

tú

Prevención

Boletín de Seguridad y Salud Laboral N° 5 (Enero 04) 

EDITORIAL

Entra en vigor la Reforma de la LPRL

El B.O.E. de 13 de Diciembre publica la Ley 54/2003, de 12 de Noviembre, que modifica y amplía varios artículos de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como ya indicamos en el Boletín "PREVENCIÓN" N° 4, la reforma de la LPRL viene como resultado de un Acuerdo suscrito entre el gobierno, CEOE y los sindicatos mayoritarios, en la creencia que el problema de la Seguridad y Salud Laboral en nuestro país, se solucionará con parches legislativos como es el caso.

El problema es de mucho más profundidad de la que los firmantes del acuerdo pretenden transmitir, seguramente con el objeto de "no pisar algunos callos", aunque ello sea a costa de no impulsar las verdaderas medidas necesarias para que la LPRL se cumpla en su totalidad en todos los centros de trabajo del país.

En todo caso, la LPRL, una vez que se propuso su reforma, se debía de haber entrado a fondo a fin de eliminar todas las lagunas existentes, las cuales son una de las causas que están permitiendo el incumplimiento por parte de los empresarios de su aplicación en los centros de trabajo.

Por otra parte, cuando empezábamos a tener cierta confianza en que los Tribunales de Justicia castigarían los incumplimientos graves en materia de seguridad y salud laboral, demasiadas sentencias dictadas últimamente, nos hacen dudar de que por esta vía se solucionen de forma efectiva los incumplimientos empresariales, hecho que, puede hacer pensar que Jueces y Administraciones en particular están más preocupados por las reacciones empresariales

que por tratar de dar solución a tan grave problema que los trabajadores sufren en el desarrollo diario de su trabajo, lo cual no deja de ser lamentable.

Y lo más grave, es que los firmantes del acuerdo se supone que son conscientes que la solución no pasa prioritariamente con cambios legislativos sin contenido real, ya que si estos piensan realmente que con la reforma de barniz dada a la LPRL, el problema de la accidentalidad y mortalidad laboral, el asunto sería realmente más grave, ya que su real solución estaría a años luz.



Al margen de reformas y más reformas, desde la USO, lo que tenemos que seguir haciendo es trabajar en los centros de trabajo concienciando a los trabajadores y empresarios de que la solución está en una cuantificada mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud en particular, y cuando las empresas hacen oídos sordos a estas recomendaciones y no cumplan con sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, proceder sin complejos ante la Inspección de Trabajo y Tribunales de Justicia, denunciando cualquier hecho punible que ponga en riesgo de accidente o de salud a cualquier trabajador.



el sindicato eres

➤ BURNOUT. - ¿Qué es?

Si ocurre que a un trabajador cada día le cuesta más acudir a su trabajo o éste se le convierte en un calvario, o bien considera que sus cualidades profesionales se ven constantemente minusvaloradas por sus jefes o encargados, y si además a perdido la ilusión por su profesión o trabajo, esta en clara predisposición de padecer el síndrome BURNOUT. Esta enfermedad de carácter psicológico, popularmente conocida como "estar quemado", cada vez afecta a más personas.

Si el trabajador, te contesta negativamente a preguntas tan simples como estas ¿me gusta mi trabajo?, ¿Estoy tan motivado como antes?, o si muestra síntomas repetitivos de cambio de carácter o de humor, inestabilidad emocional, irritabilidad o aislamiento social o familiar, entre otros más aspectos, lo más conveniente es que el trabajador se preocupe de buscar soluciones a su situación, si no queréis que en corto plazo comiences a padecer una notable merma tu calidad de vida. Ello es síntoma inequívoco de la aparición del llamado BURNOUT.

Como se trata de una patología de carácter psicológico, las estrategias para evitarlo, estas han de incidir sobre el propio trabajador. Las estrategias más adecuadas para incidir sobre los efectos del BURNOUT, pasan primero por detectar la situación y segundo por atacar las fuentes del estrés que lo provocan.

En este sentido, los especialistas médicos en esta materia recomiendan actuaciones bien sencillas, tales como olvidarse de los problemas laborales fuera del trabajo, llevar a cabo prácticas

de relajación, parar y desconectar a través de pequeños descansos a lo largo de la jornada laboral y, especialmente trabajar en lo posible a través de objetivos cuya consecución sean posibles en el tiempo marcado.



