

boletín de actualidad preventiva andaluza

23 de marzo 2009



Este boletín está abierto a cualquier colaboración para próximos números. Si considera que algún contenido es incorrecto o incompleto o que hay contenidos que deban incluirse sus aportaciones serán bienvenidas, escriban para ello al mail lineaprl.cem@juntadeandalucia.es

- **Sumario**
- **Portada**
- **Agenda**
- **Noticias**
- **Consejos Preventivos**
- **Normativa**

Sumario

-
- ❖ **CELEBRADAS LAS Xª JORNADAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ENTREGA DE PREMIOS PREVER 2008**
 - ❖ **PROGRAMA "APRENDE A CRECER CON SEGURIDAD"**
 - ❖ **PREVEBÚS JOVEN**
 - ❖ **PREVEBÚS INMIGRANTE**
 - ❖ **AÚLA MÓVIL**
 - ❖ **PRESENTACIÓN GUÍA PRL SECTOR CEMENTERO ANDALUZ A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**
 - ❖ **JORNADA SEGURIDAD ELÉCTRICA EN OBRAS**
 - ❖ **CURSO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NIVEL BÁSICO**
 - ❖ **CURSO LINEAS AEREAS Y SUBTERRANEAS PARA EL TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGIA ELECTRICA EN ALTA TENSIÓN**
 - ❖ **TALLER DE ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE AGRESIONES EN CENTROS SANITARIOS**
 - ❖ **JORNADAS FREMAP-ANDALUCIA**
 - ❖ **CURSOS. INSHT. CNMP. SEVILLA**
 - ❖ **¿QUIÉN CUIDA AL QUE CUIDA?**
 - ❖ **LA CONSEJERÍA DE EMPLEO INVIERTE 227 MILLONES CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL**
 - ❖ **EL NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES DESCENDE UN 36% EN ANDALUCÍA EN LOS DOS PRIMEROS MESES DEL AÑO**
 - ❖ **SE REGULA LA NORMA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE TRABAJADORES EXPUESTOS A VIBRACIONES MECÁNICAS**
 - ❖ **TRABAJO ESPERA QUE MÁS DE 200 EMPRESAS SE SUMEN AL PROGRAMA PreVea**
 - ❖ **AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL.-ASPECTOS BÁSICOS**
 - ❖ **REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**
 - ❖ **DECRETO 48/2009, DE 3 DE MARZO, POR EL QUE SE CREA LA COMISIÓN CONSULTIVA TRIPARTITA EN MATERIA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA.**
 - ❖ **RESOLUCIÓN DE 3 DE MARZO DE 2009, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL QUE INCORPORA NUEVOS CONTENIDOS SOBRE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y QUE SUPONEN LA MODIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL MISMO.**

- ❖ **REAL DECRETO 327/2009, DE 13 DE MARZO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1109/2007, DE 24 DE AGOSTO, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Portada

CELEBRADAS LAS Xª JORNADAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ENTREGA DE PREMIOS PREVER 2008



Los pasados días 13 y 14 de marzo, organizadas conjuntamente por la Consejería de Empleo de la Junta de Empleo y el Consejo General de Relaciones Industriales y Licenciados en Ciencias del Trabajo, se celebraron en el Hotel Silken Al-Andalus Palace (Sevilla) las Xª Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales y la entrega de Premios Nacionales e Internacionales de Prevención PREVER 2008.

En dichas jornadas, se abordaron aspectos relativos a los Recursos Humanos en el Marco de la Responsabilidad Social Corporativa; la Normativa en PRL: Balance de su Aplicación y Posibles Reforma; la Prevención de los Riesgos Laborales en el Marco de la Responsabilidad Social Corporativa. Por otro lado, se abordarán temas referentes a la Política Preventiva Andaluza: Perspectivas de Futuro; Estrategia Española 2007 - 2012. Plan de Acción, así como las Perspectivas de Futuro de la PRL desde la Óptica de la Seguridad Social.

Se procedió, así mismo, a la entrega de los Premios PREVER 2008, recibiendo la Junta de Andalucía, dos medallas de oro en reconocimiento a su labor, en el seno de las mencionadas X Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, donde se entregaron los Premios Nacionales e Internacionales de Prevención Prever, unos galardones, creados en 1998 por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo (CGRICT), que reconocen el papel de personas, empresas e instituciones nacionales e internacionales en este campo.



La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral fue la encargada de poner en marcha el Plan Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales 2004-2008, que ha contado con una inversión superior a los 170 millones, ha desarrollado 130 acciones para el fomento de la cultura preventiva, como la puesta en marcha del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Agenda

EVENTOS PREVISTOS MIEMBROS DEL CAPRL

PREVEBÚS INMIGRANTE

El Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía tiene como objetivo general la promoción de la salud laboral, reducción de la siniestralidad laboral y mejora de las condiciones de trabajo.

