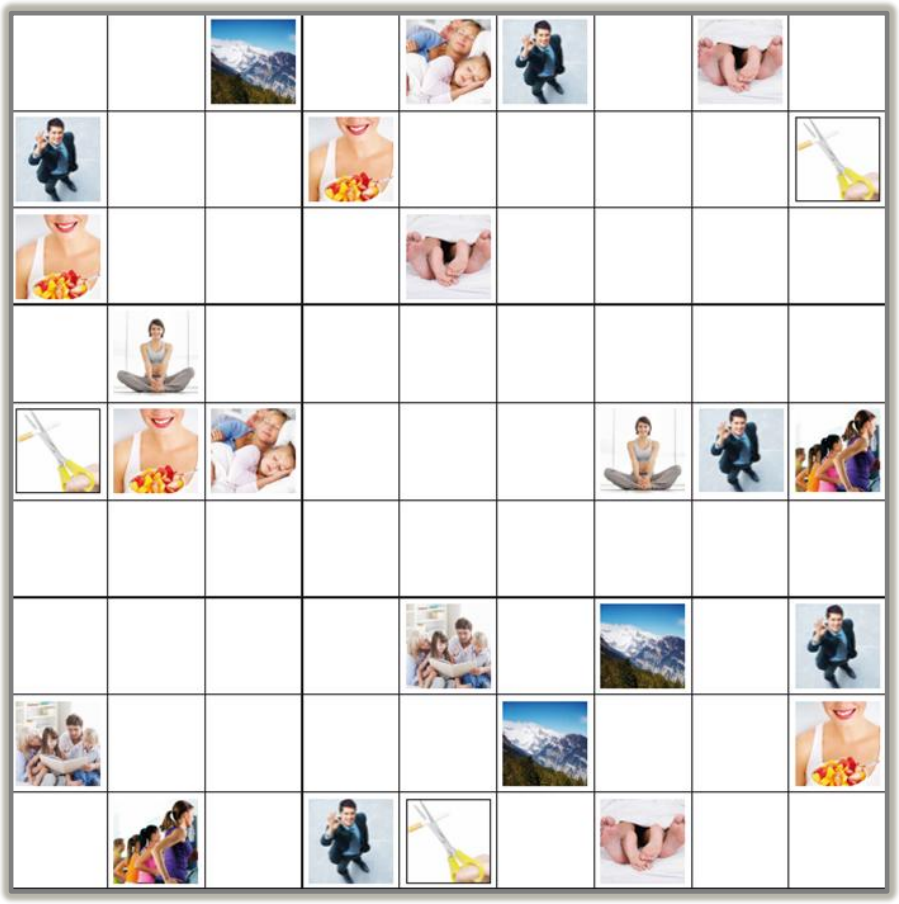
Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

NÚM. 9 | ENERO 2013

TELVENT: Semana de la Seguridad



Contacto con la naturaleza

Optimismo

Dieta equilibrada

Apoyo social (disfrute de los amigos, familia...)

Hábitos de respiración y relajación

Vida sexual plena

Mutua Universal

- TELVENT: Semana de la Seguridad
- Peluquerías y Estética: nuevo curso en el Campus Virtual de Mutua Universal
- Enfoque general para un programa de adicciones en la empresa
- Competencias emocionales en el técnico de prevención (I)
- SPA's: criterios para la mejora de la eficacia y calidad del servicio
- Nederman: productos y soluciones
- Stone Safety: seguridad en la industria de la piedra

Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD
NÚM. 9 | ENERO 2013
Mutua Universal

4 NUESTRAS NOTICIAS

Noticias destacadas de Mutua Universal

7 CASOS DE EMPRESA

TELVENT: Semana de la Seguridad

9 AUTÓNOMOS

Peluquerías y Estética: nuevo curso en el Campus Virtual de Mutua Universal

11 SALUD

Enfoque general para un programa de adicciones en la empresa

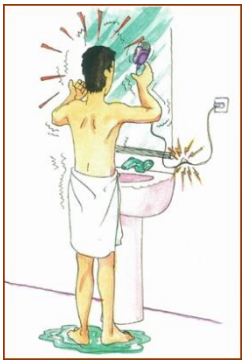
14 SECCIÓN TÉCNICA

. Competencias emocionales en el técnico de prevención (I)
. Gestión e Integración de la prevención: diccionario práctico
. SPA's: criterios para la mejora de la eficacia y calidad del servicio

+Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD
NÚM. 9 | ENERO 2013
Mutua Universal

27 LA PREVENCIÓN "PARA LLEVAR"

Prevenir la electrocución, también en el hogar



Nederman

29 INTERNET

Nederman: productos y soluciones

39 TECNOLOGÍA SEGURA

STONE SAFETY: Seguridad en la industria de la piedra

y más ....

30 LEGISLACIÓN

35 NORMATIVA

37 PUBLICACIONES

+Trabajo Saludable
Publicación en formato electrónico
© Copyright Mutua Universal
Divulgación del Conocimiento

Email: documentacion@mutuauniversal.net
Web: www.mutuauniversal.net

JORNADA: "ACCIDENTES LABORALES NO TRAUMÁTICOS" Lugo y Orense, noviembre 2012

Con el objetivo de dar a conocer las estadísticas sobre accidentes no traumáticos, mostrar cuáles son los factores de riesgo cardiovascular y, especialmente, ver cómo se pueden corregir mediante el cambio de hábitos, a finales de noviembre se celebraron dos Jornadas Técnicas sobre Accidentes no traumáticos en Galicia, organizadas por el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA) en coordinación con los técnicos Gestores de la Siniestralidad de Galicia y el departamento de I+D en prevención de Mutua Universal.

Más de 100 personas participaron en sendas jornadas que se celebraron el día 28 de noviembre en Lugo y el 29 en Ourense. En ambas el Dr. Xavier Trallero, del Dpto. de I+D en Prevención, realizó una ponencia sobre los factores de riesgo cardiovascular, las formas de prevenirlo mediante hábitos saludables, y el papel de la empresa en la adopción de buenos hábitos en el entorno laboral para alcanzar un objetivo común de calidad de vida laboral y productividad, culminando con la creación de las Empresas Saludables.

Las jornadas tuvieron muy buena aceptación generando un animado coloquio al final de las mismas donde los asistentes pudieron participar y realizar consultas a los ponentes.

Más información:

- http://www.issga.es/html/public/novas_detalle_nova.php?nova=553

SEMINARIO: "RIESGOS PSICOSOCIALES: PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS" Ourense, octubre 2012

Las alteraciones de naturaleza psicosocial como el estrés o la ansiedad representan, junto a las dolencias de tipo músculo-esquelético, la principal causa de baja entre los trabajadores.
Algunas de las consecuencias más destacadas del estrés son, por ejemplo, porcentajes de absentismo y rotación elevados, disminución del rendimiento así como una mayor probabilidad de sufrir y provocar accidentes de trabajo.
Además, de los síntomas propios de esta problemática: cuyos síntomas más habituales suelen ser: cefaleas, irritabilidad, alteraciones del sueño o sensación continúa de cansancio.

El pasado 26 de octubre Mutua Universal participó en la Semana de la Prevención de Riesgos Laborales, organizada por la Asociación de Empresarios del polígono de San Ciprián en Ourense, donde Paula Fragueiro, responsable de psicosociología del departamento de I+D en Prevención de Mutua Universal, expuso toda esta problemática.

Al finalizar las ponencias, hubo un animado coloquio, con participación activa de los asistentes y respuesta a sus preguntas por parte de los dos ponentes principales.

NUEVOS CURSOS CAMPUS VIRTUAL MUTUA UNIVERSAL

http://www.campus-mutuauniversal.net/

PRL SECTOR COMERCIO

En este curso se dan a conocer a los trabajadores los principales riesgos del sector de comercio, de manera amena y práctica, a través de dos escenarios ficticios.

Desde este escenario se accede a los principales riesgos de accidente y de daños a la salud y por enfermedad profesional. En el primer caso el alumno conocerá los riesgos por caídas de personas y objetos, y otros riesgos como: golpes, atropellos, contacto eléctrico, sustancias nocivas, contacto térmico, sobreesfuerzo e incendios y explosiones.

En el segundo caso se exponen los riesgos de exposición a; ruido, a una iluminación inadecuada, a radiaciones no ionizantes, a temperaturas extremas, a agentes químicos, a agentes biológicos, riesgo de fatiga física y fatiga mental.

PRIMEROS AUXILIOS

Día tras día, y con más frecuencia, se presentan situaciones que ponen en peligro la vida humana. En estos casos, no siempre está cerca el profesional sanitario adecuado y normalmente, tarda un tiempo más o menos largo antes de llegar al lado del accidentado.

El objetivo de este curso es ofrecer una información básica en Primeros Auxilios a los trabajadores, para poder afrontar con rapidez y eficacia aquellas situaciones derivadas de un accidente, hasta la llegada del profesional sanitario. En este curso el alumno conocerá los aspectos básicos relativos a: pautas de actuación (PAS), evaluación inicial del paciente, reanimación cardiopulmonar, atragantamiento (OVACE), hemorragias, traumatismos y quemaduras.

PRL SECTOR EDUCATIVO

En este curso se dan a conocer los principales Riesgos Profesionales que suelen darse en el sector de la educación, con especial atención al riesgo de enfermedad de la voz, que puede darse por el uso constante e incorrecto de la voz varias veces al día, y con sobreesfuerzo para hacerse escuchar y entender. Todo ello se puede agravar por las condiciones acústicas de las aulas y otros factores adicionales de temperatura y/o calidad del aire en el interior de las aulas.

PRL SECTOR SANITARIO

Este curso da a conocer los principales riesgos de las actividades sanitarias y de servicios sociales, así como las medidas preventivas más significativas que se pueden adoptar frente a dichos riesgos. Se explican las tareas o áreas donde es más probable que se puedan dar los riesgos profesionales de accidente, daño a la salud y/o enfermedad profesional, el porqué o cómo aparecen, qué posibles consecuencias tienen para la salud, qué se debe hacer al respecto, así como recomendaciones generales e información adicional.

Para todos estos cursos, es necesario que la información que se presenta se complete con la específica del puesto de trabajo, de acuerdo con las características propias de la empresa, los equipos que se utilicen y su organización, la cual se encuentra en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

REACH: 31 DE MAYO, FECHA LÍMITE DEL SEGUNDO REGISTRO

El próximo 31 de mayo de 2013 es la fecha límite para que las empresas registren todas las sustancias en fase transitoria fabricadas o importadas en la UE en cantidades iguales o superiores a 100 toneladas al año.

Está previsto que se registren casi 4000 sustancias en fase transitoria en este segundo plazo de registro, 700 de las cuales la ECHA no ha recibido la designación de ningún solicitante de registro principal ni una solicitud de registro.

Sólo deben efectuar el registro los fabricantes o importadores de productos químicos. Si es usted un usuario intermedio, que utiliza sustancias químicas en grandes cantidades, consulte la información que ofrece la ECHA sobre las sustancias registradas y aquellas cuyo registro está previsto para 2013.

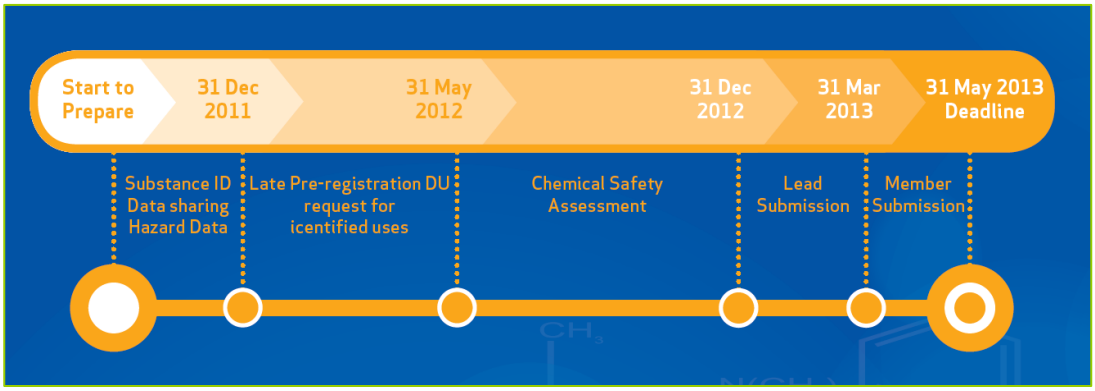
Si debe realizar algún registro antes del 31 de mayo de 2013, comience a prepararlo tan pronto como sea posible, ya que se requiere tiempo para elaborar el expediente de registro.

