos, no sólo de los nuevos (en el mercado después de 1981), sino también de los ya existentes, debiendo estar registradas todas las sustancias afectadas por el Reglamento a más tardar en el año 2018.

La principal modificación de este Reglamento fue la publicación en 2008 del [Reglamento CLP \(CE\) nº 1272/2008](#), adaptación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) a la UE, cuyo desarrollo corre paralelo al del REACH. (Ver noticia y "Notas Prácticas" sobre el SGA en [ERGA Noticias nº 113](#)).

A continuación ofrecemos algunos de los enlaces de mayor interés sobre el Reglamento REACH:

- [Portal temático sobre el riesgo químico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.](#)
- [Calendario de aplicación \(InfoREACH\).](#) Generalitat de Catalunya.
- [Portal de Información REACH-CLP.](#)
- [Página de la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos.](#) (ECHA)
- [Legislación comunitaria relacionada.](#)
- [ReachReady](#)
- [Breve resumen de la ECHA \(junio 2011\) acerca de los primeros años de funcionamiento de los reglamentos REACH y CLP](#)

Certificados de Profesionalidad y experiencia



En el último año se han publicado varios Reales Decretos, por los que se establecen Certificados de Profesionalidad de la familia profesional de Seguridad y Medio Ambiente o por los que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de la misma familia profesional.

La normativa más reciente sobre estos Certificados de Profesionalidad es la siguiente: [Real Decreto 720/2011](#), de 20 de mayo; [Real Decreto 1031/2011](#), de 15 de julio; [Real Decreto 1037/2011](#), de 15 de julio y [Real Decreto 1536/2011](#), de 31 de octubre.

No obstante, a pesar de que tradicionalmente la competencia profesional de una persona sólo se podía acreditar oficialmente a través de un título, hay que tener en cuenta que la normativa permite que los aprendizajes también se puedan adquirir en las actividades formativas no regladas, mediante la experiencia debida a la práctica profesional. Así lo contempla la [Ley Orgánica 5/2002](#), de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en su artículo 8, estableciendo que el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral se acreditarán y se evaluarán, con la finalidad de obtener el título de formación profesional o el certificado de profesionalidad correspondiente. La finalidad de esta normativa es la de facilitar la empleabilidad y la movilidad, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecer la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos que carecen de una cualificación reconocida.

Posteriormente, el [Real Decreto 1224/2009](#), de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, especifica con más precisión el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de estas competencias.

Los requisitos que se deben cumplir según esta normativa son las de justificar al menos 3 años de experiencia laboral, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria del procedimiento de evaluación. Para las unidades de competencia de nivel I*, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.

La última normativa publicada sobre el tema es el [Real Decreto 1147/2011](#), de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y que regula, entre otras cosas, la exención total o parcial del módulo profesional de formación en centros de trabajo por su correspondencia con la experiencia laboral, siempre que se acredite una experiencia laboral a tiempo completo de un año. (art. 39.1).

** De los cinco niveles de cualificación existentes en relación con las 26 Familias Profesionales, el Nivel 1 corresponde a: "Competencias en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados". El cuadro correspondiente a los diferentes niveles de cualificación en relación con las Familias Profesionales se puede consultar en [este enlace](#). (apartado 3.2).*

Videjuegos sobre prevención de riesgos laborales

Los videjuegos formativos, además de entretener y enseñar, ayudan a razonar, asimilar y retener información, sirven también para aplicar estrategias cognitivas, para desarrollar habilidades, estimular la imaginación, etc.

En el campo de la prevención de riesgos laborales, estos videjuegos pueden formar parte del plan formativo de las empresas, ya que contribuyen a conseguir cambios de comportamiento y actitudes en los trabajadores frente a determinados sectores de riesgo.

A continuación, ofrecemos información sobre alguno de estos vídeos:

- [Lugares de trabajo](#). La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Fomento del Trabajo presenta esta herramienta informática para comprobar la capacidad de realizar un recorrido por una fábrica, respetando las normas de seguridad. Esta aplicación pretende reforzar las conductas y actitudes frente a los riesgos laborales, a través de un entretenido juego de habilidad.
- [Sigur](#). Este videjuego fue elegido como Mejor juego de Simulación, Corporativo y de Negocios en el "Fun & Serious Game Festival" de Bilbao, que se celebró el pasado mes de noviembre. Ofrece un módulo de formación so-

bre seguridad en el trabajo en plantas industriales y minería, recreando las condiciones de trabajo, los riesgos y sus consecuencias de forma parecida a un simulador. Los cuatro ejercicios de Sigur disponibles son: Trabajo en alturas, Operaciones de carga, Primeros Auxilios: quemadura eléctrica y Primeros Auxilios: quemadura líquido.

