

Froilán Martínez Martínez.
Guardia Civil
Graduado Social
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde hace mucho tiempo, rondaba en mi cabeza el cómo poder llegar a mas Compañeros a la hora de informar sobre la Prevención de Riesgos Laborales, como transmitir lo que se está haciendo, como se está haciendo, como se puede hacer....., de qué manera se puede informar para que todos tengamos la información y la formación en prevención de riesgos laborales que en muchas ocasiones se imparte por otros estamentos e instituciones de manera gratuita, etc.



Pensando en esto, salió a la luz la posibilidad de realizar una revista digital. Pero claro, realizar una revista de este tipo puede ser un poco complicado, difícil de desarrollar.

Sobre todo una de las cuestiones que más me preocupaba era la forma de poder llegar a los máximos Compañeros posibles. En este apartado ya entra el entusiasmo que al proyecto le iban poniendo otros Compañeros a los que se lo comentaba y a personas que he conocido debido a mi actividad universitaria, aportando todos ideas para poder sacarla adelante e incluso prometiendo colaboraciones en la misma.

Después de comentárselo a Manuel Moya, amigo y compañero desde hace muchísimos años y además Secretario de Formación y de Seguridad Laboral de la Asociación AUGC, por otro lado asociación a la cual pertenezco como socio, me ofrece la posibilidad de poder incluirla en la página web de referida asociación (www.augc.org) para que pueda llegar a más de 30.000 Guardias Civiles. ¡¡Caramba!!, no está nada mal para ser el número 0, y si a esto le podemos añadir a todo el personal de la Guardia Civil destinado tanto en el Servicio de Prevención, como en las diversas Secciones de Prevención de Zona, en las Oficinas de Prevención de las

Comandancias y a los compañeros que han realizado en esta Comunidad Autónoma los dos cursos de capacitación para el desempeño de las funciones de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, nivel básico, que se han impartido, el proyecto comienza a ver un poco de luz.

¿A quién va dirigida esta revista?:

Esta revista va dirigida a todo el personal del Cuerpo de la Guardia Civil, a los miembros de las Fuerzas Armadas que prestan servicio en Unidades, Centros y Organismos de la Dirección General de la Guardia Civil, como queda reflejado en el artículo 1º del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, de Prevención de Riesgos Laborales en la Guardia Civil, y aparte y

porque también les afecta este tema, a todo el personal civil que realizan sus tareas diarias dentro de nuestros centros de trabajo.

A todo ellos, a todos nosotros, nos afecta la prevención, y hay que tener presente que nunca debe ser un incordio, más bien todo lo contrario, con la cultura en prevención alcanzaremos una mejora en nuestra calidad de trabajo, lo que nos llevará a una mejor calidad de vida, lo cual producirá un equilibrio perfecto entre la vida laboral, la vida social y, lo más importante, la vida familiar, centro final de toda nuestra actividad.

En esta revista presentaremos diversos artículos, todos ellos relacionados de una u otra manera con la Prevención.

Se incluirá un apartado para contestar aquellas dudas e inquietudes que sobre este tema se puedan tener tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

Se irá añadiendo progresivamente, la formación que por parte de las Comunidades Autónomas se imparte en esta materia de forma gratuita, así como otras acciones formativas de otras instituciones, en las cuales se intentara sacar un precio beneficioso para los Miembros de la Guardia Civil.

A modo de introducción en el tema preventivo, indicaremos que la Ley que regula lo concerniente a Prevención de Riesgos Laborales es la 31/1995, de 8 de noviembre, y en el artículo 4º apartado 1º encontraremos la definición de Prevención: *“Se entenderá por **PREVENCIÓN** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.”*

El marco jurídico establece el **deber de ofrecer**, por parte del empresario y el **derecho de recibir** por parte del trabajador, una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995, en su artículo 3º, ámbito de aplicación, apartado 2, marca las exenciones a la citada, diciendo: *“la presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas **particularidades** lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:*

- *Policía, seguridad y resguardo aduanero.*
- *Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.*
- *Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.”*

Pero inmediatamente también dice: *“No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades”.*

Esto lleva al nacimiento del Real Decreto 179/2005 de 18 de febrero, de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Desde este punto en adelante empieza una labor de creación de los Órganos de Prevención en la Guardia y en esta revista os iremos informando de todo cuanto acontezca en este ámbito preventivo.

Espero que sea del gusto de todos vosotros y ya de antemano, disculpar cualquier carencia que podrías encontrar; al final de la revista podréis encontrar los cauces de comunicación con nosotros para resolver cualquier duda que pueda acontecer.

El estrés laboral se configura como una preocupación para la mayoría de los trabajadores europeos

Según una encuesta realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a través de Ipsos MORI, el estrés laboral gana terreno dentro de las preocupaciones laborales de los europeos. El análisis partió de las experiencias y opiniones de 35.000 individuos de diferentes países y los resultados, sin duda, son preocupantes: ocho de cada diez trabajadores consideran que en los próximos años el estrés laboral irá en aumento y, dentro del grupo de los directivos, el 79% de éstos considera que el estrés es un problema de sus organizaciones. Teniendo en cuenta que una exposición prolongada al estrés reduce la eficacia en el trabajo y puede causar problemas de salud, no estaría de más que se fueran buscando e implantando medidas para evitar "males mayores".

El "burnout" incrementa considerablemente el riesgo de sufrir una enfermedad cardíaca

Una de las consecuencias del «burnout» o «síndrome del quemado» es el agotamiento emocional o la fatiga crónica. Pues bien, según un estudio realizado por la Universidad israelí de Tel Aviv y publicado por la revista especializada "Psychosomatic Medicin", el agotamiento por causas laborales puede comprometer gravemente la salud de nuestro corazón; en concreto, las personas que sufren el síndrome del burnout tendrían un 79% más de posibilidades de padecer algún tipo de patología cardíaca. Los autores del estudio han valorado estos datos como alarmantes y más extremos de lo que cabría esperar y aseguran que la relación entre el agotamiento laboral y las enfermedades coronarias se encuentra en la "acumulación de placa en las arterias coronarias, lo que conduce a los ataques al corazón o a las anginas de pecho". El síndrome, según esas mismas fuentes, podrían considerarse como un fuerte predictor de

enfermedad coronaria al igual que otros ya clásicos como el tabaquismo, los niveles de lípidos en sangre o la falta de actividad física.

