

## EDITORIAL

El balance que hacemos desde la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, respecto a la evolución de la siniestralidad del año que termina es de un moderado optimismo respecto a la tendencia de la siniestralidad laboral, sobre todo en lo que respecta a los accidentes de trabajo con consecuencias graves o fatales. Desde enero de 2006, si bien en términos absolutos los accidentes con baja en jornada laboral han aumentado, los accidentes mortales han tenido una leve disminución sostenida a lo largo del año. Creemos que es un dato positivo y que en el proceso de negociación de la Estrategia Española de Salud y Seguridad, deben fijarse las pautas para el establecimiento de una política en prevención de riesgos laborales, que permita crear instrumentos para afianzar de manera definitiva y drástica esta tendencia y no sólo, con los accidentes mortales.

Sin embargo, respecto a las enfermedades profesionales, creemos que hay mucho camino por recorrer y que el Gobierno junto con los Agentes Sociales y la Comunidades Autónomas debemos impulsar de una manera decidida acciones que permitan que los trabajadores/as no sufran ningún tipo de patología por el hecho de ejercer su trabajo en unas condiciones insanas.

Se ha iniciado el camino con la actualización de una normativa muy anticuada y obsoleta que hace frente a las situaciones y realidades de nuestro actual sistema productivo. Creemos que con esta actualización normativa, se clarifican, ordenan y sistematizan las actuaciones, para que las autoridades laborales y sanitarias de las diferentes AA.PP. en el desarrollo de sus competencias, investiguen las enfermedades profesionales con el fin de determinar sus causas, las medidas preventivas a adoptar y en su caso las responsabilidades legales a las que hubiera lugar.

La mejora del sistema de notificación e información sobre enfermedades profesionales contempla **la vigilancia e investigación de las situaciones epidémicas o brotes de naturaleza laboral**, causados por enfermedades conocidas o emergentes, que puedan afectar a una empresa o sector, y para ello, demandamos la necesidad de la puesta en marcha de manera inmediata de un Centro de Referencia Nacional sobre las Enfermedades Profesionales.

Hay que hacer un esfuerzo, por la puesta en marcha de manera simultánea a la entrada en vigor de esta norma, todas aquellas actuaciones que prevé la nueva normativa como la instauración de un sistema de formación preventiva para los profesionales sanitarios del Sistema Público de Salud, para que puedan cumplir de manera satisfactoria con lo que les encomienda esta nueva normativa.

A UGT, nos hubiera gustado que la nueva normativa contara con la inclusión en el Cuadro de Enfermedades Profesionales de las que tienen su origen por una exposición a riesgos psicosociales y en este sentido, seguiremos reivindicando su posibilidad de inclusión por la incidencia que estos riesgos tienen sobre la salud de los trabajadores/as de nuestro País.



DICIEMBRE 2006  
número  
49



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	7		

# Incidencia de los riesgos psicosociales

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la protección a la salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las estadísticas muestran que, este derecho dista de estar garantizado; las cifras de accidentes de trabajo, las bajas por enfermedad y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones de trabajo en donde la seguridad en el trabajo y promoción de la salud es más una aspiración que una realidad. Por este motivo, a la hora de garantizar la salud e integridad personal en el trabajo hemos de considerar el concepto de salud como el conjunto de componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano.

De este modo debemos concebir que en los centros de trabajo existen factores que pueden afectar al ámbito "social" y "psicológico" de las personas. Son los llamados riesgos psicosociales, es decir, "los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores" y que en los últimos años se están convirtiendo en uno de los principales problemas de salud laboral.

La introducción de nuevas tecnologías, el uso de nuevas herramientas y sustancias, la exposición a nuevos factores, hace que se estén produciendo un aumento de trastornos músculo esqueléticos, enfermedades psicosomáticas y trastornos menores de salud mental relacionados con el trabajo; en los últimos años estamos asistiendo a la manifestación de factores psicosociales cuyo origen es la organización del trabajo y que son una de las principales causas de estrés convirtiéndose en la principal causa de muerte de los países industrializados: las enfermedades cardiovasculares.