- [Seguridad para nuevos trabajadores](#). Presenta los riesgos a los que están expuestos los trabajadores autónomos de nueva incorporación en sus sectores profesionales y la manera de prevenirlos y evitarlos. Este videjuego, que incorpora una Guía de Seguridad de 59 páginas (en inglés), lo ha puesto en marcha la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla y León (UPTA), con el apoyo del Programa de Aprendizaje permanente de la Unión Europea.
- [Aula virtual de pesca](#). Perteneciente al Aula Virtual del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), muestra situaciones reales que se producen durante la actividad desarrollada en el ámbito de un puerto pesquero o dentro del barco, mediante un simulador de riesgos laborales.

Campana "Trabajando juntos para la prevención de riesgos"

Finalizada la Campaña "Lugares de Trabajo Saludables 2010-2011" sobre mantenimiento seguro, promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, comienzan los preparativos para la próxima Campaña, que se inaugurará el próximo día 18 de abril de 2012 en Bruselas, y que tendrá como lema: "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

Esta Campaña, de dos años de duración, se centrará principalmente en los conceptos de liderazgo y partici-

pación de los trabajadores para conseguir un fortalecimiento de la cultura preventiva, así como en la coordinación de actividades empresariales y la gestión de la prevención que cuente con la participación activa de los trabajadores.

Ya se pueden consultar algunos de los materiales de la campaña, como la: [Guía de la campaña](#) (de momento sólo en inglés) y el folleto de información sobre [Cómo participar en la campaña de su país](#) (sólo en inglés).

Buenas prácticas en mantenimiento

En los Seminarios, Jornadas, Talleres y debates organizados en la recientemente finalizada Campaña Europea "Trabajos Saludables" 2010-2011, sobre mantenimiento seguro y preventivo, promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se pusieron de manifiesto, mediante modelos de buenas prácticas, los esfuerzos que las empresas están realizando para mejorar la seguridad y la salud de sus trabajadores en el tema.

Estos [ejemplos de buenas prácticas en mantenimiento](#) fueron presentados por algunas de las empresas que participaron en las actividades de la Campaña, como experiencias que les han servido en sus centros de trabajo para reducir la siniestralidad en esta actividad y como prácticas que demuestran que las inversiones realizadas en mantenimiento repercuten favorablemente en el aumento de la seguridad y la productividad de las entidades. Las empresas que han participado en este proyecto son:

Protón Electrónica, Grupo Leche Pascual, John Deere Ibérica S.A., Centro Nacional de Biotecnología, Navantia, Instituto de Catálisis y Petroleoquímica (ICP), Metro de Madrid y Acciona.

Las buenas prácticas ofrecidas incluyen ejemplos, entre otros, de coordinación empresarial, integración de la prevención en las operaciones de mantenimiento, planificación del mantenimiento preventivo, mantenimiento de los sistemas de seguridad en el uso, manejo de gases a presión, etc.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece la posibilidad de que otras empresas den a conocer sus experiencias en el mundo laboral a través del recién inaugurado blog "[Trabajo Sin Riesgo.es](#)", un lugar de encuentro virtual, en el que, de manera activa e inmediata, se puede compartir información y conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

Clausura de la exposición: "Trabajo y salud. Desde la protección a la prevención"

El pasado mes de noviembre se clausuró en Santander la exposición itinerante: "[Trabajo y Salud. Desde la protección a la prevención](#)", en la que han colaborado, la Fundación Largo Caballero, la mutua Fraternidad-Muprespa y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Desde su inauguración en Granada, en mayo de 2010, la exposición ha recorrido las ciudades de Albacete, Bilbao, León, Gijón, Salamanca y Santander mostrando, a través de numerosos documentos, objetos y fotografías, la evolución de las condiciones de trabajo y la influencia de éstas en la salud de los trabajadores. En la exposición se hizo un recorrido por distintas etapas históricas (Segunda República, Guerra Civil, Dictadura, etc.), en las que se han ido modificando, fundamentalmente a través de las movi-

lización obreras, la legislación social, las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud.

Los contenidos de esta exposición, dirigida tanto al público en general como a los especialistas en el mundo del trabajo, se pueden consultar en el texto titulado: "[Catálogo de la exposición sobre la historia de la prevención de riesgos laborales en España](#)". Este volumen, de 470 páginas, se estructura en dos partes: La primera, dedicada a la historia del trabajo y la salud en España, ofrece una perspectiva global y un análisis de diferentes períodos históricos sucesivos, desde 1900 a 1978. La segunda parte analiza las principales causas que originaron la movilización obrera y el cambio de la legislación, la evolución de las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud de los trabajadores a lo largo del tiempo.