También puede ser importante para ayudar en la solución del problema, que el trabajador fortalezca sus vínculos interpersonales, tanto en los profesionales como en lo privado.

De todas las formas, el mejor remedio para que no se den tan lamentables situaciones, es que las empresas creen un ambiente óptimo de trabajo, donde el trabajador se le considere en primer término como persona y donde la comunicación permanente sea un hecho real en la relaciones laborales.

➤ ALIMENTACIÓN SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO

Salud y trabajo suelen ir unidos, puesto que la alimentación es uno de los factores que afectan notablemente a nuestra salud, es muy importante adaptarla a la actividad laboral concreta de cada trabajador, lo que permitiría mejorar no solamente el rendimiento, sino más importante, reducir la fatiga, lo que contribuiría a mantener un estado general más sano y por lo tanto, un mayor nivel de bienestar.



Por todo ello, el trabajador debe aprender a armonizar su consumo alimenticio en relación con su vida profesional, ya que la actividad física o intelectual referente a los requerimientos energéticos y nutritivos, hay que tener en cuenta que independiente de la actividad laboral concreta, las necesidades nutritivas varían en cada una de las personas, ello en función de la edad, sexo u otras condiciones individuales, así como del entorno laboral y social en que se vive, lo que también ha de tenerse en cuenta es la hora de planificar una mejor y correcta alimentación.

Consecuentemente, una buena alimentación nos permitirá el desarrollar nuestro trabajo diario en unas mejores condiciones de salud.

Lo cercano... Noticias y comentarios

Tablón - Prevención



El empresario tiene la obligación de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que cada uno y en conjunto desarrollan.

➤ Salud de los trabajadores - Reconocimientos médicos (II)

El Plan de Actuación, contempla la vigilancia de la salud que incluye:

- El análisis de necesidades y recursos en función de los resultados de la evaluación: contaminantes químicos, físicos y biológicos.
- La planificación de la actuación: reconocimientos periódicos y/o especiales, vigilancia de la salud, consultas y asistencia y campañas preventivas.

El análisis de necesidades y la planificación de la actuación a realizar englobaría las siguientes medidas.

Analizar el puesto de trabajo

Se tiene que analizar el puesto de trabajo para identificar el posible riesgo en la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo. Este análisis puede realizarse a través de la evaluación de riesgos, de visitas periódicas a la empresa y también mediante mediciones y/o higiénico sanitarios.

Controlar los tiempos de exposición

El control de tiempos de exposición es fundamental en aquellas empresas que manejan habitualmente una serie de sustancias químicas o tóxicas. En estos casos hay que realizar controles sobre los diferentes tiempos de exposición de los trabajadores a las sustancias, para poder determinar la dosis de una sustancia química.

➤ Vigilancia de la salud de los trabajadores

El proceso de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, deberá seguir las siguientes pautas:

- La vigilancia estará sometida a protocolos específicos (establecidos por las Autoridades Sanitarias) u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

- Los reconocimientos iniciales deberán llevarse a cabo con posterioridad a la contratación.

- Deberá orientarse a descubrir el eventual origen profesional de las patologías de los trabajadores y a perfeccionar la actividad preventiva mediante la aplicación de criterios epidemiológicos.

- No debe realizarse para fines ajenos a las funciones preventivas como el control de absentismo u para otros fines distintos a la vigilancia de la salud.

- El personal sanitario del servicio de prevención presente en el centro se encargará de los primeros auxilios y la atención de urgencia.

- Los datos médicos serán confidenciales, incluso para el personal no sanitario del servicio de prevención.

La vigilancia periódica de la salud, deberá ser prolongada más allá de la relación laboral, cuando lo haga necesario la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, o aparezcan indicios de que las medidas preventivas establecidas son insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación, a fin de detectar las causas de esos hechos.



Reconocimientos médicos.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales generaliza la obligación que tiene todo empresario, de la realización de reconocimientos médicos, que se hace extensiva a toda empresa, cualquier empresa, independientemente de su dimensión numérica y actividad productiva desarrollada, que abarcará una evaluación de la salud inicial y periódica, específica al riesgo y protocolizada.

