Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

NÚM. 10 | ABRIL 2013

La Tagliatella: entrevista a Àlex Pocostales

Mutua Universal

- LA TAGLIATELLA: Entrevista a Àlex Pocostales
- Autónomos: medidas de apoyo al emprendedor
- Hábitos saludables y cáncer
- Competencias emocionales en el técnico de prevención (II)
- Los avances en la aplicación del REACH y CLP
- Mutua Universal y la PRL en cifras: 2007-2011
- MOOC's: cursos gratuitos de formación a distancia
- Sistema inteligente de seguridad laboral

Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD
NÚM. 10 | ABRIL 2013
Mutua Universal

4 NUESTRAS NOTICIAS

Noticias destacadas de Mutua Universal

5 CASOS DE EMPRESA

LA TAGLIATELLA: Entrevista a Álex Pocostales

7 AUTÓNOMOS

Medidas de apoyo al emprendedor: Real Decreto-Ley 4/2013

10 SALUD

Hábitos saludables y cáncer

14 SECCIÓN TÉCNICA

- **Competencias emocionales en el técnico de prevención (II)**
- **Los avances en la aplicación del REACH y CLP**
- **Mutua Universal y la PRL en cifras: 2007-2011**

+Trabajo saludable
GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD
NÚM. 10 | ABRIL 2013
Mutua Universal

30 LA PREVENCIÓN "PARA LLEVAR"

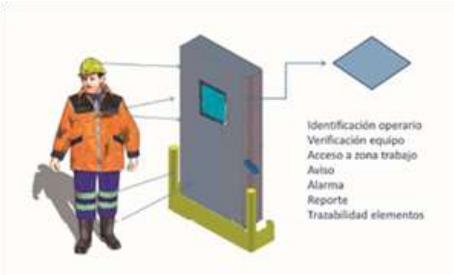
Prevenir los incendios, también en el hogar

32 INTERNET

MOOC's: cursos gratuitos de formación a distancia

42 TECNOLOGÍA SEGURA

Sistema inteligente de seguridad laboral



y más ....

34 LEGISLACIÓN

39 NORMATIVA

41 PUBLICACIONES

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

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

NUEVAS FICHAS MONOGRÁFICAS SOBRE RIESGO QUÍMICO

Mutua Universal ha iniciado la publicación de fichas informativas sobre Riesgo Químico. El objetivo de las fichas es analizar temas concretos que pueden ser de interés a los empresarios y técnicos de prevención, informando de manera comprensible y simplificada.
Las tres primeras entregas están dedicadas a los agentes cancerígenos y mutágenos.

La primera "**Agentes cancerígenos: los cambios del REACH y CLP**", analiza y resume los cambios que comporta la nueva legislación europea sobre productos químicos, REACH y CLP, respecto a los agentes químicos cancerígenos. Se informa de la nueva clasificación y etiquetado de los agentes cancerígenos y mutágenos y de cómo se ven ampliadas las fichas de datos con los escenarios de exposición: las FDS extendidas o eFDS.

La segunda trata sobre "**Agentes cancerígenos: Autorizaciones y restricciones**". El avance en la aplicación del REACH implica la puesta en marcha del proceso de Autorización. Ya existen 14 sustancias químicas sujetas a autorización, 7 de las cuales son cancerígenas. La ficha informa de forma resumida cómo se desarrolla el proceso y de las consecuencias que comporta una autorización o de una restricción para el usuario de dicha sustancia.

La tercera aborda el tema de los "**Agentes cancerígenos: información sobre sustitución**". El Real decreto sobre cancerígenos y el proceso de Autorización de REACH contemplan como primera medida preventiva a adoptar, la sustitución del agente cancerígeno y/o mutágeno. En esta ficha se ofrece una selección de webs en las que se informa de experiencias y conocimientos de sustitución de agentes químicos. Algunas webs son específicas para dichas sustancias.

JORNADA "LOS 10 PRINCIPIOS PARA EL DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO"

Los días 20 y 21 de marzo se celebraron dos jornadas técnicas de Ergonomía en Santiago de Compostela y Vigo. Estas actividades se enmarcan en la colaboración entre Mutua Universal y el Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA).

José Antonio Tomás, Técnico del Laboratorio de Ergonomía, fue el encargado de desarrollar la ponencia "Los 10 principios para el diseño de puestos de trabajo", cumpliendo con las expectativas generadas entre los asistentes que agradecieron su cercanía, profesionalidad y conocimientos técnicos sobre la materia. Las jornadas tuvieron muy buena aceptación y contaron con gran una gran afluencia de público.

La organización de las jornadas corrió a cargo de Alicia Villar y María del Mar Arias, técnicas de prevención del Departamento de Gestión de la Siniestralidad de Mutua Universal.

LA TAGLIATELLA: entrevista a Àlex Pocostales

Àlex Pocostales
Responsable del Servicio de Prevención Propio
La Tagliatella
alex.pocostales@latagliatella.es

© La Tagliatella

Os presentamos a Àlex Pocostales, responsable del Servicio de Prevención Propio de "La Tagliatella". Esta empresa, perteneciente a la multinacional AmRest, está formada por los restaurantes "La Tagliatella", "Trastevere" y "Il Pastificcio", y elabora cocina italiana tradicional para la posterior distribución entre sus restaurantes.

Hola Álex: ¿Nos podrías explicar cuál es tu responsabilidad dentro de la empresa y en qué consiste tu trabajo diario?

Mi cometido es coordinar, asesorar y difundir la seguridad y salud en el conjunto de nuestra organización. Nuestro modelo organizativo adoptado se distingue por un Servicio de Prevención Propio compuesto por dos técnicos y se complementa con técnicos del Servicio de Prevención Ajeno, repartidos por las diferentes zonas geográficas y que realizan las evaluaciones, planificaciones, planes de emergencia, formaciones…

La empresa "La Tagliatella" nace como un negocio familiar y en relativamente pocos años ha crecido bastante, en un sector tan variable como el de la hostelería y restauración. ¿Nos puedes explicar cómo ha sido este proceso y cómo ha afectado al desarrollo de la prevención de riesgos en vuestra empresa?

Nuestra expansión como empresa ha sido tan rápida como sólida, tal es así que en la actualidad contamos con más de 1200 personas trabajando en la práctica totalidad del territorio nacional, en un sector tan complejo y exigente como el de la restauración. Para asegurar el éxito en esta materia, es necesaria la plena integración de la seguridad y salud en todos los departamentos, áreas y órganos de la compañía.

¿Cuál es el perfil tipo de vuestros trabajadores y las características que destacarías?

En la actividad de elaboración y transformación de alimentos contamos con una plantilla relativamente joven y experimentada, comprometida con los valores de la empresa y que es consciente de la importancia que la seguridad y salud conlleva para sus vidas. En los restaurantes siempre es más costoso y complejo dar a conocer y difundir la seguridad y salud en el trabajo, ya que hay que tener en cuenta un mayor número de factores que en cualquier momento pueden alterar nuestro propósito principal, reducir la accidentalidad y hacer de nuestros restaurantes un espacio seguro y saludable.

¿Qué tipos de riesgos son los más comunes en el personal de "La Tagliatella"?

Cómo es lógico en este sector, incidimos mucho en el correcto manejo y manipulación de aquellos utensilios que pueden generar cortes y golpes, así como posibles caídas al mismo nivel ocasionadas por resbalones, deslizamientos…Cabe destacar también los accidentes in-itinere por su dificultad a la hora de prevenirlos.

© La Tagliatella

El sector hostelero tiene tradicionalmente mucha rotación en su personal, ¿cómo se gestiona esta cuestión en cuanto a la formación del personal en PRL?

Cada vez contamos con una plantilla más estable y experimentada, aunque es bien cierto que en el sector de la restauración existe una alta rotación de personal y que incide negativamente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En nuestro caso, la plantilla crece más que rota.

El concepto de cocina y recetas tradicionales que se sirve en vuestros restaurantes, ¿determina la manera de trabajar del personal de "La Tagliatella"?

El concepto al que te refieres, en el fondo juega a nuestro favor ya que la elaboración y transformación de los alimentos se realiza básicamente desde fábrica, donde la rotación es menor y asegurar el correcto desarrollo de las tareas a desempeñar es más controlable y asumible. Es importante hacer una labor informativa, formativa, pedagógica y de concienciación con los trabajadores y para ello es vital el compromiso de los mandos superiores e intermedios.

¿Qué objetivos en relación a la prevención de riesgos laborales se marca una empresa como "La Tagliatella" para este año 2013?