El Programa Prevebús del Inmigrante es una Campaña masiva de PROMOCIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA entre la POBLACIÓN INMIGRANTE en Andalucía, con el objetivo primordial de REDUCIR LA SINISTRALIDAD.

Calendario previsto provincia:

LOCALIDAD	LUGAR PREVISTO	FECHAS PREVISTAS MARZO
CARTAYA	LA CASA DEL GATO	24-25

PREVEBÚS JOVEN

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por medio de su Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, tiene entre otros objetivos, la promoción de la salud laboral, reducción de la siniestralidad laboral y mejora de las condiciones de trabajo

El programa constituye un primer desarrollo del convenio de colaboración firmado entre las Consejerías de Empleo y Educación para el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos.

El objetivo fundamental de este programa es promover el establecimiento de una cultura de la prevención en los jóvenes andaluces, es decir, configurar la prevención como un valor y la identificación de los riesgos y su evitación o control como un hábito de conducta. El programa constituye el desarrollo del convenio de colaboración firmado entre las Consejerías de Empleo y Educación para el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos.

Fechas e IES previstos para la provincia de Granada

LOCALIDAD	CENTRO EDUCATIVO	FECHAS PREVISTAS MARZO
GUADIX	IES PEDRO ANTONIO ALARCÓN	23
BAZA	IES JOSÉ DE MORA	24
HUESCAR	IES LA SAGRA	25
DURCAL	IES VALLE DE LECRINI	26
LOJA	IES MORAIMA	27
MOTRIL	IES FRANCISCO J DE BURGOS	30-31

AÚLA MÓVIL

El Aula Móvil de Salud Laboral de CCOO-Andalucía continúa su recorrido por toda Andalucía, con el objetivo de informar, formar y sensibilizar a la población andaluza, sobre todo representantes de los trabajadores. Calendario para segunda quincena de marzo:

LOCALIDAD	MARZO
MÁLAGA	23-27
GRANADA	30-31

PRESENTACIÓN GUÍA PRL SECTOR CEMENTERO ANDALUZ A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Con la presencia de la Directora General de Seguridad y Salud Laboral, de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, amén de otras personalidades de relevancia empresarial y social, el próximo día 16 de abril de 2009, tendrá lugar en la Sede de la Confederación de Empresarios de Andalucía, la presentación de la Guía de PRL en el Sector Cementero Andaluz, elaborada por FLACEMA.

Sede de la CEA. 4ª Planta. 16 de abril. Isla de la Cartuja. Sevilla

JORNADA SEGURIDAD ELÉCTRICA EN OBRAS

Los próximos días 14 y 16 de abril en Sevilla y Málaga, respectivamente, se procederá a celebrar unas Jornadas sobre Seguridad Eléctrica en Obras, organizadas conjuntamente por los CPRL de Sevilla y Málaga, así como ACCIONA INFRAESTRUCTURAS, mediante clases teóricas a impartir en los CPRL, y prácticas, en Parque de Maquinaria de ACCIONA en Sevilla y en lugar por definir, en Málaga.

CPRL Sevilla y Parque de Maquinaria de ACCIONA de Sevilla. 14 abril. Sevilla

CPRL Málaga y Lugar por definir por ACCIONA en Málaga. 16 de abril. Málaga

EVENTOS PREVISTOS OTRAS ENTIDADES

CURSO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NIVEL BÁSICO

Promovido por CONFEMETAL y dentro de las actuaciones de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, se convoca este curso para poder dar de una forma sistematizada, y haciendo mención a la normativa aplicable en cada caso, los conocimientos mínimos suficientes que permitan analizar los riesgos que hay en el entorno de trabajo dentro de la empresa. Impartir las técnicas de análisis de las condiciones de trabajo que permitan valorar los riesgos y adoptar las medidas adecuadas para evitarlos o disminuirlos. Dar a conocer diversas herramientas para la gestión de la seguridad (Manuales de Seguridad, Programas de Seguridad y Salud, Auditorías, Planes de Autoprotección, etc.). Mostrar diversos métodos de investigación de accidentes y su posterior análisis para sacar las conclusiones que permitan adoptar las soluciones que eviten los accidentes en el futuro.

Establecer las pautas para el control estadístico de los accidentes y su posterior tratamiento

THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. C/ Alcalá de los Gazules Nº 11; del 18/03/2009 al 13/04/2009. Cádiz (ver más)

THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. C/ Luís Fuentes Bejarano Nº 60, Local B2, Edf Nudo Norte; del 25/03/2009 al 20/04/2009. Sevilla (ver más)

LINEAS AEREAS Y SUBTERRANEAS PARA EL TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGIA ELECTRICA EN ALTA TENSIÓN

El Reglamento de líneas eléctricas aéreas de alta tensión aprobado en 1968 según RD 3151 ha sido derogado por el Nuevo Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión publicado en el B.O.E. de 19 de Marzo R. 223/2008.