Los reconocimientos médicos son a cargo de la empresa, que abonará los gastos de desplazamiento y la totalidad de los salarios de los trabajadores sometidos a reconocimiento, que se realizarán en diferentes momentos:

- Reconocimientos médicos de ingreso a los trabajadores. La Ley General de Seguridad Social obliga a que, « Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la adquisición de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos

- Reconocimientos médicos periódicos. Los trabajadores sometidos a reconocimientos médicos de nuevo ingreso deben ser sometidos también a reconocimientos médicos periódicos que han de planificarse según períodos que se establezcan, llevándose a cabo en los períodos de tiempo determinados.



- Reconocimientos médicos específicos. Se establece la obligatoriedad de reconocimientos específicos, en las actividades que incluyan riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En los supuestos donde el trabajador cambia de puesto de trabajo, donde los riesgos existentes son distintos de l puesto anterior un nuevo reconocimiento médico específico, el trabajador debe someterse a

uno nuevo o a una ampliación del reconocimiento médico anterior

Consentimiento del trabajador.

La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. El empresario habrá de instrumentar el medio documental más apropiado que refleje, de forma indubitable, el cumplimiento de su obligación y consecuente negativa individual del trabajador a someterse a un reconocimiento médico, exceptuando algunas situaciones, previo informe de los representantes de los trabajadores, y siempre causando las menores molestias y siendo proporcionales al riesgo, como son:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

- Si los reconocimientos son imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador es un peligro para él mismo o los demás trabajadores, u otras personas relacionadas con la empresa.

- Cuando así lo establezca una disposición legal en relación con los riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

Los resultados obtenidos en la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal sanitario y a las autoridades sanitarias, pudiendo ser facilitada al empresario o a otras personas con el consentimiento expreso del trabajador.

El empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o para la adopción de medidas correctoras.

➤ MOBBING.- ACOSO MORAL Y LABORAL

Aunque el acoso moral o laboral siempre a existido en el entorno de los centros de trabajo, en los últimos años esta situación ha quedado al descubierto al ser denunciada ante la opinión pública y los Tribunales de Justicia penales y laborales.

Acoso laboral quien lo sufre (especialmente mujeres), no solamente viene de parte de los dueños de las empresas, especialmente pequeñas como clásicamente se entendía hasta hace unos años. Actualmente a esta lista hay que añadir, altos ejecutivos, mandos intermedios, encargados y lamentablemente hasta propios compañeros/as de trabajo.

El acoso o maltrato en el trabajo tiene un problema añadido y es que ocurre con demasiada frecuencia que la propia persona acosada no suele tener conciencia de su situación real o bien lo suele detectar de forma no clara, lo que permite proseguir a los acosadores en su propósito sin que se de respuesta por parte de la persona acosada.

✓ *El acoso o maltrato como problema en la seguridad y salud de la trabajadora acosada.*

El artículo 115.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social señala como accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador/a sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" consecuentemente el acoso moral o maltrato en el trabajo, dado las repercusiones que tienen sobre la salud podría considerarse como accidente de trabajo.

✓ *Los problemas de salud más frecuentes que presentan las personas que sufren acoso laboral.*

Además de graves problemas psicológicos y de profundo estrés, las personas que sufren de MOBBING, suelen sufrir otras alteraciones en su salud y comportamientos que les hacen imposible el trabajar con normalidad, entre estas alteraciones destacar:

- Irritabilidad, depresión, apatía, sentimiento de inseguridad, agresividad, dificultades en la concentración, bajo estado de ánimo, problemas de memoria, hipertensión, aislamiento social y laboral, pesadillas, fatiga crónica e incluso ideas de suicidio.

Las personas que sufren esta situación son más propensas a las bajas laborales, un mayor grado de absentismo laboral, debido a estar permanentemente en un estado altamente depresivo.

✓ *Los motivos del acoso laboral*

Aunque pueden haber temas personales entre el acosador/a y acosado/a, normalmente los motivos suelen ser estrictamente de índole laboral tales como: celos profesionales, éxito profesional, promociones profesionales, etc.

Hecho que ocurre en todas las esferas laborales de una empresa, desde la propia dirección o gerencia, entre mandos intermedios y subordinados y entre los propios trabajadores, administrativos o empleados.