Nuestro medio es la plena integración de la prevención de riesgos laborales en restaurantes y una mejora ergonómica de los puestos de trabajo en fábrica. El fin, reducir la siniestralidad en toda la organización.

¿Qué supone trabajar en una empresa con restaurantes también a nivel internacional y cómo afecta este aspecto a la gestión de la prevención?

Lógicamente el volumen de trabajo y plantilla en fábrica es mayor y nos exige ser más productivos y eficientes y esto también pasa por asegurar la seguridad y salud en el trabajo. Actualmente contamos con restaurantes en China, India, Francia, Alemania y Estados Unidos.

Cuéntanos alguna experiencia o caso de éxito que hayas llevado a cabo en "La Tagliatella" y de la que estés especialmente orgulloso.

La significativa integración de la prevención de riesgos laborales en fábrica y la determinante cooperación de los supervisores en el aseguramiento de la seguridad y salud de nuestros trabajadores. El supervisor no sólo inspecciona, controla y vela por el producto, sino que también lo hace por las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores.

Gracias Àlex!!

Más información:

- http://www.latagliatella.es/esp/index.php

MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR: Real Decreto-Ley 4/2013

Servicio de Documentación
Mutua Universal
documentacion@mutuauniversal.net

El pasado sábado 23 de febrero de 2013 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que establece novedades en cuanto a la creación de nuevas modalidades de contratación y a la adopción de una serie de medidas dirigidas a los menores de 30 años para promocionar el empleo autónomo.

EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN

Tarifa plana de 50€ en la cotización a la Seguridad Social

- Para nuevos autónomos menores de 30 años que inicien una actividad por cuenta propia, durante los primeros 6 meses.
- Durante los 6 meses siguientes, se les aplicará una reducción en la base mínima de cotización del 50%, y durante los 18 meses siguientes, una reducción (3 meses) y una bonificación (15 meses) de un 30% de la cuota. (Total: 2 años y medio con incentivos)
- Aplicación en los 12 primeros meses de cotización como autónomos de tarifa plana de 50€ a personas con discapacidad. Los cuatro años siguientes, se le aplicará una bonificación del 50% de la cuota. (Total: 5 años con incentivos)

Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia

- Para menores de 30 años la percepción de la prestación por desempleo será compatible con la situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, durante un máximo de 9 meses.

Ampliación de las posibilidades de capitalización del desempleo para iniciar una actividad emprendedora

- Los beneficiarios de prestaciones por desempleo menores de 30 años podrán capitalizar hasta el 100% de su prestación para realizar una aportación al capital social de una sociedad mercantil, siempre y cuando se establezca una vinculación profesional o laboral de carácter indefinido.
- Igualmente se abre la posibilidad de que la capitalización de la prestación por desempleo pueda utilizarse para adquirir servicios de asesoramiento, formación e información, así como para cubrir los gastos de constitución de una nueva sociedad.

Reanudación del cobro de la prestación por desempleo

- Para menores de 30 años se amplía de 2 a 5 años la duración del ejercicio de una actividad por cuenta propia que permite interrumpir y, por tanto, reanudar el cobro de la prestación por desempleo.

Mejora de la intermediación laboral

- Impulso con las Comunidades Autónomas a la colaboración público-privada para la intermediación en el ámbito de los servicios públicos de empleo.
- Portal Único de Empleo que facilite la búsqueda de empleo y donde se alojará toda la información de utilidad para orientar a los jóvenes y poner a su alcance todas las herramientas que faciliten la búsqueda de empleo o el inicio de una actividad empresarial.

Habilitación a las Empresas de Trabajo Temporal para la celebración de contratos de formación y aprendizaje

Estímulos a la contratación de los jóvenes hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%

- Reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social en un 75% para empresas de más de 250 trabajadores y del 100% para el resto, para la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa para menores de 30 años sin experiencia laboral previa, que provengan de sectores donde no haya demanda de empleo o que se encuentren desempleados desde hace más de 12 meses.
- Los autónomos y las empresas de hasta 9 trabajadores se beneficiarán de una reducción del 100% de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año cuando contraten de forma indefinida a un desempleado menor de 30 años (incentivo por el primer contrato que realicen tras la entrada en vigor de la norma).
- Contrato "primer empleo joven": modificación del actual contrato eventual para contratar a menores de 30 años desempleados sin experiencia profesional previa, con incentivos a su trasformación en indefinido (bonificación de 500 euros/año durante de 3 años o 700 euros si se suscribe con mujeres).
- Incentivos al contrato en prácticas, para que aquellos jóvenes de hasta 30 años que hayan terminado su periodo formativo puedan tener una primera experiencia laboral vinculada a su titulación. Se establecerá una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes de hasta el 50%.

Contrato "GENERACIONES": Incentivo a la contratación de personas con experiencia para su incorporación a nuevos proyectos de emprendimiento joven

- Incentivo a la contratación indefinida cuyo objetivo es estimular a los jóvenes autónomos menores de 30 años a contratar a un desempleado de larga duración mayor de 45 años que pueda ofrecer a la actividad la experiencia necesaria. El incentivo consiste en una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% durante el primer año de contrato.

Incentivos a la contratación en entidades de la Economía Social

- Bonificación de la cuota empresarial durante 3 años (800€/año) por la incorporación de menores de 30 años a las cooperativas y a las sociedades laborales en calidad de socios trabajadores.
- Bonificación de la cuota empresarial durante 3 años (800€/año) por la contratación de desempleados jóvenes menores de 30 años y en riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción.

APOYOS FISCALES

Tributación reducida de sociedades de nueva creación y autónomos durante los dos primeros ejercicios de actividad

- Las sociedades de nueva creación tributarán a un tipo reducido del 15% (base comprendida entre 0 y 300.000 €) y del 20% (resto de la base) durante los dos primeros ejercicios en que se obtengan resultados positivos.
- Los autónomos que inicien actividades económicas podrán aplicar una reducción del 20% en los rendimientos netos que obtengan durante los dos primeros ejercicios en que se obtengan resultados positivos.

Fomento del autoempleo en régimen de autónomos

- Los desempleados que decidan establecerse como autónomos podrán beneficiarse de la exención completa en el IRPF de las prestaciones por desempleo cuando el abono de la prestación sea en forma de pago único (hasta ahora están exentos solo hasta 15.500€).

APOYO A LA FINANCIACIÓN

Facilitación del acceso a los mercados de capitales

- Facilitación a los seguros privados y fondos de pensiones para que inviertan en valores negociados en el Mercado Alternativo Bursátil y en entidades de capital riesgo.
- Supresión de límites a las emisiones de valores, como alternativa para la financiación no bancaria de las empresas.

Medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales

- Se establece un plazo de pago de 30 días para todas las operaciones privadas, ampliables como mucho a 60.
- Mayor penalización de la mora, aumentando los intereses y obligando al pago de una cantidad fija.

Ampliación del Plan de Pago a Proveedores

- Con una dotación de más de 2.600 millones de euros, para facturas anteriores a 1/1/2012.
- Como novedad, se podrán adherir las Entidades Locales de País Vasco y Navarra incluidas en el modelo de participación en tributos del Estado y las mancomunidades de municipios.
- Municipios de la 1ª fase y CC.AA. con nuevos contratos incluidos en esta nueva fase: Concesiones administrativas, encomiendas de gestión, convenios, contratos de arrendamiento de inmuebles, contratos relacionados con los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, determinados contratos de concesión de obras públicas, determinados contratos de gestión de servicios públicos, contratos de colaboración público-privada.
- 2ª oportunidad a proveedores de EELL y CCAA.

Más información:

- http://www.lamoncloa.gob.es

Hábitos saludables y cáncer

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

1. Introducción

El cáncer es una enfermedad tan antigua como el origen de la vida, se han encontrado fósiles de dinosaurios con cáncer de huesos. Y es fácil entenderlo, ya que se trata de una alteración que se produce en la célula provocando una falta de control de la división celular. Por tanto, con el nacimiento de la célula se puede decir que nació el cáncer.

2. Qué provoca que se produzca esa alteración de la célula

Existen multitud de factores que pueden actuar a lo largo del tiempo provocando mutaciones en el interior de la célula que harán que ésta pierda su especificidad y su capacidad de control de división, multiplicándose de forma descontrolada.

3. Cómo se produce esta mutación

Existen varias teorías, pero la más aceptada es la que dice que en una fase de iniciación una célula sufre la acción de factores que pueden alterar su ADN. Esta mutación queda latente en la célula pudiendo pasar decenas de años hasta que actúan otra serie de factores o los mismos iniciales, que en fase de promoción, provocan la activación de la mutación y que ésta se manifieste provocando la división celular descontrolada, apareciendo el cáncer.

