

28 ABRIL

DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO



En este 2012 marcado por la Reforma Laboral, los recortes, la precariedad y el desempleo, desde USO hemos elegido este lema para conmemorar el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para denunciar que cada vez más trabajadores sacrifican su derecho a la salud por el miedo a perder su empleo. Esta campaña se centra en este y otros problemas que afectan a la prevención de riesgos laborales y provoca que en España durante 2011 dos personas al día hayan muerto en el trabajo, realidad escalofriante que debiera provocar una profunda reflexión social e institucional. Además del cartel y nuestro manifiesto, os podeis descargar en nuestra web ([www.uso.es](http://www.uso.es)) el díptico de Preguntas Frecuentes que en esta ocasión está dedicado a conceptos básicos de ergonomía y psicología.

## MANIFIESTO

Como cada 28 de Abril, la USO conmemora un año más el **Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo** siguiendo la iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de la que forma parte.

USO sigue centrando su foco de atención en la reivindicación de la figura del Delegado de Prevención y en la necesidad de que trabajadores y trabajadoras tomen un papel activo a la hora de exigir unas adecuadas condiciones de trabajo. Así mismo, exigimos a las Administraciones Públicas que, mediante sus mecanismos de control y a través de una ampliación de recursos humanos coordinados y efectivos, consiga estructurar un sistema global de prevención, que permita erradicar la siniestralidad y precariedad laboral que todavía hoy sufren trabajadores y trabajadoras.

*(Continúa de pág. anterior)*

Sobre todo si tenemos en cuenta que, tras la aprobación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ésta es la competente a la hora de juzgar en los procedimientos de prevención de riesgos, lo que hace imprescindible la dotación de más recursos a dichos juzgados de lo social.

Desde la USO entendemos que la situación económica actual favorece la aparición o el agravamiento de riesgos en general y de los riesgos psicosociales en particular, ya que a la reducción de la inversión en materia de Prevención de Riesgos, hay que sumar que en muchas empresas se ha pasado a desarrollar el mismo trabajo con una reducción drástica de la plantilla, afectando esto de manera considerable a los ritmos y la carga de trabajo. Por este motivo, exigimos tratar con firmeza este tipo de riesgos ya no como riesgos emergentes, sino como el gran problema en el que se están convirtiendo en la siniestralidad laboral actual.

Planteamos que se incluya en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo los riesgos derivados de la organización del mismo, condiciones ambientales y materiales, contenidos de la concepción y la tarea del puesto, etc, con el objetivo de reducir los índices de siniestralidad de dichos riesgos y que, pese a que muchos son tratados erróneamente como Contingencias Comunes, tienen un innegable origen laboral. Desde la USO seguimos recomendando a los trabajadores y trabajadoras que ante cualquier sintomatología de estrés o ansiedad que se sufra con motivo u ocasión de la actividad profesional, se acuda a la Mutua con el fin de que se reco-

nozca el origen laboral de la patología.

USO sigue denunciando que, agravado por la situación de crisis económica, acudir al servicio médico y que te concedan una baja esté casi "penado". Esta situación hace que cada día más los trabajadores y trabajadoras no solo acudan a su puesto de trabajo estando enfermos, sino que soliciten alta médica voluntaria con el único objetivo de mantener su empleo. A todo esto hay que sumar la actuación de las MUTUAS, que mediante su labor de seguimiento y control de las contingencias comunes (presionando mediante llamadas telefónicas y convocatorias a acudir a controles) y su gestión de las contingencias profesionales (negando bajas ante accidentes laborales y no reconociendo enfermedades profesionales) hacen que sean un modelo de gestión económica muy valorada gobierno y empresarios, pero están haciendo un flaco favor a los trabajadores y trabajadoras.