En este nuevo Reglamento han sido consideradas no sólo las líneas aéreas con conductores desnudos sino también las líneas eléctricas tendidas con cable aislado. El curso tiene por objetivo presentar el contenido del Nuevo Reglamento en lo que respecta a los aspectos reglamentarios relativos a la instalación y puesta en marcha de las líneas eléctricas, así como de los nuevos requisitos técnicos a cumplir por las líneas aéreas desnudas, por las líneas aisladas (subterráneas o aéreas) y por las líneas que utilizan cables recubiertos

Fundación para el Fomento de la Innovación industrial. 13-14 de mayo. Granada. (ver más)

TALLER DE ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE AGRESIONES EN CENTROS SANITARIOS (ver más)

Este Taller, organizado por la EASP, está dirigido a trabajadores de los centros sanitarios que realicen su trabajo en contacto con pacientes y/o familiares y deseen entrenar en habilidades personales para manejar situaciones conflictivas en la relación con los mismos. El objetivo general del mismo es entrenar en habilidades y técnicas que permitan a los trabajadores de los centros sanitarios prevenir y afrontar con mayores garantías de éxito las situaciones conflictivas que a menudo se le plantean con familiares, pacientes y acompañantes, en su lugar de trabajo.

1 y 2 de junio. Granada.

JORNADAS FREMAP-ANDALUCIA

- Prevención de riesgos laborales y trabajadores autónomos. 24 de marzo. Sevilla
- Criterios ergonómicos para el manejo de personas con movilidad reducida. 26 de marzo. Jaén
- Accidentes de trabajo y tráfico: propuestas para la prevención desde el ámbito de la empresa. 26 de marzo. Jerez de la Frontera
- Auditoria técnica de seguridad en instalaciones eléctricas en obras de construcción. 2 de abril. Sevilla
- Reglamento ATEX :Clasificación de zonas. Ejemplos prácticos. 15 de abril
- Código Técnico de Edificación. Implicaciones en las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo. 21 de abril. Algeciras
- Seguridad en las operaciones de mantenimiento. 23 de abril. Huelva

CURSOS. INSHT. CNMP. SEVILLA

CURSOS POR ESPECIALIDADES

- Condiciones de trabajo en agricultura. 5 y 6 de mayo
- Electrocardiografía y adaptación cardiovascular al trabajo. 18 a 22 de mayo
- Factores psicosociales: metodologías de evaluación. 25 y 26 de mayo

ACTUALIDAD

¿QUIÉN CUIDA AL QUE CUIDA?

La Ley de Dependencia reconoce un estatus legal al cuidador y sienta las bases para su profesionalización, pero también destapa nuevos retos como la prevención de riesgos

El 1 enero de 2007 marcó un antes y un después en la vida pública y privada de los españoles. La aprobación de la conocida como Ley de la Dependencia supuso el reconocimiento de una "deuda histórica" con las personas, con las mujeres, que entregan su vida a esta labor sin recibir a cambio ninguna compensación, ni jurídica, ni social, ni económica.

El contexto de partida era un "páramo" y tras dos años de aplicación de la normativa, la primera fase, consistente en la identificación de los dependientes, ya está encarrilada. En la comunidad se ha tramitado el mayor número de solicitudes del país, casi 157.000, pero la dependencia es *cosa de dos* y no funciona sin ese *segundo en discordia*: el cuidador. "¿Quién cuida al que cuida?". El planteamiento es de Cristóbal Molina, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén y director del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía, y encierra la esencia de uno de los principales retos a los que se enfrentan las administraciones y agentes sociales. El debate es muy amplio y concierne a ámbitos tan diversos como el derecho, la sanidad o el empleo. Todos ellos estuvieron representados durante las jornadas *Prevención de riesgos laborales y el trabajo de cuidar: un nuevo reto en salud laboral*, organizadas por Grupo Joly en colaboración con la Consejería de Empleo.

El seminario, celebrado en el Palacio de Congresos de Cádiz, fue inaugurado por el delegado provincial de Empleo, Juan Bouza, y el director general de Grupo Joly, Javier Moyano, que destacaron los horizontes que esta normativa ha abierto como "profesión del siglo XXI" y de "extremado interés por la novedad y la gran variedad de factores" que implica.

La directora general de Seguridad y Salud Laboral de la Junta, Esther Azorit, enfatizó este propósito fundamental de la ley: "Invertir el cuidado familiar y sin protección pública por un cuidado profesional dotado de estabilidad laboral, retribución y con una mejora de las condiciones de trabajo". El primer paso, básico, ha sido la asignación de prestaciones económicas y la incorporación de los cuidadores "informales" (familiares) al Régimen General de la Seguridad Social, y no al especial del Hogar (menos favorable), según Cristóbal Molina, que destacó que la cotización permitirá a las actuales cuidadoras acceder al desempleo y a pensiones de incapacidad y jubilación. Este reconocimiento favorecerá que en 2015, cuando culmine la implantación de la ley, se haya producido esa transición hacia un sistema profesionalizado.