4. Factores determinantes

Los factores capaces de producir cáncer que más se conocen son:

- Radiación solar (2%)
- Radiaciones ionizantes (2%)
- Tabaco (30%)
- Alcohol (3%)
- Mala Alimentación (30%)
- Obesidad y sedentarismo (5%)
- Virus y bacterias (5%)
- Contaminación (2%)
- Sustancias químicas (5%)
- Factores hereditarios (15%)

Como podemos observar, los malos hábitos intervienen en más de un 60% de los cánceres. Por este motivo es tan importante adoptar unos hábitos saludables.
La Agencia Europea de Investigación del Cáncer (IARC) y el Fondo Mundial de investigación en Cáncer (WCRF), concluyen que con una alimentación saludable se pueden prevenir más del 50% de los cánceres de

mama, estómago y colón, y si unimos el dejar de fumar podemos reducir la incidencia de cáncer en más de un 70%.

5. Hábitos saludables

La alimentación saludable tiene tanta importancia, porque el cuerpo humano necesita repararse y mantener sus mecanismos de defensa a través de los nutrientes que obtiene al alimentarnos. Si comemos mal nuestro cuerpo no puede obtener las sustancias necesarias para repararse ni mantener el sistema inmunitario, sistema de defensa que destruye las células cancerígenas.
Una buena alimentación mantiene al cuerpo con todas sus capacidades defensivas que son capaces de impedir que se manifieste el cáncer.
El tabaco contiene sustancias cancerígenas demostradas, por lo que la gente que fuma está provocando que esas sustancias que respira actúen sobre sus células y pueda provocar cáncer. El tabaco causa el 85% de cáncer de pulmón, 70% de laringe y el 30% de vejiga de forma directa, e indirectamente actúa en multitud de otros cánceres.

La obesidad, el sedentarismo, el alcohol, se sabe que están relacionados con diversos tipos de cáncer pero no se conoce el mecanismo de acción.
Por este motivo es tan importante adoptar hábitos saludables ya que no sólo previenen el cáncer si no muchas enfermedades crónicas, como las cardiovasculares y las pulmonares.

6. Alimentación

Es importante llevar una alimentación equilibrada, donde abunden las verduras, hortalizas, frutas, cereales y harinas integrales, en menor proporción carne blanca, pescado azul, lácteos desnatados, aceite de oliva, y evitar los azucares refinados, la comida rápida e industrial.

Muchos alimentos contienen antioxidantes, particularmente todas aquellas verduras y frutas de colores intensos.
Los antioxidantes son moléculas que anulan a los radicales libres, moléculas que son inestables porque han perdido un electrón y necesitan robarlo de moléculas estables provocando alteraciones genéticas que pueden originar cáncer. Lo que hacen los antioxidantes es darles el electrón para que se conviertan en estables y pierdan su poder dañino. Los radicales libres se producen en las reacciones internas del cuerpo, por acción de factores externos.

Alimentos ricos en antioxidantes y sustancias que previenen del cáncer:

- Ajo
- Coles y legumbres
- Tomate
- Cítricos
- Soja
- Uva
- Té verde
- Frambuesa y Arándanos
- Cúrcuma
- Cereales y harinas integrales
- Aceite de oliva
- Pescado azul pequeño
- Zanahoria, sandia, fresones, manzana, frutas del bosque, etc.

Tan importante como los alimentos es cómo se comen.

Consejos para comer bien:

- Cocer poco las verduras y hortalizas (vapor, wok)
- Reducir ahumados y adobados
- Reducir la barbacoa y grasas quemadas
- Fruta cruda
- Verduras, hortalizas, tomate siempre con aceite
- No usar margarina ni mantequilla para cocinar

- Evitar repetir más de 3 veces el mismo aceite para freír y evitar que supere los 180º
- No abusar de las frituras industriales ni comida rápida.
- Beber al menos 1,5 litros de agua al día

La dieta Mediterránea es un buen ejemplo de alimentación saludable, donde predominan las legumbres y hortalizas, pescado, frutos secos, aceite de oliva, harinas y cereales, y fruta.

Muchas sustancias anticancerígenas para ser mejor absorbidas por el cuerpo necesitan grasa, por este motivo es importante acompañar las verduras, hortalizas y legumbres de aceite, al igual que poner unas gotitas de aceite en la fruta.

Una buena alimentación se ha de acompañar de ejercicio físico, al menos caminar a paso rápido una hora cada día, esto evitara el sedentarismo y favorecerá que nuestro cuerpo se mantenga saludable.
Las personas que beben alcohol han de reducir su ingesta a dos o tres vasos de vino o cerveza al día, o a una copa de alcohol destilado. Sobrepasar estas cantidades es peligroso para la salud.

Es importante el equilibrio, si un día se come más de la cuenta o se bebe, o se comen alimentos poco saludables tenemos los demás días para compensar y ayudar a nuestro cuerpo a neutralizar los efectos de ese día.

Si nosotros adoptamos hábitos saludables nuestros hijos también los adoptarán. Es importante que nuestros hijos se acostumbren a comer saludable y a que no vean a sus padres fumar o beber alcohol. Hacer participar a los hijos en la elaboración de las comidas también les ayudara a ir adquiriendo los buenos hábitos, comer juntos, no darles comida rápida o bollería para desayunar.

El desayuno es la comida del día más importante, ha de contener fruta, cereales y lácteos, primordialmente.

Una regla para comer saludable es dividir el plato en tres partes, una tercera parte del plato ha de ser pan, cereales, arroz o pasta (mejor integrales), otra tercera parte del plato frutas y verduras, menos de la otra tercera parte lácteos, carnes, pescados y legumbres, y casi nada de grasas y azucares refinados.

7. Prevención

Juntos a unos buenos hábitos saludables la prevención es el segundo pilar para poder vencer esta enfermedad.
Cuanto antes detectemos la enfermedad, mayor será la probabilidad de poder superarla. Hay que observar y reconocer nuestro cuerpo para poder detectar pequeñas alteraciones que pueden desencadenar en cáncer.

Recomendamos realizar:

- Hábitos saludables (alimentación, ejercicio, fuera tabaco,..)
- Vacunas (Papiloma Humano, VHB)
- Control ginecológico anual (mamografía y citología)
- Autoexploración mamaria
- A partir de los 50 años realizar una Colonoscopia
- A partir de los 45 años realizar un tacto rectal y PSA/PSA libre (antígeno prostático específico)
- Evitar el sol del mediodía: protéjase con protección solar 40:
- Análisis de sangre, sangre en heces.

Acudir al médico si detecta:

- Mancha en la piel o lesión que no cicatriza.
- Hallazgo de cualquier bulto
- Cambios en el hábito intestinal

- Cambios de voz o tos crónica
- Cambios miccionales
- Pérdida de peso sin motivo aparente

Los puntos clave a tener en cuenta para prevenir el cáncer son:

PUNTOS CLAVE PARA PREVENIR EL CÁNCER

(American Institute for Cancer Research)

1. Elegir dietas basadas en vegetales, verduras, frutas y legumbres.
2. Mantener un peso corporal razonable.
3. Hacer una hora de ejercicio diario.
4. Limitar las bebidas alcohólicas < 30g/d.
5. Limitar la carne roja.
6. Limitar el consumo de alimentos grasos de origen animal.
7. Limitar la sal y alimentos salados.
8. Evitar los alimentos carbonizados, ahumados, barbacoas, en salazón y vinagre.
9. Eliminar el tabaco.
10. Mantener el hábito de comidas regulares, en cantidad y horario; y tomar líquidos suficientes.

Competencias emocionales en el técnico de prevención (II)

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

1. Introducción

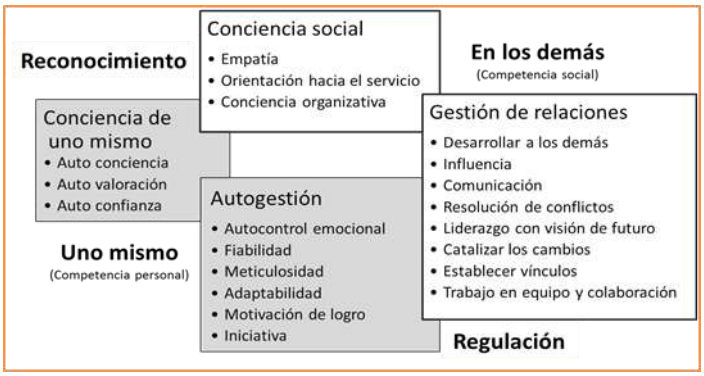
En el artículo del número pasado tratamos de ver cómo las competencias emocionales permiten al Técnico de prevención desplegar patrones de conductas adecuadas en las relaciones que mantiene con las organizaciones de sus empresas clientes y con la de su propio SPA, que son clave para el éxito en sus funciones.