Las repercusiones para la salud de los factores psicosociales son diferentes y representan un impacto negativo en la salud de los trabajadores que, al margen del elevado coste económico que tie-

nen, en costes directos y en pérdida de productividad, constituyen un auténtico drama personal y humano.

La legislación europea y la española reconocen la importancia de estos factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales y plantean la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo con el fin de prevenir los riesgos psicosociales nocivos para la salud mental.

Este problema ha llevado a diversos organismos internacionales como por ejemplo la OIT y la OMS a señalar la importancia del problema y a impulsar grupos de trabajo y estudios que permitan un conocimiento más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención; así, diversos países de la UE ya han comenzado a legislar de modo expreso y específico sobre algunos de los principales "riesgos psicosociales", del mismo modo que también el "Diálogo Social Comunitario" empieza a dar los primeros resultados en este ámbito.

El Observatorio Permanente sobre Riesgos Psicosociales se configuró como un "vigilante sindical" que pretende ofrecer una base para la comprensión de estos riesgos, y para una "medición" más objetiva y fiable de los mismos, proporcionar medios para garantizar que respecto de los riesgos psicosociales, se cumpla el objetivo legal de hacer de los lugares de trabajo espacios donde el bienestar, la salud y la dignidad de los trabajadores se protejan eficazmente.


El tejido empresarial español se caracteriza por estar constituido en su mayoría por empresas de producción y servicios cuya actividad principal son tareas de ejecución, a lo que se une una "tradicción" de gestión autoritaria generada por amenazas del marco contractual basado en la temporalidad y en la precariedad, todo esto lo convierte en un caldo de cultivo para la aparición de estos nuevos riesgos.





La indagación de riesgos psicosociales se ha centrado en diferentes sectores de actividad, tanto industrial como de servicios -como por ejemplo: sanidad, enseñanza, hostelería, seguridad privada, cárnicas, teleoperadores, azulejos-, con el objetivo principal de comprobar tanto el alcance concreto de los riesgos psicosociales cómo cuales, de entre todos ellos, son los más frecuentes en cada sector.


La investigación ha hecho visible el efecto que sobre la salud y el bienestar de los trabajadores tienen los factores psicosociales; estamos hablando de bajo control sobre el contenido de las tareas, de altas exigencias psicológicas o de bajo apoyo social de los compañeros y/o superiores lo que configura un ambiente de trabajo enrarecido y propenso a la inseguridad.


### Los trabajadores realizan su actividad en un ambiente de trabajo donde los factores de carácter psicosocial son patentes:

 Desconocimiento por parte de los trabajadores y de sus delegados del concepto de Riesgos Psicosociales y de las situaciones en que se producen estos riesgos; lo que supone una falta de formación y de información.

 Presión a los trabajadores en la realización de su trabajo para la consecución de unos objetivos económicos de cantidad, que se articula a través de un incremento en el ritmo de trabajo, a través de sobrecarga laboral que implica hacer más horas....