De ahí la importancia de formar a técnicos y auxiliares que hagan posible este reemplazo y de continuar el desarrollo normativo para evitar "que la prestación se convierta en un salario reducido y se frene la inversión pública en nuevas plazas residenciales", concluyó el catedrático.

En esta planificación formativa "obligatoria", hay una asignatura que debe dejar de ser "la maría" y convertirse en una materia troncal: la prevención de riesgos. La profesora de la Escuela Andaluza de Salud Pública Inmaculada Mateo identificó tres clases generales de peligros: físicos (sobre todo de tipo ergonómico), psíquicos (por la fuerte carga emocional que conlleva el cuidado de estas personas) y ambientales y biológicos (por el manejo de productos y posible contagio de patologías). Para concienciar sobre estos efectos adversos y proponer soluciones fáciles que ayuden a mejorar la calidad de vida tanto de los profesionales como de los familiares cuidadores, la Junta de Andalucía trabaja ya en la elaboración de una "guía de autogestión preventiva" y en el diseño de instrumentos útiles para el trabajo con dependientes.

Pero hay otra pata en la prevención, tan importante como la técnica, que es la sociocultural y parte del reconocimiento de unos síndromes inequívocos en esta actividad: el desgaste físico y psíquico, el fenómeno del quemado o *burnout*, el estrés (provocado tanto por la cantidad de trabajo como por la falta de formación)... Y todos asociados al cuidado de personas débiles y, en muchos casos, unidas por lazos de

sangre con los cuidadores, lo que añade una especial complejidad. Por eso Trinidad Bergero, psicóloga de la Unidad Clínica de Gestión de Salud Mental del Hospital malagueño Carlos Haya, reclamó la necesidad de que la formación "no sea sólo técnica, sino también emocional" e instó a todos los implicados a "cuidar a las personas dependientes requiere siempre de una excelencia en la reflexión ética".

Pero, ¿cómo hacer llegar toda esta cultura de prevención a familiares ocupados continuamente del dependiente? A través de los centros de salud. El uso de estas instalaciones y sus equipos como vehículo transmisor entre los profesionales y los cuidadores no es una propuesta, sino una experiencia probada ya en Málaga, según relató el médico del Trabajo y jefe del Servicio de Prevención del Distrito Málaga, Bernardo Herrera.

Las jornadas fueron clausuradas por el director de Diario de Cádiz, Rafael Navas, que hizo hincapié en la importancia de que estas políticas y la cultura de apoyo a la dependencia tengan una difusión amplia en los medios de comunicación acorde a su profundo calado social.

Fuente: <http://www.diariodecadiz.es/article/economia/381175/quien/cuida/cuida.html>

LA CONSEJERÍA DE EMPLEO INVIERTE 227 MILLONES CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL

La Junta recibe la medalla de oro de los premios nacionales e internacionales Prever

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, destacó ayer, al recoger la Medalla de Oro de los Premios Prever por su contribución a la mejora de la prevención de riesgos laborales, que la administración autonómica ha invertido 227 millones desde 2004 en esta materia. Esta inversión se ha ejecutado desde que se creó una Dirección General específica y ha supuesto un incremento anual del presupuesto para esta partida de casi el 500% en seis años, lo que "deja clara la apuesta de la Junta contra la siniestralidad laboral".

Por ello, la Junta recibió ayer dos medallas de oro en reconocimiento a esta labor, en el seno de las X Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, donde se entregaron los Premios Nacionales e Internacionales de Prevención Prever, unos galardones, creados en 1998 por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo (CGRICT), que reconocen el papel de personas, empresas e instituciones nacionales e internacionales en este campo.

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral fue la encargada de poner en marcha el Plan Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales 2004-2008, que ha contado con una inversión superior a los 170 millones, ha desarrollado 130 acciones para el fomento de la cultura preventiva, como la puesta en marcha del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Fuente:

<http://www.diariodesevilla.es/article/andalucia/375112/la/consejeria/empleo/invierte/millones/contra/la/siniestralidad/laboral.html>

EL NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES DESCIENDE UN 36% EN ANDALUCÍA EN LOS DOS PRIMEROS MESES DEL AÑO

También ha disminuido un 35% el índice de incidencia, que mide el número de siniestros en relación al número de afiliados a la Seguridad Social

El número de accidentes laborales registrados en Andalucía en los dos primeros meses de este año ha disminuido un 36,5%, según los datos recogidos por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, que ha constatado asimismo que este descenso no está relacionado con la disminución de la población ocupada, ya que el índice de incidencia (número de accidentes por cada mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social) también ha registrado un significativo descenso del 32,6%.

