

tú

el sindicato eres

Prevención

Boletín de Seguridad y Salud Laboral Nº 3 (Septiembre '03)



EDITORIAL

Después de siete años de promulgar la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y cinco años del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, los mismos que consensuaron ambas legislaciones, ante el fracaso de su aplicación y resultados prácticos, se han decidido a realizar una serie de modificaciones que poco o nada incidirán en la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo.

Cuando en 1995 se publicó la LPRL, los autores de la redacción del texto: Gobierno, CEOE y los dos sindicatos mayoritarios, se creyeron que esta importante área de las condiciones de trabajo estaba definitivamente solucionada, de forma que los accidentes y la mortalidad laboral quedaría bajo cero. Como siempre, la realidad se ha impuesto a las voluntades, máxime si éstas navegan en el mar de la demagogia, tal y como ocurrió en las negociaciones, debates parlamentarios y aprobación definitiva de la Ley.

Es más. Los que demostramos nuestra disconformidad con algunos contenidos de la Ley, se nos tachó de estar fuera de la realidad o de mantener posicionamientos lógicos de sindicatos minoritarios. Pero lo cierto es que con la LPRL y el Reglamento, los accidentes y las muertes de los trabajadores fueron en aumento año a año, salvo una ligera reducción de producida en el primer trimestre del presente año.

Desde la USO, no entramos en los contenidos de la Ley y del Reglamento, en lo que entramos y seguimos haciendo después de conocer los contenidos del anteproyecto de Ley de Reforma de la LPRL, es que por las razones que sean, nuevamente los interesados, no cogen al toro por los cuernos, ya que, no se entra al fondo de la reforma requerida, máxime cuando hay unos años de experiencia negativa.

Durante los años transcurridos de vigencia de LPRL y Reglamento, han sido bastantes los expertos en la materia los que han indicado algunos de los problemas existentes y que la LPRL y Reglamento, no solucionan. Entre ellos destacar:



Sigue en página siguiente...

- Dificultades de muchas empresas, especialmente las PYMES, para aplicar la Ley y el Reglamento.
- Falta de conocimiento empresarial y de la mayoría de los trabajadores para entender que la Seguridad y Salud es una materia prioritaria en cuanto a la mejora general de las condiciones de trabajo.
- Una estructura representativa de los trabajadores en los centros de trabajo, casi inservible.
- Falta de inversiones en la materia por parte de las empresas.
- Una Inspección de Trabajo sin recursos humanos y formación para afrontar con eficacia su labor inspectora en los centros de trabajo.
- Unas Mutuas de Accidentes de Trabajo a las que se les ha dado más facultades de gestión cuyo resultado está a la vista.
- La constante precarización del mercado de trabajo.
- La más que dudosa rentabilidad del dinero público invertido a través del FORCEM y de la Fundación para la Prevención Riesgos Laborales en materia formativa de los trabajadores.
- Falta de voluntad firme de las diferentes administraciones públicas para hacer que la legislación realmente se cumpla en el interno de los centros de trabajo.
- El que la Seguridad y Salud Laboral se haya convertido en un mercadeo de millones y millones de euros anuales.

Pues a pesar de los pesares, los interlocutores de turno: Gobierno, empresarios y los dos sindicatos mayoritarios, consensuan una reforma al gusto de los que sufren esta lamentable situación por la incapacidad o intereses inter cruzados de los interlocutores de la reforma de la LPRL.

En este sentido, cada vez son más las voces que señalan la existencia de intereses económicos no confesados para que la actual situación, más o menos, continúe igual y es que los recursos que general la seguridad y la salud de los trabajadores pueden tener importante incidencia sobre beneficios de unos y necesidades de financiación de otros.

La USO a través del Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral, ha presentado al Ministerio de Trabajo, una serie de propuestas de modificación de la LPRL y del Reglamento tendentes a que de una vez por todas la Legislación incida de forma eficaz y sin dobles interpretaciones en acabar con la sangría actual que pesa sobre nuestros trabajadores y trabajadoras.



