

OBJETIVO CERO

Información sobre Prevención de Riesgos Laborales
para el DELEGADO DE PREVENCIÓN



**TU SALUD ES UN
DERECHO, NO UN
PRIVILEGIO.**

**DOS TAREAS
BÁSICAS:
VIGILANCIA Y
CONTROL**



Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

SUMARIO

En el próximo número:

1. EDITORIAL. Resumen de los temas publicados.
2. TEMA DE INTERES. Los trabajadores Autónomos frente a la Prevención de Riesgos Laborales.
3. NOTICIARIO.
4. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
5. DIRECCIONES DE INTERES.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Influencia de los factores psicosociales en las condiciones de trabajo.
8. EXPERIENCIAS REALES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

EDITORIAL

Siguiendo con la idea de mejora continua que siempre ha presidido la publicación de este Boletín Informativo sobre Prevención de Riesgos Laborales, y cuando llevamos ya 7 números publicados más un especial en Abril, queremos hacer un pequeño resumen sobre los temas tratados.

La participación de los Delegados de Prevención así como de todos aquellos que recibís el Boletín siempre ha sido fundamental para nosotros. Vuestras ideas, sugerencias, participaciones por escrito han formado hasta ahora, y lo seguirán formando, una parte esencial en el desarrollo del mismo.

Por esta razón, atrasando la publicación del Editorial sobre la Incidencia del Reglamento de Coordinación de Actividades en el Sector de la Construcción (circunstancia por la que os pedimos disculpas), hemos querido haceros recordar aquellos temas que han sido tratados en los boletines anteriores.

Queremos que tengáis una visión general de los temas publicados para que podáis enviarnos sugerencias en torno a ellos, para que podáis pedirnos que ahondemos sobre un tema en particular o para que desarrollemos otros que no han sido desarrollados.

Las secciones en las que nos centramos son el Editorial, el Tema de Interés y la sección del Experto Opina.

	EDITORIAL	TEMA DE INTERES	EL EXPERTO OPINA.
Boletín 1	Saludo inicial	Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales	Productos Químicos
Boletín 2	Apuntes sobre Justicia y Siniestralidad Laboral.	Real Decreto 171/2004. Coordinación de Actividades Empresariales.	Mobbing
Boletín 3	Influencia de la Reforma Legislativa en la Gestión de la Prevención de las empresas.	Guía Técnica de Construcción.	Las Mutuas y la Gestión de la Contingencia Común.
Boletín 4	La Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública	Máquinas y Equipos de Trabajo: Evaluación y Control del Riesgo.	¿Qué hacer cuando se produce un Accidente de Trabajo en nuestra empresa?
Boletín 5	Problemas en la Determinación de una Contingencia.	Inclusión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Formación Reglada.	Vigilancia de la Salud.
Boletín 6	La Integración de la Salud Laboral y el Medio Ambiente.	Importancia de la inclusión de la Salud Laboral en la Negociación Colectiva.	La Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
Boletín 7	Resumen de los temas tratados	Los trabajadores autónomos frente a la prevención de riesgos laborales	Influencia de los factores psicosociales en las condiciones de trabajo.

OBJETIVO

BOLETIN 7. AÑO 1

A la vista de estos temas, y como quiera que el principal objetivo de este Boletín es la formación continuada de los Delegados de Prevención así como servir de punto de encuentro donde debatir y discutir los asuntos de interés, os proponemos que nos enviéis todo tipo de propuestas para incluir en los posteriores Boletines.

Tenemos que valorar positivamente esta iniciativa, ya que actualmente estamos llegando directamente a unas 70 personas, aunque sabemos con certeza que son muchas más al ser reenviado, por cada una de éstas, a un número de personas imposible de determinar. De todos modos queremos seguir creciendo en número de contactos por lo que os volvemos a invitar a que nos facilitéis todas las direcciones de correo electrónico de compañeros que estén interesados en recibirlo directamente.

Sabemos de vuestra especial sensibilidad por la seguridad y salud laboral por lo que estamos seguros que esta posibilidad de participación que os brindamos será atendida activamente por todos vosotros.

Un cordial saludo.

Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
U.G.T. – Castilla y León.