Consulte el enlace de la ECHA, en el que hallará páginas web específicas sobre los Foros de Intercambio de Información de Sustancias (FIIS), documentos de orientación, herramientas informáticas y una relación de preguntas frecuentes. También pueden ser de ayuda las asociaciones sectoriales, la Red Europea de Empresas y las cámaras de comercio.

Mutua universal celebrará en este primer semestre jornadas técnicas divulgativas sobre REACH y CLP para sus empresas asociadas.

Más información:

- http://echa.europa.eu/web/guest/reach-2013



Fuente: http://echa.europa.eu

TELVENT: Semana de la Seguridad

Verónica Martín
Coordinador del SPM y Dpto. PRL
Telvent
veronica.martin@telvent

© Telvent

1. INTRODUCCIÓN

Telvent, grupo de empresas dedicada a las tecnologías de la información en diversas áreas como el Transporte, la Energía, la Agricultura, las Soluciones, etc, y con una asociación a Mutua Universal de alrededor de 1.400 empleados en España, celebró su primera Semana de la Seguridad en su centro de trabajo de Alcobendas durante la semana del 10 al 14 de Diciembre de 2012.

Esta Semana de la Seguridad se realizó como una actividad pionera dentro del grupo de empresas y su objetivo principal fue la difusión entre todos los empleados de la importancia que tienen los aspectos de seguridad en el desarrollo de la actividad diaria, además de la necesidad que tiene la integración de la misma en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

La Semana de la Seguridad celebrada abarcó un amplio espectro de actividades, todas relacionadas con la Seguridad y Salud, y focalizada en esta ocasión al personal cuya actividad se desarrolla fundamentalmente en un entorno de oficinas.

Mutua Universal, en una más de sus actuaciones llevadas a cabo en la colaboración con las actividades que desarrolla anualmente el Servicio de Prevención Mancomunado de Telvent, elaboró una serie de sesiones durante una de las Jornadas de la Semana de la Seguridad de Telvent, estando todas dirigidas a la mejora de la Salud y el Bienestar de los empleados.

Todas estas actividades se llevaron a cabo durante la Jornada del 11 de Diciembre de 2012 y el factor común de las mismas se basó en la Salud y Bienestar de los empleados y, concretamente, los temas en los que se trabajó fueron los que comentamos a continuación.

2. ACTIVIDADES

Actividad 1: Prevención Cardiovascular

Se realizó una presentación a cargo de un médico especialista del trabajo en el que se trataron aspectos básicos del sistema cardiovascular, así como las patologías más frecuentes, los factores que propician su aparición y las medidas preventivas aplicables para minimizar el riesgo de padecerlas.

Actividad 2: Circuito de la Salud

Se realizó una gincana de actividades interactivas con los empleados para las que se habilitaron salas, a modo de boxes de trabajo, en el que

evaluaron diferentes aspectos relacionados con la Salud y el Bienestar.
Este circuito de la Salud estuvo compuesto de cuatros salas en las que se trataban diferentes aspectos, todos interrelacionados y con el objetivo común de la Promoción de la Salud de las empleados de Telvent.

Sala 1: ¿Me sobra algún kilo?
Esta actividad permite a cada participante conocer su situación respecto a su peso ideal.

Sala 2: ¿Como lo que necesito?
El objetivo de esta actividad es demostrar a los participantes la diferencia entre alimentarse y nutrirse.

Sala 3: Ingesta de líquidos
El consumo responsable de bebidas alcohólicas y la ingesta adecuada de líquidos es el tema que se trabaja en este taller.

Sala 4: Sudoku de Buenos Hábitos
Los hábitos saludables se trabajan mediante la resolución de un sudoku como actividad de grupo.

Actividad 3: Conferencia Gestión del Estrés
Se realizó una presentación a cargo de una psicóloga especializada en Psicosociología Laboral, en el que se analizaron los diferentes factores estresores dentro de nuestro contexto actual, para después desarrollar medidas de afrontamiento de estos aspectos estresantes y evitar que aparezcan efectos negativos en nuestra salud.

Actividad 4: Taller de gestión del Estrés
Durante esta actividad, interrelacionada con la conferencia anterior referente a la Gestión del Estrés, se desarrolló de una forma práctica las medidas a establecer para evitar la aparición de los efectos negativos del estrés a través de técnicas de relajación que se pueden realizar tanto en el entorno laboral como en el personal.

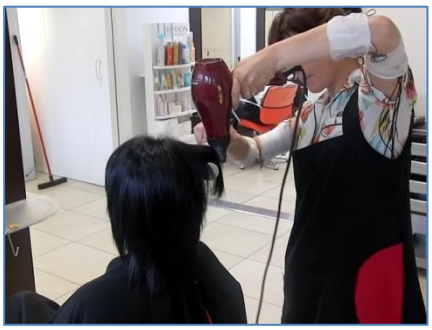
El resultado de la realización de todas las actividades resultó muy satisfactorio, quedando patente el éxito conseguido a través de la alta participación obtenida por parte de todos los empleados.

Desde Telvent queremos agradecer a Mutua Universal el esfuerzo invertido en el desarrollo de todas las actividades realizadas con un grado de profesionalidad y rigor insuperables, pero sobre todo, por ayudarnos en nuestro trabajo diario para la mejora de la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

© Telvent

PELUQUERÍAS Y ESTÉTICA: nuevo curso en el Campus Virtual de Mutua Universal

Isabel Cobreros
I+D en Prevención
Mutua Universal
isabel.cobreros@mutuauniversal.net



INTRODUCCIÓN

El campus Mutua Universal http://www.campus-mutuauniversal.net/ es una herramienta virtual concebida para dar a nuestras empresas asociadas y trabajadores autónomos adheridos una respuesta novedosa, competitiva y de calidad en la formación de la prevención de riesgos laborales. Los objetivos de este campus son:

• Desarrollar actividades preventivas que faciliten el conocimiento aplicado de los riesgos laborales que producen accidentes, daño a la salud; así como las medidas de actuación para prevenir, eliminar o controlar dichos riesgos.

• Proporcionar una herramienta práctica, fácil y flexible a nuestros asociados/as que le ayude a gestionar las actividades de formación en prevención con eficacia y eficiencia.

Durante el mes de febrero estará disponible en el Campus Virtual de Prevención de Mutua Universal un nuevo curso sobre **Peluquerías y Estética**, que se añadirá a la oferta de los 15 títulos ya existentes.

Este curso ofrece información sobre los principales riesgos profesionales que suelen darse en los centros de Peluquería y Estética.

Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) las ocupaciones de estos centros son las que se corresponden con las actividades de Peluqueros, Esteticistas y sus Ayudantes. Pero la evolución del sector supone la aparición constante de nuevas técnicas, productos y equipos de trabajo, con la posibilidad de que se modifiquen los riesgos existentes o aparezcan otros nuevos. Por ejemplo, en el área de estética nos podemos encontrar con aparatos de fotodepilación o depilación láser.

ESCENARIOS DE RIESGOS

Se trabajan los riesgos profesionales de accidente y daño a la salud más frecuentes en esta profesión, de los cuales se explican las tareas donde es más habitual que puedan producirse.

Se han representado los riesgos en varios escenarios, a través de unos dibujos en los que aparecen representados diferentes personajes realizando las tareas propias de un salón de peluquería y estética. El alumno debe identificar los riesgos sobre las imágenes y, a través de ellos conocer las consecuencias del riesgo y aprender cuáles son las medidas que se deben adoptar para prevenir los posibles daños, así como recomendaciones generales e información adicional.

La metodología de aprendizaje se refuerza con ejercicios prácticos, que ayudan al alumno a discernir entre las situación de trabajo seguras e inseguras. Se trata de ejercicios interactivos y amenos basados en imágenes que se han de agrupar según la temática. Al pulsar sobre cada personaje se accederá a la explicación del riesgo y a un ejercicio online que se propone para saber cómo prevenirlo.

El curso se complementa con un ejercicio final de evaluación que permite al alumno comprobar los conocimientos adquiridos.

Es necesario que esta información se complete con la específica de su puesto de trabajo, de acuerdo con las características propias de la empresa, los equipos que se utilicen y su organización, que se obtendrá de la evaluación de riesgos de los diferentes puestos.

Más información:

- http://www.campus-mutuauniversal.net

CAMPUS VIRTUAL DE PREVENCIÓN MUTUA UNIVERSAL

El campus de Mutua Universal es una herramienta virtual concebida para dar a nuestros asociados/as una respuesta novedosa, competitiva y de calidad en prevención de riesgos laborales

La oferta formativa disponible es:

- Actividades Administrativas de Oficina
- Actividades de Convenciones y Ferias de Muestras, Azafatas y Promotores
- Actividades de Representación Comercial y Venta
- Actividades de Seguridad Privada
- CLP: La nueva etiqueta de los productos químicos
- CLP Y GHS: nuevo Reglamento sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas
- Curso de Seguridad Vial. Prevención de accidentes in itinere e in mision
- Guía de ayuda para dejar de fumar
- Primeros auxilios
- PRL sector comercio
- PRL sector educativo
- PRL sector sanitario
- Programación, Consultoría y Otras Actividades Relacionadas con la Informática
- Sector Construcción
- Sector Industria

Enfoque general para un programa de adicciones en la empresa

Dr. Xavier Trallero Vilar
I+D en Prevención
Mutua Universal
jtraller@mutuauniversal.net

1. Introducción

El problema del consumo de drogas en las sociedades industrializadas, es un problema creciente que afecta tanto al ámbito familiar, como socio-laboral.

Cuando hablamos de "consumo de drogas" nos referimos tanto a las drogas legales (alcohol, tabaco, medicamentos) como a las drogas ilegales (cocaína, heroína, drogas de diseño).

Dentro del entorno laboral el consumo de drogas tiene repercusiones sobre la salud, las relaciones interpersonales, siniestralidad individual y colectiva (riesgo para terceras personas), rendimiento laboral, y productividad empresarial.

Teniendo en cuenta que el tejido empresarial español está constituido por un 80% de empresas con menos de 10 trabajadores, cabría pensar en la dificultad que las acciones de promoción y prevención lleguen a todos los trabajadores. Este argumento en el sistema público durante los últimos años causa el debate sobre la idoneidad de llevar a cabo dichas acciones en el ámbito laboral.
Sin embargo Mutua Universal cree que se trata de un ámbito adecuado, ya que se accede al segmento de población más activo de la sociedad, además de perfectamente acotado, es decir, donde las acciones de promoción y prevención se pueden seguir, controlar y personalizar. Estamos hablando de un espacio regulador de hábitos y de convivencia de gran importancia para la vida de la persona, que puede actuar como un factor potenciador de la motivación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que:

- Entre el 70 y 80% de los accidentes relacionados con el alcohol se producen entre los bebedores de bajo riesgo, ya que son los más numerosos.
- Los niveles altos de consumo de drogas se producen en los hombres jóvenes.
- Las lesiones relacionadas con el consumo de drogas suponen entre el 15 y el 30% del total de accidentes laborales.

Según datos de EEUA, hay ocupaciones con un mayor riesgo de desarrollar problemas de consumo de drogas como la restauración (20%), la construcción (15%) y el transporte (10%). También concluyen que un 20% de los trabajadores han tenido que trabajar más o han estado en peligro como consecuencia del consumo de alcohol de un compañero de trabajo. Y hasta un 40% de los accidentes mortales y un 47% de las lesiones laborales pueden estar relacionadas con el consumo de alcohol. Además, los consumidores de drogas tienen el doble de posibilidades de haber cambiado de empresa 3 o más veces en un año y faltan al trabajo durante más días.

