

Cantabria
Salud Laboral

OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1

AÑO 2015 – BOLETÍN MENSUAL INFORMATIVO (ENERO)– UGT CANTABRIA

LA SINIESTRALIDAD LABORAL SE DISPARA EN CANTABRIA

Los accidentes de trabajo en el pasado año 2014, aumentan un 7%, con respecto a 2013. Hubo 302 accidentes más, de trabajo con baja, que el año anterior.

Este crecimiento de La Siniestralidad Laboral, tiene que preocupar seria y rigurosamente a, La Patronal Cantabra, al Gobierno Regional, y sin lugar a dudas, a las Organizaciones Sindicales. Los trabajadores y trabajadoras cantabras tenemos derecho a la seguridad y salud laboral sin discusión, y el Gobierno Regional junto con la Patronal y los representantes legales de la clase trabajadora, a explicar, por un lado, y exigir por otro, los derechos inherentes al trabajo, y las responsabilidades que sean oportunas ante esta realidad laboral.

En el año 2012, hubo 1.181 accidentes, menos, de trabajo con baja, que en 2011, es decir, la siniestralidad laboral disminuyo un 21%, respecto a 2011.

En el año 2013, los accidente de trabajo con baja, disminuyeron un 4%, hubo 167 accidentes menos, que en 2012.

En 2014, se produjeron 302 accidentes, más, de trabajo con baja, que en el año 2013. La tendencia de incremento frente al decremento de años anteriores, se vuelve claramente contra la clase trabajadora y necesitamos por tanto, revertirla urgentemente. La pregunta es, ante esta situación laboral, que nos espera en 2015?.

La siniestralidad laboral durante 2014, aumento en todas las tipificaciones por su gravedad, los accidentes leves aumentaron un 7%, los graves un 2% y los mortales un 60%. En 2013 los accidentes leves disminuyeron un 3%, los graves un menos 26% y los mortales disminuyeron un 17%. Así en 2012, los accidentes leves se redujeron en un 21%, los graves en menos 16%, y los mortales lamentablemente aumentaron un 100%, pasamos de 3 accidentes mortales en 2011, a 6 trabajadores fallecidos en 2012, aun así, la siniestralidad ese año disminuyo un 21%.

Por sectores de productividad (Agropecuaria y pesca, Industria, Construcción y Servicios), la siniestralidad laboral con baja, en el Sector Agropecuario y Pesca en 2012 aumentó un 4% con respecto a 2011, en 2013 disminuye un 10% y 2014 vuelve a disminuir un 7%. El Sector de Industria disminuyo un 25% en 2012, un 9% en 2013, y aumentaron los accidentes de trabajo un 4% en 2014. El Sector de la Construcción en 2012 tubo 676 accidente menos que en 2011, un menos 31%. En 2013 disminuyo la siniestralidad un 26%, en este sector, y en 2014 aumento un 12%, sumando 52 accidentes a los 442 de 2013, contabilizándose así, 448 accidentes en este sector durante el año 2014. El Sector de Servicios tiene un comportamiento similar, en 2012 disminuye la siniestralidad un 19%, en 2013, sumamos 114 accidentes más, lo que supone un aumento de un 5%, aun así la siniestralidad total en 2013 disminuye un 4%. Y 2014 este sector se salda, con un aumento del 9%, es decir, se suman 216 accidentes de trabajo más, a los 2.540 de 2013, resultando un total de 2.756 accidentes de trabajo en 2014.

Accidentes de trabajo IN ITINERE, con baja. En este apartado tan importante de la seguridad y salud laboral, la siniestralidad laboral en Cantabria, ha tenido un comportamiento de disminución en los años 2012 y 2013, y de aumento, de la misma en 2014. Así en 2012 hubo 172 accidentes en In-Itinere menos que en 2011, lo que supuso una disminución del 20%. En 2013 disminuyo la siniestralidad el 2%, produciéndose, 17 accidentes de trabajo menos, In-Itinere, en Cantabria. En 2014 vuelve a crecer inexplicablemente la siniestralidad laboral, aumentando los accidentes In-Itinere un 12%, lo que supuso que 85 trabajadores más que el año anterior, sufrieran un accidente laboral con baja.