TEMA DE INTERES

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

La definición legal del trabajador autónomo la encontramos en el Decreto 2530/1970 de 20 de agosto, donde se regula el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos o por cuenta propia, donde lo definen como *“aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”*.

Por tanto el trabajador Autónomo es una persona física que ejerce en nombre propio, una actividad constitutiva de empresa, una actividad profesional o una actividad económica, bajo su exclusiva responsabilidad, correspondiéndole su gestión, por lo que recibirá los beneficios y asumirá los riesgos.

La importancia del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA, en adelante), en el sistema español de la Seguridad Social es grande, ya que supone más de dos millones y medio de cotizantes, lo que en términos porcentuales supera el 16% del total del sistema.

La clara desprotección social sufrida por el trabajador autónomo en España le ha colocado ante situaciones de desamparo económico-asistencial en relación a determinadas contingencias, provocando fuertes desequilibrios entre la protección del trabajador por cuenta ajena y del trabajador autónomo.

Cierto es que en los últimos años, el RETA ha sufrido cambios sustanciales cuya finalidad ha sido, en la mayoría de las ocasiones, la equiparación (o por lo menos aproximación) de la protección a que tienen derecho los trabajadores por cuenta propia incluidos en dicho régimen especial, con la otorgada por el Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena.

Sin duda alguna, uno de los cambios más importantes ha venido de la mano del Real Decreto 1273/2003 de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el citado Régimen Especial y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal (IT, en lo sucesivo) para dichos trabajadores.

El mencionado Real Decreto supone el desarrollo reglamentario necesario para dar cumplimiento tanto a la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, como a la Ley 2/2003, de 25 de abril, dirigidas ambas tanto a la extensión de la protección social de los trabajadores autónomos como a la asimilación de dicha protección con la recibida por los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

OBJETIVO

BOLETIN 7. AÑO 1

La primera de las medidas cuya aplicación práctica posibilita el RD 1273/2003 es la ampliación de la protección de los trabajadores autónomos, al dar cobertura específica a los riesgos profesionales (con anterioridad en el RETA no se diferenciaba entre contingencias comunes y profesionales), esto es, derivados de accidente o enfermedad relacionados con el trabajo.

De hecho una de las novedades más significativas de este reglamento es que por primera vez se establece una definición “legal” del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional del trabajador autónomo, entendiendo el primero como *“el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial”*; y la segunda como *“aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, en la actividad en virtud de la cual el trabajador está incluido en el campo de aplicación del régimen especial, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades contenidas en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real decreto 1995/1978, por el que se aprueba el cuando de enfermedades profesionales”*.

La formalización de esta ampliación de protección es voluntaria y requiere que, previa o simultáneamente, el trabajador autónomo haya optado por la cobertura de la IT, también voluntaria.

En cuanto a la segunda de las medidas recogidas en el RD 1273/2003 se establece un importante adelantamiento, del decimoquinto al cuanto día de la baja, del nacimiento del derecho a la prestación por IT para los trabajadores incluidos en el RETA. Anticipándose aún más, y naciendo tal derecho a partir del día siguiente al de la baja, cuando ésta derive de la actualización de un riesgo profesional y el trabajador autónomo haya optado (o la tenga obligatoriamente cubierta) por la cobertura de las contingencias profesionales de acuerdo con lo expuesto en párrafos anteriores.

Para acceder a tales mejoras (cobertura de las contingencias profesionales y ampliación de la prestación por incapacidad temporal) que, en lo fundamental, equiparan la protección de los trabajadores incluidos en el RETA a los empleados por cuenta ajena del Régimen General, es necesario llevar a cabo su solicitud en tiempo y forma y, evidentemente, soportar un incremento en los tipos de cotización.

Con esta reforma legislativa se avanza en la equiparación de la protección social del trabajador autónomo, y lo que es más importante, se puede superar una de las mayores contradicciones que afecta a este colectivo y que a continuación exponemos.

Cuando hablamos de siniestralidad laboral en el trabajador autónomo, se produce una discordancia entre lo legal y lo real, basada en la falsa creencia de que **“el trabajador autónomo no sufre accidentes de trabajo”**. De hecho en las estadísticas de siniestralidad laboral no se reflejan los accidentes de los trabajadores autónomos.