En el cierre provisional de los meses de enero y febrero, se ha registrado una disminución de 9.595 accidentes con baja en jornada de trabajo en comparación con los mismos meses del año anterior, lo que ha supuesto alcanzar el descenso del 36,5% antes citado.

Por sectores, es la construcción el que registra la bajada más acusada, de un 65,16% (5.118 accidentes menos); seguido de la industria con un 41,5% menos de siniestros (-2.106 accidentes); agricultura y pesca, con una disminución del 31,14% (-719) y los servicios con una bajada del 31,06% (-3.419).

Por gravedad de los accidentes, el descenso ha sido igualmente generalizado entre enero y febrero en comparación con los mismos meses de 2008. Así, se produce una disminución más acusada en los siniestros con resultado de muerte (-67,65%), aunque hay que reseñar que se produjeron once accidentes mortales en los dos primeros meses del año, 23 menos que el año pasado.

La siniestralidad grave registró por su parte una disminución del 34,64%, con 106 accidentes menos, así como la leve, que fue del 36,5% con 9.467 accidentes menos.

Índice de Incidencia

El índice de Incidencia, que mide el número de siniestros en relación a la población ocupada, también presenta descensos significativos en todas las tipologías, que en general alcanzó el -32,6% hasta el mes de febrero. En este sentido, el índice de la siniestralidad leve (accidentes por cada mil trabajadores) quedó fijado en el 5,62, lo que supone un descenso del -32,6% en comparación con los mismos meses del año anterior.

También se redujo el índice de incidencia de los graves (accidentes por cada cien mil trabajadores) en un -30,6%, dejando este indicador en el 6,84. Por último, el índice de incidencia de los accidentes mortales (accidentes por cada millón de trabajadores) bajó en un 65,65%, quedando situado en el 3,76.

Fuente:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/herramientas/noticias/noticiasDetalle.php?id=2698>

SE REGULA LA NORMA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE TRABAJADORES EXPUESTOS A VIBRACIONES MECÁNICAS

La aprobación del Real Decreto 1311/2005, que ahora se modifica, supuso la transposición al derecho español de la Directiva 2002/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

El Consejo de Ministros ha aprobado a propuesta del ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, un proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas. La Directiva Europea especificaba que los trabajadores no deben estar expuestos en ningún caso al valor límite de exposición. La misma norma establecía un período transitorio basado en el reconocimiento de que determinados equipos no permiten respetar los valores límite de exposición, debido a dificultades tecnológicas que se manifiestan sobre todo en los sectores agrícola y silvícola.

La norma española de transposición hizo uso de los periodos transitorios, pero decidió no agotarlos, estableciendo un primer período de no aplicación (hasta el 6 de julio de 2008 y en el caso particular de los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, hasta el 6 de julio de 2011) con evaluación posterior y posibilidad de prórroga.

Agotado el plazo y realizadas las consultas a los ministerios de Medio Ambiente, Rural y Marino y Ministerio de Industria, Turismo y comercio, se resuelve que no todos los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores de nuestro país antes del 6 de julio de 2007, están en condiciones de permitir la aplicación de lo dispuesto en el real decreto respecto de los valores límite, lo que obliga a prorrogar los plazos a los que se refiere la Directiva.

Ello implica la modificación del Real Decreto 1311/2005 cambiando la disposición transitoria única de manera que se amplíen los períodos allí establecidos.

Fuente: http://www.tt.mtas.es/periodico/Laboral/200903/LAB20090313_3.htm

TRABAJO ESPERA QUE MÁS DE 200 EMPRESAS SE SUMEN AL PROGRAMA PreVea

- El programa Voluntario de Reducción de Accidentes (preVea) está dirigido a aquellas empresas con mayor siniestralidad laboral y que quieran mejorar sus condiciones de prevención
- Durante los meses que dure la aplicación del programa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no realizará visitas planificadas para la empresa salvo en caso de accidente grave, muerte o denuncia.

PROGRAMA  **preVea**

Programa Voluntario de Reducción de Accidentes

La secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo y el director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Raimundo Aragón manifestaron, en el acto de presentación del programa Prevea su confianza en que más de 200 empresas se sumen al mismo.

Este programa está diseñado para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores y quieren mejorar sus planes de prevención y disminuir el número de accidentes. Ha sido consensuado con todas las Comunidades Autónomas, y desde octubre se viene experimentando en Cataluña, Navarra, La Rioja, Extremadura y Baleares.

Con esta nueva iniciativa, pionera en Europa, se quiere dar apoyo a las empresas que no han resuelto su problema de siniestralidad laboral, pero están decididas a buscar soluciones.

