

# **boletín de actualidad preventiva andaluza**

## **25 de febrero 2008**



*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](mailto:lineaprl.cem@juntadeandalucia.es)*

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

## **Sumario**

---

- ❖ **APROBADO EL ESTATUTO DEL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- ❖ **PREVEBÚS DE LA CONSTRUCCIÓN**
- ❖ **PREVEBÚS INMIGRANTE**
- ❖ **UTILIDADES DEL MODELO EUROPEO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (EFQM)**
- ❖ **FREMAP JORNADAS TÉCNICAS**
- ❖ **INSHT. CNMP. SEVILLA**
- ❖ **LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES DESCIENDEN UN 12,6% EN 2007**
- ❖ **CONSEJOS PREVENTIVOS: ACOSO SICOLÓGICO.- ASPECTOS BÁSICOS**
- ❖ **DECRETO 34/2008, DE 5 DE FEBRERO, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DEL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- ❖ **REAL DECRETO 110/2008, DE 1 DE FEBRERO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 312/2005, DE 18 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA CLASIFICACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE CONSTRUCCIÓN Y DE LOS ELEMENTOS CONSTRUCTIVOS EN FUNCIÓN DE SUS PROPIEDADES DE REACCIÓN Y DE RESISTENCIA FRENTE AL FUEGO.**
- ❖ **ORDEN DE 7 DE FEBRERO DE 2008, SOBRE PUBLICACIÓN DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES MUY GRAVES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

## Portada

# PLAN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ANDALUCÍA

## APROBADO EL ESTATUTO DEL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado 5 de febrero, se aprobó el Estatuto del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. El empleo de calidad en todos los sectores de la producción y la prevención de riesgos laborales se configuran como objetivos básicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y como principios rectores de las políticas públicas, cuyo reconocimiento y protección informará las normas legales y reglamentarias andaluzas y la actuación de los poderes públicos, quienes adoptarán las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de estos principios, en su caso, mediante el impulso de la legislación pertinente, la garantía de una financiación suficiente y la eficacia y eficiencia de las actuaciones administrativas.

De acuerdo con el artículo 63.1.4.º del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales que incluyen, en todo caso, la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo. Por otra parte, es competencia exclusiva de esta Comunidad Autónoma en virtud del artículo 47.1.1.ª de esta norma institucional básica, el procedimiento administrativo derivado de las especialidades de su organización propia, la estructura y regulación de los órganos administrativos públicos de Andalucía y de sus organismos autónomos.

Mediante la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, se crea Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de que esta entidad sea el organismo público dinamizador del fomento de una auténtica cultura preventiva, realmente impregnada en los hábitos de vida, contando para ello con la participación de todos los sectores de la sociedad implicados, especialmente la de los y las interlocutoras sociales. Para el cumplimiento de estos objetivos, el Instituto promoverá la creación, difusión, fomento y desarrollo de iniciativas de todo tipo, orientadas a la población laboral y al conjunto de la sociedad, pues no es posible disociar la seguridad y salud laboral de la calidad del trabajo y de la calidad de vida, en definitiva, del progreso y del bienestar sociales.

## Agenda

### EVENTOS PREVISTOS MIEMBROS DEL CAPRL

#### PREVEBÚS DE LA CONSTRUCCIÓN

El programa Prevebús de la Construcción, pretende mejorar la formación en materia preventiva mediante cursos con una duración de 8 horas de Prevención de Riesgos Laborales para trabajadores de la construcción, así como fomentar la información y sensibilización en el sector de la construcción para los empresarios, jefes de obras y trabajadores, siendo la formación certificada por el director del CPRL, válida para su inclusión en la TPC, contemplada en el Convenio de la Construcción.