LO CERCANO... NOTICIAS Y COMENTARIOS

Prevención

INSATISFACCIÓN LABORAL

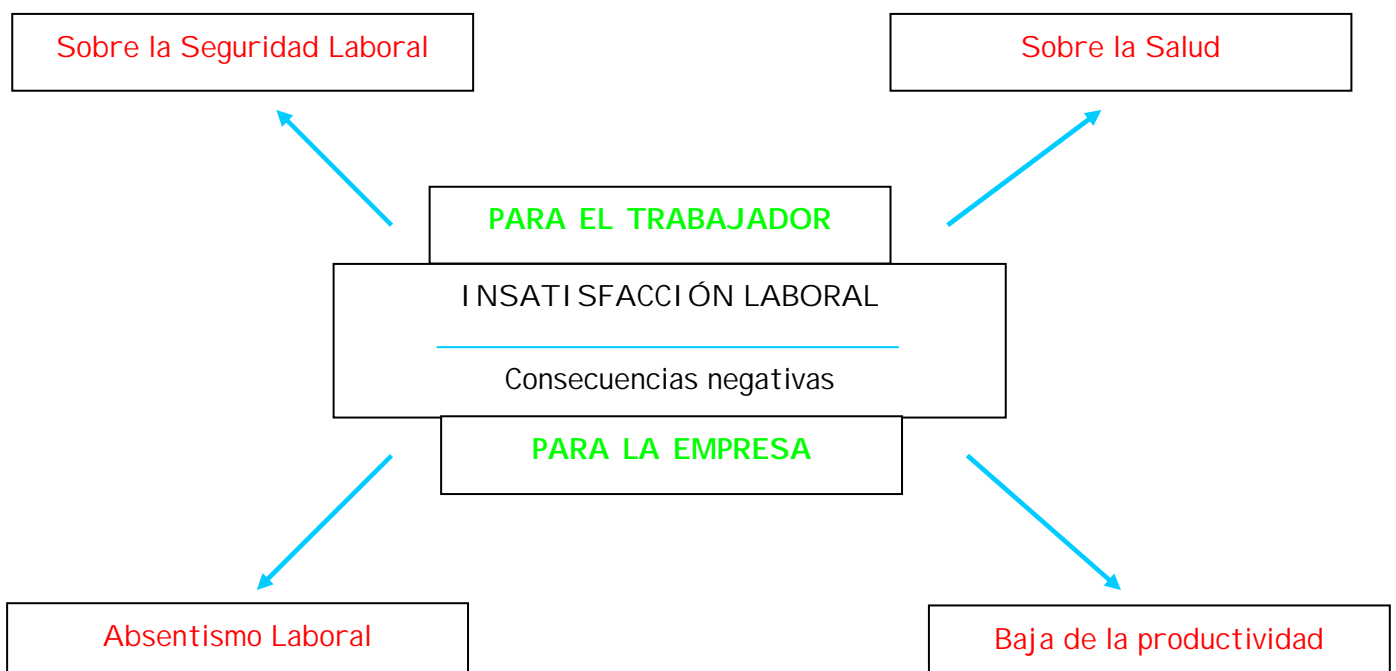
A lo largo de la vida laboral, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras han experimentado en el desarrollo de su labor, dificultades o desinterés para concentrarse debidamente, lo que se podía determinar como "aburrimento laboral", en el que pueden estar influyendo diversas causas, tanto personales, ambientales o profesionales.

Una situación que se da con más frecuencia en trabajo de ciclos repetitivos o poco estimulantes. Aburrimento que suele tener como meta final una profunda insatisfacción por el desarrollo del trabajo que realiza y que generalmente se suele transformar en absentismo laboral.

- **Incidenias negativas de la insatisfacción laboral.**

La insatisfacción laboral suele afectar con frecuencia a situaciones tan importantes como son la salud y la seguridad en el trabajo, así como en una notable pérdida de productividad y consecuentemente de salario.

El siguiente gráfico señala estas incidencias negativas:



TABLON – U.S.O.