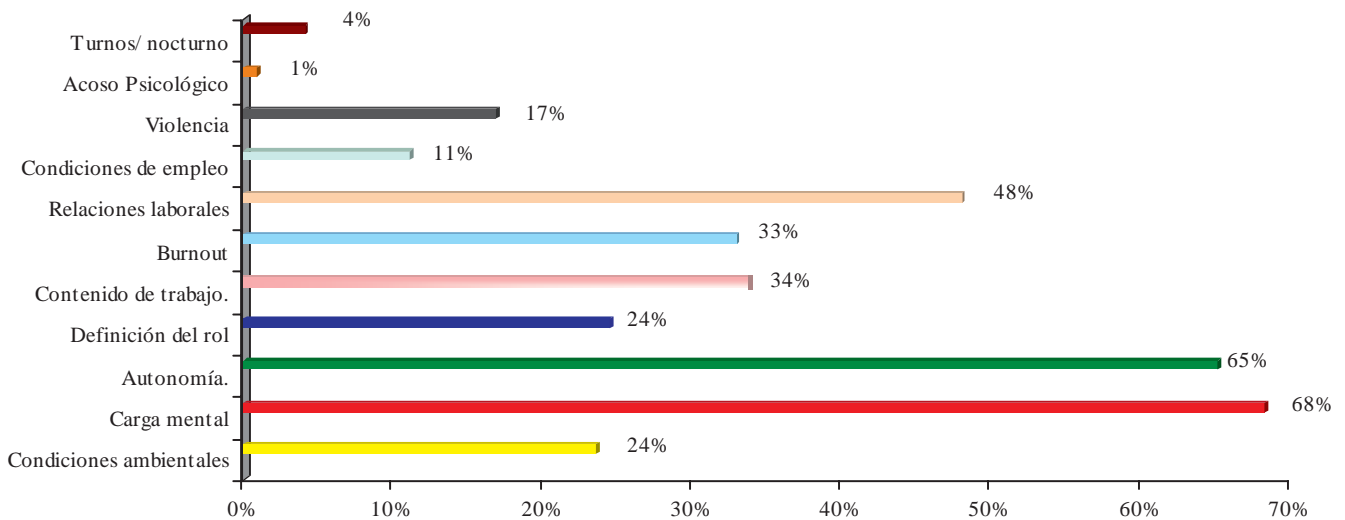
 El trabajo demanda cada vez más carga mental, debido a la acumulación de tareas, a la presión tanto por parte de los compañeros como de superiores -lo que implica un incremento de esfuerzos de atención-, cambios en las formas de decisión y en la planificación que explican parte del esfuerzo que deben realizar los trabajadores para realizar sus tareas correctamente.

 Falta de control sobre el propio trabajo. El control sobre el contenido del trabajo, tiene dos vertientes: oportunidad para desarrollar las habilidades propias y la autonomía, capacidad de decisión sobre las propias tareas así como el control sobre las pausas y ritmo de trabajo, la mayoría de los trabajadores no pueden decidir sobre su propio trabajo, no pueden tomar decisiones sobre cómo empezar o acabar una tarea, etc.



**E**n los centros de trabajo existen factores que pueden afectar al ámbito "social" y "psicológico" de las personas, son los llamados riesgos psicosociales

## Factores Psicosociales



Definición de rol: relacionado con el papel que debemos desempeñar en la organización. La definición clara del papel a desempeñar en la empresa es fundamental para la salud mental. Si el rol no está bien definido puede resultar un factor muy estresante y se relaciona con fatiga. El conflicto de rol, es decir, el recibir órdenes contradictorias en el trabajo se relaciona con la aparición de síntomas de estrés como irritabilidad, falta de iniciativa, etc.



Falta de apoyo, tanto por parte de los compañeros como por parte de los superiores debido a un deficiente clima laboral, de relaciones interpersonales deficitarias, de la presión del trabajo y de la falta de comunicación.



Control excesivo, empresas donde predomina un estilo de mando autoritario, donde se ejerce una vigilancia y control sobre los trabajadores que impide y dificulta la participación de los mismos en la toma de decisiones.



Cohesión y conflicto grupal, centros de trabajo donde predomina el "individualismo" en contra del trabajo en grupo y la puesta en común de problemas. La situación generada por la precarización del empleo y por las reducciones de personal propician un ambiente enrarecido lleno de desconfianza hacia los demás.



Falta de respeto a la dignidad de los trabajadores.



Trabajo sin contenido. El trabajo debe ser fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de habilidades para realizar la tarea asignada, de aplicar esas habilidades y conocimiento y mejorarlos.