El edificio enfermo

La arquitectura de los edificios, los materiales de construcción, los sistemas de ventilación o el aire acondicionado pueden provocar la contaminación del aire del interior de los edificios, lo que constituye un factor de riesgo para la salud respiratoria. Según el Dr. Ramón Fernández Álvarez, coordinador del Área de Medio ambiente de la Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica "Los contaminantes presentes en el aire interior se han relacionado con múltiples enfermedades respiratorias, en algunas con elevado nivel de evidencia -como en el caso del asma, la EPOC, las infecciones respiratorias, la rinitis o el cáncer de pulmón y en otras con menor evidencia, pero con datos que lo sugieren con cierta solidez -como la tuberculosis pulmonar o la neumonitis por hipersensibilidad". Según un artículo sobre este tema publicado por la revista científica SEPAR, a pesar de la importancia de la calidad aire interior, la información disponible sobre algunos aspectos de ésta es aún escasa. Pasamos más del 80% del tiempo de la vida diaria en espacios interiores y la OMS, que ha cifrado en 2 millones anuales el número de muertes en el mundo atribuibles a la contaminación del aire interior. Los autores del artículo proponen unas áreas potenciales de investigación para evitar esa situación, entre ellas figuran: la estandarizar sistemas de medida y de monitorización de la exposición; la caracterización de posibles relaciones dosis-respuesta que permitan identificar niveles de exposición seguros; la elaboración de estudios de intervención que permitan evaluar los beneficios para la salud de la reducción de la exposición y, finalmente, la valoración del impacto socioeconómico, a corto y largo plazo, de la exposición y de las intervenciones para reducirla o la identificar mecanismos fisiopatológicos y población más susceptible a determinada exposición



Pese al contexto de crisis, los Prevencionistas logran una unión sin precedentes para mejorar las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la reunión celebrada en Madrid, el 10 de abril de 2013, las siguientes Asociaciones Profesionales más representativas de los Profesionales de Seguridad y Salud Laboral han acordado constituir el Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CGPSST) como medio más eficaz de promoción, coordinación y defensa de la Seguridad y Salud Laboral, y de sus profesionales:

ABL Asociación de Bienestar Laboral (Madrid y otras CCAA); ACCESLA Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud de Andalucía (Andalucía); AEPSAL Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (Ámbito Estatal); AMP Asociación Murciana de Prevencionistas (Murcia); ANPAJPRSL Asociación Nacional de Peritos y Auditores Judiciales en Prevención de Riesgos y Salud Laboral (Madrid y otras CCAA); APRILA Asociación de Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales de La Rioja (La Rioja); APROSAL Asociación Profesional de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (Galicia); APTSLCYL Asociación Profesional de Técnicos de Seguridad Laboral de Castilla León (Castilla León); ARQUICMA Asociación Regional de Químicos y Profesionales de La Industria Química de Castilla la Mancha (Castilla la Mancha); ASATEP Asociación Asturiana de Técnicos Especialistas en Prevención de Riesgos Laborales. (Asturias); ASTEACAL Asociación de Técnicos y Auditores de Castilla León (Castilla León); ASTEP Asociación Andaluza de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales (Andalucía); AVATEP Asociación Vasca de Técnicos de Prevención (País Vasco); CGRICT Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del

Trabajo Sección
Prevención de
Riesgos Laborales
(Madrid y otras
CCAA); ITP Instituto
Técnico de
Prevención
(Andalucía); SCMST
Sociedad Castellana
de Medicina y Seguridad del Trabajo (Madrid,
Castilla la Mancha y Castilla León).

El objetivo principal del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo es garantizar a los trabajadores en particular, y a los ciudadanos en general, el correcto funcionamiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y al propio colectivo de profesionales el mejor amparo y protección de sus derechos e intereses.

Con ello se pretende hacer visible la labor de los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo garantizando una mayor representatividad de nuestra actividad, para que las demandas consensuadas entre todos sean atendidas por las Administraciones Públicas.

Los representantes del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo comenzarán en breve a presentar sus iniciativas y objetivos ante las Autoridades competentes de la Administraciones Públicas.

La Junta Directiva del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituida por:

- Presidente: D. Rafael Ruiz Calatrava
- Secretaria General: D^a Silvia Riobó Chapela
- Tesorero: D. Carlos García Mate
- Vicepresidentes: D^a Laura Álvarez Pereda, D. Juan Carlos Bajo Albarracín, D. Miguel Ballesteros Garrido, D. Miguel Víctor Carrión Chico, D. Miguel Ángel de la Cruz Molina, D. Antonio García Martín, D. Mariano Iniesta Sánchez, D. Jon Joseba Jauregi Apellaniz, D. Carlos Martínez Corral, D. Julio Miño Terrance, D. Josep Orrit Virós, D. Antonio Pérez Chacón, D^a Benilde Serrano Saiz y D. Eduardo Steven Pascual.

Para mayor información, sobre el Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueden escribirnos al mail: info@cgpsst.org

La conducta suicida como riesgo psicosocial en el trabajo

P
R
E
V
E
N
G
U
A
R

Aunque las causas del acto suicida son múltiples; el ambiente laboral (entorno de trabajo, organización del tiempo de trabajo, organización de las funciones y tareas y estructura de la organización) puede convertirse en precipitante del acto suicida como una consecuencia negativa del estrés laboral, el síndrome de burnout o el mobbing.



La conducta suicida es un fenómeno multicausal y complejo que ha estado presente en todas las épocas históricas y todas las sociedades, y que se manifiesta por una variedad de comportamientos en un continuo que va desde la ideación en sus diferentes expresiones, pasando por las amenazas, los gestos e intentos, hasta el suicidio propiamente dicho. Además es un fenómeno complejo que incluye componentes biológicos, psicológicos, sociológicos, filosóficos, morales, etc.

Aunque las causas del acto suicida son múltiples; el ambiente laboral (entorno de trabajo, organización del tiempo de trabajo, organización de las funciones y tareas y estructura de la organización) puede convertirse en precipitante del acto suicida como una consecuencia negativa del estrés laboral, el síndrome de burnout o el mobbing. Se ha manifestado que tanto el estrés como el burnout como el mobbing pueden dar lugar a la conducta suicida, pero lo más factible es que la conducta suicida sea generada por una conjunción de factores de riesgo psicosociales como el estrés laboral, el burnout y el mobbing.

Es preciso analizarlos por separado.