En España se han realizado estudios sobre las repercusiones del alcohol que concluyen que el 8,5% de los trabajadores refiere problemas de relación, el 7,1% problemas de salud, el 3,1% problemas de absentismo, un 2,8% problemas de bajo rendimiento, el 1,6% accidentes de tráfico y un 0,6% accidentes de trabajo. Algunos estudios hablan de que el 44% de los consumidores de drogas y el 36% de bebedores de riesgo trabajan en pequeñas empresas.

No hay evidencia en nuestro país de la efectividad de estos programas en el ámbito laboral. Hemos de recurrir a estudios de los EUA, donde demuestran en varios estudios que el 76% de bebedores de riesgo disminuyen su consumo tras la aplicación de programas de promoción y prevención, y que gracias al conocimiento de los problemas y signos asociados al alcohol han cambiado las actitudes respecto a conducir habiendo bebido.

2. La intervención

La intervención/prevención de cualquier adicción en el entorno laboral ha de pasar por que en la cultura de la empresa estas problemáticas sean consideradas como lo que son: problemas de salud.

Es decir, ha de estar basado en un concepto amplio de salud laboral, que vaya más allá de los riesgos inherentes a los puestos y procedimientos de trabajo:

- El éxito de una intervención de estas características depende en gran medida de que sean percibidas como una responsabilidad y necesidad empresarial y que se integren en los sistemas de gestión existentes (integración real, no solo formal). Es decir una estrategia de salud Integral (ya que los factores que determinan la salud son algo más que los factores de riesgo laborales).

- El Programa debe estar adaptado a la realidad de cada empresa, debe contar con la participación y el consenso de todos, (dirección, representantes de los trabajadores.)

- Debe proporcionar la atención especializada necesaria a los trabajadores con problemas de consumo. Dicha atención se dará dentro y fuera de la empresa pero con el apoyo y la supervisión del programa desde dentro. Lo ideal es hacerlo por ejemplo a través del servicio médico de empresa, del personal sanitario, SPRL., RRHH, etc…

- El programa debe estar coordinado con los recursos sanitarios de la comunidad, públicos o privados.

- Debe ser evaluado: hay que recoger tanto indicadores de salud individual, como otros indicadores generales de reducción de conflictos y absentismo, consumo en la empresa, entre otros, para comprobar su eficacia y corregir posibles desviaciones.

3. Diseño del programa

Ha de caracterizarse por ser:

- Consensuado: entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Las empresas que dispongan de Convenio Colectivo han de incluirlo.
- Participativo: Ha de fomentar la participación de los representantes de los trabajadores y Delegados Prevención.
- Integral: Dirigido a todos los trabajadores, no sólo a los que consumen drogas.
- Multidisciplinar: Servicios sanitarios, SPRL, RRHH, Representantes de los trabajadores.
- Coordinado: con servicios externos e instituciones.

El Programa se ha de basar en una serie de procedimientos que han de servir para estructurar el modo de actuación y las acciones a desarrollar. Es necesaria la creación de un grupo de apoyo multidisciplinar responsable de la gestión, control, seguimiento y valoración de resultados.

4. Programa actuación en la empresa

- Ha de ser de carácter multidisciplinar, coordinado con los servicios externos existentes, a través de un grupo de creación interna.

- Tipos de actuaciones: aquellas empresas que no quieran inicialmente desarrollar todo el programa pueden desarrollar los módulos de forma independiente:

  i. Módulo preventivo: prevención primaria para todos los trabajadores. Información y sensibilización ante las drogadicciones.

  ii. Módulo Asistencial: prevención secundaria para aquellos que son consumidores. Ofrecer a estos trabajadores un programa donde encuentren ayuda y puedan integrarse en la empresa.

  iii. Módulo Tratamiento y Reubicación: cualquier drogodependencia precisa atención especializada para ayudar al enfermo a superar su dependencia física y psíquica. Los estudios demuestran que la terapia combinada (farmacológica + psicológica), complementado con recomendaciones de hábitos de vida saludables y pautas de conducta y comportamiento, es la más efectiva.

- Seguimiento y valoración resultados del programa

Es necesario establecer mecanismos de control (cuantitativos/cualitativos) durante el proceso para la posible corrección de desviaciones. A partir de esta evaluación podemos corregir las desviaciones que se produzcan durante la ejecución del programa, retroalimentar a los participantes del mismo, mejorarlo, etc. Por ejemplo:

- Seguimiento de resultados. Indicadores de la situación en comparación con el punto partida antes de la ejecución del programa.
- Seguimiento de la actividad y planificación. Cómo se están desarrollando las actividades implantadas: la aceptación de las medidas, la satisfacción de los trabajadores, qué aspectos pueden mejorarse y a quién, etc.
- Seguimiento de la implantación. Porcentaje de la plantilla en tratamiento con/sin éxito.
- Seguimiento de la aceptación. Opinión y comentarios de los participantes en el programa.

Los resultados de las acciones de seguimiento deben plasmarse en informes que han de ser conocidos por todas las partes implicadas: Dirección, Representantes de los Trabajadores y Grupo de Apoyo, y deben servir de base para la revisión y actualización del programa, en caso necesario.

Competencias emocionales en el técnico de prevención (I)

Luis Ollé Arrola
Técnico de prevención
Conductalia
luis.olle@gmail.com

1. Introducción

La Guía técnica del INSHT sobre la calidad de los SPA nos revela hasta dónde deben llegar los SPA y por ende los Tecnicos de Prevención que prestan el servicio por cuenta de éstos, más allá del mero cumplimiento formal de las funciones de asesoramiento y apoyo que le atribuye el marco legal. Al TP se le pide que tenga un papel más proactivo y que sea capaz de inducir y conducir el cambio en las organizaciones de las empresas clientes de su SPA.

No es algo nuevo que en el oficio del Técnico de prevención es insuficiente tener un buen conocimiento y experiencia en la materia para desempeñar con éxito sus funciones, ya que este éxito depende en mayor medida de cómo se relaciona con los miembros de sus empresas clientes e incluso con sus propios colegas de trabajo.

En el presente artículo trataremos de ver cómo las competencias emocionales permiten al Técnico de prevención desplegar patrones de conductas adecuadas en las relaciones que mantiene con las organizaciones de sus empresas clientes y con la de su propio SPA, que son clave para el éxito en sus funciones.

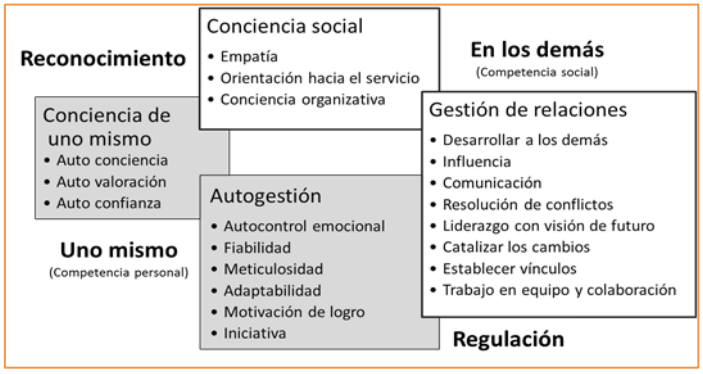
2. Qué son las competencias emocionales

Según Goleman, la competencia emocional es una habilidad aprendida basada en la inteligencia emocional que tiene como resultado un rendimiento sobresaliente en el trabajo. Esta inteligencia emocional se entiende como la capacidad para reconocer y manejar sentimientos propios y ajenos. A pesar de ser conceptos relativamente jóvenes, acuñados en la década de los 90, creo que es unánime la afirmación de su validez, no sólo en los aspectos laborales, sino en cualquier otro aspecto de nuestra vida en la que intervengan las emociones.

Goleman construyó su propuesta de inteligencia emocional sobre los estudios realizados por otros investigadores, tales como David McClelland, que ya en los años 60 empezó a estudiar lo que determinaba el éxito profesional; Howard Gardner, quien reveló la existencia de al menos siete tipos de inteligencia (verbal, lógico-matemática, espacial, cinestética, musical, interpersonal o social, e intrapersonal); Joseph LeDoux, nerofisiólogo que relacionó las emociones con la estructura neuronal de nuestro cerebro.

Sin menospreciar la importancia del cociente intelectual y la pericia en el desempeño dentro de la empresa, **Daniel Goleman sostiene que el éxito en la empresa puede estar debido hasta en un 80% a la inteligencia emocional**. Para Goleman son las competencias emocionales las que determinan un resultado superior en el puesto de trabajo.

En su libro **"Inteligencia emocional en el trabajo"** (2001) Goleman establece el marco referencial de las competencias emocionales. Veinte competencias emocionales agrupadas en cuatro grupos de aptitudes generales de inteligencia emocional:



3. La importancia de las competencias emocionales del TP

Hasta hace bien poco y en algunos casos todavía sigue siendo así, la valía de un Técnico de prevención se medía a partir de su pericia para desempeñar las funciones habituales del oficio, es decir valorando su conocimiento en la materia, fruto básicamente de la formación recibida y la experiencia en el puesto de trabajo.

Incluso los propios Técnicos de prevención hemos caído en el error de confiar que únicamente con nuestra pericia debería ser suficiente para que nuestro desempeño fuese bien valorado, ya que en el marco de las funciones que tenemos asignadas, bastaría con asesorar correctamente (decir lo que se tiene que hacer) y dar el apoyo necesario (hacer lo que otros no pueden hacer). Pero la realidad no es ésta, al menos en lo que respecta al Técnico de prevención que clasificamos en el sector como "tutor" de empresas clientes.

Basta con observar a nuestros compañeros de oficio para darnos cuenta de cuáles son aquellos a los que consideramos como un modelo a seguir, principalmente por su capacidad para influir sobre la Dirección de las empresas clientes, logrando avances en la PRL que otros no consiguen, o en su forma de relacionarse con los colegas y obtener alianzas para desarrollar con éxito proyectos en el trabajo. Como responsables del SPA podríamos identificar rápidamente aquellos Técnicos de prevención que consideramos "Técnicos estrella", a los que confiamos la tutela de los clientes más importantes, especialmente por su capacidad para "saber manejarlos". También el empresario o responsable de la empresa cliente, que ha sufrido la rotación de Técnicos de prevención, ya sea en su SPP o en el SPA, podría señalar con cuáles de ellos se quedaría si pudiese elegir.

Subjetivamente todos sabríamos identificarlos rápidamente, si no tuviésemos que justificar la elección. Haga la prueba, ponga en una lista los nombres de todos los técnicos de la profesión que conozca e intente ordenarlos en función de la valoración que haga de su desempeño, sin tener en cuenta su pericia técnica. Por ejemplo, piense en aquellos en los que le gustaría parecerse más o que destacan en algo que le gustaría tener. Después intente identificar las características de su personalidad por las que se ha decidido.

Visto de otra forma, creo que la mayoría de los profesionales hemos sido testigo de decisiones de empresas clientes que vetaban la entrada a un determinado Técnico de prevención, o de la rescisión de un contrato del SPA por "diferencias personales" o "falta de afinidades", sin que hubiese una causa objetiva que pudiese ser valorada de igual forma por las partes. También hemos asistido a casos no tan infrecuentes en los que un Técnico de prevención que abandonaba un SPA era capaz de arrastrar la empresa cliente al nuevo SPA en el que ingresaba, o como empresas clientes no cambiaban de SPA, por la única razón de no perder a su Técnico de prevención.

Con todo esto lo que pretendo no es otra cosa que evidenciar la necesidad de abordar un nuevo enfoque sobre las competencias necesarias para desempeñar con éxito la profesión del Técnico de prevención, y que este enfoque pasa por desarrollar las competencias emocionales que en

otras profesiones o ámbitos de la empresa se han demostrado tan decisivas en un rendimiento exitoso.