NOVEDADES EDITORIALES



[Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo](#)

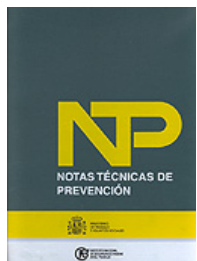
Actualizada a fecha 15 de noviembre de 2011, la presente Guía proporciona criterios y recomendaciones que facilitan a los empresarios y a los responsables de prevención la interpretación y aplicación del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Incluye una parte jurídica (Apartado II), una parte técnica (Anexos I y II) y 14 Apéndices.



[RUIDO. Problemas resueltos](#)

Presenta la resolución de numerosos casos sobre situaciones de ruido en ambientes laborales, que abarcan los diferentes aspectos de la medición y valoración de las exposiciones, la reducción de los niveles de ruido o los cálculos de atenuación de los protectores auditivos, tanto en situaciones en las que es posible el daño auditivo, como en aquellas donde el ruido da lugar a molestias. Está dirigido especialmente a los estudiantes de Higiene Industrial. Incluye bibliografía, formulario y glosario de términos.

P.V.P.: 23,33 € IVA incluido.



[NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN \(26ª Serie\)](#)

Documentos breves, de orientación eminentemente práctica que facilitan la resolución de problemas preventivos a los prevenicionistas en el día a día de la empresa. Esta nueva serie reúne treinta y cinco documentos divulgativos, que tratan un tema preventivo concreto. Su brevedad facilita que formen parte del manual práctico del prevenicionista. Contienen todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, formación, etc.

Próximamente también en formato papel: P.V.P.: 19,15 € IVA incluido.



[Límites de exposición profesional para agentes químicos en España. 2012](#)

Documento ya comentado en la noticia de este mismo periódico: *INSHT. Nuevos recursos en prevención*, que recoge los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos adoptados por el INSHT, con las actualizaciones anuales correspondientes. En esta ocasión, debido a la modificación del reglamento de clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y mezclas (Reglamento (CE) N° 1272/2008), que aparece publicado en el Reglamento (CE) N° 286/2011, se ha modificado la clasificación de algunos compuestos.

PEDIDOS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

LA LIBRERÍA DEL BOE

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

Decálogo de la protección laboral para 2012

Fernando Pastor Vázquez
Director General de Pastor EPPS



Tras años de dedicación al sector de la prevención de los riesgos laborales, nuestra empresa, líder en la distribución y comercialización de equipos de protección, ha elaborado un Decálogo, con el objetivo de conseguir una adecuada política de protección laboral para las empresas y contribuir, así, a reducir el índice de accidentes de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, del 8 de noviembre, marcó las recomendaciones y obligaciones necesarias en la utilización de medios de protección para reducir la siniestralidad y minimizar los riesgos en el trabajo.

Aunque el índice de siniestralidad laboral se ha reducido un 11% en el último año, según datos del último informe del Ministerio de Trabajo e Inmigración, aún queda mucho camino por recorrer en la mejora de la seguridad en el trabajo.

Por ello, desde nuestra empresa queremos aportar una serie de recomendaciones sobre la prevención de riesgos laborales y los accidentes en el trabajo, mediante la creación de un Decálogo de la Protección Laboral, con el que concienciar al trabajador de la importancia de minimizar los riesgos para favorecer la adopción de las medidas necesarias y continuar reduciendo los riesgos a los que se expone en la jornada laboral:

1. Toda empresa debe ser consciente de los posibles riesgos laborales, evaluarlos y aportar las soluciones más beneficiosas tanto para la compañía como para el trabajador.

2. Es necesario saber comunicar e instruir al operario sobre posibles riesgos laborales y sus medidas preventivas, haciéndole participe en la selección de los equipos de protección individual o colectiva a utilizar.
3. La selección de los equipos debe ser proporcional al nivel de riesgo con el que el trabajador realizará sus tareas, es decir, el exceso o defecto en la protección puede hacer que aumenten o disminuyan los efectos de un accidente laboral, a la vez que favorece la comodidad, seguridad y la productividad del trabajador.
4. Los equipos de protección individual deben estar totalmente adaptados a la morfología del trabajador, lo que les hará más seguros y cómodos y redundará en su uso.
5. Un equipo de protección atractivo favorece su utilización e implementación en los trabajadores y potencia la imagen corporativa de la compañía.
6. La calidad es prioritaria a la hora de elegir equipos de protección laboral, en contraste con la política de los *low-cost*. No olvidemos que estamos hablando de la salud de las personas.
7. Disminuir el riesgo de los posibles accidentes laborales a través de los EPI no suple la búsqueda permanente de otras opciones que eviten, disminuyan o minimicen los factores de riesgo.
8. El conocimiento profundo por parte del trabajador del uso de su equipo potencia la imagen de protección del trabajador y de la empresa.