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.

Los nuevos criterios del INSHT sobre la calidad de los servicios de prevención (Guía técnica del INSHT sobre la calidad de los SPA) 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.

Respecto a los beneficios que el desarrollo de estas competencias emocionales, puede suponer una contribución decisiva para asegurar el éxito al desarrollar la actividad, al aumentar su capacidad para influir positivamente en los miembros de sus organizaciones.

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:



Para abundar más en este tema, en el siguiente apartado 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.

2. Competencias emocionales y conductas del Técnico de Prevención

La **autoconciencia** nos permite reconocer nuestras emociones y los efectos que éstas tienen en nuestras actitudes y conductas. Las personas dotadas de la autoconciencia conocen la forma en la que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento, sobre la base de tener un conocimiento claro de sus valores y sus objetivos personales.

Podemos reconocer esta competencia en Técnicos de prevención cuando son capaces de percibir sin dificultad:

- El temor a intervenir en una reunión impidiéndole expresar opiniones que pudiesen ser útiles o proponer medidas que pudiesen ser impopulares.
- Su reacción negativa ante un trabajador que le requiere o advierte para cumplir una norma que incumple.
- El dominio que ejerce su propio ego en una discusión sobre aspectos técnicos y cómo le dificulta ceder en ciertos aspectos para alcanzar un consenso.
- Cómo y cuándo le afecta negativamente la falta de motivación en su desempeño, cayendo en la procrastinación (postergar actividades).

La **autovaloración** genera un conocimiento claro de nuestros recursos, nuestras capacidades y nuestras limitaciones internas. Las personas con una adecuada valoración de sí mismos son conscientes de sus puntos fuertes y sus debilidades, reflexionan y son capaces de aprender de la experiencia. Además son sensibles al aprendizaje, a la retroalimentación sobre su persona y al desarrollo de sí mismos, y cuentan con un sentido del humor que les ayuda a tomar distancia de sí mismos.

Los Técnicos de prevención con buena valoración de sí mismos no se permiten pensar que tienen respuesta para todos los problemas que les plantean sus empresas clientes, que son infalibles o que nadie puede enseñarles algo nuevo en su oficio. Así pues, estos técnicos:

- Conocen cuáles son sus mejores habilidades y lo que pueden conseguir con ellas.
- Saben cuáles son los límites de su pericia en PRL y están siempre abiertos al aprendizaje.
- Buscan deliberadamente la retroalimentación de sus colegas y empresas clientes para poder valorar correctamente su desempeño.

La **autoconfianza** proporciona una sensación muy clara de nuestro valor y nuestras capacidades. Permite exponer opiniones impopulares y defender sin apoyo de nadie lo que consideran correcto. Estas personas son emprendedoras y capaces de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y las presiones.

El Técnico de prevención con confianza en sí mismo, además de saber que tiene suficiente pericia, cree firmemente en ella para poder conseguir sus propósitos de mejorar las condiciones de seguridad. Su seguridad en sí mismo, le ayuda a:

- Adoptar y defender decisiones difíciles, como las de paralizar un trabajo peligroso o proponer una medida de elevado coste.
- Asumir actividades formativas ante foros exigentes.
- Afrontar los retos para promover los cambios necesarios en las empresas clientes en materia de PRL.

Cuando el Técnico de prevención llega a transmitir inseguridad en sí mismo generando dudas entre la organización de la empresa cliente, pude ocurrir que otras personas de la organización deban recabar o verificar la información para poder tomar decisiones. Entonces las empresas clientes podrían llegar a preguntarse, ¿para qué necesitamos al técnico?.

El **autocontrol** nos permite mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos, gestionando adecuadamente nuestros sentimientos y sus emociones conflictivas. El autocontrol nos permite mantenernos equilibrados, positivos e imperturbables aún en los momentos más críticos, pensando con claridad y concentrados a pesar de las presiones.

Los Técnicos de prevención dotados de esta competencia:

- No se dejan arrastrar por el estrés de tener que satisfacer las necesidades urgentes de sus empresas clientes.
- Son capaces de relacionarse con un enojado gerente, mando o trabajador de una empresa cliente, sin enfadarse ni amedrentarse.
- Reaccionan ante la sensación de procrastinación, cumpliendo con su agenda de trabajo.
- Superan la sensación de impotencia que causa la inactividad preventiva en las empresas clientes, manteniéndose constante en el desempeño de sus funciones.
- Superan los nervios iniciales al realizar una actividad formativa o resuelven la situación al quedarse en blanco.

La **fiabilidad** nos permite dar a conocer nuestros valores y actuar en consecuencia, actuando con ética, honradez y sinceridad. Nos facilita admitir los propios errores y no dejar impunes las acciones poco éticas de los demás, adoptando posturas firmes y fundamentadas en nuestros principios, aunque resulten impopulares. Se sabe que las personas fiables cumplen sus compromisos y se responsabilizan de los objetivos que se les asignan.
Cuando reconocemos la fiabilidad en un Técnico de prevención, podemos distinguir en su desempeño conductas similares a:

- No ceder ante presiones para alterar los resultados de informes (de ERL, investigación de accidentes, inspecciones, etc.).
- Defender posturas de la Dirección ante los trabajadores o viceversa, actuando bajo principios universales de sostenibilidad, mejora continua de las condiciones de trabajo, prioridad de la protección colectiva sobre las individuales, etc.
- No ofrecer servicios que verdaderamente no se necesitan y explicar el alcance de los contratos del SPA sin ocultar información.
- Confesar a tiempo los errores que pueda haber cometido al evaluar un riesgo, comunicar datos, etc.
- Hacer todo lo posible para no incumplir las promesas hechas ante una empresa cliente (formación programada, entrega de informes, consulta urgente, etc).
- Defender opiniones de carácter técnico cuando éstas no están suficientemente fundamentadas.

La **meticulosidad** nos hace ser cuidadosos y escrupulosos a la hora de atender nuestras responsabilidades. Las personas meticulosas son organizadas y cuidadosas en su desempeño, ponen toda su atención en lo que hacen y son minuciosas a la hora de fijarse en los pequeños detalles.

En el oficio de la prevención de riesgos, las personas meticulosas:

- Siguen rigurosamente los procedimientos al realizar mediciones, evaluaciones de riesgo, investigaciones de accidentes, auditorías, inspecciones, etc.
- Mantienen actualizada la agenda y son puntuales al acudir a las citas programadas con las empresas clientes.

- Planifican detalladamente la actividad PRL de la empresa.
- Mantienen ordenados los archivos propios y de la empresa, así como la trazabilidad de los registros.
- Se preocupan por los detalles y registran a tiempo la información que deben reportar para no perderla.
- Realizan presentaciones pulcras y bien documentadas.

La **adaptabilidad** permite a las personas permanecer flexibles para responder rápidamente a los cambios, manejando adecuadamente las múltiples demandas y reorganizando rápidamente las prioridades. Adaptan fácilmente sus respuestas y tácticas a las condiciones del entorno, y su visión de los acontecimientos es sumamente flexible.

Cuando el Técnico de prevención alcanza el dominio de esta competencia:

- Logra adaptarse fácilmente a las diferentes formas de funcionamiento de las empresas clientes.
- Adecua su propuesta de valor añadido a los diferentes niveles de cultura preventiva existentes en las empresas clientes.
- Es capaz de renunciar a los enfoques obsoletos y a las antiguas prácticas, adaptándose a nuevas corrientes y formas de realizar la PRL.
- Integran las características propias de cada empresa cliente a los protocolos de trabajo del SPA, si con ello se consigue mayor eficacia.
- Flexibilizan sus opiniones y propuestas a medida que disponen de nuevas informaciones.

La **motivación de logro** nos impulsa continuamente para mejorar o satisfacer modelos de excelencia. Esta competencia orienta claramente a las personas hacia los resultados y les dota de una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y exigencias. No vacilan en afrontar objetivos desafiantes y en asumir riesgos calculados. Para ello recaban la información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas en las que se hallan implicados. No pierden la oportunidad de aprenden a mejorar su desempeño.

Los Técnicos de prevención motivados al logro:

- Buscan mejorar continuamente los resultados de PRL en las empresas clientes, conduciéndolas hacia estándares de seguridad excelentes, más allá del mero cumplimiento legal.
- Asumen retos ante empresas clientes para realizar actividades complejas o cumplir con el 100% de las actividades preventivas planificadas.
- Asumen riesgos controlados a la hora de que se implanten medidas preventivas complejas o costosas, propuestas por él.
- Mejoran continuamente en sus competencias técnicas, aprendiendo de colegas del oficio y acudiendo frecuentemente a cursos y acontecimientos en la materia.
- Hace suyos los objetivos asignados por el SPA y empresas clientes, contribuyendo decididamente a su consecución.