Aunque en el medio laboral se pueden dar dos tipos de estrés laboral: el estrés laboral episódico y el estrés laboral crónico. Es este último el que puede conducir a conductas de suicidio, teniendo en cuenta las diferencias individuales (características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos), las circunstancias ambientales y los patrones de conducta.

Hay patrones de conducta específicos que pueden contribuir al estrés laboral. Estos patrones de conducta relacionados con el estrés laboral son de tipo A y C.

El patrón de conducta tipo A lo presentan aquellos sujetos que perciben el entorno como amenazante para su autoestima y para lograr sus objetivos. Son personas muy ambiciosas, agresivas, irritables, irascibles e impacientes.

El patrón de conducta tipo C (Temoshok y Dreher, 1992) muestra características como: estilo verbal pasivo, actitudes de resignación y de sumisión y bloqueo, cooperativos, con deseos de agradar y con inhibición, represión y negación de las reacciones emocionales, especialmente la inhibición de las expresiones agresivas y de ira.

Se podría afirmar que son más susceptibles al estrés laboral los trabajadores que tienen un patrón de conducta tipo A y los de patrón de conducta tipo C.

También influye en el estrés laboral el locus de control del trabajador.





P
R
E
V
E
N
G
U
A
R

Cuando el individuo cree que es capaz de llevar a cabo una conducta que le conducirá a conseguir su objetivo, se dice que su locus de control es interno. Por el contrario, cuando la causa de su conducta le sitúa en factores del exterior como el azar, la suerte o el destino, su locus de control tiende a ser externo (Rotter, 1966). Los trabajadores con locus de control externo son más proclives al estrés laboral.

Una sentencia del TSJ de Extremadura de 14 de diciembre de 2009 resolvió sobre la consideración como accidente laboral del suicidio de un trabajador que padecía trastorno depresivo adaptativo a consecuencia de problemas laborales debidos a la crisis del sector de la construcción.

Los suicidios registrados en la empresa France Telecom, donde cerca de 30 trabajadores se quitaron la vida, y se atribuyen estos sucesos a la reestructuración de la compañía y a la presión laboral, añade un elemento más al amplio abanico de consecuencias sobre la salud que pueden resultar del estrés laboral. Y aunque ya se conocían casos en otras empresas francesas, los ocurridos en France Telecom provocaron una auténtica alarma social.

Ya no hablamos sólo de complicaciones médicas que pueden causar la muerte del trabajador como sucede, por ejemplo, en el infarto de miocardio, sino que nos referimos a aquellas conductas suicidas propiciadas por unas inadecuadas condiciones laborales que pueden ocasionar un daño irreparable en los trabajadores. Ya no hablamos sólo de complicaciones médicas físicas y/psíquicas que pueden causar la muerte del trabajador como sucede, por ejemplo, en el infarto de miocardio, sino que nos referimos a aquellas conductas suicidas propiciadas por unas inadecuadas condiciones de trabajo y una inadecuada gestión empresarial que pueden ocasionar un daño irreparable en los trabajadores. En este artículo se analizan las relaciones entre las condiciones de trabajo, la depresión y el riesgo de suicidio (Martínez Plaza, 2010).

Los suicidios coinciden con las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a que las políticas de libre comercio han deteriorado las condiciones laborales en todo el mundo.

El síndrome de burnout se da con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones en las que se presta una atención constante y directa de ayuda a personas; es el caso de las profesiones sanitarias, sociales o educativas, y son algunos de estos trabajadores los que pueden desarrollar sentimientos cada vez más negativos hacia los pacientes, usuarios o alumnos.

Si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, es la relación intensa con otras personas lo que contribuye a la aparición del burnout, aunque de forma más completa podemos entender el burnout como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo y los pacientes, alumnos, usuarios o clientes.

En términos generales, se ha señalado que hay personalidades más susceptibles ante el burnout como son las personalidades emotivas, la de aquellos que tienen más desarrollada la sensibilidad para los temas relacionados con el trato humano (Garden, 1989), los llamados “activistas sociales” que ofrecen ayuda a los demás y que son calificados de visionarios porque toman su labor más como una cruzada que como una tarea para ganarse la vida; además suelen ser personas autoexigentes, perfeccionistas y con baja tolerancia al fracaso (Cherniss, 1980). Pero existe una gran disparidad de características de personalidad del trabajador predispuesto al burnout, ya que unos han planteado la empatía, sensibilidad, delicadeza, idealismo y orientación





hacia los demás; y otros sin embargo, han señalado características tales como ansiedad, ideación obsesiva, entusiasmo y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que pone de relieve la dificultad para identificar un patrón tipo del trabajador con burnout, así se ha afirmado que la relación entre las dimensiones de personalidad neuroticismo y extraversión, entre otras y el burnout es equivocada (Gil-Monte, 2005). Además se ha hecho referencia a un locus de control externo, a un patrón de conducta tipo A, al autoconcepto negativo y a la falta de autoconfianza en la propia eficacia laboral son variables que están vinculadas a la aparición del burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Por otro lado, se han identificado dos perfiles en el desarrollo del síndrome de burnout: El perfil 1 caracteriza a los trabajadores que manifiestan agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, pero que no desarrollan sentimiento de culpa. El perfil 2 incorpora el sentimiento de culpa a la trilogía del síndrome de burnout, lo que conllevaría que los profesionales se impliquen más en el trabajo para disminuir su remordimiento (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007), aunque estos dos perfiles pueden ser interpretados como dos fases del proceso de burnout y sus consecuencias.

Se ha estudiado el riesgo de suicidio en el burnout (Tomás- Sábado y otros, 2010; Ramos Trigo, Tung Teng y Hallak, 2007).

The New England Journal of Medicine trata el burnout y suicidio y muestra que en 25 estudios muestran que un 40% más de suicidio entre los médicos y un 130% más entre las médicas con respecto a profesionales de la misma edad y sexo. También se ha afirmado que los cirujanos son los profesionales sanitarios con más riesgo de suicidio por las eternas horas en el quirófano, la percepción de haber cometido errores, la elevada demanda social y no pedir ayuda (Shanafelt y otros, 2011).

Por otro lado, se ha llegado a afirmar que cualquier persona puede ser víctima de mobbing, si se dan las condiciones adecuadas: un acosador que perciba a la persona acosada como una amenaza y un entorno laboral favorable para la aparición del mobbing (CCOO, 2002) (CGT, 2002). Pero algunos han subrayado determinadas características comunes de las víctimas de acoso laboral.