Calendario mes de febrero:

**Prevebús** de la construcción

LOCALIDAD	DIA DE FEBRERO	EMPRESA
ALMERÍA (CARBONERAS)	29	CONST. MIGUEL CABEZAS
ALGECIRAS	25	DRAGADOS
ALGECIRAS	26	DRAGADOS
ALMERÍA	25	CONST. TEJERA
ALMERÍA	26	CONST. TEJERA

ALGECIRAS	27	DRAGADOS
-----------	----	----------

## 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.



Sus objetivos específicos son:

- Crear una cultura preventiva
- Dotar a los trabajadores extranjeros de hábitos de trabajo saludable y seguro y fomentar el conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Generar hábitos de conducta seguros que hagan más responsables a los trabajadores extranjeros.
- Interiorizar valores de seguridad y prevención de forma que puedan extrapolarlos a su vida cotidiana.

LOCALIDAD	DIAS DE FEBRERO
VILLANUEVA DEL ARZOBISPO (JAÉN)	25,26,27 y 29

LOCALIDAD	DIAS DE MARZO
MANCHA REAL (JAÉN)	3,4,5,6 Y 7

## EVENTOS PREVISTOS OTRAS ENTIDADES

### UTILIDADES DEL MODELO EUROPEO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (EFQM) ([ver más](#))

Organizadas por la Escuela Andaluza de Salud Pública, se ha procedido a convocar un curso que está orientado a que los profesionales responsables de calidad de centros sanitarios y organizaciones de atención social, así como responsables y profesionales de servicios hospitalarios, equipos directivos y profesionales de centros de salud interesados en la gestión de la calidad, sepan cómo ser capaces de realizar una auto evaluación de un centro sanitario siguiendo el Modelo de Excelencia de la European Foundation for Quality Management (EFQM).

Granada. 15 y 16 de abril de 2008.

### FREMAP JORNADAS TÉCNICAS

- Confort ambiental: térmico y acústico. Sevilla. 26 de febrero

### INSHT. CNMP. SEVILLA

#### CURSO GENERAL

- Inteligencia Emocional. 21-23 de mayo

#### CURSOS POR ESPECIALIDADES

- Epi contra caídas de altura. 23-24 de marzo

## Noticias

### ACTUALIDAD

**LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES DESCIENDEN UN 12,6% EN 2007**

*En términos absolutos se produjeron 122 accidentes menos y deja el número total en 844, la cifra más baja en la serie histórica*

El número de accidentes de trabajo mortales registrados durante el año 2007 se redujo un 12,6% en comparación con el año anterior. En términos absolutos fueron 122 accidentes mortales menos, al pasar de 966 entre enero y diciembre de 2006 a 844 en 2007, frente a una reducción de 24 entre 2005 y 2006. La cifra de accidentes mortales es la más baja en la serie histórica.

Este descenso confirma la línea que el registro de accidentes mortales ha venido manteniendo durante todo el año, y cierra 2007 con una diferencia porcentual de 10 puntos, ya que en 2006 el descenso interanual fue de 2,4% respecto a 2005. Según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales, desde 2005, que se cerró con un aumento del 3,7%, los accidentes mortales han descendido casi un 15,5%. En 2007, no se produce variación respecto al año anterior en el número de accidentes con baja leves y bajan un 0,5% los graves.

Por su parte los accidentes mortales "in itinere" bajan un 6,7% frente al 1,8% de descenso interanual registrado en 2006

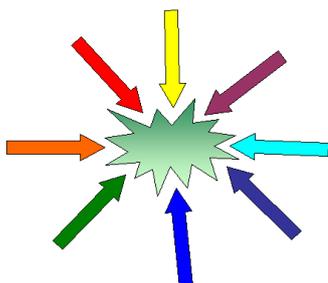
Los datos de accidentes de trabajo están disponibles en la página web del MTAS ([www.mtas.es](http://www.mtas.es)), en el Boletín de Estadísticas Laborales.

<http://www.mtas.es/estadisticas/boletin.htm>

## Consejos Preventivos

---

### ACOSO SICOLÓGICO.- ASPECTOS BÁSICOS



El acoso psicológico en el trabajo (mobbing), se puede considerar uno de los riesgos que con más fuerza están emergiendo en el panorama laboral, considerándose como un aspecto de las relaciones laborales que más preocupación está generando no sólo a nivel especializado, sino incluso a nivel social, dándose el caso de ser en la actualidad una situación que suele originar un número creciente de bajas laborales.