**La última Reforma Laboral introduce una serie de medidas en contra del mal denominado absentismo, que lejos de proteger al trabajador, lo coloca en una situación de indefensión cuando, con 2 bajas de 8 días en 2 meses o de 20 días en 4 meses, puede ser despedido de forma procedente sin tener en cuenta las cifras de absentismo del total de la plantilla. Esta situación sumado a todo lo enumerado anteriormente, va a provocar que acudir al médico sea considerado por los trabajadores y trabajadoras, más que un derecho constitucional de protección de la salud, un ejercicio de riesgo que puede desembocar en despido.**

**LA USO SE SOLIDARIZA CON LAS VÍCTIMAS Y SUS FAMILIARES Y SEGUIRÁ LUCHANDO PARA QUE EL DESARROLLO DE UN DERECHO COMO ES EL DEL TRABAJO NO CUESTE LA SALUD, NI LA VIDA.**

ACCIDENTES DE TRABAJO 2011			
ACCIDENTES CON BAJA	DURANTE LA JORNADA	IN ITINERE	TOTAL
Leves	496.791	65.641	562.432
Graves	4.268	987	5.255
Mortales	520	163	683
ACCIDENTES SIN BAJA			
776.162			
EP TOTALES 2011		EP TOTALES 2010	
TOTALES	18.121	16.928	
CON BAJA	8.919	8.875	
SIN BAJA	9.202	8.053	

## CAMPAÑA DE LA UNIÓN EUROPEA PARA COMBATIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

**La Unión Europea ha iniciado una campaña que obligará a evaluar en cada empresa el riesgo que los trabajadores poseen de sufrir trastornos como estrés, sobrecarga de trabajo o acoso laboral.**

Si bien la legislación nacional, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, ya obliga a evaluar y proteger a los trabajadores y trabajadoras de todos los riesgos que se deriven de su puesto de trabajo, no es menos cierto que los riesgos psicosociales han sido los grandes olvidados en prácticamente todas las evaluaciones implantadas hasta ahora.

**De cualquier modo, lo que es claro es que estos riesgos son cada vez más visibles. Aún más si cabe en este periodo de crisis e incertidumbre a todos los niveles, que ha contribuido notablemente a la aparición de síntomas de angustia debidos a la inseguridad de los empleos y a la sobre carga de trabajo para aquellos que aún mantienen sus puestos.**

Es por ello que el Comité de Altos Representantes de la Inspección de Trabajo, institución que aúna la representación de todos los inspectores que desarrollan su labor en la Unión Europea, ha puesto en marcha una campaña para 2012 cuyo objetivo primordial es el de elevar el nivel de exigencia de los inspectores en lo referente a los riesgos de tipo psicosocial. Los documentos que se han extraído de dicha institución, van desde una guía para inspectores de trabajo, un listado de formatos para llevar a

cabo evaluaciones de riesgos psicosociales, un listado de verificación del estrés en el trabajo y diversas herramientas para la inspección de riesgos psicosociales en el trabajo hasta modelos para facilitar el análisis adecuado de las evaluaciones de estos riesgos, con el añadido de unos ejemplos de los tres



PSYCHOSOCIAL RISK  
ASSESSMENTS



ámbitos genéricos que se han preseleccionado en la UE como los que ostentan un riesgo mayor de exposición: hospitales, hoteles-restaurantes y transporte de mercancías. En España, de estos ámbitos genéricos, se ha hecho una preselección limitada a los sectores del trabajo social, empresas de telemarketing y transporte de pasajeros. Toda esta información se puede consultar en [www.av.se/slic2012](http://www.av.se/slic2012).