A esta situación también contribuye de forma decisiva tal y como afirman varios sociólogos la propia situación laboral de precariedad que hace a muchas personas que tomen aptitudes incluso delictivas por ascender profesionalmente o incluso y simplemente por conservar un trabajo.



➤ LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

Nos a parecido oportuno el plasmar una serie de sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen una serie de derechos de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral, frente a otras sentencias que de forma lamentable se están produciendo durante los últimos meses.

➤ La fatiga crónica reconocida como accidente de trabajo.

Un Juzgado de lo Social de Barcelona ha reconocido la fatiga crónica como derivada de un accidente de trabajo, concediendo a una funcionaria del Ayuntamiento la incapacidad permanente.

El reconocimiento de la fatiga crónica como accidente laboral, se basa según la sentencia a través de ser provoca la fatiga por una intoxicación provocada por una fumigación con insecticidas en las instalaciones municipales donde trabajaba la funcionaria. La sentencia reconoce el derecho de la funcionaria a percibir el 100% de su base reguladora de su salario.

➤ La "fibromialgia" calificada como enfermedad activa, severa y sin cura.

El Juzgado de lo Social número 32 de Barcelona reconoce que la "fibromialgia" como enfermedad activa y severa que anula a la persona su capacidad de trabajo, debido a tratarse de una afección crónica y sin tratamiento farmacológico efectivo.

La "fibromialgia" se caracteriza por la aparición de un dolor en múltiples partes del cuerpo que, según señala el Juez, no es objetivable pero sí determinante, afirmando a su vez que dicha acción comparte una incapacidad para realizar cualquier

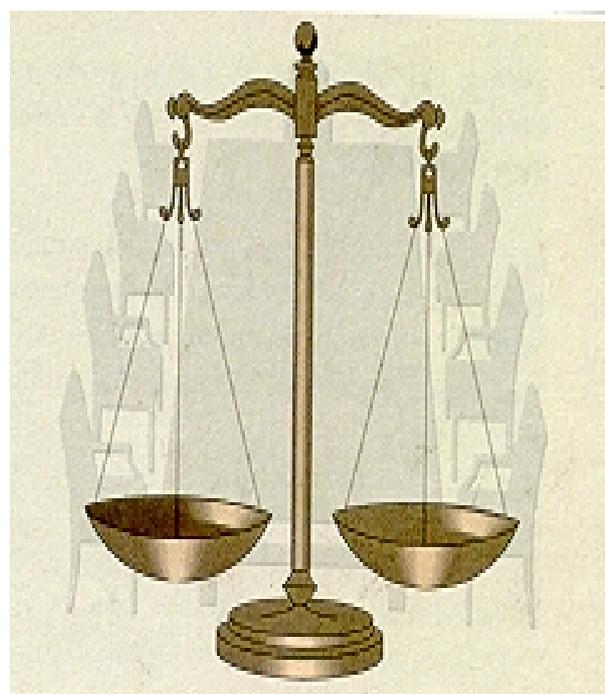
tipo de trabajo, ya que significa, una clara incompatibilidad de lesiones con el ejercicio laboral diario.

➤ La alergia al LATEX, reconocida "enfermedad profesional"

El TSJ del País Vasco, ha reconocido por primera vez esta dolencia como enfermedad profesional y ha concedido a una trabajadora la incapacidad permanente total con derecho a pensión.

La alergia al LATEX se conoce desde 1927, su incidencia aunque generalmente limitada afecta a más del 15% de los trabajadores sanitarios en especial, al estar en contacto permanente con este producto a través de los guantes de seguridad.

En este caso una trabajadora desempeñaba su labor profesional en una clínica en consultas externas y en intervenciones ginecológicas, padecía una dermatitis atípica que se manifestaba y desarrolla por la utilización de guantes de látex, que aunque pudiese prescindir de los mismos, la trabajadora estaba de tal manera sensibilizada, que por simple inhalación se desencadena su cuadro de enfermedad.



ELABORACIÓN:

Área Confederal de Acción Sindical - Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral

CONSULTAS Y SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN

Además de poderte dirigir a los responsables del Gabinete en tú Unión Territorial o Federación, también lo puedes hacer al Gabinete Confederal, preferentemente a través de fax (91.577.29.59) ó e-mail: segysalud@uso.es