Los nuevos criterios del INSHT sobre la calidad de los servicios de prevención nos orientan sobre ciertas competencias intrapersonales e interpersonales que deben poner en práctica los Técnicos de prevención, y que sin ellas difícilmente podrían lograr los resultados que la Guía valora como "de calidad". Alguno de los términos que utiliza la Guía, tales como "ser promotor de la integración", "conseguir que la Dirección asuma y haga asumir la integración", "ser flexible y ágil" , son términos que tienen que ver más con los rasgos emocionales del Técnico de prevención que con los conocimientos y experiencia que éste tenga sobre la PRL. Lo que no explica la Guía, quizás porque no sea ese su objeto, es cómo se supone que el Técnico de prevención conseguirá tales objetivos.

4. Beneficios de las competencias emocionales de los Técnicos de prevención

Para finalizar con esta primera aproximación sobre la importancia que tienen las competencias emocionales sobre el desempeño de las funciones del Técnico de prevención, no dejaré de apuntar los beneficios que pueden suponer el desarrollo de tales competencias.

Para las empresas clientes, la competencia emocional en los Técnicos de prevención que le prestan el servicio, supone una contribución decisiva para asegurar el éxito al desarrollar la actividad, al aumentar su capacidad para influir positivamente en los miembros de sus organizaciones.
Para el SPA/SPP que desarrollen las competencias emocionales de sus Técnicos de prevención, supone:

- Aumentar el conocimiento para poder reclutar adecuadamente a nuevos Técnicos de prevención, seleccionando a las personas con mayor potencial para desarrollar competencias personales.
- Aumentar la satisfacción de las empresas clientes al poder asignarles Técnicos de prevención con perfiles competenciales mejor ajustados a sus características y necesidades.
- Reducir el absentismo al aumentar los recursos de los Técnicos de prevención para hacer frente al desgaste emocional que ocasionan las frecuentes tensiones del puesto.
- Diferenciarse de la competencia al aumentar el valor añadido en los servicios prestados a través de técnicos de prevención emocionalmente competentes.
- Fidelizar los clientes, especialmente los que habitualmente rescindían contratos por "diferencias irreconciliables" con Técnicos de prevención asignados que emocionalmente no eran capaces de hacerse con el cliente.

Para el Técnico de prevención el desarrollo de sus capacidades emocionales no tan sólo supone la posibilidad de desempeñar su trabajo de forma más saludable, al contar con mayores recursos para afrontar los agentes estresantes propios del oficio, sino que también supone una ventaja para crecer y auto realizarse profesional y personalmente.

Para abundar más en este tema, en el siguiente número de esta revista describiré algunos ejemplos de conductas ejemplares en el desempeño de las funciones del Técnico de prevención, relacionándolas con cada una de las competencias emocionales descritas por Goleman, con el objeto poner en evidencia la importancia que éstas pueden tener en un rendimiento excelente, o visto de otra forma, la importancia que su ausencia puede tener en un rendimiento deficiente.

Gestión e Integración de la Prevención: diccionario práctico

Fco. Javier Franco Gay
Gestión de la Siniestralidad
Mutua Universal
ffranco@mutuauniversal.net

1. Introducción

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en las Guías y documentos que tratan sobre estos textos legales es habitual encontrarnos con unos conceptos que aunque de uso frecuente, los no especialistas (¡y no pocos especialistas me atrevería a decir!) no comprendemos bien su significado, con la consiguiente dificultad para entender y asimilar lo que el texto expone.

Se pretende en este breve artículo explicar de una manera práctica el significado de algunos de estos conceptos. En ocasiones será la mera trascripción de su definición y en otros, la explicación que el autor del artículo propone.

2. Estrategias de actuación para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

Se trata de dotar al trabajador de una burbuja virtual que le aísle de los riesgos del puesto de trabajo.

Previsión

Toda acción tendente a eliminar los riesgos de un puesto de trabajo.

Prevención

Toda acción tendente a convivir con los riesgos que no se han podido eliminar. Acciones dirigidas a la Dirección, Mandos o Trabajadores como: información, formación, facilitación de equipos y personas adecuados, motivación, compra segura de equipos y productos, revisiones periódicas de equipos e instalaciones, observaciones periódicas de la realización de los trabajos, planificar periódicamente las actividades preventivas necesarias,…

Protección

Cuando a pesar de las acciones preventivas no se ha logrado controlar el riesgo totalmente, hay que proteger al trabajador para eliminar o minimizar las consecuencias de un accidente. Casco, gafas, guantes,…

Por lo tanto, el hacer uso de esta estrategia se puede considerar un fracaso de la prevención. Por defecto, cuando se habla de prevención, nos solemos referir a cualquiera de estas tres estrategias.

3. Vigilancia de la Salud

Es la disciplina que entre otras actuaciones, se encarga de averiguar a través de los reconocimientos médicos de los trabajadores de la existencia de alguna fisura en esa burbuja virtual que protege al trabajador. Cuando la fisura es ostensible, más bien grieta, es visible para todos y se pueden adoptar medidas sin esperar al aviso de los especialistas sanitarios. Pero cuando la fisura es imperceptible, en muchas ocasiones sólo es apreciable a través de los resultados de los reconocimientos.

Por ejemplo, en un puesto de trabajo donde el nivel de ruido está por encima del nivel máximo permitido y los trabajadores no se colocan bien los protectores, o no se los colocan en ausencia del encargado, o incluso en su presencia pero el encargado no actúa, o el protector usado no atenúa suficientemente el ruido, o …; al aplicar en el reconocimiento médico el protocolo previsto para la exposición al ruido es posible que se detecte una disminución de la capacidad auditiva. Esta situación será puesta en conocimiento de la empresa para que los especialistas en prevención analicen donde está el fallo y redefinan las medidas a tomar.

4. Acción preventiva permanente

El empresario, para dar cumplimiento al deber de protección del trabajador frente a los riesgos laborales, debe llevar a cabo una acción preventiva inicial y repetirla cuántas veces sea necesario (evaluación de riesgos, formación, controles periódicos de instalaciones…).

5. Modalidad organizativa de prevención en la empresa

Se llama así al modelo que se adopta en la empresa, de entre los que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le permite, en cuanto a los especialistas que le van a aportar asesoramiento y apoyo preventivo para la definición y desarrollo de esa acción permanente y para la ejecución de las actividades de prevención especializadas.

Se puede optar por un modelo mixto.

Servicio de Prevención (SP) propio, ajeno o mancomunado

Conjunto de medios internos o externos necesarios para realizar determinadas actividades preventivas y asistir en materia preventiva a empresario y sus trabajadores (o sus representantes).

Interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno o Mancomunado

Persona de la empresa a la que se le otorga la función de contacto y coordinación con el SPA o SPM y se encarga del reparto de tareas preventivas internas y de su seguimiento.
No es una obligación legal tenerlo, pero sí muy importante para asegurar un interlocutor único.

Trabajador designado o Empresario asume la Prevención

Trabajador/res que aun pudiendo tener otras funciones en la empresa, el empresario les ha asignado la responsabilidad de la gestión y ejecución de una parte o de toda la actividad preventiva. La mayor o menor capacidad de ejecución de actividades especializadas dependerá del nivel de formación adquirido en esta materia (básico, intermedio y superior).
Para empresas de menos de 10 trabajadores sin riesgo y en las que el empresario tenga una presencia física en la empresa estas funciones las puede asumir él mismo.
La misión del Servicio de Prevención/Trabajador designado es la de indicar al empresario las actividades que debe comprender su acción preventiva, ayudarle a ordenarlas y priorizarlas, orientarle en cuanto a la repetición o actualización de las mismas y en cuanto a la identificación de responsables (internos o especializados) y plazos de ejecución. También la de facilitarle las herramientas y conocimientos que faciliten su desarrollo.

Plan de Prevención: El marco, las reglas de juego con objetivos, descripción de funciones preventivas e índice de actividades a gestionar.
Invariable mientras no se produzcan cambios significativos en la organización.

Plan de Actuación Preventiva: La identificación concreta de las actividades preventivas que se ha previsto desarrollar en un periodo de tiempo (normalmente un año) con identificación de responsables y plazos de ejecución.

6. Unidad (en una empresa)

Cualquier departamento, área o sección productiva o administrativa de la empresa (no preventiva).

7. Actividad

Conjunto de pasos necesarios para alcanzar el fin propuesto. Para ello se debe Gestionar (ver líneas arriba gestión de una actividad) y Ejecutar (llevarla a cabo).

Así, nos encontramos con actividades:

- Administrativas: selección de personal, compras,…
- Productivas: cambiar un motor estropeado, construir un arcén,…

Pero no debemos olvidarnos de las Actividades Preventivas, algunas de ellas serán especializadas y por tanto deberán ser llevadas a cabo por el Servicio de Prevención, y otras serán integradas, ya que se incluirán en el conjunto de las funciones de la dirección, línea de mando y trabajadores. Algunas de estas actividades preventivas estarán indisolublemente integradas en las administrativas o productivas (realizarlas siguiendo los requisitos preventivos establecidos) y otras serán genuinamente preventivas (investigación de accidentes, control periódico de instalaciones-equipos, observación de tareas peligrosas,…).

8. Gestión de una actividad

Comprende su Planificación, su Organización y su ejecución para alcanzar el objetivo deseado. También su control o supervisión.

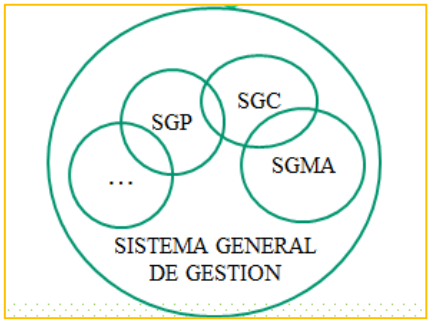
9. Procedimiento de gestión de una actividad

La forma especificada de realización de una actividad. Tiene que incluir como mínimo y secuencialmente, qué debe realizarse, cómo debe hacerse (“el método”, incluyendo los equipos o instrumentos a emplear y las condiciones a las que debe ajustarse el entorno donde se realiza la actividad). Conviene especificar el objetivo y otras precisiones como el cuándo, el quién y los datos o resultados de la actividad que deben registrarse.

10. Sistema de Prevención

Conjunto de actividades, medios y recursos que actúan y se interrelacionan entre sí para alcanzar el objetivo marcado en PRL.

11. Sistema General de Gestión



Sistema que engloba todos los subsistemas de la empresa (Calidad, Medio ambiente,…), los cuales deberían estar vinculados entre sí para obtener la máxima sinergia entre ellos

12. Seguridad integrada

Estrategia de gestión de la prevención de riesgos laborales que se basa en el principio de que para la prevención sea eficaz, ha de estar implantada en todos los estamentos de la empresa.

Que cada persona que trabaje en la empresa, en su nivel de responsabilidad y funciones, aplique principios preventivos en todas y cada una de sus actuaciones, bien sean de tipo individual o afecten a terceros (diseños, órdenes, normas,…).

Integración de la prevención en una unidad organizativa o nivel jerárquico

Cuando sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta también los objetivos y principios preventivos.