**Desde USO valoramos como muy positiva esta medida, ya que hasta ahora solo aquellas empresas que demostraban a las claras unas quejas significativas y debidamente argumentadas de orden psicosocial deberían obligar al empresario a ejecutar la evaluación correspondiente. En este sentido, la orientación que propone la campaña de la Inspección europea para 2012 es clara: es obligatoria la evaluación de estos riesgos, si excepción.**

## AUMENTAN LOS CASOS DE ESTRÉS LABORAL ANTE LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL

Según un estudio de opinión encargado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en el que han participado más de 35.000 ciudadanos pertenecientes a 36 países europeos, ocho de cada diez trabajadores europeos consideran que en los próximos años la cifra de trabajadores con estrés laboral se verá incrementada de forma notable. Según la Directora de este organismo «la crisis financiera y la transformación

del mercado laboral someten a los trabajadores a exigencias crecientes y, por tanto, no resulta sorprendente que el estrés de origen laboral ocupe un lugar destacado entre las preocupaciones de las personas», un estrés relacionado con el trabajo «que con independencia de la edad, el género o el tamaño de la organización, una abrumadora mayoría de los consultados, cree que aumentará».

## PLAN DE EMERGENCIAS

⇒ **La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga, en su art. 20, al establecimiento de un Plan de Emergencia. La Orden del 29-11-1984 recoge los criterios técnicos (no son un imperativo legal) que se pueden seguir para su elaboración.**

⇒ Se debe informar a todos los ocupantes del edificio de cómo deben actuar ante una emergencia.

⇒ Hay que realizar simulacros de evacuación al menos una vez al año y participar activamente en ellos, para verificar su eficacia, detectar errores, etc.

⇒ Las vías de evacuación se deben señalar, deben estar siempre despejadas y disponer de iluminación de emergencia, y nunca se deben utilizar los ascensores en los casos de emergencia.

⇒ Las puertas de salida que dan acceso a una vía de evacuación deben ser suficientes, anchas y abrirse en el sentido de la circulación.

⇒ Al evacuar un edificio, hay que salir ordenadamente, sin correr ni volver hacia atrás, y dirigirse al punto de reunión fijado previamente.

Está terminantemente prohibido volver al puesto de trabajo en el caso de que al oír la señal de alarma se esté alejado de él, al igual que retirar los vehículos de la zona de aparcamiento. A partir del momento en que se dé la orden de evacuación, no deberá descolgarse el teléfono y, si se está hablando, hay que colgarlo inmediatamente.

⇒ Debe existir un equipo de primeros auxilios que pueda prestar ayuda a los posibles lesionados en un caso de emergencia o de evacuación.

⇒ La dirección de la empresa debe designar un Jefe de Emergencia que coordinará todo el Plan de Emergencia y un Jefe de Intervención

que coordinará a los equipos de 1ª y 2ª intervención.

⇒ Deben existir equipos de 1ª intervención, cuyos componentes deben tener la formación y adiestramiento necesarios en materia de seguridad, así como en riesgos propios de su puesto de trabajo que les permita controlar la emergencia.

⇒ Deben existir equipos de 2ª intervención que actuarán cuando la emergencia no pueda ser controlada por los equipos de primera intervención. Éstos deben: conocer los procesos o lugares de riesgo de la empresa, apoyar a los servicios de ayuda externos e intervenir en el caso de tener que hacer frente al fuego u otra emergencia.

⇒ La orden de evacuación, a ser posible, se dará a través de las instalaciones de megafonía,

ya que ello permite concretar o matizar los mensajes pertinentes, así como hay que asegurarse de que no quedan en un edificio áreas en las que la señal de alarma no sea perceptible; así mismo, los responsables de cada planta deben asegurarse

de que todas las personas que están bajo su cargo han secundado la evacuación.

⇒ Se deben establecer para cada zona un mínimo de dos vías de evacuación, una principal y otra alternativa. En el caso de tener que utilizar la vía alternativa, el Jefe de Emergencia lo comunicará por megafonía.

⇒ Se deben conocer los edificios y sus instalaciones y disponer de planos de ellos, por plantas. Del mismo modo, hay que saber cuáles son los medios de protección existentes (extintores, sistemas de alarma, bocas de incendio, etc.) y garantizar su buen funcionamiento.

⇒ Si se detecta una emergencia, se debe comunicar inmediatamente al responsable del Plan de Emergencia diciendo: quién informa, desde dónde informa, qué ocurre y dónde.