Accidentes de trabajo SIN BAJA en jornada laboral. Este tipo de accidente de trabajo, pasa desapercibido por no comportar en principio daño físico al trabajador, pero que cuestiona gravemente la eficacia y la eficiencia de las medidas preventivas en la empresa. Estos accidentes de trabajo nos anuncian que la prevención de riesgos laborales no funciona correctamente, y que hay graves huecos por donde se cuela la siniestralidad laboral, poniendo en grave riesgo la seguridad y la salud de los y las trabajadoras/es. En el año 2011, padecimos 9.929 accidente se trabajo en jornada, Sin Baja Laboral. Al año siguiente 2012, se produjeron 1.238 accidentes menos, por ello disminuyo un 14,24% la siniestralidad Sin Baja en este año. En 2013 siguió disminuyendo la siniestralidad y hubo 847 accidentes menos, un 10,79% de disminución. En 2014, vuelve a dispararse la siniestralidad laboral, y se registraron 647 accidentes en jornada sin baja más que en 2013, aumentando un 6,47%, los accidentes de trabajo en jornada Sin Baja Laboral.

Fuente de datos: Instituto Cantabro de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, a 31 de diciembre de, -2012-2013-2014.

Resumen del informe Europeo de Riesgos Psicosociales

El presente resumen se ha extraído del informe Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención.

Introducción

Este resumen ejecutivo se basa en un informe conjunto sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Es el resultado del trabajo complementario de estas dos agencias, que se refleja en sus diferentes funciones. Reconociendo la complejidad de la relación

entre salud y trabajo, el informe presenta información comparativa sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores y examina las asociaciones entre estos riesgos y la salud y el bienestar. Se considera asimismo el grado en que las empresas adoptan medidas para combatir los riesgos psicosociales y se describen las intervenciones que pueden realizar las empresas. Se incluye además un resumen de las políticas en seis Estados miembros.

Contexto político

Un objetivo de la Unión Europea (UE) es mejorar la calidad de las condiciones de trabajo. El Tratado de funcionamiento de la Unión Europea dice en su artículo 151 que los Estados miembros deben tener como objetivo el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. La protección de la salud y el bienestar de los trabajadores durante toda su vida laboral es un requisito previo para conseguir el objetivo Europa 2020 de

aumentar el empleo en toda la UE. La Directiva marco de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo obliga a las empresas a adoptar medidas preventivas para proteger a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales; en consecuencia, las estrategias de las organizaciones en materia de salud y seguridad deben tener en cuenta los riesgos psicosociales. Por su parte, los interlocutores sociales europeos han reconocido la importancia de los riesgos psicosociales con la firma del acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (2004) y el acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Estos acuerdos representan un compromiso con el desarrollo y la aplicación de su contenido a escala nacional.

Conclusiones principales

En Europa, el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud. Los riesgos psicosociales contribuyen a estos efectos negativos del trabajo. Los riesgos más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los trabajadores —por ejemplo, si las tareas son monótonas o complejas— y con la intensidad del trabajo. Una intensidad de trabajo elevada se asocia a unos efectos negativos en la salud y el bienestar, sobre todo el estrés laboral. La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social, tienen una influencia positiva. La incidencia de algunos factores de riesgo psicosocial ha disminuido desde 2005. Menos personas refieren jornadas de trabajo prolongadas y falta de apoyo social. No obstante, la inseguridad laboral ha aumentado y una quinta parte de los trabajadores siguen trabajando largas jornadas o tienen horarios irregulares. Recientemente se ha referido un aumento de la presión laboral y de la violencia y el acoso en algunos países, lo que se atribuye a cambios en el lugar de trabajo provocado por la crisis económica. En general, las condiciones de trabajo de distintos grupos de trabajadores difieren según el sector. Ahora bien, existen diferencias de género que no dependen necesariamente del sector; por ejemplo, los hombres trabajan más horas o las mujeres se encuentran con más dificultades en el desarrollo de su carrera profesional. Los riesgos psicosociales son un motivo de preocupación para la mayoría de las empresas: casi el 80 % de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo y casi uno de cada cinco considera que la violencia y el acoso son problemas importantes. Si analizamos riesgos individuales, la presión de tiempo y los clientes, pacientes y trabajadores subalternos difíciles son las principales preocupaciones de los directivos. A pesar de ello, menos de un tercio de las empresas han establecido procedimientos para la prevención de este tipo de riesgos. Los datos disponibles indican que la prevención de riesgos para el bienestar psicosocial no es una actividad puntual, sino un proceso en varias etapas que exige cambios en el entorno de trabajo. Las intervenciones realizadas a nivel de empresa deben basarse en un proceso estructurado y su éxito es mayor cuando se acompañan de la participación activa de los trabajadores. La información facilitada a las empresas para ayudar a combatir los riesgos psicosociales tiene más posibilidades de ser eficaz cuando se articula en una estrategia que pueda dirigirse a la predisposición al cambio de las empresas y a los riesgos específicos de cada empresa y sector. No existe una solución única para prevenir los