Integración de la prevención en una actividad concreta

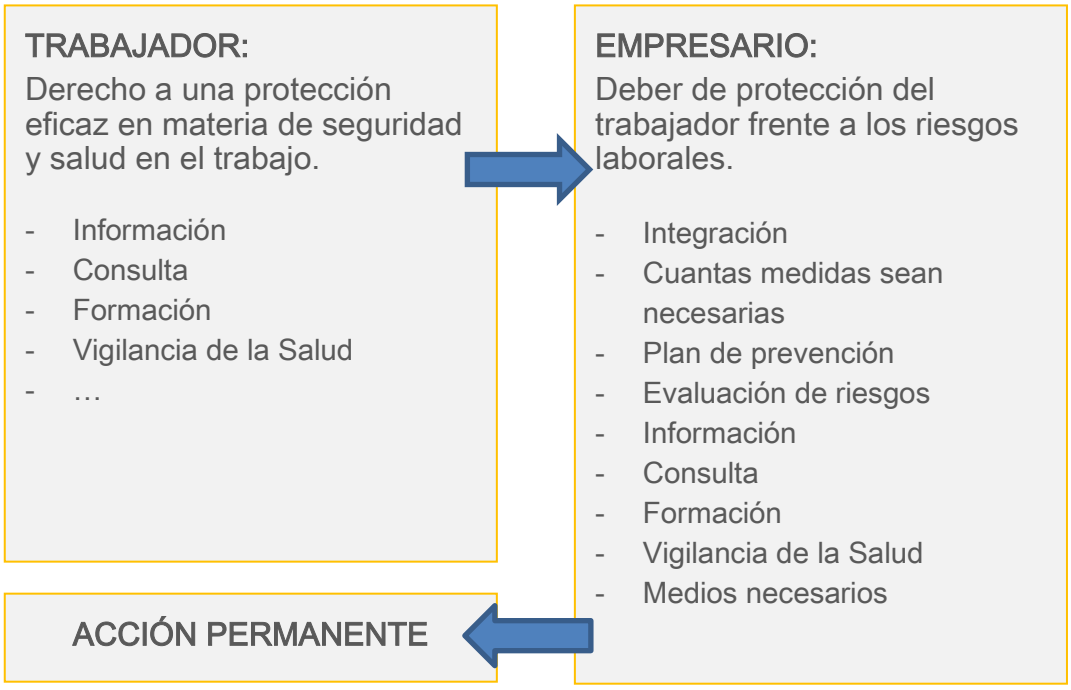
Cuando su procedimiento de ejecución se ha fijado y aplica respetando también los requisitos preventivos exigibles y las personas que intervienen en su gestión/ejecución incluida la supervisión, disponen de la formación e información necesarias.

13. Integración efectiva

Cuando:

- las funciones y/o actividades se desempeñan o ejecutan conforme a lo establecido en el plan de prevención, normas o procedimientos
- cuando estas funciones o procedimientos están definidos
- cuando se ejecuta el control del cumplimiento de dichas funciones o desempeños por parte de la línea jerárquica.

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRRLL)



SPA's: criterios para la mejora de la eficacia y calidad del servicio

Fco. Javier Franco Gay
Gestión de la Siniestralidad
Mutua Universal
ffranco@mutuauniversal.net

1. Introducción

El artículo toma prestado el título y parte de su contenido de la publicación que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo presentó en su primera edición el pasado mes de Marzo de 2012: GUÍA TÉCNICA PARA LA MEJORA DE LA EFICACIA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION AJENOS. CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO.

Va dirigido especialmente a los empresarios e interlocutores con los servicios de prevención ajenos que tengan ninguna o una formación básica en Prevención de Riesgos Laborales. Pero también puede ser útil para las empresas que cuenten con trabajadores designados o Servicios de prevención propios o mancomunados.

De acuerdo con el Diccionario RAE de la Lengua Española, Servicio se define como Acción y efecto de servir y a su vez, Servir, (en una de sus acepciones) como Aprovechar, valer, ser de utilidad.
Por lo tanto, podemos concluir que un Servicio de Prevención Ajeno (SPA a partir de ahora) es aquella entidad que en materia de Prevención de Riesgos Laborales le es de utilidad al empresario (y sus trabajadores) que le ha contratado.

¿Utilidad para qué? Aquí caben varias respuestas, aunque de acuerdo a la LPRL, la respuesta debería ser: Para ayudarle a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Esta conclusión, que parece banal, es sin embargo la clave de la cuestión que nos ocupa. Quiero decir que para la mayoría de los servicios que una empresa puede contratar (de mantenimiento, de limpieza, reprografía, …), es muy fácil conocer para qué han sido contratados y qué se espera de ellos y por tanto estar en disposición de valorar la calidad y eficacia de los mismos de acuerdo a los términos estipulados en el correspondiente contrato. Sin embargo no ocurre lo mismo con los Servicios de Prevención, pues el empresario, por desconocimiento y desinformación, desconoce cuál es el alcance y el objeto de dicho servicio o lo que es peor, cree, o quiere creer, que con tener "contratada la prevención" con un SPA ya ha cumplido con sus obligaciones.

Este es uno de los grandes errores en los que caen muchos empresarios; la prevención no se contrata como un "ente etéreo" o un seguro contra incendios o de robo, sino que consiste en gestionar y ejecutar las actividades que la conforman. El empresario decide el modelo organizativo que prefiera de entre los que la legislación le ofrece, pero no debe olvidar que una de las obligaciones que le marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es la de integrar la prevención en su sistema de gestión y

por ello **en ningún caso se podrá externalizar completamente la acción preventiva**.

Pero la cuestión no debe de ser fácil de discernir, cuando en ocasiones los propios especialistas en prevención discrepan entre sí respecto del alcance y contenido de la prestación que debería darse a una empresa.

También hay que tener en cuenta la enorme competencia entre los SPA,s por captar cuota de mercado, a la que se le une en estos últimos tiempos la crisis económica. Ambos factores provocan una variación a la baja de los precios que hace muy difícil poder prestar con un mínimo de calidad, aparte de las actividades especializadas, las de asesoramiento y apoyo para la efectiva integración de la prevención en la empresa.

Otro factor que interviene es el de la **dificultad de objetivar la calidad mínima exigible** de unas actividades que al estar ligadas a una exigencia legal, en ocasiones son difíciles de medir:

- Por falta de especificidad del texto legal (p. ej: SPA contribuirá a la efectividad de las medidas preventivas).
- Por dificultad de tipificar legalmente el buen/mal hacer (p. ej: Medidas técnicas propuestas correctas pero poco viables, habiendo alternativas mejores).

Por ello la necesidad de definir unos criterios de referencia. La Guía que al respecto ha publicado el INSHT tiene esta misión, y aunque no es vinculante, resulta básica para que el empresario, una vez decida su modalidad de organización preventiva, pueda analizar la calidad y eficacia de las actuaciones desarrolladas por el SPA.
Esta Guía está accesible y puede descargarse en la página web:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/GuiaCriteriosCalidad.pdf

Los autores, dedican una apartado a explicar y justificar legalmente las dos funciones diferenciadas de un SPA: **las de asesoramiento y apoyo al empresario en cuanto a la integración de la acción preventiva en el sistema general de la empresa** (ver artículos 31 LPRL, 19 RSP y 2 RSP) y las de ejecución de las actividades especializadas (por ejemplo, evaluación de riesgos, formación o las incluidas en la vigilancia de la salud).

2. Criterios de Calidad del Servicio

2.1 Funciones de asesoramiento y asistencia a la integración de la prevención. (Promoción, Apoyo, Intercambio de información, Valoración y Consulta a los trabajadores)

Mientras no se produzca un cambio cultural en las empresas, estas funciones de los SPA cobran especial importancia, pues afectan a algo permítanme llamar "intangible" como es la organización de la empresa y su sistema de gestión (por lo que se refiere a la integración de la actividad preventiva), que es en lo que el empresario suele estar más desinformado. Por el contrario, las empresas que han entendido la gestión integrada de la prevención como algo inherente a la propia organización y lo aplican, son conscientes de que es la mejor manera de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de manera permanente. Y sus resultados así lo avalan.

Por ello, para que la actividad preventiva sea eficaz, debe desarrollarse en el seno de la empresa, participando toda ella y gestionándose al igual y conjuntamente que el resto de sus actividades. No sólo es una certeza bien demostrada, sino que además es una obligación legal para el empresario recogida en el Artículo 16 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo tanto, el **SPA debe intervenir asesorando y asistiendo al empresario** en la:

- Definición del papel preventivo de las unidades organizativas de la empresa, la relaciones entre ellas, con los representantes de los trabajadores y con el SPA.

- Implantación del sistema diseñado y su efectiva implantación.

En definitiva, son estas actuaciones las que permiten al SPA asesorar y asistir al empresario en la **Elaboración, Implantación y Aplicación del Plan de Prevención**.

De no hacerse así, es cuando la acción preventiva se torna en exclusiva "formal" o "documental" y con la falsa sensación por parte del empresario de que "se está haciendo prevención" y sin acabar de entender éste la utilidad de ello por ser también consciente de que en realidad no se está produciendo ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud de la empresa.

Teniendo en cuenta que todo cambio cultural suele ser de desarrollo lento y debe ser producido "desde dentro" de la empresa, el Técnico SPA debería ser un "conductor" o acompañante de dicho cambio, sin tomar otro protagonismo (salvo en las actividades especializadas) que el de asesor y guía al empresario y tratando de que las decisiones sean tomadas por éste. En muchas de las empresas esta actuación asesora por parte del SPA debería comenzar desde el momento mismo de presentación de la propuesta de concierto para que el empresario adquiera conciencia de la implicación que la empresa tiene en su aplicación y desarrollo. Haciéndolo así es posible que el empresario comience a entender la utilidad del SPA y el valor que a la empresa aporta. De este modo, apreciará el coste del servicio como una inversión. En cualquier caso, esta información inicial evitará que el empresario crea erróneamente, que el mero hecho de disponer de una documentación elaborada por una entidad acreditada le garantiza el cumplimiento de la normativa legal.

Los puntos clave de estos criterios relacionados con el asesoramiento y la asistencia son:

- Facilitar un **Plan de Prevención** ajustado a las características y necesidades de la empresa (para ello el Técnico del SPA debe de conocer y analizar la organización de la empresa y su organigrama). Reiterar al empresario que el Técnico del SPA estará a su lado en el proceso de promoción y apoyo de la integración de la prevención. Que no le va a dejar sólo en la tarea de traslado y resolución de dudas a las diferentes unidades de la empresa y representantes de los trabajadores. Pero que el empresario ha de aparecer como el verdadero promotor de la integración.
- Establecer el Técnico del SPA un **estrecho contacto con la Dirección** y las distintas unidades. Ello le permitirá asesorar correctamente sobre:
  · Los objetivos y criterios preventivos para el desempeño de las funciones de cada unidad.
  · Los requisitos preventivos aplicables a las actividades que se tienen que gestionar y ejecutar.
  · Las relaciones y comunicaciones que por motivos preventivos deben existir internamente y con el SPA.
  Sólo así el Plan de Prevención será creíble, asumible y aplicable.
- Ayudar a **definir los cambios que deben ser comunicados al SPA y fomentar una pronta y fluida comunicación** por si es necesaria la actuación del Técnico SPA. No se le puede exigir a un SPA que dé respuesta o solución en tiempo cuando se encuentra con los cambios a fecha pasada. Así, es cierto que en muchas ocasiones es la empresa la que hace caso omiso a la necesidad de comunicación puntual de cambios, pero esta actitud se irá cambiando cuanta más confianza se tenga en el Técnico SPA. Y ésta se gana

respondiendo con rapidez a las consultas y evitando respuestas "formales" o poco resolutivas.

- **Valorar la efectividad de la integración de la prevención no sólo en la memoria anual, sino continuamente siempre que se revise (periódica u ocasionalmente) la Evaluación de Riesgos y cuantas otras circunstancias permitan detectar fallos en la integración** (por ejemplo, como consecuencia de Investigaciones de accidentes, Comunicados de riesgos, Observaciones de trabajo,…). Bastará con que en la búsqueda y análisis de las causas que han intervenido en cualquier incidencia lleguemos hasta las debidas a fallos de diseño, organizativos o de control. Y sobre ellas se añadan al Plan de actuación preventiva las correspondientes medidas. Así, la Valoración incluida en la memoria anual se efectuará sobre hechos objetivos obtenidos a lo largo del año.
  Muchos de los informes de valoración fallan por la dificultad de que el Valorador (SPA) sea objetivo, al ser juez y parte de la cuestión, y el empresario, en caso de leer dicha memoria, prefiere ponerse una venda y no ver la realidad.
- A la **excelencia empresarial no se puede llegar sin contar con los trabajadores,** aparte de que la participación y consulta es una exigencia legal de la LPRL y del RSP. El SPA debe asesorar y apoyar al empresario en la definición e implantación del procedimiento de consulta a los trabajadores, teniendo en cuenta las características individuales de cada empresa.