El hecho de ver sentido al trabajo que se realiza significa poder relacionarlo con otros valores; las personas podemos afrontar de una manera más positiva las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si experimentamos el trabajo con sentido. La falta de sentido se considera como uno de los factores de estrés y fatiga.



Ausencia de reconocimiento profesional, bien por falta de promoción o imposibilidad de carrera profesional. El reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir al apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo



Conflictos con la jerarquía estructural, que se debe a la existencia de un liderazgo autoritario y a la falta de comunicación e información.



Situaciones de violencia y conflicto materializadas en:

- Violencia verbal: a través de amenazas, insultos, dirigirse a voces a los trabajadores, etc...
- Acoso sexual, sobre todo en sectores excesivamente masculinizados.
- Acoso moral o psicológico, concebido como una estrategia de la organización para deshacerse de algún trabajador.
- Discriminación por razón de sexo, raza.



Relaciones laborales: El hecho de relacionarnos socialmente es una característica humana por lo que no parece razonable que un trabajo pueda ser saludable si impide o dificulta la sociabilidad. Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana puede generar tensión.



Como podemos ver, todos estos elementos presentes en los centros de trabajo configuran un ambiente de trabajo deteriorado y pernicioso y que tiene como consecuencia la aparición de Estrés que conlleva una serie de patologías tanto físicas (ansiedad, trastornos alimentarios, insomnio...) como psicológicas (depresión) que van minando la salud de las personas.

**Asimismo, hemos podido advertir que el "Síndrome del quemado" afecta con intensidad también a los trabajadores de todos los sectores.** Este estado se expresa a través de falta de realización personal que se manifiesta en la mayoría de los casos en:



La falta de implicación en el trabajo: Un trabajo que anteriormente resultaba gratificante se ha convertido en algo absurdo, displacentero y sin significado para el trabajador.



El desgaste emocional en el trabajo. Los sentimientos iniciales de optimismo, entusiasmo, dedicación, y disfrute laboral pasan a ser de angustia, irritabilidad, ansiedad y depresión.



El desajuste creciente del trabajador ante las demandas del puesto y la capacidad del trabajador de realizar su trabajo.

**La mayoría de los trabajadores parecen sentir una serie de síntomas como consecuencia de este Síndrome entre las que resaltan:**

- Alteraciones emocionales
- Alteraciones conductuales
- Desarrollo de enfermedades psicosomáticas
- Problemas sociales
- Deterioro del desempeño y pérdida de la eficacia laboral
- Alteraciones de la vida familiar

Se producen entonces un alto nivel de absentismo laboral, tanto por los problemas de salud física como de salud psicológica, siendo frecuente en los trabajadores con estos sentimientos la aparición de situaciones depresivas, la automedicación, la ingesta de psicofármacos y el aumento del consumo de tóxicos, alcohol y otras drogas.

Por lo que concierne a las formas de violencia psicológica más extremas, como son el acoso moral en el trabajo -Mobbing- también hemos podido alcanzar algunos resultados de relieve; más abundantes parecen ser las situaciones de conflicto en las empresas exteriorizado a través de malas relaciones en el centro de trabajo, por la falta de comunicación tanto entre compañeros y/o



superiores como por falta de comunicación interna en la empresa.

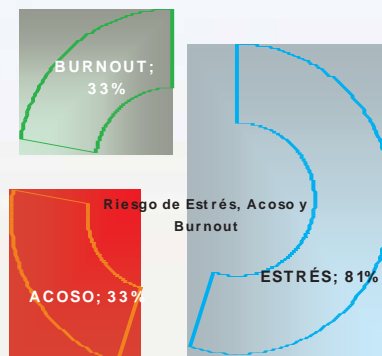
En refuerzo de esta preocupación preventiva en los Sectores analizados, hemos de citar la identificación o localización de otras situaciones de violencia, concretada a través de agresiones verbales, amenazas, insultos o malos modos para dirigirse a los trabajadores; la violencia está aumentando en más lugares de trabajo, hasta convertirse en uno de los principales problemas de salud laboral.