Sáez (2000) dice que son personas inteligentes, competentes, con creatividad y dedicación al trabajo, con una alta lealtad hacia la organización, identificadas con su trabajo y percibidas como una amenaza.

González de Rivera (2002) destaca de las víctimas tres características principales: inocencia (no son capaces de dañar y no detectan en los demás las intenciones malévolas), dependencia afectiva (tienen tendencia a proteger y conservar sus lazos interpersonales; son hipersensibles al rechazo y buscan constantemente el apoyo de los demás) y autenticidad (persiguen la autorrealización y el autoconocimiento).

En su descripción de las víctimas Piñuel y Zabala (2001) destaca que son personas con:

- Elevada ética, honradez, rectitud, alto sentido de la justicia, y con su actitud ponen de manifiesto la falta de ética de la organización.
- Autonomía, independencia de juicio e iniciativa propia.
- Extraordinaria capacidad para su trabajo: el acosado posee capacidades de las que el acosador carece. La probabilidad de acoso aumenta cuando la capacidad de la





víctima coincide con los déficits del acosador y, especialmente, si esta capacidad es relevante en la organización de trabajo.

- Carisma, popularidad y capacidad de liderazgo informal.
- Facilidad para la cooperación y el trabajo en equipo.
- Situación personal o familiar satisfactoria.
- Alta capacidad de empatía y compromiso con el bienestar de los demás.

Hirigoyen (1999) resalta que el acosador detecta los puntos débiles de sus víctimas y los ataca, y no considera que la víctima posea en sí misma rasgos que la predispongan a ser acosada, sino que la víctima ha sido elegida por el perverso por poseer atributos de los que pretende apropiarse, siendo concebida por el acosador como un objeto cuya finalidad es satisfacer sus necesidades.

Otros afirman que las víctimas de mobbing son sujetos con ciertos rasgos depresivos, con baja autoestima, con tendencia a autoculpabilizarse y están necesitados de afecto y aprobación constante, en definitiva dan la impresión de ser inofensivos y de encontrarse indefensos (Schuster, 2002). Y Pérez Bilbao (2001) indica que los altos niveles de neuroticismo y baja autoestima presentados por las víctimas de mobbing deberían ser interpretados como efecto del mobbing y no como causa del mismo. Sin embargo Leymann (1996) no encuentra diferencias significativas, y nos alerta de que cuando algunos estudios hallan diferencias o características comunes de las víctimas de acoso, puede que estén interpretando como rasgos de personalidad previos al acoso, lo que en realidad son consecuencias del acoso sobre la personalidad de la víctima.

Leyman señala que la elección del lugar de trabajo como escena del acto suicida representa un último intento desesperado de rebeldía o una acusación póstuma.

En cualquier caso, el suicidio es una complicación grave, sobre la que han llamado la atención entre nosotros López García Silva y Camps del Saz (1999).

El riesgo es mayor en profesionales cualificados que derivan importante gratificación de su trabajo, y para quienes el desprestigio derivado de la situación de acoso interfiere gravemente con su sentido de identidad y valía personal.

Ya se han dictado sentencias en España y Francia que reconocen en ambos países el suicidio de un trabajador como accidente laboral.

Entre un diez y un quince por ciento de los suicidios que se cometen en España tienen su origen, directo o indirecto, en una situación de acoso psicológico o mobbing, ha afirmado el profesor Iñaki Piñuel en la I Jornada de Acoso en el Trabajo, que organiza el Centro de Asistencia a las Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS).

Aunque el desempleo y el trabajo precario pueden influir en la conducta suicida de trabajador (Orellano, 2009).

La Asociación Internacional para la Prevención del Suicidio (AIPS), vinculada a la OMS, confirmó que los problemas en el trabajo figuran entre los principales factores de riesgo que pueden desembocar en un comportamiento suicida.

En toda Europa se producen suicidios en el lugar de trabajo, pero éstos no aparecen en las estadísticas laborales.





El suicidio en el trabajo es un tabú, porque cuestiona la constante búsqueda de una mayor productividad y eficiencia.

Si las empresas modernas quieren abordar las conductas suicidas por motivo laboral necesitan examinar no sólo a los trabajadores sino la gestión de los recursos humanos y la organización del trabajo.

Para solucionar la crisis, no es suficiente limitar los daños intentando sanar a los trabajadores más frágiles. La prioridad debe ser redefinir el significado de un trabajo bien hecho, llevar a cabo una revolución en el manejo de organizaciones corporativas y personal.

El suicidio es más contagioso en los lugares de trabajo. Este efecto. Estos resultados parecen apuntar la importancia del medio y en la influencia de las redes sociales en este fenómeno.

Es decir, ya se conocía el riesgo de suicidio de cualquier persona aumenta si un miembro de su familia se ha quitado la vida. Un estudio realizado por la Universidad de Estocolmo y por la de Oxford, con más de un millón de personas, demostró que los suicidios de compañeros de trabajo aumentan el riesgo entre los compañeros. Este efecto suicida contagioso es estadísticamente significativo sólo en el caso de los hombres. Entre ellos, el riesgo de quitarse la vida se incrementa si un colega se suicida incluso más que en el caso de que se suicide un miembro de su familia, dado que hay más cantidad de individuos relacionados con el fallecido.

Así, los hombres que han perdido a su pareja por suicidio son tres veces más tendentes a cometer suicidio que las mujeres, entre otras razones, porque los varones tienden menos a buscar ayuda y a padecer enfermedades mentales no detectadas ni tratadas. También la pérdida de un hijo por suicidio dobla el riesgo de que uno de los progenitores se suicide, en este caso en ambos sexos, señaló el informe.

El riesgo de suicidio aumenta en parados, jubilados o trabajadores con situación inestable. La pérdida de empleo o el desempleo por grandes períodos se atribuyen más a fracasos individuales que a problemas sociales y derivan en problemas de identidad, pérdida de control, desamparo y depresión. El varón puede reaccionar con inexpresividad emocional, agresividad, consumo de sustancias y suicidio.

En España, las cifras de suicidas son cada año prácticamente las mismas que las de muertos por accidentes de tráfico.

Unos se suicidan porque la crisis los ha arruinado; otros por drogas; los hay que lo hacen porque sus parejas los han abandonado. No es fácil entender qué puede pasarle a una persona por la cabeza para llegar a quitarse la vida. Mucho menos digerible es descubrir que una pésima situación laboral es la razón que lo ha provocado.