En definitiva, se trata de que el Técnico SPA:

- ✓ Conozca bien la empresa, su organización y su cultura preventiva para poder redactar unos documentos con los que el empresario y trabajadores se sientan identificados (que no necesariamente significa que estén de acuerdo).
- ✓ Deje claro al empresario que le va a acompañar y apoyar en el proceso de implantación.
- ✓ Responda rápidamente a las consultas recibidas y con respuestas prácticas y ejecutables (no teóricas)
- ✓ Consiga también la complicidad de los trabajadores
- ✓ Se gane la confianza de empresario y trabajadores

Esto representa tiempo y dedicación, que en muchas ocasiones sobrepasa a la estricta prestación del servicio incluido en el contrato; sin embargo hay técnicos SPA que con paciencia, dedicación, esfuerzo personal, y por qué no decirlo, abnegación, llevan a cabo esta actividad de información e integración de la prevención en las empresas, ganándose la confianza de los empresarios y demostrándoles que lo que reciben es un SERVICIO tangible y que aporta valor a la compañía.

2.2 Ejecución de actividades especializadas. (Evaluación de Riesgos, Planificación de la Actividad Preventiva e Información y Formación a los trabajadores)

Respecto de la Vigilancia de la Salud la Guía sólo indica que de acuerdo con lo indicado en el R.D. 843/2011 (Art. 11, apartado 5): "El Ministerio de Sanidad… elaborará y mantendrá actualizada una Guía Básica y General de V.S. que incluirá los criterios de buena práctica profesional de calidad de la actividad sanitaria, así como guías y protocolos de vigilancia específica de la salud de los trabajadores".

Los puntos clave de estos criterios relacionados con las actividades especializadas son:

- **Evaluación de Riesgos**

- ✓ Obtener información no sólo de la observación directa, también preguntando a trabajadores, mandos y delegados de prevención y teniendo en cuenta a los colectivos sensibles.
- ✓ No olvidar las operaciones infrecuentes, ocasionales y auxiliares (mantenimiento, puesta a punto, limpieza). Tener en cuenta

todos los lugares de trabajo. No obviar los riesgos potenciales (por ejemplo eléctrico), aun cuando estén perfectamente controlados.

- ✓ Identificar claramente la condición anómala detectada y proponer medidas concretas dirigidas a la eliminación/reducción del riesgo, pero también para su control incluyendo las medidas necesarias de integración/gestión de las actividades preventivas. Indique las unidades afectadas o sus responsables y los plazos de ejecución.
- ✓ Analizar y procurar acordar con las unidades afectadas la viabilidad y los plazos de ejecución de las medidas a tomar, con objeto de tratar de encontrar, siempre que ello sea posible, medidas eficaces.
- ✓ Evitar recomendaciones genéricas que pueden encontrarse en un manual o enciclopedia de prevención. Evitar redactar como recomendación todas las medidas que se deberían adoptar para la realización segura de una tarea. Mejor indicar que hay que definir y trasladar una norma al respecto. Por ejemplo en el tema de conducción de carretillas automotoras o uso de escaleras portátiles. De este modo es mucho más fácil la planificación de las medidas y se evitan evaluaciones voluminosas.

- **Planificación de la Actividad Preventiva**

- ✓ Sólo suelen figurar las actividades a desarrollar por el SPA y no las actividades integradas responsabilidad de la empresa.
- ✓ En ocasiones las actividades preventivas se planifican sin tener en cuenta la planificación general de la empresa (organizativa y productiva), con el riesgo que conlleva de que coincida en el tiempo la obligación de ejecutar actividades productivas y preventivas sin tener medios para realizar ambas.

- **Información y formación a los trabajadores**

- ✓ Conseguir que la dirección y mandos participen en la actividad y que el trabajador tenga una formación e información, escrita o no, que integre la producción y la prevención para evitar posibles mensajes contradictorios.
- ✓ Asesorar y dar formación a la línea de mando para ejercer correctamente las funciones preventivas asignadas, comenzando por las de tener en cuenta la prevención en las decisiones o actuaciones que puedan repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Repetir el proceso cuando sea necesario, pero evitando ser reiterativo con objeto de que los asistentes no pierdan el interés.

En la guía, no se establecen criterios sobre otras actividades que también deben ser ejecutadas por el SPA, o al menos participar en ellas, como por ejemplo la Investigación de Accidentes. Esta actividad preventiva es clave para la mejora de la seguridad y salud y en las empresas en las que la accidentalidad es elevada, ya que supone una magnífica herramienta para la detección de fallos de la integración de la prevención. Lamentablemente la experiencia demuestra que suelen ser ineficaces, pues habitualmente se quedan en las causas inmediatas que tienen que ver con el trabajador y la consiguiente recomendación de advertir al trabajador o volver a formar. (Relacionado con párrafo anterior relativo a la valoración de la integración).

2.3 Actividades complementarias

Finalmente la Guía hace unas consideraciones respecto de la Elaboración de los Conciertos y de la Documentación preventiva.
La Documentación preventiva es una herramienta de gran utilidad, pero no constituye un fin en sí misma, salvo el de intentar salvar un requerimiento de la Administración Laboral o de Justicia mediante la aportación de un documento cuya validez o idoneidad es meramente de cumplimiento formal de la legislación. Ya que a poco que se profundice, poco valor aportará para una resolución favorable a los intereses de la empresa.

Por ello es importante que el SPA elabore o proponga a la empresa la documentación que se necesite, no sólo para dar respuesta a la exigencia legal, sino para facilitar la gestión y el desarrollo integrado de la prevención. Pero no basta con tener sólo la documentación necesaria, sino que ésta esté redactada de manera concreta para la empresa y sus características.

Finalmente, el SPA no debería entender que la entrega de la documentación suple a la necesaria labor de explicación e información al empresario de la que se ha hablado reiteradamente a lo largo del documento.

3. Conclusiones

- El empresario es el máximo responsable de la organización y acción preventiva de la empresa, pero en ocasiones desconoce su contenido y alcance real.

- El SPA debe desde inicio explicar claramente el contenido y alcance de la oferta de concierto y la necesaria implicación de la empresa (empresario y las distintas unidades organizativas).

- El Plan de prevención debe recoger la realidad de la empresa.

- El SPA debe estar, sobre todo al principio estrechamente vinculado al empresario para acompañarle en los primeros pasos.

- Las Evaluaciones de riesgos deben identificar claramente las condiciones detectadas y recoger medidas claras y concretas.

- La Planificación de la Actividad Preventiva debe incluir las actividades a desarrollar desde la propia empresa.

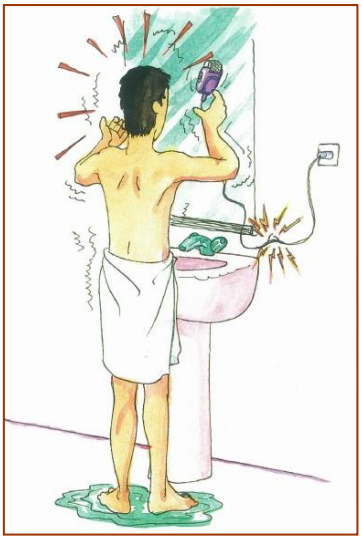
- El SPA debe entregar o ayudar a redactar la documentación que considere estrictamente necesaria, por exigencias legales y para una mejor implantación y desarrollo de la acción preventiva. Pero ha de ser una documentación útil evitando generalidades que impiden al empresario su aplicación.

- La clave no está tanto en el SPA como en la actitud con que afronte cada uno de sus técnicos el reto de conseguir ganarse la confianza de los empresarios. El reto es apasionante y hay muchos técnicos que pueden dar fe de sus éxitos.

Finalmente, la legislación (ORDEN TAS/3623/2006 y sus órdenes ministeriales de desarrollo que se publican anualmente) da a las Mutuas de Accidentes de Trabajo la posibilidad de asesoramiento, apoyo, sensibilización y educación a la empresa encaminado al fomento de una gestión e integración efectiva. Las actividades que las Mutuas llevan a cabo en el marco de sus planes anuales de actividades preventivas constituyen un eficaz complemento a las actividades que realizan los servicios de prevención, y sin duda facilitan la consecución de dicha integración al reforzarse, sin sustituir, la tarea de asesoramiento de los SPA's mediante las actividades preventivas que las Mutuas de Accidentes pueden desarrollar.

En Mutua Universal, esto se lleva a cabo a través de sus departamentos de I+D+i en Prevención y de Gestión de la Siniestralidad.

Prevenir la electrocución, también en el hogar



Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Introducción

Las tensiones que alimentan los aparatos eléctricos del hogar pueden producir accidentalmente desde el conocido "calambre" hasta la muerte por paro cardíaco. El peligro se agrava en ambientes mojados o cuando estamos descalzos.

La energía eléctrica, presente en todos los hogares, puede provocar una descarga de disgustos, si no hacemos uso de ella con las debidas precauciones.

La electrocución puede darse por tocar directamente elementos eléctricos que estén en tensión (con cables pelados o conexiones realizadas por los extremos pelados sin clavija), o por tocar la carcasa de algún electrodoméstico que se ha puesto en tensión como consecuencia de una deficiencia en los aislamientos internos.
El agua y la electricidad juntas pueden provocar accidentes fatales. Los aparatos eléctricos, cuanto más lejos del cuarto de baño mejor. Pero si no queda más remedio, extrema la precaución, y evitarás accidentes muy desagradables.

Consecuencias

Las consecuencias más importantes de una electrocución pueden ser:

- Lesiones de los tejidos orgánicos (quemaduras)
- Contracción muscular intensa
- Arritmias cardiacas graves, que ocasionan paro cardiaco
- Lesiones cerebrales

¿Qué puedo hacer para evitar la electrocución?

- ✓ No conecte aparatos eléctricos mojados, aunque lleven en la chapa el símbolo de doble aislamiento.
- ✓ No toque ni use aparatos eléctricos descalzo, aunque el suelo esté seco.
- ✓ No coloque estufas eléctricas, tomas de corriente ni otros aparatos eléctricos en el baño al alcance de las manos.
- ✓ Si hay niños en casa, utilice enchufes giratorios o de enclavamiento profundo.
- ✓ Para manipular instalaciones o reparar cualquier aparato eléctrico, es imprescindible que desconecte el cuadro general y compruebe la ausencia de tensión. Recuerde comentarlo en casa para que nadie lo conecte antes de que acabe.
- ✓ Compruebe de forma periódica el buen funcionamiento de los diferenciales, apretando el botón de prueba que llevan incorporado. Un sencillo gesto puede ahorrarle muchos disgustos.
- ✓ Es importante disponer de un conductor de puesta a tierra en todas las bases de enchufes.
- ✓ Es conveniente que las tuberías metálicas, desagües de baño y cocina, etc., estén conectados entre sí y a tierra.
- ✓ Recuerde leer las instrucciones de los aparatos eléctricos antes de utilizarlos.

¿Cómo actuar?

Un accidentado por electrocución ha podido sufrir, por parte de la descarga eléctrica, fracturas óseas, y también se pueden producir quemaduras. Debemos actuar:

- **Protegiendo**: no toque al accidentado antes de haber cortado el suministro eléctrico, y prevea una posible caída de la persona, una vez realizado el corte de suministro. Si no es posible cortar la corriente eléctrica o se tarda demasiado tiempo, hay que tratar de desenganchar a la persona con un elemento aislante o seco (tabla, silla, etc.).
- **Avisando**: si el accidentado está consciente, hay que dejarlo en la misma postura y solicitar ayuda. Recordemos que puede haber sufrido fracturas y su movilización podría empeorarlas.
- **Socorriendo**: si el accidentado está inconsciente, hay que ver si respira y tiene pulso, y realizar la reanimación cardiopulmonar básica.

Nederman: productos y soluciones

Isabel Cobreros
I+D en Prevención
Mutua Universal
isabel.cobreros@mutuauniversal.net

Fuente: http://www.nederman.com

El Grupo Nederman es una empresa proveedora a nivel mundial de productos y soluciones en el sector tecnológico medioambiental. Nederman fue creada en 1944 en Suecia por Philip Nederman, y desde entonces, se ha convertido en una empresa pionera en el desarrollo de soluciones industriales para el control de la polución del aire y la ventilación y extracción, con el objeto de proteger y mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Nedermans desarrolla productos y soluciones para contribuir a la mejora de la economía de producción, reducir la presión sobre el medio ambiente de los diversos procesos industriales y proteger a las personas contra el polvo y partículas nocivos, fibras, gases, humos de soldadura y el humo, gases de los vehículos y aceite.