OBJETIVO CER O

BOLETIN 7. AÑO 1

Esta entelequia es fruto de la tradicional configuración del Sistema de Seguridad Social, que como hemos visto, ha encuadrado al autónomo dentro de un Régimen Especial que históricamente no ha reconocido el accidente de trabajo ni la enfermedad profesional como contingencias protegibles.

La falta de reconocimiento de la contingencia profesional en el trabajador autónomo, más allá de la desprotección social apuntada anteriormente, ha provocado que las políticas preventivas de los poderes públicos hayan dejado al margen de sus actuaciones a este colectivo.

Esta falta de promoción y apoyo de la actividad preventiva por parte de los poderes públicos ha generado a su vez, una escasa sensibilización de los trabajadores autónomos hacia la prevención de los riesgos laborales, quienes consideran que están al margen de los derechos y obligaciones que en materia preventiva establece la legislación nacional, creencia avivada tal vez por la insuficiencia de programas de formación e información de riesgos laborales dirigidos a estos colectivos.

Tampoco la legislación específica en materia preventiva ha ayudado demasiado al desarrollo de la prevención en el trabajo autónomo, ya que el papel del Trabajador Autónomo como sujeto de derechos y obligaciones no aparece definido con claridad en la Ley, sin embargo esto no significa que no le sean de aplicación determinados preceptos legales.

Así las cosas, la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales incluye a los trabajadores autónomos dentro de su ámbito de aplicación, aunque cierto es, que de manera insuficiente y deficiente, tal y como se desprende de la redacción del artículo 3 que reza “(...) *ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones que se establecen para los fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y deberes que puedan derivarse para los trabajadores autónomos*”.

Los derechos y deberes en materia preventiva de los trabajadores autónomos se regulan de forma algo más precisa en su artículo 24.5 relativo a la coordinación de actividades empresariales, donde se establece la obligación de cooperar en materia preventiva siempre que preste sus servicios en centros de trabajo donde pueda coincidir con trabajadores de otras empresas.

Esta obligación de coordinación implica que el trabajador autónomo debe informar al empresario que le ha contratado, de los riesgos que se desprenden de su actividad profesional y que puedan afectar a otros trabajadores. Así mismo el empresario para el que presta el servicio, debe informar al trabajador autónomo de los riesgos que se desprendan de las actividades de su centro de trabajo y que puedan afectarle, así como de las medidas preventivas y de protección que debe adoptar.

Por su parte la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) los incluye en el art. 2.8, como sujetos responsables de las infracciones, y en los arts. 12.13 y 13.8, como posibles incumplidores —responsables de faltas graves o muy graves— del deber de coordinación regulado en el artículo 24 de la LPRL

Otra referencia legislativa que afecta al trabajador autónomo que presta sus servicios en una obra de construcción la encontramos en el R.D. 1627/1997 de 24 de octubre, sobre seguridad y salud en las obras de construcción, en el que se concretan las obligaciones de dicho trabajador en la estructura organizativa de la ejecución de los trabajos en las obras de construcción, siendo éstas:

- a) Aplicar los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL al desarrollar las tareas o actividades del artículo 10 del Real Decreto.
- b) Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del Real Decreto.
- c) Cumplir las obligaciones establecidas en el art. 29 de la LPRL para los trabajadores.
- d) Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades establecidos en el art. 24 de la LPRL .
- e) Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el R.D. 1215/1997, 18 de julio.
- f) Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el R.D. 773/1997 de 30 de mayo.
- g) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador de seguridad y salud o en su caso de la dirección facultativa en la ejecución de la obra.

Además ha de añadirse lo establecido en el art. 11.2 del Real Decreto: Obligación de cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud.

Más recientemente, se ha publicado el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, en cuyo articulado reitera el deber de cooperación e información recíproca en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo, incluyendo al trabajador autónomo como sujeto obligado.