La **iniciativa** nos permite ser previsores, estar dispuestos a aprovechar las oportunidades, persiguiendo objetivos más allá de lo que se requiere o se espera de nosotros. Con esta competencia no dudamos en saltar las rutinas habituales cuando sea necesario para llevar a cabo el trabajo.

Cuando el Técnico de prevención tiene iniciativa:

- Mantiene la predisposición a encontrar nuevas formas de realizar el trabajo para hacerlo más seguro.
- Demuestra una actitud proactiva que le permite anticiparse con ideas y propuestas para mejorar la acción preventiva
- Se implica en grupos de trabajo que se constituyen para implantar medidas PRL propuestas por él.
- Aprovecha los sucesos internos y externos a la empresa para sensibilizar y convencer a la Dirección en las estrategias PRL.

- Ante situaciones de riesgo grave e inminente no esperan a que otros se decidan a actuar.

Con la **empatía** percibimos los sentimientos y puntos de vista de los demás, y nos interesamos activamente por sus preocupaciones. Con las personas que mantenemos relaciones permanecemos atentas a sus señales emocionales, sabemos escucharlas, somos sensibles y nos mostramos comprensibles ante sus necesidades y sentimientos.

El Técnico de prevención empático:

- Detecta rápidamente en una ERL cuando un operario no explica todo lo que sabe sobre su trabajo.
- Comprende las reacciones que puedan tener los miembros de las empresas clientes ante los cambios que se requieran introducir para gestionar la PRL (miedo a no saber hacerlo o a no poder hacerlo, imposición, pérdida de autonomía, etc).
- Se pone en el lugar de las personas para entender las causas de sus comportamientos durante la investigación de un accidente.
- Percibe las señales sutiles que emite alguien disconforme o que no está entendiendo lo que se transmite durante un asesoramiento o una actividad formativa.

Con la **orientación hacia el servicio**, nos anticipamos, reconocemos y satisfacemos las necesidades del cliente. Para conseguirlo averiguamos sus necesidades y tratamos de satisfacerlas con productos y servicios, buscando siempre el modo de aumentar su satisfacción y fidelidad. Esta competencia nos facilita asumir el punto de vista de los clientes, actuando como un asesor en quien se puede confiar, brindando desinteresadamente la ayuda necesaria.

El Técnico de prevención orientado al servicio:

- No duda en decirle a la empresa cliente cuando adopta posturas o decisiones inadecuadas en PRL, explicándoles el porqué.
- Identifica fácilmente las necesidades particulares de las partes interesadas (Propiedad, gerencia, mandos, delegados de prevención, trabajadores, contratistas, etc) para tratar de satisfacerlas a través de los servicios del SPA.
- Mantiene la predisposición para prestar apoyo, más allá de lo estipulado en las cláusulas contractuales del SPA, para facilitar que el cliente logre lo que desea.
- Traslada rápidamente a la Dirección del SPA las sugerencias de las empresas clientes y participa activamente en encontrar soluciones.

Con la **conciencia organizativa** cobramos conciencia de las corrientes sociales y políticas existentes en las organizaciones. Percibimos con facilidad las relaciones clave del poder y las redes sociales más importantes. Comprendemos las fuerzas que modelan la opinión y las acciones de los clientes e interpretamos adecuadamente la realidad externa e interna de una organización.

El Técnico de prevención con conciencia organizativa:

- Capta rápidamente la cultura preventiva de la empresa, situándose ante el siguiente nivel al que dirigirse.
- Identifica a las personas influyentes de la organización y el efecto que tienen éstas sobre los comportamientos en seguridad del resto de la organización.
- Detecta rápidamente las funciones de los miembros de la organización y sabe cuál es la asignación de funciones PRL más conveniente para conseguir una integración eficiente.
- Averigua las debilidades y fortalezas de la organización para tenerlas en cuenta a la hora de diseñar las mejores estrategias preventivas.

El **desarrollo de los demás** permite ayudar a fomentar las habilidades de otras personas. Los dotados con esta competencia identifican las necesidades de desarrollo de las personas

proporcionando frecuentemente un feedback útil, dedican parte de su tiempo a la formación y la asignación de tareas que ponen a prueba y alientan al máximo las habilidades. Cuando llega el momento reconocen y recompensan la fortaleza, los logros y el desarrollo de los demás.

Los Técnicos de prevención que desarrollan a los demás:

- No dudan en compartir información con quienes deben utilizarla, sin preocuparse de quién se lleva el mérito.
- Ofrecen feedback constructivo sobre el desempeño en seguridad, con la finalidad de mejorarlo.
- En los actos de asesoramiento a la Dirección actúan con el espíritu de facilitar el aprendizaje de quienes deben liderar y gestionar la PRL.
- Detectan y desarrollan a las personas de las empresas clientes que tienen espíritu y dotes de prevencionista.
- Identifican las necesidades formativas reales de los trabajadores para el desempeño seguro de su puesto de trabajo y velan por la efectividad de su aprendizaje.

La **influencia** es poseer herramientas eficaces de persuasión. Las personas persuasivas recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de su auditorio, utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás y orquestan adecuadamente los hechos más sobresalientes para exponer más eficazmente sus opiniones.

Los Técnicos de prevención más influyentes, disponen de un amplio abanico de recursos emocionales que utilizan adecuadamente para convencer a los responsables de las empresas clientes cuando:

- No ven la necesidad de integrar la PRL.
- Deben establecer objetivos y planes PRL correctamente enfocados.
- No aceptan los resultados de una correcta ERL y/o la necesidad de adoptar medidas.
- Se requieren aplicar los principios PRL, en el orden correcto.
- No utilizan las medidas y equipos de protección dispuestos.

No persiguen su propio beneficio (estatus, prestigio o ganancias) a expensas de las empresas clientes.

La competencia de **comunicación** supone saber mandar mensajes de forma efectiva. Los buenos comunicadores saben escuchar activamente, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen, son capaces de sintonizar su mensaje con las señales emocionales que captan del auditorio receptor, abordan abiertamente las cuestiones difíciles y alientan la comunicación sincera, tanto con las buenas noticias como con las malas.

Los Técnicos de prevención que son considerados buenos comunicadores:

- Establecen y mantienen activos diversos canales de comunicación con las empresas clientes.
- Son buenos oradores cuando exponen sus conocimientos en reuniones, formaciones, entrevistas, etc.
- Dominan la comunicación asertiva con cualquier interlocutor de las empresas clientes.
- Practican la escucha activa en todos los niveles de la organización, no interrumpen innecesariamente y formulan preguntas adecuadas estimulantes.
- Saben hacerse entender, utilizando ejemplos, metáforas y otros recursos de la oratoria para abordar temas técnicos, adecuando el nivel idiomático en función del interlocutor.

La **resolución de conflictos** es la competencia de la negociación y resolución de desacuerdos. Las personas dotadas con esta competencia manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto, reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión. Son

personas capaces de alentar el debate y la discusión abierta, buscando el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.

Los Técnicos de prevención que se desenvuelven bien resolviendo conflictos:

- Ayudan a encontrar soluciones cuando no hay consenso entre las diferentes partes interesadas de la empresa, por ejemplo en reuniones de trabajadores con la Dirección.
- Saben intermediar entre mandos y trabajadores cuando discuten sobre la conveniencia de las medidas preventivas dispuestas.
- Solucionan a tiempo los desacuerdos que puedan surgir entre las empresas clientes y el SPA sobre la prestación de los servicios.
- Resuelven conflictos de intereses que surgen entre diferentes departamentos de las empresas cliente a la hora de asignar las funciones PRL.
- Intervienen en situaciones conflictivas que aparecen cuando se desenfocan los propósitos de la PRL, como en la investigación de accidentes.
- Intermedian eficazmente para desbloquear situaciones enfrentadas en asuntos sobre la coordinación de actividades empresariales.

El **liderazgo** con visión de futuro es Inspirar y guiar a los individuos o a los grupos. Los líderes articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos, cuando resulta necesario saben tomar decisiones independientemente de su posición y son capaces de guiar el desempeño de los demás, principalmente practicando con el ejemplo.