riesgos psicosociales y son muchos los enfoques eficaces que han aplicado las empresas en toda Europa. En el plano político, las iniciativas de legisladores e interlocutores sociales han contribuido a la adopción de medidas para la prevención de riesgos psicosociales. El diálogo social es un motor para mejorar las condiciones de trabajo. Los ejemplos que se ofrecen en el informe hacen hincapié en las políticas formuladas para prevenir el riesgo psicosocial en los Estados miembros, ya sea a través de la legislación o de la inspección, el uso de herramientas prácticas o la participación de los interlocutores sociales. Ahora bien, el grado de desarrollo de estas políticas no es el mismo en todos los países europeos, lo que puede explicarse por las diferentes tradiciones de diálogo social y los enfoques de los diferentes gobiernos, a menudo relacionados con la importancia que los países otorgan a los riesgos psicosociales.

Indicadores políticos

Los responsables de la formulación de políticas y otras partes interesadas en mejorar las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos tienen que considerar los riesgos psicosociales específicos en diferentes grupos de trabajadores. En consonancia con el objetivo de la Estrategia Europa 2020 de aumentar las tasas de empleo, se debe prestar especial atención a la prevención de los riesgos a los que los trabajadores se ven expuestos con mayor frecuencia, como los problemas específicos relacionados con el tipo de tarea o con una intensidad de trabajo elevada, y los que tienen un gran impacto en la sostenibilidad laboral, como la violencia o el acoso. El creciente reconocimiento de la importancia del contexto del trabajo psicosocial y la necesidad de eliminar los riesgos psicosociales tiene que traducirse en una aplicación efectiva de políticas preventivas, especialmente en países donde pocas empresas han establecido procedimientos para la prevención de riesgos psicosociales. Las directrices prácticas pueden realizar una contribución importante como complemento de los requisitos legales, especialmente en las empresas de menor tamaño. El diálogo social a distintos niveles, desde la UE hasta el lugar de trabajo, contribuye a aumentar la concienciación acerca de los riesgos psicosociales y ayuda al desarrollo de políticas y acciones a nivel de las empresas. Este tipo de iniciativas deben continuar en el futuro, especialmente en países donde las políticas siguen estando menos desarrolladas. Las medidas para la prevención de riesgos psicosociales son más eficaces cuando se basan en el marco tradicional de la gestión del riesgo. Las empresas cosechan más éxitos en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales cuando ya cuentan con una gestión eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo. Los responsables de la formulación de políticas deben reflexionar sobre la manera de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, además de mantener y mejorar las condiciones de trabajo en general. La consideración de cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo y el desarrollo profesional puede también contribuir a ello. La inseguridad laboral está relacionada con algunos efectos negativos en la salud. La formulación de políticas holísticas sobre empleo, desarrollo profesional, apoyo socioeconómico y reestructuración puede ayudar a abordar las causas y las consecuencias de esta inseguridad laboral.

Más información disponible en:

<http://eurofound.europa.eu/publications/>

Riesgo químico en la PYME. Protección ocular y facial



La Agencia Europea para la Seguridad y Salud ha destacado como riesgo emergente la manipulación de sustancias químicas peligrosas en la PYME.

El índice de accidentes laborales relacionados con sustancias peligrosas suele ser superior en la PYME que en las empresas de mayor tamaño. En total, corresponde a la PYME aproximadamente el 80 % de todas las enfermedades profesionales causadas por agentes químicos. Esto indica que muchos trabajadores de PYME están expuestos a sustancias químicas que, debido a una inadecuada protección y a prácticas de trabajo inseguras, pueden poner en riesgo su seguridad y su salud. En particular, una de las partes más vulnerable a la peligrosidad de las sustancias químicas son los ojos.