Nederman cuenta con filiales en 30 países y agentes y distribuidores en más de 30 países.

Nederman dispone de una web: http://www.nederman.com con características interesantes que la convierten en una herramienta muy útil y práctica a la hora de buscar no sólo los productos de esta empresa, sino también información sobre experiencias reales llevadas a cabo en las diferentes tipos de industria. Cuenta con las siguientes secciones: problemas a resolver, productos, soluciones probadas, historias de casos, videos. Especial mención merecen las secciones de “Cases Stories” y “Products”.

Cases Stories

Se trata de una sección donde es posible encontrar fichas de casos reales puestos en práctica en empresas en diferentes países del mundo. Estas fichas están clasificadas por sectores: agricultura, asfalto, automoción, biomasa, incineradoras, alimentación, soldadura, gestión de residuos, etc.

Products Finder

Dispone de un buscador de productos muy completo. Se ofrece la posibilidad de elegir un producto por categoría, posteriormente buscar el problema que necesitamos resolver, y a continuación la industria en la que lo queremos aplicar. Todo ello, aplicando filtros excluyentes entre las diferentes categorías.

Más información:

- http://www.nederman.com

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Biocidas / Plaguicidas

CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 9 de octubre de 2012, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de desarrollo para la adaptación a la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas. DOCM 17/10/2012

La capacitación a través de cursos de formación para realizar tratamientos con plaguicidas regulada por Orden de 8 de marzo de 1994, ha sido sustituida por la formación y acreditación establecida en el Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas, tanto para las personas que desarrollen actividades laborales relacionadas con la aplicación de ciertos grupos y tipos de productos biocidas como para realizar diagnósticos de situación, supervisión de tratamientos y evaluación de riesgos. No obstante, el citado Real Decreto establece en su disposición transitoria primera, una prórroga de validez de los carnés actuales así como de autorización de nuevas ediciones de los anteriores cursos de formación.

UNIÓN EUROPEA. Directiva 2012/40/UE de la Comisión, de 26 de noviembre de 2012, por la que se corrige el anexo I de la Directiva 98/8/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la comercialización de biocidas. DOUE 27/12/2012

Los Países Bajos informaron a la Comisión de que el número CAS de la forma pentahidratada que figuraba en el informe original era incorrecto, y presentaron a la Comisión un informe revisado según el cual el número CAS correcto de esa forma era 12179-04-3. El informe revisado fue aprobado por el Comité permanente de biocidas el 25 de mayo de 2012. Procede, por tanto, rectificar el anexo I de la Directiva 98/8/CE. Entra en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el DOUE.

Pesca

REAL DECRETO 1587/2012, de 23 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 885/2011, de 24 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la Familia Profesional Marítimo-Pesquera y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas en el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, en el Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, y en el Real Decreto 101/2009, de 6 de febrero. BOE 05/12/2012

La actualización mencionada se llevó a cabo a través de la redacción de las disposiciones finales primera, segunda y tercera del real decreto objeto de modificación. Con posterioridad a su publicación en el BOE, se detectaron errores en la redacción de dichas disposiciones finales que afectan a la concordancia de la redacción del texto normativo con el contenido de las cualificaciones recogidas en los anexos establecidos y en las modificadas. Procede por tanto su modificación. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

REAL DECRETO 1696/2012, de 21 de diciembre, por el que se modifica la definición contenida en el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca. BOE 22/12/2012

Cursadas a la Comisión Europea las aclaraciones pertinentes a raíz de la transcripción de la Directiva 93/103/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, un Dictamen ordena al Reino de España transponer correctamente el artículo 2.f) de la Directiva. Este real decreto tiene por objeto dar cumplimiento a lo exigido por el Dictamen motivado antes mencionado. Entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE.

Salud

CATALUNYA. Decreto 151/2012, de 20 de noviembre, por el que se establecen los requisitos para la instalación y uso de desfibriladores externos fuera del ámbito sanitario y para la autorización de entidades formadoras en este uso. DOGC 22/11/2012

Este Decreto fija los requisitos para la notificación de la instalación de desfibriladores externos fuera del ámbito sanitario y regula la organización de los programas de formación inicial, continuada y de personal instructor para el personal no sanitario y la autorización de las entidades formadoras. Asimismo, con el objetivo de controlar el cumplimiento de sus disposiciones, el Decreto regula el Registro de desfibriladores fuera del ámbito sanitario y el Registro de formación para el uso de desfibriladores por personal no sanitario, donde se inscriben, respectivamente, los desfibriladores instalados fuera del ámbito sanitario por toda Cataluña, y el personal no sanitario con formación para su uso, así como las entidades formadoras autorizadas. Entra en vigor a los veinte dias de su publicación en el DOGC.

CATALUNYA. Resolución SLT/2854/2012, de 4 de diciembre, por la que se da publicidad a la prórroga para el año 2013 del convenio de colaboración subscrito entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas y Sanitarias, para el desarrollo de la actividad de evaluación y supervisión de incapacidades laborales. DOGC 24/12/2012

El 12 de noviembre de 2004 se firmó un convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas y Sanitarias para el desarrollo de la actividad de evaluación y supervisión de incapacidades laborales. Se acuerda que se podrá prorrogar por periodos anuales, mediante acuerdo expreso de ambas partes, con posibilidad de modificar su importe.

CATALUNYA. Acuerdo GOV/102/2012, de 16 de octubre, por el que se aprueba el Plan estratégico de investigación e innovación en salud 2012-2015. DOGC 18/10/2012

El sistema sanitario es un gran consumidor, y al mismo tiempo generador, de conocimiento, sobre todo científico. Los problemas de salud son motivo de investigación pero también avances de este último son “ofrecidos” al sistema sanitario e incorporados a la práctica clínica y de salud pública. Sin embargo, es sobradamente reconocida la fractura creciente entre el conocimiento generado por la investigación biomédica y su traslado a la práctica asistencial, por lo que se potencia hoy en día la llamada investigación translacional. Al mismo tiempo, el sector salud puede ser un gran activador de proyectos de impacto económico y es por esto que hoy también se potencia la innovación, ya sea proveniente de la investigación o de la práctica clínica, sea innovación de producto (fármacos o productos sanitarios), de proceso u organizativa.

Seguridad Social

Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social. BOE 01/12/2012

La situación actual determina la imperiosa necesidad de establecer, durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 unas condiciones excepcionales para la disposición del Fondo, dejando sin efecto durante los mencionados ejercicios la limitación del tres por ciento de la suma de los conceptos previstos en el artículo 4 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre. Por todo ello, queda plenamente justificada la extraordinaria y urgente necesidad de la situación que legitima la adopción de este real decreto-ley por el que se fija un nuevo límite en la disposición de activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y se autoriza durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 la disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, a medida que surjan las necesidades, hasta un importe máximo equivalente al déficit presupuestario de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. Entra en vigor el día de su publicación en el BOE.

Seguridad y salud en el trabajo

Orden ESS/2419/2012, de 26 de octubre, por la que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. BOE 12/11/2012

El Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su artículo 2.4 que cada cuatro años se producirá la renovación de su composición, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad en sus correspondientes ámbitos territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales.

ANDALUCÍA. Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, por la que se aprueba la Guía Técnica para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales de las Consejerías y agencias de la Administración de la Junta de Andalucía y se establecen criterios para su aplicación. BOJA 19/12/2012

La Guía Técnica se aplica como un marco de referencia para la elaboración de los planes de prevención y la gestión preventiva, con carácter de bases de nivel mínimo, en cuanto al establecimiento de las exigencias relativas a la definición y contenido de las responsabilidades y funciones en el seno de la organización. Hasta que estén operativas las sedes electrónicas en la Administración de la Junta de Andalucía, la Guía Técnica se encuentra disponible en la página web de la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral y en la Web del Empleado Público. La presente Resolución surte efecto al día siguiente al de su publicación en el BOJA.

ARAGÓN. Orden de 16 de octubre de 2012, por la que se establece el procedimiento para la comunicación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los efectos de protección frente a los riesgos laborales. BOA 27/11/2012

La práctica diaria indica que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufre el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no siempre se comunican a los diferentes Servicios de Prevención. Esta falta de información puede obedecer a la lógica prioridad que, por su repercusión, dan los órganos gestores a la tramitación de los correspondientes partes a los efectos de las prestaciones por incapacidad temporal o, quizás, a la falta de claridad de algunas de las órdenes e instrucciones citadas, al tratar conjuntamente la comunicaciones a los diferentes efectos de las prestaciones por incapacidad temporal y de la prevención de riesgos laborales. Por todo ello, resulta aconsejable fijar en una norma con rango reglamentario la obligación de comunicar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a los solos efectos de protección frente a los riesgos laborales. Entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOA.

CATALUNYA. Oden EMO/332/2012, de 16 de octubre, por la que se regula la aplicación en Cataluña del Real decreto 138/2011, de 4 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias. DOGC 02/11/2012

Resulta necesario establecer esta Orden, para regular en Cataluña las normas de procedimiento y las tarifas a aplicar por los organismos de control necesarias para la ejecución en Cataluña del Real decreto 138/2011, de 4 de febrero, inspirándose en los principios de racionalización y eficacia administrativa. Entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el DOGC.

EXTREMADURA. Decreto 242/2012, de 18 de diciembre, por el que se establece el componente singular a adicionar al complemento específico de los puestos de trabajo que conlleven la realización de guardias localizadas en el desempeño de sus funciones en materia de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE 21/12/2012

La necesidad de contar con una rigurosa investigación de los accidentes laborales, que sirva de base para la exigencia de las responsabilidades que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no sólo de naturaleza administrativa sino también en el orden jurisdiccional penal; la necesidad de propiciar la coordinación de todos los intervinientes en la investigación de los accidentes de trabajo; así como la exigencia de intervención inmediata en la producción del accidente, determinan la conveniencia de establecer un sistema de organización de guardias localizadas que garantice la rápida intervención en los accidentes laborales. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOE.

GALICIA. Orden de 8 de noviembre de 2012, de modificación de la de 16 de septiembre de 2008 por la que se establece el procedimiento para la adaptación de puestos y condiciones de trabajo por razones de protección de la salud y de la maternidad en las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud. DOG 16/11/2012

La finalidad de la orden, sin perjuicio de otras medidas que en el futuro proceda adoptar sobre esta materia, fue ordenar en primer lugar el procedimiento que debe seguirse en las instituciones sanitarias para la adaptación de puestos y condiciones de su desempeño y, subsidiariamente, para el cambio de puesto de trabajo por razones de protección de la salud y la maternidad. Asimismo, dicho procedimiento procura facilitar a las gerencias y a sus unidades de prevención criterios homogéneos de actuación, en el ejercicio de sus funciones y competencias en materia de prevención de riesgos laborales. Entra en vigor al día siguiente de su publicación en el DOG.

PAÍS VASCO. Decreto 225/2012, 23 de octubre, del Registro de Delegadas y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. BOPV 09/11/2012

El objeto de esta nueva regulación es fomentar el cumplimiento en la Comunidad Autónoma del País Vasco de las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, relativas a los órganos de representación y participación del personal en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello, se considera conveniente, en ejercicio de la potestad de auto organización que integra las competencias de ejecución, la creación de un instrumento que contribuya al desarrollo de dichas funciones y al adecuado cumplimiento de las competencias asumidas. Entra en vigor a los tres meses de su publicación en el BOPV.