Cuando el Técnico de prevención asume parte del liderazgo:

- Se le reconoce un gran carisma, al experimentar emociones y expresarlas de forma convincente, siendo más un emisor que un receptor.
- Practica con el ejemplo, cumpliendo rigurosamente aquellas mismas medidas que él mismo impulsaba.
- Tiene una clara orientación hacia las personas, mostrándose optimista y positivo, educado, amable y cordial.
- Se muestra exigente cuando se transgreden los límites de los principios básicos de la PRL.
- Imprime a la organización sentimiento de urgencia cuando las situaciones de riesgo lo requieren.

La competencia de **catalizar el cambio** es la de iniciar o controlar el cambio. Con esta competencia las personas reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras, desafiando el status quo si lo consideran necesario. Promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo.

El Técnico de prevención capaz de catalizar el cambio en las empresas clientes:

- Detecta cuando es necesario avanzar hacia otro nivel superior en la cultura preventiva de la empresa cliente.
- Hace ver a la Dirección la necesidad de cambiar los enfoques o políticas obsoletas de la PRL.
- Acude a instancias superiores cuando detectan impedimentos para conseguir mejores resultados en PRL.
- Motiva el cambio cuando se encuentra ante actividades o medidas preventivas ineficaces.
- Remedia la falta de control de riesgos en las empresas clientes durante las nuevas incorporaciones de personal, adquisición de equipos y sustancias, contratas, etc.

Establecer vínculos es forjar relaciones instrumentales, es decir cultivar y mantener amplias redes informales, creando relaciones mutuamente provechosas, mediante el establecimiento y mantenimiento del rapport desarrollando amistad personal con las personas de su entorno laboral.

Los Técnicos de prevención dotados de esta competencia entablan relaciones amistosas que en determinados momentos le permitirán contar con aliados y obtener favores o concesiones con los que conseguir lícitamente sus propósitos, ya sea:

- Con el personal de las empresas clientes.
- Con Inspectores y sindicatos.
- Con proveedores, contratistas y clientes comerciales.
- Con colegas del trabajo.

La **colaboración y trabajo en equipo** supone el trabajar sinérgicamente con los demás en la consecución de objetivos compartidos. Esta competencia permite alentar cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación. Las personas dotadas de esta competencia buscan y alientan las oportunidades de colaboración, cuidan al grupo y su reputación, promueven un clima de amistad y cooperación, y comparten los méritos.

Los Técnicos de prevención que saben colaborar y trabajar en equipo:

- Promueven y participan activamente en equipos multidisciplinares de las empresas clientes para llevar a cabo proyectos PRL, investigación de accidentes, etc.
- No son individualistas a la hora de trabajar en las empresas clientes, buscan aumentar sus probabilidades de éxito con el trabajo del equipo.
- Se apoyan en colegas del trabajo para cubrir aspectos de las especialidades PRL que no dominan, ante las diferentes necesidades de las empresas clientes.
- Comparten de forma totalmente transparente información con departamentos del SPA para la consecución de los mismos objetivos (vigilancia de la salud, comercial, administración, etc.).
- No dudan en reconocer el éxito de los resultados en PRL en los miembros de la organización.

3. Competencias emocionales relevantes en el Técnico de Prevención

Según Goleman, las competencias están relacionadas entre sí, las de autoconocimiento son la raíz de todas las demás, sin ellas difícilmente uno puede auto regular sus emociones y tampoco podrá conocer la de los demás, por lo que entonces la gestión de sus relaciones no será satisfactoria. Según este autor, parece ser que las competencias se apoyan unas en otras, de forma que aquellas competencias que mejor dominamos intentan compensan a las que peor dominamos.

Pero en nuestra profesión ¿es posible determinar qué combinación de competencias es la más adecuada para el puesto de Técnico de prevención?. Teniendo en cuenta las diferencias entre las misiones que adoptan cada SPA y las diferentes expectativas que tienen cada una de las empresas clientes se hace difícil establecer un único patrón que sirva para predecir el éxito. Aun así, la Guía nos orienta a ciertas competencias relacionadas con la calidad de los servicios de prevención, tales como la orientación al servicio, la influencia, catalizar el cambio o el trabajo en equipo.

Por otro lado, podemos aceptar que cada persona nace con determinadas capacidades innatas que si consigue desarrollar a lo largo de su vida se pueden convertir en competencias que diferencien su desempeño por encima de los demás. Dicho de otra forma, es más fácil conseguir que una ardilla sea una excelente trepadora de árboles que no una tortuga, y viceversa, es más fácil conseguir que una tortuga sea una excelente nadadora que no una ardilla.

De igual forma podemos aceptar que personas con menores capacidades emocionales innatas pero desarrolladas al máximo pueden superar en su desempeño a personas que con mayores capacidades pero sin desarrollar.

Por lo tanto, las políticas para desarrollar el capital humano en los servicios de prevención deberían articularse tanto en la gestión de las competencias, para detectar y cubrir los déficits competenciales de acuerdo a un perfil preestablecido, como en la gestión por competencias, para detectar y potenciar las capacidades innatas de cada Técnico.

4. Conclusiones

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 Técnico de prevención el desarrollo de sus capacidades emocionales no tan solo 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.

Los avances en la aplicación del REACH y del CLP

Montserrat Vega Castillo
I+D en Prevención
Mutua Universal
mvegacas@mutuauniversal.net

Hace ya más de seis años de la aprobación del reglamento europeo REACH, registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias químicas y cuatro años de la aprobación del reglamento CLP, clasificación, etiquetado y envasado de productos químicos peligrosos. Estos reglamentos comportan grandes cambios sobre la gestión de los productos químicos que se manipulan en Europa: los fabricamos, los vendemos, los usamos en nuestra industria y nos los llevamos casa convertidos en productos o artículos. Vertebrar la puesta en común de todo el conocimiento sobre las sustancias químicas y sus mezclas comporta un gran esfuerzo por parte de la industria y de la Administración. Por ello se estructuró como un proceso lento pero sólido, estableciendo claramente unas fases y unas prioridades.

El balance de estos seis años es satisfactorio, se han producido grandes avances, aunque puede no haber sido muy notorio para el público en general. Los procesos puestos en marcha han afectado principalmente a la industria química, a aquellos que fabrican o venden productos químicos en Europa, pero no tanto a aquellos que los manipulan. Es ahora cuando empezaremos a notar en nuestro día a día que ciertos aspectos de nuestros productos químicos están cambiando: las fichas de datos de seguridad ampliadas o "extendidas" y las etiquetas.

El próximo 31 de mayo finaliza el segundo plazo de registro en el que se espera que se registren 4000 sustancias más

En el 2008 se creó la ECHA, la Agencia europea de Sustancias y Mezclas, encargada de la gestión del REACH y CLP. Se autodefine como el "timón" de la administración en la aplicación de esta legislación pionera en todo el mundo. Ha sido ella la encargada de recoger los registros de 3500 sustancias en el primer plazo de registro realizado en el 2010. **El próximo 31 de mayo finaliza el segundo plazo de registro** en el que se espera que se registren 4000 sustancias más. Con esta segunda fase se habrán registrado todas aquellas sustancias químicas más peligrosas y que se fabrican o comercializan en más de 100 toneladas al año en nuestro mercado europeo.

La Agencia dispondrá de toda la información requerida de más de 7500 sustancias para que la Administración pueda evaluar si restringe o autoriza su uso o incluso si lo prohíbe en función de los riesgos que comporta para los trabajadores, el medio ambiente o la sociedad en su conjunto.

Fruto del conocimiento aportado en la primera fase de registro se ha puesto en marcha el proceso de Autorización previsto por REACH que se inicia con la Lista de la Sustancias Candidatas a quedar sujetas a autorización.

Actualmente contiene 138 sustancias candidatas y 22 sustancias están sujetas a autorización.

Respecto al CLP, desde finales de 2010 todas las sustancias químicas peligrosas deben ser clasificadas conforme a los nuevos criterios y su etiqueta debe contener el nuevo formato de pictogramas y las frases H y P.

Las FDS y los escenarios de exposición

El Reglamento REACH busca garantizar que la información llegue a los usuarios de los productos para que puedan trabajar de forma segura, para ello exige un flujo de información importante a través de la cadena de subministro.

La información a lo largo de la cadena de suministro de los productos químicos se establece mediante la etiqueta y de las Fichas de Datos de Seguridad (FDS). Las FDS mantienen su formato conocido de 16 epígrafes pero REACH hace que amplíen su información con los escenarios de exposición. Son las FDS ampliadas o "extendidas" (eFDS ó eSDS en inglés).