La presencia hostil en el entorno de trabajo hacia una persona, se caracteriza por una acción dirigida hacia áreas concretas:

- acciones contra la reputación o dignidad personal.
- acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- acciones de manipulación de la información o de la comunicación
- situaciones de inequidad,...

y así podríamos llegar a los 45 comportamientos hostiles detectados por Leymann (**para saber más pique aquí**)

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico, y en muchas ocasiones larvado antes de manifestarse, entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores..

El origen del problema puede ser muy diverso. Las hipótesis apuntan a motivos de distinta índole que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigado, hasta que este tipo de comportamientos constituyan una especie de "distracción" para los hostigadores; pero básicamente, el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada.

### ***El desarrollo del problema***

Se encuentra estructurado en varias etapas definidas y delimitadas por las acciones que se llevan a cabo en cada una de las mismas:

#### ***1.- fase de conflicto***

Si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase

#### ***2.- fase de mobbing o de estigmatización***

Comienza con la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador sobre el objeto del mobbing (con la frecuencia y tiempo requeridos como criterio de definición). Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. Independientemente de que actúen el complejo de culpa o la más absoluta carencia de escrúpulos, *la víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a tan indeseables experiencias.*

#### ***3.- fase de intervención desde la empresa***

En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

#### ***4.- fase de marginación o exclusión de la vida laboral***

El trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado (con unas magnitudes nada desdeñables, si atendemos a los datos que sobre el impacto económico en Suecia presenta Leymann). En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías consecuencia de su anterior o anteriores experiencias de *psicoterror* y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno.

El desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

### ***¿qué consecuencias podrá tener para el hostigado?***

A **nivel psíquico**. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. que puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuirla, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

**A nivel físico**, manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

**A nivel social**, individuos muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

### ***¿Qué medidas se pueden acometer para una intervención eficaz?***

- sería conveniente la planificación y el diseño de las relaciones sociales en la empresa
- este diseño tiene que atender no solamente a los circuitos de relaciones dependientes del trabajo sino a las relaciones interpersonales independientes del trabajo
- entrenamiento de los trabajadores en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos que tienen que estar dirigidos a todas las dimensiones sociales posibles en una empresa.
- articulación de sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal.
- Implantación de servicios internos de psicología, servicio permanente de asistencia a los trabajadores desempeñado por profesionales de la psicología.
- la prevención deberá atender a:
  - ◇ las deficiencias del diseño del trabajo (proporcionar un trabajo con bajo nivel de estrés, alto control del trabajo, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal,...),
  - ◇ al comportamiento de los líderes (deberían desarrollar habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del mobbing para su reconocimiento temprano).
  - ◇ y a la protección de la posición social de la persona (desarrollando reglas claras, explícitas, escritas y públicas sobre resolución de conflictos personales, que garantice el derecho a la queja y el anonimato y que prevea sistemas de mediación y/o arbitraje).

### ***¿Cuáles son las instancias en las que se puede reclamar?***

Judicialmente la persona acosada puede acudir a la jurisdicción de lo social o en su caso a la vía penal. En cuanto al control administrativo, está tipificado como infracción en la LISOS (pero no dentro de las propias de prevención), por lo que la ITSS podría realizar actuaciones. Sin embargo, criterios técnicos como el 34/2003 de la ITSS descartan que sea una infracción en materia de prevención de riesgos laborales.

Legislación básica aplicable:

- Constitución Española. 1978 (art. 15).
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29.3.95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Para saber más:

- [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)
- [www.mtas.es/insht/information/Ind\\_temntp.htm](http://www.mtas.es/insht/information/Ind_temntp.htm)
- NTP 476
- Evaluación de factores de riesgo sicosocial: estrategias de detección y prevención del acoso laboral en las pymes (**para saber más pique aquí**)

## **Normativa**

---

**Decreto 34/2008, de 5 de febrero**, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

**Real Decreto 110/2008, de 1 de febrero**, por el que se modifica el Real Decreto 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.

**ORDEN de 7 de febrero de 2008**, sobre publicación de las Sanciones por Infracciones muy graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales

### **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***