- **Causas que producen la insatisfacción laboral.**

Son varias las causas que pueden incidir en la insatisfacción laboral entre otras cabe destacar las siguientes:

- ✓ Una retribución laboral no acorde con el trabajo desarrollado o de responsabilidades adquiridas.
- ✓ Horarios y turnos de trabajo que limitan la vida familiar y social.
- ✓ Falta de autonomía y de responsabilidad en el desarrollo de la labor (trabajo estrictamente dirigido).
- ✓ Deficientes relaciones personales y laborales con los mandos directos y con los compañeros.
- ✓ Un ambiente de trabajo generalmente muy individualizado.
- ✓ Jornadas laborales excesivamente prolongadas.
- ✓ Dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos y nuevos sistemas de trabajo.
- ✓ Fuerte inestabilidad en el trabajo (precariedad laboral).
- ✓ Mal ambiente en el trabajo.
- ✓ Continuos cambios de funciones y puesto de trabajo (movilidad funcional).



- **Medidas para favorecer un clima laboral óptimo.**

Para tratar de eliminar la insatisfacción laboral de sus trabajadores, la dirección de la empresa debe favorecer los cambios organizativos necesarios, que permitan una participación de los trabajadores más flexible que pueda ayudar en buena manera a una mayor cota de productividad.

Además la dirección de la empresa puede tomar otra serie de medidas tendentes a eliminar la insatisfacción laboral de sus trabajadores entre ellas:

- ✓ Planificación del trabajo a realizar con una mayor variedad de funciones y promoción interna de los trabajadores en la empresa.
- ✓ Favorecer la participación y opinión de los trabajadores, especialmente de los que gozan de experiencia profesional.
- ✓ Favorecer en lo posible el trabajo en grupo, evitando el aislamiento laboral del trabajador.

SERVICIOS HIGIÉNICOS, LAVABOS Y LOCALES DE DESCANSO.

Respecto a los servicios higiénicos y locales de descanso, el Anexo V establece dos grupos de disposiciones. Las del **grupo A** se aplican a los lugares de trabajo utilizados a partir de la fecha de entrada del RD, que fue el 23 de julio de 1997, y a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo ya utilizados antes de dicha fecha, que se realicen con posterioridad a la misma. Las del **grupo B** se aplican a los lugares de trabajo utilizados antes del 23 de julio de 1997, exceptuando las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen después de dicha fecha, se recoge en los apartados afectados las especialidades de este grupo.

Las disposiciones del grupo A tratan sobre las materias siguientes:

1. Agua potable.
2. Vestuarios, duchas, lavabos y retretes.
3. Locales de descanso.
4. Locales provisionales y al aire libre.

Agua potable (RD 486/1997 Anexo V, A, 1; GT lugares de trabajo) Los lugares de trabajo deben disponer de agua potable, evitando su contaminación. En las fuentes de agua ha de indicarse si es o no potable, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Vestuarios, duchas lavabos y retretes (RD 486/1991 Anexo V, A, 2; GT lugares de trabajo) Los lugares de trabajo han de disponer de vestuarios, locales de aseo y retretes, separados para **hombres y mujeres**, o prevista una utilización por separado. No pueden utilizarse para **usos distintos** de aquellos para los estén destinados.

- a) **Vestuarios**, cuando los trabajadores lleven ropa especial de trabajo, entendiéndose por tal aquella que se utiliza exclusivamente para dicha actividad, como: monos, batas, trajes térmicos, impermeables, etc. Han de estar provistos de asientos, armarios o taquillas individuales con llave con capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo puede ser necesario que los armarios o taquillas para la ropa de calle y la de trabajo estén separados.

Si los vestuarios no son necesarios, los trabajadores deben disponer de **colgadores o armarios** para colocar la ropa.

- b) **Locales de aseo**, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios. Con espejos, lavabos con agua, caliente si es necesaria, jabón y toallas individuales u otros sistemas de secado.

Cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración, han de disponer, además, de duchas de agua caliente y fría.



El número recomendable de locales de aseo es de 1 por cada 10 trabajadores o fracción; de espejos 1 por cada 25 trabajadores que finalicen su jornada simultáneamente; de duchas 1 por cada 10.

- c) **Retretes**, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo. Han de estar dotados de lavabos, disponer de descarga automática de agua y papel higiénico. Los destinados a mujeres han de disponer, además, de recipientes especiales y cerrados. Las cabinas han de estar provistas de puerta con cierre interior y percha.