Los escenarios de exposición contienen recomendaciones prácticas sobre las condiciones de seguridad específicas para el uso de las sustancias químicas, incluyendo las medidas necesarias de gestión de riesgos y de los residuos. Esta información proviene de la valoración de la seguridad química que acompaña al registro de la sustancia en la ECHA y que contempla todos los usos que tiene la sustancia durante su ciclo de vida en su registro.

Si su producto contiene una sustancia registrada en la ECHA y su proveedor la fabrica o comercializa en más de 10 toneladas al año, éste le debe facilitar la FDS del producto con el número de registro y con el escenario de exposición correspondiente al uso que usted realiza con él.

Una vez disponga de la eFDS, compare las condiciones de seguridad de uso descritas en el escenario de exposición con las condiciones reales de uso en su empresa. Dispone de un año para adoptar las medidas indicadas en la ficha en caso de no disponer de ellas. Si su uso no está contemplado en la FDS debe ponerse en contacto con su proveedor para que lo incluya. En nuestro país, el cumplimiento de REACH y CLP se encuentra regulado por la Ley 8/2010, especificando el tipo de infracciones y las sanciones correspondientes.

El proceso de Autorización

Para aquellas sustancias que pueden tener efectos graves, y a menudo irreversibles, sobre la salud humana y el medio ambiente, REACH establece en su Título VII el proceso de Autorización. El objetivo es garantizar el control adecuado de los riesgos derivados de las sustancias consideradas "extremadamente preocupantes" (SVHC) y promover su sustitución progresiva.

Dispone de un año desde que recibe la eFDS para adoptar las medidas indicadas en ella, bajo riesgo de sanción

A diferencia del proceso de registro, el proceso de autorización es independiente de la cantidad que se utilice o comercialice de la sustancia.

El primer paso del procedimiento es la identificación de una sustancia como SVHC y su inclusión en una Lista de Sustancias Candidatas. Las sustancias de la lista de candidatas no pasan a quedar sujetas a autorización, hasta que no se incluyen en el Anexo XIV de REACH mediante la publicación de un Reglamento Europeo. A medida que se dispone de mayor información de las sustancias se va avanzando en el proceso de Autorización. Hasta finales de 2012 se han realizado 145 consultas públicas de sustancias propuestas a ser incluidas en la lista. Actualmente, la Lista de Sustancias Candidatas a Autorización contiene 138 sustancias y el Anexo XIV incluye 22 sustancias.

La última ampliación del Anexo XIV se ha producido en este mes de abril e incorpora sustancias como el tricloroetileno y el dicromato de potasio.

Es importante conocer qué sustancias se van incorporando en dicha lista para poder establecer una estrategia adecuada orientada bien a la obtención de una autorización o bien a su sustitución. La inclusión de una sustancia en la lista de sustancias candidatas genera obligaciones legales para las empresas que fabrican, importan o utilizan la sustancia, ya sea como tal, en preparados o en artículos. Así por ejemplo, en la cadena de suministro, si un producto contiene una sustancia candidata se debe indicar en el epígrafe 15 de la FDS

Es importante conocer qué sustancias se van incorporando en dicha lista para poder establecer una estrategia adecuada

CLP y el inventario de sustancias

La aplicación del CLP, al igual que REACH, se ha establecido de forma gradual. Desde diciembre del 2010, el nuevo sistema de clasificado y etiquetado es obligatorio para las sustancias y a partir de junio del 2015 será obligatorio para las mezclas. Los proveedores pueden optar por anticiparse al cambio y adoptar ya el nuevo sistema, por lo que el ritmo de aplicación lo marcará la industria química. Durante el proceso de transición y para evitar confusiones, los productos no pueden llevar doble etiquetado.

El CLP también establece la obligación de notificar a la Agencia cómo han sido clasificadas las sustancias para poder confeccionar el Inventario de Clasificado y Etiquetado. La versión actual del catálogo consultable en la página de la ECHA contiene aproximadamente 5,3 millones de notificaciones relativas a 120000 sustancias. La ECHA va actualizando los datos periódicamente con la información de clasificación y etiquetado que va recibiendo y ha puesto en marcha una plataforma de debate en línea para que la industria se esfuerce en armonizar la clasificación de las sustancias.

Más información

Todo este cambio legislativo se ha impregnado de una gran transparencia y participación. Apoyado por las nuevas tecnologías, la información que va recabando la ECHA es consultable a través de su web.

Puede suceder que varios proveedores ofrezcan información diferente sobre un mismo producto o que necesite saber si su uso está registrado. Ante cualquier duda que se le plantee o para verificar información consulte la web de la ECHA:

- ECHA: consulta de las sustancias y usos registrados
- ECHA: consulta del catálogo de clasificación y etiquetado
- ECHA: consulta del Anexo XIV de sustancias sujetas a Autorización

Mutua Universal ofrece a sus empresas asociadas su Servicio Especializado sobre Asesoramiento en Riesgo Químico, REACH y CLP, desde 2008.

Solicite las últimas publicaciones sobre el tema. (Ver sección "Noticias Mutua Universal").

documentacion@mutuauniversal.net

Mutua Universal y la PRL en cifras: 2007-2011

Pere Teixidó Campàs
Director de Prevención
Mutua Universal
pteixido@mutuauniversal.net

Si la actividad de prevención es consustancial a la existencia de una Mutua, más aún lo es en el caso de Mutua Universal. Su historia está, desde el principio de sus días, llena de hitos sobre la prevención. Empieza con la publicación de unos carteles, allá por el año 1929; en 1939 se crea un departamento para la prevención de accidentes y se realiza la primera exposición de material de protección personal durante el año 1942.

En 1972 se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tal y como se conoce en la actualidad y en 1982 se crea el Departamento de Medicina Preventiva, incorporándose las primeras unidades móviles.

En 1987 se culmina la expansión con la creación del Departamento de I+D en Prevención, y en 1996 la Mutua gana el segundo premio por la película "Andamios modulares: seguridad desde la base", durante la celebración del Congreso Mundial de P.R.L. de la A.I.S.S. (Madrid, abril de 1996).

En aplicación de la Orden Ministerial de 27 de junio de 1997, se le otorgó a Mutua Universal la primera acreditación para actuar como Servicio de Prevención Ajeno (SP-001-B), el 17 de octubre de 1997.

En 2002 se inaugura el Laboratorio de Ergonomía, a continuación en el año 2006 se le concede a Mutua Universal la medalla del centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En 2007 se desarrolla el Programa Prevea y se recibe una carta de reconocimiento de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea por el desarrollo de dicho Programa. En 2009 se desarrolla el Programa de Generación de Buenas Pautas.

Estos precedentes avalan a Mutua Universal a la hora de proponer acciones de P.R. L.
Acciones que siempre han contemplado y contemplan la repercusión de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la salud y bienestar de los trabajadores; así como su impacto en la competitividad y costes de producción de las empresas y en el equilibrio que imprime a la viabilidad de las Mutuas y del Sistema de Seguridad Social en general.

En la Tabla I se presentan las cifras del Programa impulsado por Mutua Universal y llevado a cabo por las empresas que han querido participar en él durante el periodo 2007-2011. Cifras que arrojan unos resultados claramente positivos.

TABLA I

DATOS PRL DEL PROGRAMA DE MUTUA UNIVERSAL	2007	2008	2009	2010	2011	Δ% 07/11
Nº de empresas participantes	6.571	5.530	9.221	6.416	3.511	-47
Nº de trabajadores de estas empresas	337.188	216.458	544.886	630.679	319.447	-5
Trabajadores/Empresas	51	39	59	98	91	77
Nº de técnicos de Mutua Universal dedicados	50	46	36	33	33	-34
Empresas/Técnicos	131	120	256	194	106	-19
Trabajadores/Técnicos	6.744	4.706	15.136	19.111	9.680	44
Variación del I.I. en las empresas participantes	27%	33%	39%	22%	24%	-10
Variación del I.I. España	-2%	12%	19%	6%	9%	-544
Diferencia I.I. Mutua/España	29	21	21	16	15	-47
Bajas evitadas por las empresas participantes	4.573	5.437	6.862	5.120	4.469	-2
Bajas evitadas total España	-13.420	120.022	187.519	47.917	67.944	606
% de contribución	-	5	4	11	7	-
Inversión en actividades de PRL por parte de Mutua Universal	5.654.290	5.488.210	3.576.385	2.097.828	1.754.511	-69
Días aportados a la producción	102.893	134.294	226.446	163.840	141.667	38
Inversión/días aportados	55	41	16	13	12	-77
Inversión/bajas evitadas	1.236	1.009	521	410	393	-68
Menor coste para las empresas participantes	75.289.872	125.203.236	172.181.304	126.443.520	112.806.498	50
1 euro ahorra a las empresas	13 €	24 €	48 €	60 €	66 €	400
Ahorro/técnico	250.966 €	453.635 €	797.136 €	638.604 €	569.730 €	127

Con una reducción de siniestralidad del 29% para el periodo 2007-2011, las empresas que han participado en el mismo han conseguido reducir sus bajas en 26.461 casos. Lo cual ha significado un aporte de 769.140 días a la producción de estas empresas. Esto mismo puesto en datos contables, representa un ahorro estimado en 607 MM de euros para el periodo 2007-2011.