Vemos por tanto que la legislación nacional sí contempla al trabajador autónomo como sujeto obligado a desarrollar acciones preventivas dentro de su actividad profesional o económica, pero únicamente en el caso de concurrencia de actividades empresariales o cuando preste sus servicios en obras de construcción. Por lo tanto no es suficiente.

En este contexto, y puesto que los trabajadores autónomos están expuestos a los mismos riesgos en cuanto a su salud y seguridad que los trabajadores por cuenta ajena, hacen falta otras medidas que le permitan el acceso a la información y a las ayudas necesarias para prevenir los riesgos propios de la actividad laboral que desarrollan.

Por tanto, acciones de sensibilización para fomentar una auténtica cultura preventiva, programas de formación e información de riesgos profesionales, modificaciones legislativas que configuren y aproximen los derechos y obligaciones de los autónomos con los trabajadores por cuenta ajena, así como una política preventiva de los poderes públicos que los incluya en su ámbito protector, se tornan en imprescindibles si verdaderamente se quiere alcanzar la máxima protección de la seguridad y salud del trabajador autónomo.

Ante este escenario de siniestralidad laboral no reconocida, lo que no cabe duda es que durante los próximos años, los trabajadores autónomos, prestarán una mayor atención a la seguridad y la salud en el trabajo por exigencias comunitarias, para mejorar su gestión y por consideraciones de políticas sociales. Pero para ello es necesario acometer la tan esperada reforma social dentro del sector de trabajadores autónomos.

La comprobación de que los trabajadores autónomos, no suelen en general, estar amparados legalmente en materia de prevención de riesgos laborales, ha movido a parlamentarios de la Unión Europea, ha presentar distintas propuestas tendientes a crear y articular un marco legal adecuado para la prevención de los riesgos laborales .

Desde 1996 la Unión Europea emprendió una reflexión y un examen de la situación de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos en Europa. En 1997 el Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo, creó un Grupo de Trabajo "Trabajadores Autónomos", encargado de preparar una propuesta de recomendación para el Consejo, relativa a la salud y la seguridad para los trabajadores por cuenta propia.

Con base en esa propuesta, el Consejo Europeo emitió una Recomendación a los Estados miembros, para que estos aseguren el derecho de los trabajadores autónomos a proteger su salud y su seguridad en el trabajo.

De esas Recomendaciones de la Comisión Europea extractamos las siguientes:

"1. Que los Estados Miembros reconozcan, en el marco de su política de prevención de riesgos y accidentes profesionales, el derecho de los trabajadores autónomos a proteger su salud y su seguridad en pie de igualdad con los trabajadores por cuenta ajena, así como los deberes que tienen en ese ámbito."

"6. Que garanticen que el acceso fácil a la información y la formación no suponga para los trabajadores autónomos afectadas cargas económicas disuasorias"

"7. Que adopten las medidas necesarias, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, con vistas a garantizar la vigilancia apropiada de la salud de los trabajadores autónomos en función de los riesgos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo".

NOTICIARIO.

- La Iglesia Católica holandesa le pide a una aseguradora que le devuelva el dinero con el que indemnizó a una niña víctima de abusos sexuales por uno de sus sacerdotes al equiparlo con un accidente laboral. (sin comentarios...).
- **El 112 avisará a los Inspectores de Trabajo** para que acudan, lo antes posible, al lugar donde se ha producido un accidente laboral.
- En los **seis primeros meses de 2004 han fallecido 38 trabajadores** en Castilla y León, lo que eleva la siniestralidad mortal en un 31% en comparación con el primer semestre del año pasado.
- **Cada dos horas se produce en la UE un accidente laboral mortal**, según un estudio de la CE y Eurostat
- **Caja España firma con los sindicatos de la entidad un protocolo pionero en la prevención del acoso sexual en el trabajo.**

ACTUALIDAD LEGISLATIVA.

LEG 2004/5263. Resolución, de 26 julio 2004. BOE 16 agosto 2004. INDUSTRIAS EN GENERAL. Publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de junio de 2004 como normas españolas.

LEG 2004/5262. Resolución, de 26 julio 2004. BOE DE 16 DE agosto 2004. INDUSTRIAS EN GENERAL. Publica la relación de normas UNE anuladas durante el mes de junio de 2004.