Hay que tener en cuenta la presencia de trabajadores **minusválidos**, debiendo adaptar alguno de los retretes. Su número recomendable es de 1 por cada 25 hombres y 1 por cada 15 mujeres que trabajen la misma jornada.

Locales de descanso (RD 486/1997 Anexo IV, A, 3. GT lugares de trabajo). Cuando por razones de seguridad o salud lo exija, por la actividad o número de trabajadores se ha de disponer de local de descanso de fácil acceso, de dimensiones y dotación de mesas y asientos con respaldo suficientes para el número de trabajadores que vayan a utilizarlo. A efectos del **grupo B**, se considera local de descanso cualquiera de fácil acceso con condiciones apropiadas, aunque no esté destinado específicamente a tal fin.

No es aplicable cuando el personal trabaje en **despachos** o lugares similares.

Las trabajadoras **embarazadas y madres lactantes** deben tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Si el trabajo se interrumpe regular y frecuentemente, los trabajadores han de disponer de espacios para permanecer durante las **interrupciones**, sin contar con los locales de descanso, su presencia en las zonas de trabajo supone un riesgo. Las exigencias de estos espacios no es de aplicación al **grupo B**, salvo si ya existiera con anterioridad.

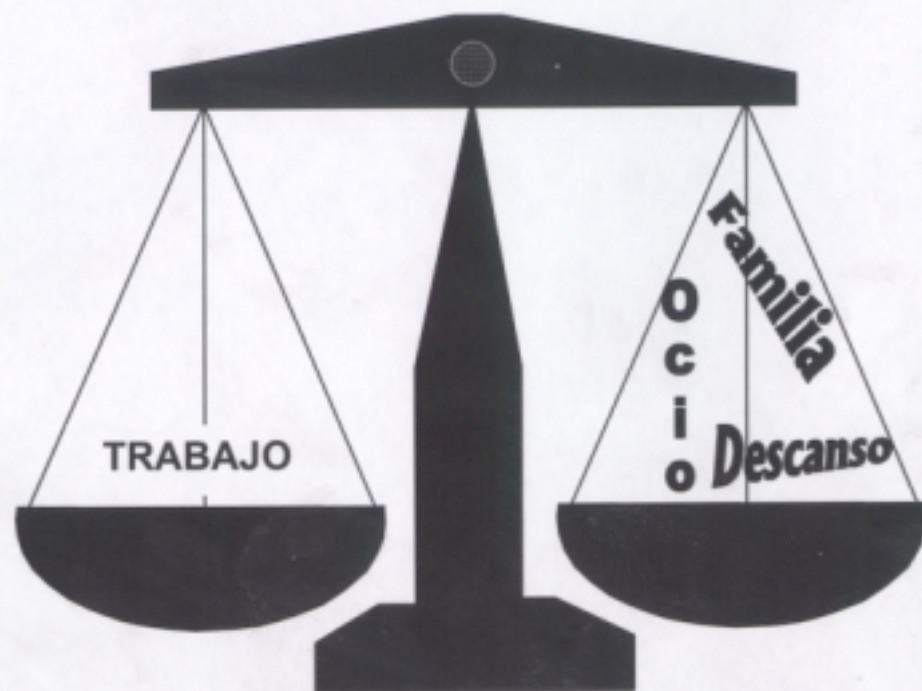
Tanto en los locales de descanso como en los espacios para interrupciones, deben adoptarse medidas para la protección de los **no fumadores**.



En caso de existir **dormitorios** en los lugares de trabajo, deben reunir las condiciones adecuadas.

Locales provisionales y trabajos al aire libre (RD 486/1997 Anexo IV, A, 4; GT lugares de trabajo). En los **trabajo al aire libre**, si la seguridad o salud de los trabajadores los exige, se ha de disponer de local de descanso, que para el **grupo B** se considera tal, cualquier lugar con condiciones apropiadas. Si el centro de trabajo está alejado del lugar de residencia de los trabajadores, por lo que no pueden regresar en el día, se ha de disponer de dormitorios y comedores.

NO prolongues la Jornada



Para que mantengas un buen nivel de salud necesitas, además de unas adecuadas condiciones de trabajo, un EQUILIBRIO entre las Actividades Laborales y las de Ocio y de Descanso