El programa está basado en el análisis de los accidentes sucedidos y sus causas, invita a las empresas a implicarse en temas de prevención y mejorar así las condiciones de trabajo, porque la prevención es un asunto que nos atañe a todos.

PreVea está pensado para reducir la siniestralidad a corto y medio plazo dentro de un periodo máximo de 24 meses. Además, durante los meses que dure la aplicación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no realizará visitas planificadas ni aplicará sanciones para la empresa salvo en caso de accidente de trabajo grave o mortal, enfermedad profesional grave o denuncia.

El objetivo global es conseguir que una vez iniciada la reducción de siniestralidad laboral, esta se mantenga y se establezca en la empresa una cultura de prevención para todas sus actividades.

Para poder inscribirse al programa preVea, las empresas deben:

- Tener una plantilla de más de 10 trabajadores y menos de 50, o hasta 250 ó 500 cuando la empresa haya acordado su modalidad organizativa y la elección del servicio de prevención ajeno, en su caso, con el Comité de Seguridad y Salud.
- Presentar niveles de siniestralidad superiores a la media dentro de la rama de su actividad o bien estar incluida entre las empresas objetivo del programa de acción contra la accidentalidad laboral en su Comunidad Autónoma.
- Contar con el apoyo de los trabajadores o sus representantes en la aplicación del programa.

Las empresas interesadas en inscribirse deberán dirigirse al Organismo Gestor del Gobierno de su Comunidad. Allí le facilitarán información detallada sobre el programa, le proporcionarán el modelo a cumplimentar y le aclararán sus dudas. También pueden ponerse en contacto a través de la página informativa de su Comunidad Autónoma y en www.mtin.es

Fuente:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=d14d34affafef110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Para saber más pique aquí

LA UMA ORGANIZA UNAS JORNADAS PARA IMPULSAR LA SEGURIDAD LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Universidad de Málaga (UMA) organiza (...) la I Jornada de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa cuyo objetivo es fomentar la seguridad y salud en el trabajo, así como la responsabilidad social corporativa en sus diferentes aspectos como medio para alcanzar un desarrollo sostenible.

En las jornadas, cuya inauguración correrá a cargo del alcalde de Málaga, Francisco de la Torre; estarán presentes la directora general de Seguridad y Salud Laboral Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Esther Azorit, y el vicerrector de Investigación Universidad de Málaga, José Ángel Narváez.

Desde el Ayuntamiento manifestaron en un comunicado que intervendrán Juan Carlos Rubio, director científico de la Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa de la UMA; José Luis Antón, presidente Bureau Veritas España-Portugal; Valentine Papeians, responsable de Derechos Humanos Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas; y Alejandro Rodríguez, presidente de la Asociación Nacional de Empresas Públicas de Medio Ambiente (ANEPMA).

La Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa constituida en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la UMA --que organiza el evento-- se ha creado con el objetivo de investigar e innovar, difundir y divulgar, así como formar en materia de seguridad y salud laboral y en el resto de aspectos de la responsabilidad social corporativa, seguridad y salud en el producto, calidad, medio ambiente, derechos humanos, entre otros.

El programa incluye proyectos de investigación, proyectos fin de carrera, talleres, seminarios y tertulias, con investigadores, técnicos y especialistas u otros expertos que puedan aportar conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales y en otros aspectos de la responsabilidad social corporativa

Fuente: <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticia-una-organiza-jornadas-impulsar-seguridad-laboral-responsabilidad-social-corporativa-20090320112752.html>

Consejos Preventivos

AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL.-ASPECTOS BÁSICOS



En una organización, el «rol» o «papel» de cada uno sería un conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea.

A este conjunto de expectativas propias y ajenas acerca del patrón de conductas apropiado al puesto que se ocupa, también se le denomina rol. La idea que conlleva el concepto de rol es que

hay conductas que se adscriben a determinadas posiciones en sí, no importa quién las ocupe.

Una persona a lo largo de su vida desempeña, en distintos grupos sociales, diferentes roles y, además, algunos de ellos de forma simultánea. Así, se pueden desempeñar al mismo tiempo los roles de hijo/a, padre/ madre, hermano/a, etc., en la familia, y los roles de jefe/ a, subordinado/a, compañero/a, director/a, consultor/a, especialista, administrativo/a, etc., en el mundo del trabajo.

Cuando una persona entra a formar parte de una organización, ocupará un puesto en la misma en función del trabajo que vaya a realizar. Esta persona tiene sus propias ideas acerca del papel o rol que debe desempeñar en su puesto. También, otras personas de la organización, o relacionadas con ella, tienen sus propias expectativas acerca del papel o rol que aquella persona debe desempeñar. Tales expectativas pueden expresarse de modo más o menos explícito y concreto. Alguien recién incorporado, poco a poco, va haciéndose una idea de lo que se espera de él y pueden originarse diferentes situaciones.