DIRECCIONES DE INTERES

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales **(Universidad de Granada)**

www.ugr.es/%7Egabpca/preven.htm

Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Murcia

<http://www.carm.es/issl>



PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

Pregunta:

Estimados compañeros, desde hace tiempo me viene preocupando la forma en la que la empresa nos comunica los accidentes de trabajo que sufren nuestros compañeros.

Como podéis imaginar soy Delegado de Prevención y soy miembro del Comité de Seguridad y Salud ya que en la empresa donde trabajo somos en torno a 150 trabajadores.

Cuando ocurre un accidente de trabajo la empresa nos lo comunica (cinco o seis días después del accidente) por escrito apuntando el artículo 36.2 c) como el que obliga a la empresa a tener que informarnos cuando ocurran daños para la salud de los trabajadores.

Me gustaría saber si nos tienen que informar de algo más, por ejemplo cómo ha ocurrido el accidente o qué lesiones ha tenido el trabajador.

Gracias.

Respuesta:

Estimado compañero:

Antes de contestarte a la pregunta que nos haces debemos hacerte una consideración importante respecto a la información que os deben dar cuando ocurre un accidente de trabajo.

Si, tal y como nos cuentas, la empresa os comunica los accidentes con cinco o seis días de retraso está vulnerando vuestro derecho de participación como representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención tienen la competencia de investigar los accidentes de trabajo y estar presentes en el lugar de los hechos cuando se efectúa la investigación por parte de la empresa. ¿Qué investigación podréis hacer si acudís, al lugar del accidente, con un retraso que permitiría a la empresa a cambiar todas las condiciones de trabajo que han dado origen al accidente? Frente a esto os recomendaría se lo comunicaseis por escrito a la empresa, dejando claro que la comunicación de los accidentes se hará de forma inmediata a que este ocurra para que, de este modo, os permita acudir al lugar de los hechos con la mayor rapidez posible. Recordaros que el tiempo destinado a estas visitas no corren a cargo del crédito horario, sino que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo, bien sean en jornada laboral o fuera de ella.

.../... sigue en la página siguiente.

.../... viene de la página anterior

Por otro lado, la información que os deben facilitar sobre los accidentes de trabajo aparece establecida en el artículo 23.1.e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Documentación), “Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo...”.

Además de esta documentación tenéis acceso a la investigación que el servicio de prevención elabore respecto de los accidentes, tal y como establece el artículo 36.2.d) de la L.P.R.L..

Resumiendo, tenéis derecho a lo siguiente:

- ✓ Que se os avise inmediatamente cuando ocurra un accidente de trabajo.
- ✓ Asistir al lugar de los hechos para realizar todas las consideraciones que creáis necesarias.
- ✓ Que os faciliten la Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (en esta relación aparece reflejado el trabajador accidentado, las fechas de baja y alta, la causa del accidente y la parte del cuerpo lesionada).
- ✓ Que os faciliten la investigación de los accidentes laborales realizada por la empresa.

EL EXPERTO OPINA

INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD LABORAL

Cuando hablamos de prevención de riesgos laborales nos estamos refiriendo al conjunto de técnicas aplicadas al trabajo, cuya finalidad es analizar los factores de riesgo y adoptar las medidas necesarias con el fin de conseguir una mayor protección de los trabajadores.

Tradicionalmente los campos que han acaparado la atención de investigadores y técnicos en la materia, han sido los relativos a la seguridad e higiene industrial, y más recientemente estamos asistiendo a un desarrollo mayor, aunque aún insuficiente, de la ergonomía. Sin embargo, con demasiada frecuencia se olvida que el trabajo está desarrollado por personas con unas capacidades, unas motivaciones y unas expectativas que no siempre se adaptan a las condiciones que exige el trabajo.

Los datos obtenidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, refuerzan la afirmación de que el entorno organizativo del trabajo, es decir, las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo influyen significativamente sobre la salud y bienestar de los trabajadores, de tal suerte que problemas relacionados con el estrés, la ansiedad, etc, son cada vez más frecuentes. Esto significa que debería ser un campo al que los prevenciónistas dedicaran una atención especial.