Uno de los trabajadores de France Telecom que se suicidó dejó escrito: *“Me suicido debido a mi trabajo. Es la única causa”*. Se ha descrito que una situación laboral llega a este trágico final cuando el estrés que acecha al trabajador se convierte en insuperable.

Para frenar esta tendencia de suicidios que parece que va al alza, se propone a las empresas que hayan sufrido en carne propia algún suicidio de alguno de sus trabajadores cursos de formación, proporcionales espacios antiestrés y llevar a cabo una selección muy exhaustiva del personal que va a formar parte de la plantilla.





En el hipotético caso de que una gran empresa llegue a un índice de suicidio preocupante, debe exigir al servicio médico un estudio “exhaustivo que clarifique cada una de las causas que ha provocado el suicidio de cada uno de los trabajadores”. Así se descubriría algún posible nexo de unión entre ellos: “si todos son hombres, si la mayoría trabaja en el mismo departamento, si son de un determinado grupo de edad”. Lo mejor que le puede pasar a la empresa es que entre una y otra muerte no se encuentre ningún parecido. “Si se detecta un nexo de unión, la culpa sería de la compañía”.

No existen dos suicidas iguales. **En España, más de ocho personas se quitan la vida al día.** Seis de ellas son hombres. Los suicidios en el lugar de trabajo no se contagian. Son puede decirse lo mismo en las zonas rurales, donde parece que casi automáticamente al poco tiempo de que alguien se haya quitado la vida “se provocan dos o tres suicidios más en los alrededores de la pedanía”.

La prevención del acto suicida no es un problema exclusivo de las instituciones de salud mental, sino de toda la comunidad en su conjunto. La policausalidad del fenómeno del acto suicida sugiere que la conducta suicida está motivada por más de un factor y, por lo tanto, las estrategias de prevención también deben ser múltiples. De ahí que el abordaje preventivo tenga que nacer con un enfoque multidisciplinario y con perspectivas complementarias: desde un plano individual y desde la Salud Pública.

El enfoque de Salud Pública cuenta con estrategias para la prevención del suicidio como las campañas de salud mental, despistaje en los colegios, diagnóstico precoz del abuso de drogas, de la depresión y del estrés, el control del acceso a los medios para cometer suicidio y el apoyo a los medios de comunicación para que la información se adecue a la prevención.

Las sentencias judiciales que empiezan a considerar los suicidios como accidentes de trabajo son cada vez más habituales también en España. Una de las últimas la dictó el magistrado en el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona, en noviembre de 2007. Se trataba de un ingeniero de una empresa petrolífera que estaba encargado de montar una refinería en Asia. Pocos días antes de que acabara el plazo para la entrega del proyecto, y después de manifestar a sus superiores encontrarse desbordado, este trabajador perfeccionista y responsable decidió acabar con su vida.

Aunque hay atribuciones de conductas suicidas a una causa como el estrés laboral o el burnout o el mobbing es preciso contemplar la conjunción de las tres causas.





Mª del Pilar Adrián Lizama
Alférez Enfermera

Medidas de carácter preventivas y primeros auxilios.

Cómo actuar ante una emergencia

✓ **Qué hacer:**

- ✓ Trate de mantener la calma.
- ✓ Protéjase y proteja al accidentado, solicite ayuda al 112 y socorra a la persona herida.

- ✓ Compruebe que la escena donde está el paciente es segura.
- ✓ Sea consciente del peligro y espere a los equipos de rescate, si es necesario.
- ✓ En caso de accidente de tráfico utilice prendas reflectantes, y siga las indicaciones descritas en Prevención y actuación en accidentes de tráfico.

✗ **Qué NO hacer:**

- ✗ Tener una "visión en túnel", focalizar la atención a lo más evidente dejando a otros paciente o situaciones sin atender.
- ✗ Actuar si no está seguro o no tiene claro lo que puede hacer. No actúe sino sabe cómo proceder.
- ✗ Arriesgar su vida en caso de peligro.
- ✗ Administrar medicación que no corresponda al paciente.

Prevención y actuación en accidentes de tráfico.

Evitar o minimizar lesiones tras un accidente de tráfico es el objetivo de los *sistemas de seguridad del automóvil* que, tanto el conductor, como el resto de los ocupantes, deben utilizar, así como cumplir los preceptos legales que popularmente se conocen como *Código de la Circulación*. Sobre la seguridad normativa podrá estar permanentemente actualizado si consulta www.dgt.es.

Recomendaciones generales para la conducción:

- No conduzca bajo los efectos del alcohol.
- En caso de que este tomando medicamentos, lea con atención el prospecto o siga todas y cada una de las pautas de su médico. Algunos

medicamentos provocan sueño o lentitud de reflejos.



- Si tiene sueño, baje las ventanillas del vehículo. No trate de seguir, aunque le quede poco trayecto, si el sueño es intenso.
- Evite comer copiosamente.
- Lleve ropa cómoda.
- No abuse de la calefacción, ya que le provocará sueño.

- Hacer paradas cada 2 horas o 100 km.
- Evite demasiado ruido en el interior del automóvil (radio, niños chillando) que distraerán al conductor

Con respecto a la seguridad con niños:

- Utilice los sistemas de retención infantil adecuados para su edad, peso y tamaño.
- No permita que los niños salgan de los coches a través de las puertas que dan a la calzada.
- Bloquee la apertura de puertas del vehículo desde dentro.

Circulando en turismos, furgonetas, camiones y autobuses

El cinturón de seguridad y el reposacabezas son elementos diseñados para proteger nuestro cuerpo, pero requieren de una correcta colocación para que cumplan bien su función:

1.- Coloque el asiento casi en ángulo recto.

2.- Desplace el reposacabezas hasta que la parte superior quede a la altura de los ojos y a una distancia de la cabeza inferior a 4 cm. (ver figura pag. anterior).



3.- Confirme que todos los ocupantes llevan puesto el cinturón de seguridad de forma correcta. Este debe colocarse entre el cuello y el hombro y una vez enganchado debe agarrarse la correa torácica en la parte más cercana al anclaje y tirar firmemente hacia el hombro del brazo contrario. De esta manera la banda de la cadera quedará bien tensada.