OPINIÓN

9. La verdadera razón de ser de los equipos de protección (EPI) es su obligada utilización.
10. Las compañías, al poner a disposición de los trabajadores de forma gratuita los equipos de protección individuales, están demandando al operario su adecuada utilización, ya que su correcto uso protege el mejor activo de las empresas: **su Equipo Humano.**

Creemos que todavía es muy necesaria una labor de concienciación y formación en el entorno laboral, con el objetivo de que se asuma plenamente la cultura de la seguridad en el trabajo. Sólo de esta manera se llegará a minimizar los riesgos asociados al trabajo y a utilizar el equipo de protección adecuado a cada trabajo.

¿Estoy siendo acosada o acosado psicológicamente en el trabajo?

Se entiende por acoso psicológico en el trabajo: *La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.*

Si algún trabajador o trabajadora ha sido objeto de acciones o comportamientos de violencia psicológica en las condiciones definidas anteriormente, debe acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, o bien al personal delegado de prevención. Si existe en la empresa un protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso psicológico en el trabajo, se recomienda su buen uso y seguimiento. Los protocolos mantienen siempre el deber y el compromiso de asegurar la confidencialidad sobre las actuaciones y las personas implicadas.

Un instrumento que puede ser útil para identificar este tipo de situaciones violentas es el Diario de Incidentes.

¿En qué puede ayudarnos el Diario de Incidentes?

Cuando somos víctimas o testigos de situaciones violentas, tendemos con el paso del tiempo a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo. Por ello, es importante hacer constar, mediante un Diario de Incidentes, todas las circunstancias que rodearon los hechos antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

El Diario de Incidentes puede contribuir al registro de la situación, identificarla y buscar soluciones y puede servir también para descartar la posibilidad de ser objeto de acoso.

Cumplimentar este Diario ha de servir para diferenciar las conductas de acoso de aquellas situaciones molestas, conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir del desarrollo de las propias tareas o de la diferencia de aficiones, gustos, preferencias políticas, deportivas, etc.

Resumiendo, el Diario de Incidentes nos puede ayudar a registrar las conductas de violencia psicológica ocurridas, comprobar si esas conductas pueden ser indicativas de acoso psicológico en el trabajo y acudir, por tanto, con este Diario al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de la empresa.



¿Cómo usar el Diario de Incidentes?

Si una persona cree que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica, debe registrar en el Diario de Incidentes los siguientes datos: (Ver Tabla de Auto-registro).

- Fecha.
- Hora.
- Tipo de conducta (Ver Tabla 1).
- Lugar (Ver Tabla 2).
- Quién o quiénes llevan a cabo la acción. Se aconseja elaborar una lista codificada de personas, asignando un número a cada persona que haya generado un comportamiento de acoso y guardar la lista en un lugar seguro, como en casa, por ejemplo. Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva, se debe anotar su nº en la casilla y, si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se deben anotar sus respectivos números.
- Personas presentes o testigos. Se puede asignar un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- Otras personas afectadas. Se puede proceder, como

NOTAS PRÁCTICAS

- en casos anteriores, a elaborar un listado codificado.
- Comportamiento que se ha adoptado durante y después de la acción. (Ver Tabla 3).
- Cómo ha afectado la conducta, valorándola de 0 a 10. (Ver Tabla 4).

¿Cómo se puede saber si una persona sufre acoso psicológico en el trabajo?

Una vez se haya cumplimentado el Diario de Incidentes, es necesario comunicar estos hechos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de la empresa en los siguientes casos:

- Cuando se hayan cumplimentado seis filas en la Tabla de Auto-registro.
- Cuando en la Tabla 1: "Tipo de conducta" aparezcan las conductas nº 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
- Cuando se haya consignado una afectación superior a 7 (Tabla 4).

En el caso de no observar ninguna de estas tres situaciones y, recordando que el objetivo es prevenir la aparición de riesgos laborales, se recomienda hacer una consulta confidencial, aunque sólo se haya cumplimentado una fila de la Página de Auto-registro.

Legislación

- [Constitución Española](#). Artículos 10 y 18.
- [Estatuto de los Trabajadores](#). Artículo 4, apartado 2, letras a) y e).
- [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#). Artículos 14 y 15 (apartado 1, letras a, b, c, g, i).

- [Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo](#). Art. 4. Anexo IV a la prórroga para 2008 del Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007 (BOE 14 de enero de 2008).

- Código Penal. ([Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio](#)), definición de acoso laboral (apartado XI y Título VII, art. 173).



NOTAS PRÁCTICAS

Tabla de Auto-Registro

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quien/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Como me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10

TABLA 2: LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

TABLA 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.).	5

TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces recuerdo el momento, incluso en sueños.	9-10

Esta información es un resumen del documento del INSHT: [“Acoso psicológico en el trabajo. Diario de Incidentes”](#).