La salud, tal y como la define la OMS es el “estado completo de bienestar físico, mental y social”, por tanto atendiendo al concepto de prevención de riesgos laborales, no debemos olvidar que el conjunto de problemas de origen psicosocial, por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tienen graves repercusiones sobre la salud del individuo, y en consecuencia demandan una intervención preventiva.

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y aspectos de la organización y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa.

Consisten en interacciones entre, por una parte el trabajo y el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Como vemos pues, los factores psicosociales son complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que además, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.

OBJETIVO

BOLETIN 7. AÑO 1

Sin pretender ser exhaustivos, vamos a limitarnos a enunciar aquellos aspectos psicosociales relativos a la organización del trabajo, que pueden suponer un riesgo laboral por ser desencadenantes del estrés.

Los factores que se refieren a la propia tarea están relacionados con el contenido y el significado que el trabajo tiene para la persona que lo ejecuta. Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso en el que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.

El horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

La noción de duración de trabajo es insuficiente para juzgar los efectos sobre el trabajador. El número de días entre los cuales se reparte esta duración global, el número y la importancia de las pausas de cada día y el tipo de horario en sí juegan un rol importante sobre la fatiga del trabajador.

Es importante, señalar que el trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social tienen la jornada de tarde y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno, ya que sabemos que afecta a los ritmos circadianos, (existe una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional), a los hábitos alimenticios (la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes), afecta también al sueño, tanto en cantidad como en calidad y por supuesto las alteraciones ya mencionadas que se producen en la vida social y familiar.

El conflicto de rol: hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer.

La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador

Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Aunque es frecuente en un momento determinado experimentar ambigüedad de rol ante cualquier cambio en el puesto o en la organización, esta ambigüedad es transitoria y a pesar de no ser positiva, no tiene efectos debilitantes. En cambio, si se da una situación de ambigüedad continuada significaría una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador.

OBJETIVO

Otro factor que se puede constituir en estresor es el relativo a la promoción en el trabajo: La expectativa de ascender profesionalmente constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

La Información y la comunicación: son dos elementos esenciales de la organización. Ante el logro de objetivos, es necesario que todo el personal disponga de la información necesaria para desarrollar su tarea. Para mejorar la comunicación hay dos factores sobre los que se debe incidir. Por un lado, la comunicación que necesariamente debe establecerse entre las personas que conforman la organización, con el objeto de desarrollar correctamente su trabajo y por otro lado, la comunicación interna, es decir la comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella.

Dentro de los factores de la organización se encuentra la participación como factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo.

Se ha de destacar el papel de la participación como elemento de mejora de otros factores de la organización. El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.

Otros posibles estresores hacen referencia al futuro inseguro en el empleo, a la ausencia de autonomía temporal, a las carencias de formación, a las grandes responsabilidades y a trabajar en un contexto físico peligroso.

En cuanto a las relaciones interpersonales y grupales en los últimos años estamos asistiendo a un nuevo tipo de riesgos para la salud, cuyo origen va más allá de los que hasta ahora se habían tenido en cuenta, y cuya causa ha de buscarse en las relaciones de las personas con aquellos que les rodean.

Es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción, dando respuesta a las necesidades de comunicación y de pertenencia al grupo y que, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés.

Actualmente, se está constatando la existencia de trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral (mobbing). También se constata la existencia de trabajadores que sufren un importante desgaste emocional y profesional debido a unas condiciones de trabajo con fuertes demandas sociales (descrito como síndrome de burnout, estado de decaimiento físico, moral y emocional típico en trabajadores que prestan servicios a otras personas, como sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, etc.).

Llegados a este punto, donde tenemos identificados los factores psicosociales que pueden constituirse en riesgo para los trabajadores, las empresas deben adoptar medidas tendentes a su eliminación o control, como si de un riesgo de seguridad o higiene se tratara.

Para la prevención del estrés, o lo que es lo mismo, para prevenir la aparición de las consecuencias de los riesgos psicosociales, pueden barajarse distintas alternativas, que pueden ser clasificadas como prevención primaria, secundaria o terciaria, centradas en las distintas fases del proceso de desarrollo de las citadas consecuencias negativas.