Los sistemas de retención infantil cumplen la misma función con los más pequeños. Desde los



recién nacidos hasta los 12 años de edad o 36 kg de peso, es obligatorio su uso para que los niños viajen en coche y deberá emplearse el dispositivo adecuado según la edad/peso del niño, conforme a la siguiente tabla:

Grupo	Peso (en kg)	Edad
0	Nacimiento hasta 10 kg.	0 – 12 meses.
0+	Nacimiento hasta 13 kg.	0 – 18 meses.
1	9 – 18 kg.	8 meses – 4 años.
2	15 – 25 kg.	3 años – 6 años.
3	22 – 36 kg.	5 años – 12 años.

× Qué NO hacer:

- × Llevar en el cinturón pinzas, protectores o dobleces que impidan su movimiento normal o puedan bloquearlo.
- × Utilizar cojines, almohadas, o ropa demasiado voluminosa, que no permitan tener una posición correcta sobre el asiento, ya que eliminarán la eficacia del cinturón de seguridad.
- × Transportar niños sin el sistema de retención infantil adecuado o con el cinturón de seguridad para adultos directamente sobre el asiento.

Circulando en motocicletas y ciclomotores

✓ Qué hacer:

- ✓ Utilice guantes, cazadora con refuerzos, pantalón largo y calzado alto que cubra todo el pie y sujete el tobillo. También en verano.
- ✓ Utilice siempre el casco homologado y puesto en la cabeza. Ajústese bien a la barbilla.

××× Qué NO hacer:

- Utilizar prendas ligeras, no protegen el cuerpo.
- Exponer cabeza, manos, brazos, piernas y pies directamente.
- Llevar el casco en brazos. Las lesiones que provoca en las caídas son muy complicadas.
- Llevar bolsos o mochilas a la espalda, podrían desviar el punto de gravedad y provocar caídas inesperadas.



En caso de accidente siga las siguientes reglas básicas:

✓ 1º Proteger

- * Detenga su vehículo en el arcén con la luz de corto alcance y ambos intermitentes conectados a la vez



("warning").

- * Póngase el chaleco reflectante.
- * Observe desde el retrovisor si hubiera algún peligro antes de descender del vehículo.
- * Coloque los triángulos de emergencia donde se vean bien por los otros conductores que se aproximen (especial atención con las curvas cerradas y los cambios de rasante):

a. En vías con doble sentido de circulación: uno delante del automóvil accidentado y otro detrás, a 50 metros del mismo.

b. En calzadas de sentido único (autopistas o autovías) o con más de 3 carriles, coloque un triángulo detrás del vehículo a 50 metros del obstáculo y el otro a 100 metros.

c. En casos de poca visibilidad, aumente la distancia (antes del inicio de la curva o del cambio de rasante).

Valore los riesgos del entorno.

No fume y preste atención a los derrames de combustible.

Apague las luces de los vehículos accidentados y desconecte el contacto quitando las llaves y ponga el freno de mano. Tenga especial cuidado con los aribags que no se hayan activado, podrían activarse y golpearle.

✓ 2º Avisar

Llame al 112. Informe del tipo de accidente, número de heridos, localización exacta, posibles riesgos (derrames, incendios).



✓ 3º Socorrer

Realice una estimación inicial de gravedad de las víctimas (ver capítulo Reconocimiento de la víctima) y proceda a prestar la asistencia básica.

Cubra a la víctima con ropa si hace frío mientras espera a los servicios de emergencias.



××× Qué NO hacer:

- × Deambular por la calzada. Colóquese en el arcén, o detrás del quitamiedos si lo hubiera, para evitar ser atropellado.
- × Introducirse en el vehículo siniestrado si está volcado o poco estable.
- × Abandonar a la víctima.

P
R
E
V
E
N
G
U
A
R



En estas líneas encontrareis diversos cursos que pueden ser de interés para la formación preventiva, podéis colaborar con la revista, comunicándonos los diversos cursos, conferencias, seminarios y jornadas técnicas que en vuestras comunidades autónomas estén previsto celebrarse; para lo cual pueden utilizar la vía del correo electrónico. prevenguar@gmail.com

P
R
E
V
E
N
G
U
A
R

DENOMINACIÓN DEL CURSO, SEMINARIOS O JORNADA TÉCNICA	Horas
Curso general de ergonomía.	25
LUGAR DE CELEBRACIÓN	Fecha.
LEÓN	18 al 21/06/2013
ENLACE PARA LA MATRICULACIÓN	
http://www.trabajoyprevencion.icyl.es/	

DENOMINACIÓN DEL CURSO, SEMINARIOS O JORNADA TÉCNICA	Horas
Jornada Técnica: Nueva guía de EPI,s.	5
LUGAR DE CELEBRACIÓN	Fecha.
VALLADOLID	27/06/2013
ENLACE PARA LA MATRICULACIÓN	
http://www.trabajoyprevencion.icyl.es/	

DENOMINACIÓN DEL CURSO, SEMINARIOS O JORNADA TÉCNICA	Horas
Estrés térmico: Índice WBGT y sobre carga térmica (UNE-EN ISO 7933)	5
LUGAR DE CELEBRACIÓN	Fecha.
MURCIA	19/06/2013
ENLACE PARA LA MATRICULACIÓN	
http://www.carm.es/	

DENOMINACIÓN DEL CURSO, SEMINARIOS O JORNADA TÉCNICA	Horas
Jornada Técnica: Trabajos en espacios confinados	5
LUGAR DE CELEBRACIÓN	Fecha.
ORENSE	21/06/2013
ENLACE PARA LA MATRICULACIÓN	
http://issga.xunta.es/portal/index.html	

Estos cursos mencionados son de carácter gratuito, la matriculación en el mismo de los interesados, se realizará directamente con el estamento que los imparte.



**OTROS CURSOS:**

A través del **Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo** y éstos en acuerdo con la empresa **Ampell Consultores Asociados, S.L.**, se ha gestionado para que nos ofertasen dos cursos que entendemos que pueden ser de interés para todos los Técnicos de Prevención tanto de nivel básico, como intermedio, como superior.

- Cursos:**
- 001. Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales**
 - 002. Auditor de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**

Los Cursos son on-line y Los trabajos incluidos en la presente oferta incluyen las siguientes actividades:

1. Matriculación de los alumnos
2. Tutorías durante el curso.
3. Atención por correo electrónico y teléfono a los alumnos.
4. Corrección de los casos prácticos.
5. Realización de exámenes
6. Emisión de Diplomas de realización.