Una situación deseable se produciría cuando la persona percibe concordancia entre las expectativas de la organización y las suyas propias acerca del rol que debe jugar, su papel está claramente configurado y es asumido por todos. Pero cuando la persona percibe divergencias entre ellas, se podría hablar de una situación de «conflicto de rol». Una tercera situación es la de «ambigüedad de rol», que se produce cuando la persona percibe indefinición respecto al rol que debe jugar y tiene una imagen confusa del mismo. Esto puede deberse a que las expectativas que los demás tienen están poco claras, poco o mal explicitadas y/o presentan amplios márgenes de incertidumbre.

Las situaciones de ambigüedad y de conflicto de rol en el trabajo repercuten negativamente en el bienestar psicológico. Se las considera como fuentes de tensión para la persona que así las vive y se incluyen entre las dimensiones subjetivas que contribuyen al estrés en el trabajo, junto con la carga de trabajo, la responsabilidad sobre personas y cosas, las relaciones interpersonales, el grado de control y de participación, la inseguridad en el empleo, etc.

Ambigüedad de rol

La persona con ambigüedad de rol vive en la incertidumbre, no sabe qué se espera de ella, es decir, no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa.

La ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados. En definitiva, dispone de una información inadecuada para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante. Tal información debería tratar sobre el propósito u objetivos

de su trabajo, su autoridad y sus responsabilidades, su estilo de relación y comunicación con los demás, etc.

La ambigüedad de rol en el trabajo es una importante fuente de estrés para los trabajadores. Ha sido relacionada con:

- mayor tensión y descontento en el trabajo
- baja autoestima
- ansiedad
- algunos síntomas somáticos de depresión
- intención de dejar el trabajo, así como el incremento del pulso y de la presión sanguínea también se han relacionado con la ambigüedad de rol.

En el texto de McLean se hace mención a un estudio sobre factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares que se llevó a cabo por Caplan (1971) entre administradores, ingenieros y científicos; se halló una relación positiva entre la ambigüedad de rol y el nivel de serocortisol (indicador de activación fisiológica relacionado con enfermedades del corazón y con reacciones de estrés) en el grupo que refería tener pobres interrelaciones con sus subordinados

Conflicto de rol

Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo. Se ha demostrado que el conflicto de rol está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento. Entre los trabajadores industriales sometidos a algún conflicto de roles se ha encontrado una mayor tensión a causa del trabajo, menor satisfacción con él y menor confianza en la organización.

La situación de conflicto de rol puede originarse de diversas formas. Se entiende que una persona sufrirá un conflicto de roles si percibe que una o más personas o grupos de la organización, con quienes está vinculada (dentro de un sistema de roles), tienen expectativas divergentes sobre qué ha de hacer y/o cómo ha de conducirse, que son incompatibles o incongruentes entre sí o bien con la realización del trabajo

En general, las personas buscan desempeñar roles congruentes con su sistema de creencias y valores. Cuando no se consigue, pueden surgir conflictos personales y situaciones que son vividas como fuente de gran tensión para la persona, la cual las soporta con un gran coste emocional, por tener que pasar por encima de su sistema de valores, ya que el cambio de trabajo no resulta sencillo dada la situación del mercado laboral.

¿Cómo evaluar la ambigüedad y el conflicto de rol?

Rizzo, House y Lirtzman (10) elaboraron unas escalas para evaluar la ambigüedad y el conflicto de rol. En realidad, los autores hablan de claridad de rol, como lo inverso de ambigüedad de rol, entendiendo como rol el conjunto de expectativas de conducta que se adscriben a un puesto en una estructura social. Estas expectativas se encuentran en la persona que desempeña el rol y en otras personas con las que se relaciona el rol o que tienen nociones sobre él. Además, las expectativas están condicionadas por la experiencia general y el conocimiento, valores, percepciones y experiencia concreta de la persona que desempeña el rol. Por otra parte, no sólo condicionan la conducta sino que además sirven como puntos de referencia para evaluar la adecuación de la misma.

Estas escalas de Rizzo y otros autores, consisten en bloques de frases. Un bloque está formado por seis frases que hacen referencia a la claridad de rol y el otro, de ocho frases, se refiere al conflicto de rol. Las frases de ambos bloques reúnen algunas características comunes. Todas ellas están redactadas en primera persona, con un vocabulario accesible y son de corta extensión. En el cuadro 5 se relacionan los ítems traducidos del inglés, de cada una de estas escalas.