- **Prevención primaria:** *tendente a reducir o eliminar los factores de estrés, es decir, los riesgos psicosociales, y promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable.*
- **Prevención secundaria:** *consistente en la detección y tratamiento precoz de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés.*
- **Prevención terciaria:** *rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud derivados del estrés laboral.*

Resulta obvio que la forma de combatir el estrés y la aparición de otro tipo de consecuencias negativas en los trabajadores pasa por la prevención primaria, aunque en ciertos momentos la intervención a nivel individual puede resultar útil.

Intervenir en la organización del trabajo, modificando la política de personal, mejorando los sistemas de comunicación, rediseñando los puestos de trabajo, permitiendo mayor participación a los trabajadores en la toma de decisiones o conceder mayor autonomía en los niveles jerárquicos más bajos, son aspectos a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo acciones tendentes a eliminar las causas generadoras del estrés.

Además de estos cambios organizativos, el apoyo social en las organizaciones puede resultar un aspecto importante para la prevención del estrés, de forma que se favorezca la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los mandos intermedios y superiores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados.

OBJETIVO

BOLETIN 7. AÑO 1

La participación en un grupo de trabajo puede también contrarrestar las sensaciones de desamparo y pesimismo que suelen existir cuando no se encuentran soluciones a largo plazo para los problemas del trabajador. Otros métodos para aumentar la autoeficacia personal y el control irían encaminados a acentuar los aspectos positivos del trabajo y dotar de un mayor sentido a las tareas cotidianas.

En todo caso, es necesaria la implantación en el seno de las organizaciones de estrategias integradas de promoción de la salud, cuyo objetivo sea dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y por tanto de la organización en la que éstos se encuentran inmersos. Y aunque evidentemente las medidas necesarias variarán en cada organización según los factores de estrés propios de cada una, todas las intervenciones deben basarse en un diagnóstico previo o en una evaluación que permita identificar los factores de estrés y las personas afectadas por él.

Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
U.G.T. – Castilla y León.

EXPERIENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Soy un Delegado de Prevención de una empresa de multiservicios, es una empresa grande pero con más problemas que una empresa pequeña.

Los problemas radican principalmente en los cambios constantes de Dirección. Existe, aunque sea difícil creerlo una falta de organización impropia de una empresa de este siglo.

No es que estemos pidiendo que la empresa se organice, ese es su problema, aunque si nos afecta en cuanto a que no podemos ejercer nuestra acción sindical con un desarrollo normal.

Cuando conseguimos reunirnos tres veces con una persona, esta desaparece y viene otra nueva que no sabe nada de los temas tratados y de nuestras reivindicaciones. Esto provoca que lleve año y medio como Delegado de Prevención y que no haya conseguido prácticamente nada.

La sensación que tengo es que están jugando con nosotros, que están dejando transcurrir el tiempo para que nos cansemos y dejemos de pedir mejoras en las condiciones de trabajo. Mejoras que, por otra parte suponen una inversión que no están dispuestos a asumir, pues son empresas que trabajan con contratos anuales o bianuales (ya se sabe, si no lo hacen ellos viene otra empresa que lo hace más barato).

Nosotros estamos tratando de olvidar este problema, no permitiremos que las empresas o la Administración para la que trabaja nuestra empresa pase la pelota y no quiera saber nada del tema. Cuando pedimos alguna mejora o cuando comunicamos la existencia de un riesgo, lo que estamos haciendo es decirle a nuestra empresa que no tiene que asumir estos riesgos y que sea valiente para decírselo a quien la contrata.

Realmente, como digo, no estamos consiguiendo grandes logros. Lo único que esperamos es que todos tengan en cuenta que los que sufrimos las consecuencias de unas malas condiciones de trabajo somos los trabajadores y que no vamos a permitir que por conseguir la realización de un servicio se admitan condiciones de trabajo inseguras.

Un saludo.



SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN

C/ GAMAZO, 13, 1º 47004 VALLADOLID

Tlf.: 983 32 90 90 / 91 / 92 / 93

FAX: 983 32 90 35

E-mail: stap@castyleon.ugt.org

slaboral@castyleon.ugt.org