Requisitos: Para poder realizar los cursos, los alumnos deben tener estudios de técnico de prevención en cualquiera de sus niveles.

Una vez matriculado el alumno recibirá su usuario y clave de acceso al Campus de formación on-line www.ampellconsultores.com

La Matrícula de cualquiera de los cursos se realizaran en el formato adjunto, y será reenviado a la dirección de prevenguar@gmail.com, indicando como asunto el número del curso seguido del nombre y apellidos del solicitante,. Aquí se centralizará los solicitantes para después, y una vez finalizado el plazo de matriculación, remitirlos a la plataforma de formación, la que se pondrá en contacto con todos los alumnos para darles las indicaciones pertinentes para del ingreso del coste del curso, momento en que quedará formalizada la matrícula.

Coste: El coste de los cursos es de 150 euros/curso, sobre el que será aplicado un descuento del 27% por lo que el precio aplicable a todos los alumnos del colectivo será de 110 €/curso.

Impuestos: Los cursos no tienen IVA por ser formación.

Plazo de solicitud: Hasta el 01 de Julio de 2013

A continuación se adjunta la ficha de inscripción así como el contenido de los cursos.

NOMBRE Y APELLIDOS:		D.N.I.:
DIRECCIÓN:		
C.P.:	LOCALIDAD:	PROVINCIA:
Correo electrónico:		Teléfono contacto:
Curso/s solicitado/s: <input type="checkbox"/> 001. Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales <input type="checkbox"/> 002. Auditor de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales		
Formación preventiva que tiene el solicitante: Técnico de nivel: <input type="checkbox"/> Básico. <input type="checkbox"/> Intermedio. <input type="checkbox"/> Superior.		

PROGRAMAS DE LOS CURSOS:**Perito judicial en prevención de riesgos laborales****Presentación**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, tras más de diez años de desarrollo y aplicación ha generado un gran despliegue normativo muy amplio, regulador de distintas situaciones.

La aplicación de esta norma y las que la desarrollan ha generado y genera actualmente importantes conflictos de intereses, que en muchas ocasiones traen consigo sanciones, perjuicios económicos, etc. Que se dilucidan ante la administración laboral y/o administración de justicia.

En este contexto, surge la necesidad de desarrollar la figura del PERITO experto en Prevención de Riesgos Laborales, cuya actividad es vital e indispensable como elemento de prueba, valoración e interpretación de situaciones litigiosas, en la resolución de conflictos en materia de prevención de riesgos laborales.

Existen dos tipos de peritos: judiciales (nombrados por el juez) o de parte y Perito judicial, profesional dotado de conocimientos especializados que suministra información u opinión fundada a los tribunales de justicia sobre los puntos litigiosos que son materia de su dictamen.

Objetivos

Formar Expertos en Prevención de Riesgos Laborales, capaces para el auxilio de la justicia, con capacidad de valorar situaciones acaecidas en el contexto laboral, al amparo de las diferentes leyes de enjuiciamiento y de procedimiento, como auxiliar de la Administración de Justicia en la valoración de las causas y de las consecuencias de todo tipo que se derivan de los riesgos laborales.

Programa

Módulo 1: El perito en la jurisdicción española.

Módulo 2: Designación y nombramientos de peritos

Módulo 3: El procedimiento de peritaje en la jurisdicción española

Módulo 4: Deberes, derechos y responsabilidades del perito judicial

PREVENGUAAR

Módulo 5: Aspectos formales del peritaje judicial

Módulo 6: Estructura y modalidades del dictamen pericial

Módulo 7: El dictamen del perito a instancia de parte

Módulo 8: El dictamen del perito a instancia judicial

Módulo 9: Principios de la acción preventiva

Módulo 10: Derechos, obligaciones y responsabilidades de los agentes sociales en materia de PRL

Módulo 11: Participación y negociación en materia de prevención de riesgos laborales

Módulo 12: Peritación de los equipos y lugares de trabajo

Módulo 13: Peritación de la seguridad en el trabajo

Módulo 14: Peritación de la higiene en el trabajo

Módulo 15: Peritación de la ergonomía

Módulo 16: Peritación de los riesgos psicosociales

Módulo 17: Peritación de la vigilancia de la salud

Carga Lectiva

125 horas

Tiempo para realización

4 meses (se podrá adaptar a las necesidades del colectivo)

Auditor de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales

Presentación

Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención crea la necesidad reglamentaria de la auditoría del sistema de prevención.

La posterior publicación de la especificación OHSAS 18001:2007 "Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" refuerza la necesidad de realizar auditorías internas y externas por parte de las empresas.

No obstante, de las necesidades reglamentarias, la necesidad de auditar el sistema de Gestión de la prevención deber ser un valor prioritario en el sistema general de gestión de una empresa. La auditoría como instrumento de gestión, es hoy día imprescindible para garantizar, no sólo la transparencia de los diferentes sistemas de gestión, sino también para corregir las desviaciones que se produzcan en la planificación de la empresa y mejorar su sistema productivo.

La auditoría de PRL, no difiere en importancia de cualquier otra a la que pudiera ser sometida la empresa. El empresario, independientemente de estar obligado a someter su sistema de gestión de la prevención a una auditoría si no ha concertado la prevención con un servicio de prevención ajeno, debe ser consciente que la auditoría es una herramienta de producción, y que por lo tanto, debe implantarse en la empresa como un sistema de control interno.

La importancia de las auditorías en PRL se manifiesta en las medidas impulsadas por la Administración, como actividad de gestión imprescindible para la reducción de los accidentes laborales, independientemente de que estas auditorías sean por imperativo legal o voluntarias.

Estas últimas ya han sido puestas de manifiesto en el artículo 33 bis de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de LPRL, al especificar que serán tenidas en cuenta por la Administración en los programas que se confeccionen mediante la concesión de incentivos que se determinen reglamentariamente.

Este curso va dirigido a técnicos en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Superior que deseen adquirir conocimientos en técnicas auditoras, para ejercer como auditores externos o internos en prevención de riesgos laborales, y para aquellos otros profesionales que, sin tener las titulaciones exigidas para ejercer como auditores externos en prevención de riesgos laborales, quieran adquirir conocimientos en técnicas auditoras para realizar controles o auditorías internas en la empresa donde desarrolla su actividad laboral.