PAÍS VASCO. Decreto 244/2012, de 21 de noviembre, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y creación del Registro de empresas sancionadas. BOPV 04/12/2012

La siniestralidad laboral es un problema que genera un considerable costo humano, social y laboral, además de dramáticas situaciones para las y los trabajadores y sus familias, por lo que resulta prioritario realizar una política de prevención de la seguridad laboral y de la salud que les garantice niveles de protección adecuados ante los daños y enfermedades profesionales y derivadas del trabajo. Dar publicidad a quienes han infringido la normativa de prevención de riesgos laborales y han sido sancionados por la comisión de infracciones muy graves puede ser, entre otras, una medida preventiva de gran eficacia. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOPV.

Transporte

CASTILLA-LA MANCHA Orden de 20 de septiembre de 2012, por la que se regula el procedimiento de adaptación del personal a los nuevos requisitos de formación establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera. DOCM 02/10/2012

La presente Orden tiene por objeto regular el proceso de adaptación a los nuevos requisitos de formación de los conductores y ayudantes de los vehículos de transporte sanitario por carretera de las empresas de transporte sanitario autorizadas en el ámbito territorial de

Castilla-La Mancha, en virtud de la atribución conferida en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera. Entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el DOCM.

Directiva 2012/45/UE de la Comisión de 3 de diciembre de 2012, por la que se adaptan por segunda vez al progreso científico y técnico los anexos de la Directiva 2008/68/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el transporte terrestre de mercancías peligrosas. DOUE 04/12/2012

El anexo I, sección I.1, el anexo II, sección II.1, y el anexo III, sección III.1, de la Directiva 2008/68/CE remiten a disposiciones de acuerdos internacionales sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera, ferrocarril o vía navegable, definidos en el artículo 2 de dicha Directiva. Las disposiciones de los citados acuerdos internacionales se actualizan cada dos años. Por consiguiente, las últimas versiones modificadas de tales acuerdos serán aplicables a partir del 1 de enero de 2013, con un período transitorio que finalizará el 30 de junio de 2013. Entra en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el DOUE.

Este listado es una selección de la legislación nacional, autonómica y europea publicada entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2012.

Más información:

- Boletín mensual de Novedades Legislativas de Mutua Universal: www.mutuauniversal.net (Zona Privada)

NORMAS UNE

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Agentes químicos

UNE EN 482:2012
Exposición en el lugar de trabajo. Requisitos generales relativos al funcionamiento de los procedimientos de medida de los agentes químicos.

Auditorías

UNE-EN 16247-1:2012
Auditorías energéticas. Parte 1: Requisitos generales.

UNE-ISO/IEC TS 17022:2012 EX
Evaluación de conformidad. Requisitos y recomendaciones para el contenido de un informe de auditoría de sistemas de gestión de tercera parte.

EPI's

UNE-EN 15090:2012
Calzado para bomberos.

UNE-EN 15151-1:2012
Equipo de alpinismo y de escalada. Dispositivos de frenado. Parte 1: dispositivos de frenado semiautomáticos, requisitos de seguridad y método de ensayo.

UNE-EN ISO 20345:2012
Equipos de protección individual. Calzado de seguridad. (ISO 20345:2011)

EN 397:2012+A1:2012
Cascos de protección para la industria. *En inglés*

EN 14052:2012+A1:2012
Cascos de protección de alto rendimiento para la industria. *En inglés*

Gases

UNE- EN 14175-7:2012
Vitrinas de gases. Parte 7: vitrinas de gases para alta temperatura y ácidos concentrados.

UNE- EN ISO 7225:2008/A1:2012
Botellas de gas. Etiquetas de precaución. (ISO 7225:2005/Amd 1:2012).

EN 1839:2012
Determinación de los límites de explosividad de gases y vapores. *En inglés*.

Maquinaria y Herramientas

UNE- EN 860:2007+A2:2012
Seguridad de las máquinas para trabajar la madera. Máquinas cepilladoras por una cara.

UNE-EN 13001-3-1:2012
Grúas. Diseño general. Parte 3-1: estados límite y prueba de aptitud de las estructuras de acero.

UNE-EN 81-21:2010+A1:2012
Reglas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores. Ascensores para el transporte de personas y cargas. Parte 21: Ascensores nuevos de pasajeros y cargas en edificios existentes.

UNE- EN 710:1998+A1:2011/AC:2012
Seguridad de las máquinas. Requisitos de seguridad aplicables a máquinas e instalaciones de moldeo y de fabricación de machos de fundición y sus equipos asociados.

UNE-EN 861:2008+A2:2012
Seguridad de las máquinas para trabajar la madera. Máquinas cepilladoras y regruesadoras.

UNE-EN 131-2:2010+A1:2012
Escaleras. Parte 2: requisitos, ensayos y marcado.

UNE-EN 13739-2:2012/AC:2012 V2
Maquinaria agrícola. Distribuidores centrífugos y por gravedad de fertilizantes sólidos. Protección medioambiental. Parte 2: métodos de ensayo.

UNE-EN ISO 3691-1:2012
Carretillas de manutención. Requisitos de seguridad y verificación. Parte 1: carretillas de manutención autopropulsadas, distintas de las carretillas sin conductor, carretillas de alcance variable y carretillas transportadoras de carga. (ISO 3691-1:2011).

UNE-EN ISO 6165:2012
Maquinaria de movimiento de tierras. Tipos básicos. Identificación, términos y definiciones. (ISO 6165:2012).

Vibraciones

UNE-EN ISO 20643:2008/A1:2012
Vibraciones mecánicas. Maquinaria sujeta y guiada con la mano. Principios para la evaluación de la emisión de las vibraciones. Modificación 1: Posiciones del acelerómetro. (ISO 20643:2005/Amddd 1:2012).

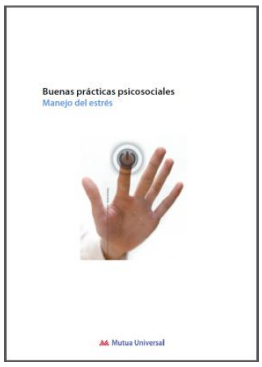
Este listado es una selección de las normas UNE publicadas por AENOR entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2012.

Más información:

- Boletín mensual de Normas UNE de Mutua Universal: www.mutuauniversal.net (Zona Privada)

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

BUENAS PRÁCTICAS PSICOSOCIALES: MANEJO DEL ESTRÉS



Mutua Universal
Año 2011
16 p.
Idioma: castellano

Descarga: web Mutua Universal (Zona Privada) o solicitud a:
documentacion@mutuauniversal.net

Unos niveles elevados de estrés pueden causar síntomas como: falta de concentración, cansancio, alteraciones del sueño, hasta, incluso, dolores de espalda, trastornos digestivos, o cuadros de mayor gravedad.
El estrés es un factor que influye en al menos el 10 % de los procesos de baja temporal en España, según el Instituto Europeo de la Salud y Bienestar Social.
En la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2010), los trabajadores señalan aspectos como alteraciones del sueño, irritabilidad, cefaleas o sensación continua de cansancio como síntomas derivados de una situación de estrés.
Es por ello que se hace imprescindible el desarrollo de prácticas de intervención psicosocial que eviten los costes directos e indirectos que genera el incremento de niveles de estrés entre los trabajadores: absentismo, rotación, disminución del rendimiento y la concentración, baja productividad, así como la creación de condiciones favorables para llegar a producirse, con mayor probabilidad, accidentes o incidentes laborales.

El objetivo por tanto es ayudar a los trabajadores, mediante conocimientos, habilidades y recursos, a afrontar situaciones estresantes, dotándole de aprendizajes adaptativos a diferentes situaciones de estrés.

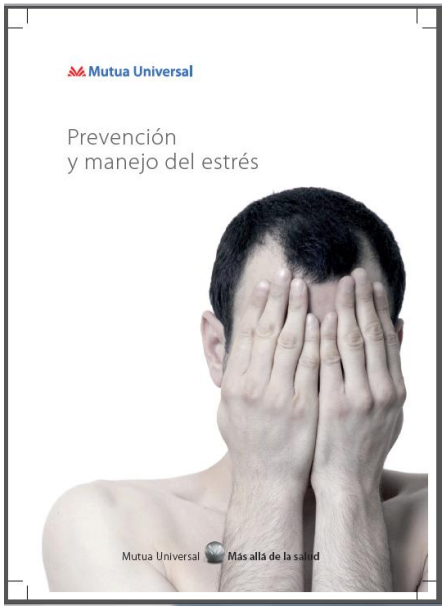
Materiales desarrollados:

1. **Material informativo de capacitación para el trabajador**
2. **Material de apoyo divulgativo: folleto botiquín antiestrés**
3. **Material de apoyo divulgativo: cartel botiquín antiestrés**

1. Presentación informativa manejo práctico del estrés.

En primer lugar se pretende sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del estrés, cómo identificarlo, mecanismo de actuación, causas más habituales que provocan que se desencadene una respuesta de estrés en nuestro organismo.
A continuación se contextualiza a nivel laboral este fenómeno, incidiendo en las posibles fuentes generadoras de factores de riesgo psicosocial en el trabajo: contenido, carga mental, organización y condiciones generales del trabajo. Se plasman, además, las posibles consecuencias de unos niveles elevados de estrés, así como las diferencias individuales de resistencia al mismo.
Posteriormente la presentación se centra en las posibles medidas para prevenir o reducir su incidencia, ofreciendo diferentes técnicas de afrontamiento del estrés que permitan promocionar y crear un estilo de vida saludable entre los trabajadores. Incluyendo orientaciones sobre gestión del tiempo, planificación, focalización en pensamiento positivo, control de la activación fisiológica, así como recomendaciones sobre hábitos saludables: descanso/alimentación/ejercicio.
La finalidad de esta presentación es reducir la percepción de determinados factores como estresantes por parte de los trabajadores, capacitándoles para enfrentarse, de una manera más adecuada, a las situaciones de tensión cotidianas.

2. Folleto divulgativo y cartel botiquín antiestrés



Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

STONE SAFETY: Seguridad en la industria de la piedra

http://www.stonesafety.eu/index.php?i

La industria de la piedra ha sido tradicionalmente una actividad peligrosa desde el punto de vista de los riesgos laborales, por la relación con algunas enfermedades profesionales como la silicosis y también por los altos índices de siniestralidad. Son actividades en las que los trabajadores, debido al tamaño de la maquinaria y complejidad de las mismas, además de las dimensiones del material que se trabaja, están expuestos a una serie de riesgos que es necesario controlar.

Por ello la actividad, desde el inicio del proceso hasta la obtención del producto final, está condicionada a unas tareas que entrañan la susceptibilidad de causar un daño al trabajador en su puesto de trabajo.

Estos riesgos se recogieron en unos cuestionarios y se analizaron para poder representarlos y presentarlos en forma de unas animaciones donde se muestra, con un toque de humor diferente, situaciones cotidianas en una fábrica de piedra natural. Al estilo del personaje NAPO, creado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden visualizar 10 animaciones, entre las cuales figuran: seguridad en la carga de la piedra, transporte con carretillas elevadoras, movimiento de cargas con eslingas, almacenamiento de bloques, productos químicos y máquinas de acabado.

PROYECTO SAFEQU

En relación con StoneSafety, el pasado mes de octubre de 2012 se puso en marcha el proyecto **"SAFEQU- Animaciones 3D para fomentar la salud en el puesto de trabajo en canteras de piedra natural",** destinado a promover las buenas prácticas entre los trabajadores de canteras. El propósito fundamental de este proyecto es promover el uso de medidas de proyección frente a riegos laborales en canteras de piedra natural mediante la utilización de un innovador material didáctico basado en animaciones 3D, para aumentar la concienciación en torno a los riesgos laborales en estos lugares de trabajo aumentando la prevención, desde una orientación práctica.

Más información:

- http://www.stonesafety.eu
- http://www.safequ.eu/es_index.php
- http://www.ctmarmol.es/

El término **TECNOLOGÍA SEGURA** ha sido aplicado desde 2005 por Mutua Universal, como concepto que engloba a todas aquellas técnicas y desarrollos tecnológicos concebidos y diseñados de forma que sean intrínsecamente seguros, o dicho de otro modo, cuya aplicación no genere riesgos físicos ni amenace la salud de las personas.

Para saber más: http://www.mutuauniversal.net