La violencia conoce una multiplicidad de modalidades, desde las tradicionales de carácter físico hasta las más modernas y sutiles, de carácter psicológico y/o moral -atentado a los derechos de la personalidad de los trabajadores-. Hemos podido comprobar que estas situaciones están presentes en un número significativo de nuestros lugares de trabajo, con desigual impacto en los sectores analizados pero en todos ellos de forma relevante.

Lo que sí es común es que en ninguno de ellos las organizaciones de trabajo están preparadas, para afrontar estas situaciones conflictivas y de violencia.

Aunque no se cuenta, a día de hoy, con un catálogo o mapa de factores y riesgos psicosociales completamente definido, sí se cuenta con una amplia aceptación de los siguientes y que son los que aparecen en los centros de trabajo:

- **El Estrés laboral**
- **El Burnout o Síndrome de Quemado**
- **La Violencia en todas sus manifestaciones (verbal, física, agresiones, amenazas, intimidación, etc.).**
- **El Acoso en sus tres manifestaciones: moral o mobbing; el acoso sexual y el acoso por razones discriminatorias.**



## EL PAIS

DIARIO INDEPENDIENTE DE LA SIJANA

### El Fiscal Especial reclama una Ley Integral de siniestralidad laboral

#### Los tribunales dictaron el año pasado 92 condenas penales

El fiscal coordinador de Siniestralidad Laboral, Juan Manuel de Oña, reclamó ayer una ley integral, como existe con la violencia de género, para atajar un problema que calificó de "interés social de primera magnitud". De Oña reveló que el pasado año hubo 92 sentencias condenatorias por la vía penal, frente a las 19 dictadas en 2000 y abogó por actuar con más decisión contra los riesgos de accidente que tengan carácter delictivo.

[ver toda la noticia]

25/11/2006

## EL PAIS.com

### El fiscal pide tres años de cárcel para un empresario por explotar a un inmigrante

#### El acusado no dio de alta al trabajador ni le pagó el salario cuando estuvo hospitalizado

La fiscalía del Tribunal Superior de Madrid reclama una pena máxima -tres años de cárcel- para un empresario autónomo al que acusa de mantener durante tres años a un inmigrante en un régimen parecido a la esclavitud. La vida de Emil Raychev como peón de albañil en la empresa del acusado, Jesús Palacios Caselles, fue especialmente dura. "Trabajaba más de 10 horas diarias, nunca tuvo vacaciones y no estaba dado de alta en la Seguridad Social", según explica el ministerio fiscal en su escrito de acusación. Y cuando estuvo hospitalizado no cobraba sueldo alguno.

La pena que solicita la fiscalía de Madrid es de las más altas que se recuerdan por un delito contra los derechos de los trabajadores. El fiscal atribuye los siguientes hechos al acusado: Palacios Caselles, "sin antecedentes penales, ejercía la actividad de la construcción como autónomo en la localidad madrileña de Collado Mediano". Se dedicaba a reformar locales de negocios y viviendas... [ver toda la noticia]

José A. Hernández - Madrid - 30/11/2006

## gara

hustak herrito egunkaria

UGT celebró el Consejo Confederal de Salud Laboral en el que participó el Fiscal Coordinador contra la siniestralidad que dijo que los empresarios no están impunes.

### Méndez denuncia que el 54% de las pymes no hace evaluación de riesgos laborales

Cándido Méndez, Secretario General de UGT, denunció en Bilbao, en el transcurso del Consejo Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, que más de la mitad de las pequeñas y medianas empresas que tuvieron accidentes de trabajo no han realizado la evaluación de riesgos. Juan Manuel de Oña, Fiscal Coordinador

contra la siniestralidad, reconoció que todavía hay pocas sentencias, que condenen a los empresarios por las muertes de los trabajadores, pero pidió algo más de tiempo, para llevar adelante actuaciones concertadas entre todos los fiscales. [más]

25/11/2006

## ABC

### Dos imputados por exponer a trabajadores a fibras de amianto sin advertirlos

El Servicio de Protección de la Naturaleza (Seprona) de la Guardia Civil ha imputado a dos personas de una empresa con sede en Morón de la Frontera por derribar una antigua fábrica de aceitunas, cuyo tejado estaba construido con uralita, sin cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.