Fuente de datos: <http://www.insht.es/>

La organización del trabajo malintencionada perjudica a la salud de los trabajadores

La justicia del País Vasco ha determinado que la incapacidad temporal de una trabajadora, de Gipukoa, con un síndrome de ansiedad y depresión derivado de un conflicto prolongado con su superior jerárquico, debe ser considerada accidente de trabajo.

La sentencia del mes de mayo del pasado año, consideraba la patología psiquiátrica como enfermedad común. El recurso de suplica presentado, al efecto, ante el TSJ del País Vasco, revoca la sentencia, y considera accidente de trabajo, la baja laboral.

El síndrome ansioso depresivo, tiene su origen en la situación de tensión, prolongada y padecida por la trabajadora, y por motivos exclusivamente profesionales. La consecuencia de la enfermedad, que motivo la baja laboral durante ocho meses, la creo el sistema organizativo impuesto, de la tarea laboral diaria, sin más, por su superior jerárquico, directamente.

La sentencia determina que se trata de, "actos concretos y continuos de animadversión, desconsideración, zaherimiento y falta de respeto mutuos, que adquieren mayor relevancia para quien se encuentra en situación de inferioridad jerárquica respecto del otro", como el motivo principal, de la enfermedad desarrollada, y sus consecuencias sobre la salud de la trabajadora. Continúa diciendo, que la trabajadora no había padecido ningún tipo de enfermedad similar psiquiátrica anterior, y señala, que no existían otros condicionamientos externos como pudieran ser problemas familiares, o sociales, que explicaran su estado. Ese enfrentamiento laboral, "explica la clínica incapacitante" y "nos lleva a atribuir a la contingencia de accidente de trabajo" esa baja laboral.

Se trata de una trabajadora, con 31 años de antigüedad, en la Sociedad Foral de Servicios Informáticos de Gipuzkoa. Mantenía una buena relación con el conjunto de sus compañeros, hasta que uno de ellos, fue ascendido,

y se convirtió en su superior jerárquico. Según el informe psicológico presentado como prueba.

La organización del trabajo impuesta se fue acentuando malévolamente, llegando a afectar a su tarea diaria, implicando en el conflicto a otros compañeros de trabajo, creándose un clima de desconfianza mutua, y convirtiendo la comunicación ordinaria, en agresiva. El conflicto no puede considerarse acoso laboral, la sentencia "define una situación de incivismo organizacional" por parte del superior jerárquico. Condenando a La Sociedad Foral, en la que desarrolla sus labores profesionales la demandante, y a la Seguridad Social. A esta última, y a Mutua Mutualia, a considerar la incapacidad laboral, como accidente de trabajo, asumir el pago de la prestación económica correspondiente a la nueva consideración.

Fuente de datos: OTPRL UGT Cantabria

ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA ADMON GENERAL DEL ESTADO

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente a través de sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, previeron en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del citado Reglamento de los Servicios de Prevención, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.

Al cumplimiento de este mandato en la Administración General del Estado respondió inicialmente el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Posteriormente, con fecha 10 de febrero de 2010 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, que derogó el citado Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, introduciendo una importante actualización del mismo, motivada fundamentalmente por los cambios normativos producidos, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como en materia de órganos de representación en las Administraciones Públicas; en particular, por la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Y también motivada, sin duda, por la experiencia acumulada desde la promulgación del primer real decreto, en un momento en el que se iniciaba de hecho la historia de la Prevención en la Administración General del Estado.

Transcurridos poco más de cuatro años desde la aprobación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, se propone una modificación del mismo motivada fundamentalmente, en este caso, por el contenido del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, por un lado, y a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, por otro, que han de adaptarse, con las excepciones que se indican, a la nueva definición de «centro de trabajo», que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales. Dicho Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a su vez, trae causa de las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 23 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuyo artículo 10 remitió expresamente a las Mesas Generales de Negociación en cuanto a la posibilidad de llegar a acuerdos en esta materia, especialmente por lo que se refiere al ejercicio de las funciones de representación y negociación.

El reciente Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre publicado en el BOE del 24 de diciembre, viene a modificar el texto del Real Decreto 67/2010 afectando básicamente a los artículos 4, 5 y 6, relativos a la asignación de recursos y adecuación de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, y a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, que han de adaptarse, con las excepciones contempladas, a la nueva definición de "centro de trabajo", que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales.