Objetivo

Con la información facilitada y la tutoría del curso, se garantiza la capacitación de técnicos y profesionales en prevención de riesgos laborales para el desarrollo de las funciones de auditoría de los sistemas de prevención de riesgos laborales en las empresas y organizaciones, en base a los requerimientos legales establecidos.

Programa

Módulo 1: La auditoría de los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Módulo 2: Tipos de auditoría

Módulo 3: El proceso de auditoría

Módulo 4: Los hallazgos

Módulo 5: La comunicación

Módulo 6: El error

Módulo 7: Los documentos de trabajo

Módulo 8: Cuantificación de resultados

Módulo 9: El informe de auditoría

Módulo 10: El auditor de SGPR

Módulo 11: La auditoría interna de SGPR

Módulo 12: El día después.

Carga Lectiva

150 horas

Tiempo para realización

4 meses (se podrá adaptar a las necesidades del colectivo)



PREVENIR



	7	2	5	3	4			
6							5	
			7		6			4
3		7	4		8	5		
	8				2			
4	9	6					2	7
			6	5		3		9
5					7		4	8
7				4	3	2		

● HORIZONTALES

1: Eludido, sorteado. 2: Vocal. Comunidad autónoma de España. 3: De muy corta duración. Nota musical. 4: Altar. Desgastar, deteriorar o deslucir algo por el tiempo o el uso. 5: Insignificante, sin importancia, en femenino. Se dice de la persona que está falta de juicio. 6: Astato. Árabes, musulmanes. 7: Gravedad, seriedad en la forma de actuar y de hablar. Oxígeno. 8: Planta herbácea aromática que se usa en perfumería y como condimento.

○ VERTICALES

1: Famoso. 2: Este. Cada uno de los conductos por donde desciende la orina a la vejiga desde los riñones. 3: Andar errante y sin rumbo fijo. Cerio. 4: Cólera, furia. Al revés, tira o cinta elástica. 5: Vasija pequeña, con asa, que se usa para tomar líquidos. Reza. 6: Plata. Pedazo desgarrado de una tela. 7: De color de oro o semejante a él. Oeste. 8: Pesado, molesto o gravoso.

			4		7			
9		5	8					3
	3		5					1
	7	9	3			1		
	4		9		2		8	
5			6		4	9	3	
6			7					
					6	7	5	
	8		1		5			6

	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

V	S	I	Q	R	Y	V	U	R	U	N	G	E	B	C	R	G	O	J	X	A	P	N	O	S
O	I	B	N	W	D	R	X	J	U	R	I	S	D	I	C	C	I	O	N	U	U	D	D	Z
Ñ	K	X	E	D	O	Q	C	O	N	T	E	N	C	I	O	S	O	S	N	L	D	I	K	V
V	A	I	C	N	E	D	U	R	P	S	I	R	U	J	T	D	D	I	I	Ñ	R	D	F	E
A	P	O	X	B	K	M	O	Z	L	O	U	Y	J	Z	D	A	B	D	J	E	E	A	V	D
J	E	K	Q	L	T	V	N	X	U	J	R	F	Y	O	P	I	A	Q	C	L	P	N	X	A
L	Z	Ñ	O	O	D	D	X	I	A	E	H	A	Ñ	F	L	D	Z	T	I	E	Z	V	D	B
A	Y	K	Y	T	K	O	I	U	Z	V	C	H	P	I	K	S	I	T	L	I	M	N	O	L
J	G	J	C	N	S	F	C	H	L	A	Y	O	D	M	M	V	O	A	L	E	R	P	X	N
G	S	P	G	E	Q	V	A	T	O	H	C	A	Ñ	U	A	W	C	Ñ	D	C	I	U	O	E
P	M	C	T	M	F	N	V	H	R	N	D	I	X	W	L	I	I	I	H	D	N	I	M	J
A	M	G	O	A	D	O	V	D	F	I	H	Ñ	O	S	O	R	A	R	W	O	C	Q	O	S
J	I	Y	V	L	F	I	J	E	Q	N	N	E	S	N	C	C	Z	P	I	A	G	N	O	I
D	X	R	A	G	R	C	Z	M	A	E	Z	A	G	R	I	S	R	C	N	G	E	U	W	J
P	D	W	Q	E	Ñ	U	Z	A	G	E	Z	P	X	O	X	O	A	G	S	W	E	O	E	J
N	B	S	U	R	E	L	F	N	J	C	U	I	N	X	U	S	U	O	B	G	U	X	Y	R
U	I	L	T	I	L	O	W	D	V	O	Ñ	T	Q	C	E	P	Z	I	L	E	L	K	Z	H
L	I	C	I	T	O	S	C	A	L	U	O	T	M	C	M	K	X	A	D	V	G	A	X	Ñ
I	L	R	L	W	F	E	L	O	Y	E	X	I	N	I	A	B	O	G	A	R	R	Y	I	E
G	D	I	Ñ	U	T	R	L	O	Y	E	L	C	Ñ	Y	W	A	Q	B	H	T	P	F	J	P

Lista de palabras

Tema: Derecho

- ABOGAR
- AMPARO
- APELACION
- CESACION
- CONTENCIOSO
- DELITO
- DEMANDA
- DIRECTIVA
- DOCTRINA
- IMPUGNACION
- INDEMNIZACION
- JURISDICCION
- JURISPRUDENCIA
- LEY
- LICITO
- MEDIACION
- NULIDAD
- PUNIBILIDAD
- REGLAMENTO
- RESOLUCION

P
R
E
V
E
N
G
U
A
R

Si deseáis colaborar con la revista, con algún artículo en materia preventiva, participando la formación en esta materia que se imparte en vuestra provincia en los centros de Seguridad y Salud, o con consultas todas ellas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, no dudéis en poneros en contacto a través del correo electrónico con la revista, prevenguar@gmail.com, se intentara hacer eco de todo aquello que participéis. Cuando os pongáis en contacto, identificaros con nombre, apellidos, lugar de destino y teléfono al que podamos llamaros por si tenemos que preguntaros algo. Si queréis hacer una consulta, utilizar el formato habilitado para ello.

Esta revista no es asociacionista, por lo que si alguna asociación del cuerpo, sea cual sea, desea que sea enviada a sus afiliados, también podéis poneros en contacto en el mismo correo electrónico.

Por último cualquier componente del cuerpo que no esté recibiendo la revista y que desee que se le remita la misma a su correo electrónico, también que se ponga en contacto con la Dirección.



prevenguar@gmail.com