El derribo se realizó con una retroexcavadora que derrumbó la estructura del edificio sin tener en cuenta la existencia de la uralita, provocando la rotura de las placas y el esparcimiento de microfibras al aire con la consiguiente exposición de los trabajadores.

Las placas de uralita fueron arrojadas posteriormente a un vertedero no autorizado, señaló la Guardia Civil.

La uralita está compuesta por fibrocemento con amianto, un material compuesto por fibras de minerales naturales que, al romperse, se esparcen en el aire y pueden producir enfermedades en el pulmón y la pleura, según destaca la Benemérita.

La empresa responsable, señaló la Guardia Civil, no cumplió la normativa de prevención de riesgos laborales al no informar a los trabajadores del tipo de trabajo que iban a realizar, no evaluar la concentración de amianto en el aire y carecer de los preceptivos equipos de protección individual con mascarillas auto-filtrantes, entre otras medidas.

De estos hechos han sido imputados J.M.G.M., administrador de la empresa que efectuó el derribo, y S.F.G., administrador de la empresa promotora de la obra.

Sevilla - 28/12/2006

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**Real Decreto 1114/2006, de 29 de septiembre**, por el que se modifica el Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.

*BOE nº 234 de 30 de Septiembre de 2006*

## JEFATURA DEL ESTADO

**LEY 32/2006, de 18 de octubre**, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

*BOE nº 250 de 19 octubre de 2006*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**ORDEN TAS/3623/2006**, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

*BOE nº 285 de 29 de noviembre de 2006*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**REAL DECRETO 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

*BOE nº 302 de 19 de Diciembre de 2006*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**ORDEN TAS/3869/2006**, de 20 de diciembre, por la que se crea la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*BOE nº 304 de 21 de Diciembre de 2006*

**Pregunta:** Si un trabajador sanitario tiene un enfermedad e infecciosa transmisible como vih o hepatitis contraída por motivos no laborales, es decir, de forma externa, y trabaja en un centro sanitario: en la revision medica ¿es obligado realizar este tipo de pruebas?. ¿Y si el empresario descubre que dicho trabajador tiene alguna de estas enfermedades, le puede despedir o le tiene que derivar a otro puesto de trabajo con menos riesgo?

**Respuesta:** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al tratar de la vigilancia de la salud en su artículo 22 pone de manifiesto la voluntariedad de los reconocimientos médicos salvo los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Esta vigilancia ha de ser primero, informada a los representantes de los trabajadores. Del resultado deberá informarse al trabajador afectado, se respetará su intimidad y dignidad, la confidencialidad de toda la información y no podrá ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Ahora bien, el empresario será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Si el trabajador no es apto para un puesto de trabajo el empresario puede rescindir el contrato según la LPRL.

En el caso de los trabajadores sanitarios, les es de aplicación un protocolo médico específico, el de riesgos biológicos, editado por el Ministerio de Sanidad y Consumo, donde encontrarás a partir de la página 115 las normas que te serán de utilidad porque incluye algunas excepciones y modificaciones de la regla general.



Consulta y descarga el protocolo de vigilancia sanitaria específica, para agentes biológicos

Te recomiendo dirigirte a la Federación de Servicios Públicos de la UGT de tu localidad para que puedan asesorarte de los trámites a seguir en caso de que tengas algún problema.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en [www.ugt.es/slaboral/otprl.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm) donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ... y las contestaremos en próximos números.

UGT- Salud Laboral  
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid  
Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)