Asimismo, referente al artículo 10 se introducen modificaciones relativas al planteamiento y requisitos de las auditorías de prevención, a fin de mejorar la aplicabilidad y eficacia de este instrumento de control preventivo. A tales efectos, se refuerza la utilización de las auditorías internas, como instrumento imprescindible en el proceso de la gestión preventiva, se promueve la utilización de una metodología común de referencia y se concreta el apoyo y el asesoramiento externo necesario, a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para hacer efectiva la mejora continua que predica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En otro orden de cosas, se introducen también mejoras en una serie de apartados, entre los que cabe citar las medidas que se plantean para optimizar los recursos disponibles en materia de vigilancia de la salud; el fortalecimiento de la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado por parte de la Dirección General de la Función Pública; la mejora de la integración de la actividad preventiva, a través de la exigencia de un seguimiento específico del cumplimiento de los Planes de Prevención por parte de la máxima autoridad de los Departamentos y Organismos; el compromiso de poner en marcha un Plan integral de Formación, en materia de prevención, que incluya todos los contenidos de carácter transversal en esta materia, con el objeto de mejorar la calidad y el impacto de la acción formativa; o, finalmente, una mejora en la participación de los trabajadores, a través de una clarificación en los mecanismos de consulta, participación y negociación en esta materia.

Por último destacar que en la propia disposición se pone de manifiesto que para su elaboración han sido consultadas las Organizaciones Sindicales más representativas y oído a la Comisión Nacional de seguridad y Salud en el trabajo.

Fuente de datos: BOE.es

Orientaciones para la identificación de los requisitos de seguridad en el almacenamiento de productos químicos peligrosos

Este documento tiene por objeto facilitar la identificación de los requisitos de seguridad que deben cumplir los almacenamientos de productos químicos peligrosos, en base a la normativa actualmente en vigor.

Así, el documento consta de cinco apartados correspondientes a los puntos críticos de los almacenamientos (identificación de la peligrosidad, condiciones técnicas de la instalación, compatibilidad en el almacenamiento, procedimientos de trabajo y actuación ante

emergencias), y de distintos anexos con información complementaria para facilitar la aplicación de las exigencias y recomendaciones recogidas en el texto.

INTRODUCCIÓN

En mayor o menor medida, las empresas suelen utilizar productos químicos para el desarrollo de su actividad, bien sea de forma directa mediante la introducción de estos productos en sus procesos productivos, bien sea de forma indirecta empleándolos en operaciones auxiliares, tales como el mantenimiento o la limpieza de los equipos y lugares de trabajo. En todo caso, las condiciones en las que estos productos son almacenados en las instalaciones de las empresas y la forma en que se manipulan dichos productos en los almacenamientos son clave para evitar accidentes laborales e industriales.

En función del tipo de almacenamiento de que se trate, la instalación deberá cumplir determinadas condiciones técnicas destinadas a evitar siniestros y reducir las consecuencias ante cualquier incidente. Periódicamente se deben realizar controles y revisiones de las instalaciones para comprobar que los elementos más importantes de la misma se encuentran en buen estado y funcionan adecuadamente y, si fuese necesario, tomar medidas para corregir las posibles deficiencias.

Por otro lado, los trabajadores realizan diversas operaciones en los almacenamientos de productos químicos (carga y descarga, trasvases, desplazamientos, mantenimiento, limpieza, etc.), las cuales pueden suponer situaciones peligrosas (contacto con los productos, derrames,

incompatibilidades en el almacenamiento, trabajos en espacios confinados, etc.), por lo que requerirán una adecuada formación y la adopción de las precauciones necesarias para evitar que un error humano pueda desencadenar un accidente. Además, los almacenamientos deben disponer de un plan para prever cualquier emergencia que pueda producirse en la instalación, considerando la forma precisa de controlarla por el personal del establecimiento y la posible actuación de los servicios externos.

Considerando los diversos aspectos que se tienen que tener en cuenta para un almacenamiento seguro de productos químicos, este documento tiene por objeto aportar recomendaciones para facilitar la identificación de los requisitos de seguridad que deben cumplir dichos almacenamientos. Así, el documento consta de cinco apartados, correspondientes a los puntos críticos de seguridad que se deben tomar en consideración en los almacenamientos (ver Figura 1), y de seis anexos con información complementaria para facilitar la aplicación de las exigencias y recomendaciones recogidas en el texto.



Al final del documento se incluyen las referencias normativas consultadas para la elaboración de esta publicación.