La aplicación de estas escalas es relativamente fácil y rápida. En primer lugar, se debe solicitar la colaboración de las personas para que lo contesten, garantizándoles que se respetará el total anonimato. Se pide a la persona que indique el grado en el cual la frase describe su realidad en el trabajo, rodeando con un círculo la respuesta elegida (números del 1 al 7). La forma de responder se ajusta a una escala Likert de siete puntos, desde 1: «no lo describe en absoluto» hasta 7: «lo describe perfectamente»

La escala sobre conflicto de rol formula sus frases en sentido contrario a la de ambigüedad de rol, es decir, están redactadas en términos de acontecimientos indeseables. De esta manera, estar de acuerdo con ellas reflejaría una situación de conflicto de rol. Su contenido se refiere a la existencia de exigencias en el trabajo:

- ✓ Que son incompatibles entre sí o con el tiempo de que se dispone, procedentes de distintos grupos o personas.
- ✓ Que son inviables dados los recursos de que se dispone.
- ✓ Que carecen de importancia.
- ✓ Cuyo cumplimiento supone contravenir los métodos y normas de trabajo.
- ✓ Que originan resultados que serán aceptados por unos y no así por otros.
- ✓ Que suponen diferentes formas de trabajar para realizar una misma tarea.
- ✓ Que imponen diferentes estilos de trabajar en distintos grupos.

La idea central es la definición de conflicto de rol en función de dos dimensiones: la de congruencia-incongruencia y la de compatibilidad-incompatibilidad de los requerimientos del rol.

Intervención

Las intervenciones posibles, dirigidas a reducir las situaciones que la persona percibe como de ambigüedad y/o conflicto de rol en el trabajo pueden emanar de la propia empresa u organización o de la persona que así las vive. Las intervenciones de la organización pueden resultar más fructíferas para todos que las individuales. Entre las primeras, está el establecimiento de un sistema de comunicaciones que haga explícitos los objetivos y la política general de la empresa, así como los objetivos, las funciones, los derechos y deberes, los procedimientos y las responsabilidades pertenecientes a cada puesto de trabajo. También puede favorecerse un clima de comunicaciones abierto y ágil, que posibilite la consulta y solución de cuantas situaciones ambiguas o conflictivas pudieran plantearse. La información sobre los resultados del trabajo que cada uno realiza es una buena fuente de información para ajustar el propio rol a las demandas de la empresa.

La idea fundamental es que la persona que está en una organización conozca su rol y, por tanto, sepa qué se espera de ella, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad. Ante próximos cambios tecnológicos en la empresa y reestructuraciones del trabajo pueden surgir, con carácter transitorio, situaciones que las personas viven como de ambigüedad y/o conflicto de roles. Hay que anticiparse a este tipo de situaciones, sabiendo que es muy probable que se den, y proporcionar mecanismos preventivos que puedan ayudar a eliminar las posibles áreas de ambigüedad y/o de conflicto de roles. Para ello es útil un sistema de comunicaciones transparente, fiable, con credibilidad, que reduzca la aparición de falsos rumores y las confusiones a que éstos dan lugar.

Las distintas opciones individuales para solucionar las situaciones de conflicto y/o ambigüedad de rol pueden tener costes diversos para la persona. La más drástica y, en ocasiones, la de mayor coste es la huida de la situación, el abandono del trabajo con intención de cambio pero, según cuáles sean las circunstancias del mercado de trabajo, esto no siempre es una solución exitosa.

Entre las formas de afrontamiento de las situaciones de conflicto y/o ambigüedad de rol, destaca la búsqueda de información. Ésta puede ser de gran valor tanto para definir áreas o parcelas de ambigüedad del propio rol, como para obtener criterios que permitan establecer prioridades en los casos de conflicto de rol. La información acerca de lo que se espera de uno (tareas, responsabilidades, deberes, derechos, etc.) puede buscarse dentro de la propia organización, por ejemplo, en las personas con las que se interacciona. También puede buscarse en otras personas que tienen más experiencia en el puesto de trabajo y que desempeñan el mismo rol que uno (6). De hecho, ésta última es una forma de aprendizaje que se sirve de la imitación e instrucción y, con ello, los trabajadores que se incorporan a un puesto pueden configurar su rol al modo en que lo entienden quienes tienen más experiencia en él.

Legislación básica aplicable:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para saber más:

- www.insht.es
- NTP 388
- RIZZO, J., HOUSE, R.E. y LIRTZMAN, J. *Role conflict and ambiguity in complex organizations* Administrative Science Quarterly, 1970, nº 15, p. 150-163
- McLEAN, A. *Occupational stress* U.S.A., Charles C. Thomas Publisher, 1974

Normativa

Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

Decreto 48/2009, de 3 de marzo, por el que se crea la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.

Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo.

Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Cláusula de Excepción de Responsabilidad.

La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. La Consejería de Empleo no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín, considerándose como disposiciones normativas solo aquellas publicadas en diario oficial y actos administrativos o resoluciones aquellos dictados conforme al procedimiento administrativo.

Aviso Legal

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, los suscriptores a este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar su derecho de acceso, rectificación.

***Para darse de baja pulse
aquí***