Fuente de datos: <http://www.insht.es/>

Evaluación de la carga física durante las intervenciones quirúrgicas de larga duración



Este texto parte de un estudio, realizado en 2011, donde se analiza la carga física de los profesionales sanitarios que participan en intervenciones quirúrgicas de larga duración con el objetivo de detectar factores de riesgo y proponer actuaciones a nivel de organización y de mejora en el diseño de quirófanos.

Un aspecto novedoso que incluye el presente trabajo es que ha utilizado tres metodologías distintas para analizar los datos y ha realizado una comparativa de los resultados obtenidos. El informe también ha tenido en cuenta, entre otros aspectos, el nivel de consumo metabólico y los hábitos saludables del personal sanitario objeto del estudio, factores que pueden intervenir, directa o indirectamente, en la capacidad física de estos durante una intervención larga y dificultosa.

Este documento pretende servir de guía para la detección de deficiencias y para proponer medidas ergonómicas en los puestos de trabajo del personal que participa en este tipo de intervenciones. A partir de la publicación de la Ley 30/1979, de 27 de octubre, sobre extracción y trasplante de órganos, la donación y trasplante de órganos están alcanzando unas cifras muy elevadas, y España es uno de los primeros países del mundo en practicar este tipo de operaciones.

Como es bien sabido, hablar de trasplantes de órganos es hablar de salvar vidas y estas espectaculares cifras implican una logística muy compleja y exhaustiva tras la que se engloba un proceso que se inicia con el registro y control de los donantes y culmina en una intervención quirúrgica. En cada una de estas intervenciones quirúrgicas participan un elevado número de profesionales, sin contar que cuando se trata de una donación multiorgánica tienen que intervenir varios equipos quirúrgicos, que llegan a estar hasta más de doce horas en el quirófano y que, a lo largo de este tiempo, deben adoptar diversas posturas forzadas tanto de tronco, como de cuello y de extremidad superior, aparte de la carga estática que supone mantener una postura de bipedestación prolongada.

Además, los profesionales que intervienen en estas operaciones se enfrentan a una situación de estrés que, en la mayoría de ocasiones, se prolonga durante largas jornadas no exentas de complicaciones. ¿Cuál es la mejor manera de hacer frente a estas intervenciones?, ¿cuáles son las principales inquietudes que tienen en cuanto a sus condiciones de trabajo para que estas repercutan lo menos posible en su trabajo? [...]

Fuente de datos: <http://www.insht.es/>

Aspectos ergonómicos de las vibraciones



En la actualidad, los métodos disponibles para la evaluación de los riesgos producidos por la exposición a vibraciones, respecto a las molestias y el confort, requieren todavía estudios de investigación y previsiblemente en los próximos años se van a producir avances en esta materia.

Con este documento se pretende dar a conocer los

conceptos básicos relacionados con las vibraciones, se describen los efectos psicofisiológicos, subjetivos y en el rendimiento que producen las mismas, y también se dan orientaciones para proceder a la evaluación desde un punto de vista ergonómico. Para facilitar la tarea de evaluación ergonómica de las vibraciones se utilizarán los criterios normalizados establecidos en la norma UNE ISO 2631. "Vibraciones y choques mecánicos. Evaluación de la exposición humana a las vibraciones de cuerpo entero" y en la Norma UNE-EN ISO 5349 "Vibraciones mecánicas. Medición y evaluación de la exposición humana a las vibraciones transmitidas por la mano".

Fuente de datos: <http://www.insht.es/>

Socorrismo laboral y primeros auxilios

INTRODUCCIÓN

El artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales [1], sobre medidas de emergencia, señala que el personal encargado para actuar en las situaciones de emergencia debe poseer la formación necesaria para poner en marcha las medidas necesarias ante las circunstancias que las requieran. En concreto, dice que "el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas".

Por tanto, en concordancia con el art. 20 de la LPRL [1] sobre medidas de emergencia y debido a las actualizaciones de los protocolos de emergencia comunicadas periódicamente por el Consejo Europeo de Emergencia, se presenta en este documento la información resumida, con las actualizaciones oportunas, con el objetivo de recordar las actuaciones y procedimientos a seguir por el personal encargado de poner en práctica las medidas relativas al socorrismo laboral y velar por su correcto funcionamiento.

Fuente de datos: <http://www.insht.es/>

Tiempo de frío

Los trabajadores expuestos al frío extremo o que trabajan en ambientes fríos, pueden correr riesgo de sufrir dolencias por su causa. Las temperaturas extremadamente frías o húmedas son peligrosas porque pueden causar lesiones o enfermedades como hipotermia, congelamiento, sabañones, pie de inmersión.

Hipotermia

Trastorno en el que el cuerpo agota la energía almacenada y deja de producir calor. Por lo general, ocurre después de una exposición prolongada a temperaturas frías. - Síntomas iniciales: Temblor. Fatiga. Pérdida de la coordinación. Confusión o desorientación. - Síntomas posteriores: Desaparición de los temblores. Piel azulada. Pupilas dilatadas. Respiración y pulso lentos. Pérdida del conocimiento. - Primeros auxilios: Pida ayuda médica de inmediato. Lleve a la persona que está sufriendo de hipotermia a una sala o a un refugio templado. Quítele la ropa húmeda. Caliente la parte central del cuerpo primero (pecho, cuello, cabeza y entrepiernas) con una manta eléctrica e incluso, si fuera preciso, déle calor mediante el contacto directo con su piel cubierto con manta, ropa o toallas, sueltas y secas. Si la persona está consciente, bebidas calientes pueden ayudarle a aumentar la temperatura corporal. No le dé bebidas alcohólicas. Después de que la temperatura corporal haya aumentado, mantenga a la persona seca y envuélvala con un cobertor que abrigue, cubriendo también la cabeza y el cuello. Si no tiene pulso, será preciso recurrir a reanimación cardiopulmonar.

Congelamiento

El congelamiento es una lesión que se produce en el cuerpo por helamiento, que con frecuencia afecta la nariz, las orejas, las mejillas, el mentón y los dedos de las manos y de los pies. - Síntomas: Circulación de la sangre hacia las manos y los pies reducida. Entumecimiento. Dolores. Hormigueo o ardor. Piel azulada o pálida y cerosa. - Primeros auxilios: Vaya a una sala templada lo antes posible. A menos que sea necesario, no camine si tiene

los pies o dedos congelados. Sumerja la parte afectada en agua tibia (no caliente) o caliente las áreas afectadas con calor corporal. No use almohadillas calefactoras, chimeneas ni radiadores para calentar las áreas afectadas. No masajee el área congelada ya que podría dañarla más.

Sabañones


Los sabañones son úlceras formadas por el daño a los vasos sanguíneos de la piel, debido a la exposición repetida a temperaturas justo por encima del nivel de congelación. Protéjase. Preste atención a su estado físico y al de sus compañeros de trabajo. Use ropa adecuada: Póngase varias capas de ropa suelta para mantener la temperatura. La ropa ajustada reduce la circulación de la sangre en las extremidades. Debe saber que ciertos tipos de ropa no permiten moverse con facilidad lo que puede provocar situaciones de peligro. Protéjase las orejas, la cara, las manos y los pies en temperaturas extremadamente frías o húmedas. Las botas deben ser impermeables y deben tener aislamiento. Use un gorro para reducir la pérdida del calor corporal de la cabeza. Lleve guantes. Evite tocar superficies metálicas frías con la piel descubierta. Incluya un paquete térmico en su kit de primeros auxilios. - Síntomas: Enrojecimiento. Picazón. Posiblemente ampollas. Inflamación. Posibles úlceras en los casos graves. - Primeros auxilios: Evite el rascado. Caliente la piel poco a poco. Use cremas con corticosteroides para aliviar la picazón y la inflamación. Mantenga las ampollas y las úlceras limpias y cubiertas.

Pie de inmersión (también llamado pie de trinchera)

Es una lesión del pie, causada por la exposición prolongada a condiciones frías y húmedas, que puede presentarse hasta en temperaturas altas si los pies están constantemente húmedos. - Síntomas: Enrojecimiento de la piel. Entumecimiento. Calambres en las piernas. Inflamación. Hormigueo. Ampollas o úlceras. Enrojecimiento debajo de la piel. Gangrena (el pie puede ponerse de color morado, oscuro, azulado o grisáceo). - Primeros auxilios: Quítese los zapatos, las botas, o las medias húmedas. Séquese cuidadosamente los pies. Evite caminar para no dañar los tejidos.

Fuente de datos: OTPRL UGT Cantabria

Con la financiación de:

 FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
Acción AT-0010/2014