Una simple observación del cuadro en el que se vuelcan los datos de la actividad del Programa de P.R.L. de Mutua Universal evidencia que hay una disminución en relación a los medios disponibles para desarrollar el Programa. La merma ha sido del 34% en lo referente a los medios humanos puestos a disposición del proyecto y del 69% en lo que respecta a la inversión realizada para el periodo 2007-2011. A pesar de ello, se atendieron, anualmente de promedio, durante este periodo a unas 6.250 empresas que equivalen a 409.732 trabajadores.

Calculado el ratio trabajadores/empresa se evidencia que ha aumentado del 2007 al 2011 en un 78%, esto significa que el promedio de trabajadores en las empresas participantes ha pasado de 51 a 91 trabajadores. Es decir, ahora

se utilizan, de promedio, empresas de más trabajadores que antes (40 trabajadores más).

Esto es un síntoma de concentración, puesto que la unidad de acción es la empresa.
La variación del Índice de incidencia (I.I.) en el total de España ha pasado de ser negativa -2% para el 2007 a ser positiva 9% para 2011. En el mismo período las empresas participantes en el Programa han conseguido mantener un promedio del 29%, siendo del 27% en el 2007 y del 24% en el 2011. Es de destacar que la variación del I.I. del Programa impulsado por Mutua Universal con respecto a la variación del I.I. del total de España, para el mismo lapso, ha sido de 20,4 puntos de promedio.

La contribución a las bajas evitadas por las empresas que han participado en esta iniciativa de Mutua Universal, en relación al total de bajas evitadas en España, ha sido del 7% para el 2011. Lo que significa un promedio de contribución de 6,75% (sin contabilizar el 2007 por ser -13.420 las bajas evitadas en el total de España).

Como consecuencia de todo esto cabe mencionar, también, que este Programa, impulsado por la Mutua y realizado por las empresas, ha aportado un total estimativo de 769.140 días a la producción de dichas empresas para el periodo 2007-2011.
El menor coste estimado para las empresas que han participado en el Programa ha sido para el

2011 de 112 MM de euros, siendo el total del periodo 2007-2011 de 607 MM de euros. Esto es equivalente a decir que, por cada euro invertido en actividades de PRL, las empresas consiguen ahorrar 42 euros de promedio.

Por último el rendimiento de este Programa calculado entre lo que se ahorra el Sistema de la Seguridad Social y la inversión realizada por la Mutua ha supuesto un ahorro por técnico de 542.000 euros de promedio para el mismo periodo.

Conclusiones

El rendimiento claramente ascendente del Programa durante los años que se reflejan en este seguimiento da una idea de su utilidad económica. A lo que hay que añadir, en el sentido amplio del término economía, la evitación de disfunciones sociales y sufrimientos personales, resultantes de la disminución de los accidentes en las empresas.

Con la aplicación de este Programa se ha conseguido ahorrar a las empresas que han participado en el mismo el ahorro estimado ha sido de 607 MM de euros. Esto mismo expresado en días aportados a la producción de dichas empresas ha sido de 769.000 días, correspondientes a 26.461 bajas evitadas.

Otro dato significativo es el del 6,75% de contribución, en promedio, a la disminución de las bajas totales que se han producido en España durante este periodo, lo que da una idea de la eficacia del Programa y de la pericia de Mutua Universal para detectar los focos de siniestralidad y actuar sobre ellos.
La variación del I.I., de promedio, lograda desde 2007 a 2011 por las empresas participantes, se coloca en el 29%. Una muestra más de la eficacia del Programa.

Una característica que se observa es la tendencia progresiva a actuar sobre empresas de mayor numero de trabajadores; de empresas con un promedio de 51 trabajadores en el 2007, se ha pasado a la media de 91 trabajadoras en 2011. Esto es equivalente a decir que el tamaño de las empresas participantes ha sufrido un incremento del 78%.
Lo anterior se debe a que el presupuesto destinado a las actividades de PRL se restringió al 0,5% de las cuotas de contingencias laborales, en tanto que se mantuvo la empresa como unidad de acción. La forma de incrementar el rendimiento de estos Programas ha sido entonces aplicarlos sobre empresas con mayor número de trabajadores.
La motivación necesaria para realizar actividades de PRL y cumplir con los mandatos de la Ley de Prevención se ve reforzada en estos Programas por tratarse de un emprendimiento voluntario que se lleva a cabo conjuntamente entre los actores relevantes, generando sinergia. De tal modo que la acción preventiva resulta sostenible y sostenida, y redunda en una reducción efectiva de la siniestralidad.

Prueba de ello son los resultados alcanzados por este Programa impulsado por Mutua Universal y desarrollado por las empresas que voluntariamente han decidido acogerse a él. Aquellas empresas que han participado en el mismo durante el 2011, consiguieron un ahorro estimado de 66 euros por cada euro invertido.

Prevenir los incendios, también en el hogar

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Introducción

Provocar un incendio involuntario es realmente fácil si tenemos en cuenta que los tres elementos que lo generan están permanentemente en el hogar: aire, combustible y focos de calor.

Sólo hace falta un descuido para iniciar un incendio.

Dependiendo de la peligrosidad de foco de calor, la rapidez y de los medios de que dispongas a tu alcance, puede ser realmente difícil de controlar.

¿Conoce la peligrosidad de los elementos que tienes en casa?

Es importante, antes de conocer qué medidas de seguridad puede adoptar para evitar los incendios y las explosiones, que recuerde lo peligrosos que son los elementos que pueden ocasionarlos:

- **Focos de calor**

Poco peligrosos: chispas de cebadores, tubos fluorescentes, motores de aparatos eléctricos...
Peligrosos: planchas calientes, radiadores de calefacción eléctrica...
Muy peligrosos: mecheros, cerillas, llamas de gas, colillas mal apagadas...

- **Combustibles**

Gaseosos: butano, gas ciudad, sprays...
Líquidos: quitamanchas, lacas, pinturas, aceite...
Sólidos: tejidos, papel, cartón, plásticos...

¿Qué puedo hacer para evitar un incendio o explosión?

- ✓ Si fuma, compruebe que ha apagado bien las cerillas y los cigarrillos. No fume en la cama.
- ✓ No ponga el mechero o cerillas al alcance de los niños
- ✓ No sobrecargue los enchufes con demasiados aparatos
- ✓ Evite los empalmes, si no es posible, aíslelos convenientemente.
- ✓ No almacene grandes cantidades de líquidos inflamables.
- ✓ Cuando utilice productos inflamables, no lo haga cerca de un foco de calor o en lugares mal ventilados.
- ✓ Cumpla rigurosamente las normativas de revisión de calderas, instalación de gas, etc.
- ✓ Cierre la llave de paso del gas por la noche o cuando no esté en casa.
- ✓ Nunca deje nada al fuego cuando tenga que salir de casa.
- ✓ La campana extractora acumula grasa que puede ser inflamable.
- ✓ Evite las corrientes de aire en la cocina. Pueden apagar la llama del gas sin que se dé cuenta.
- ✓ Si almacena ropa vieja, periódicos, pinturas u otros combustibles en casa, colóquelos alejados de cualquier fuente de calor.
- ✓ Guarde en la memoria del teléfono el número de los bomberos o pegue un papel en un lugar visible.
- ✓ Para cualquier urgencia: 112.

¿Qué hacer si se produce un incendio?

- Llame a los bomberos (112)
- Intente mantener la calma
- Si no puede apagarlo, abandone la vivienda, siempre cerrando las puertas, y llame al 112
- No utilice el ascensor, las evacuaciones siempre se hacen por la escalera hacia la calle

Si el fuego no es en su casa y el humo sube por la escalera, y le impide salir:

- No salga de casa, cierre la puerta y llame a los bomberos (112)
- Mantenga las puertas cerradas para que le separen del humo
- Tape las ranuras de las puertas con trapos, si es posible húmedos
- Gatee entre el humo reteniendo la respiración y con los ojos cerrados siempre que pueda
- Diríjase a una habitación con ventana exterior, pida auxilio y espere la llegada de los bomberos

MOOC's: cursos gratuitos de formación a distancia

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

El término MOOC es el acrónimo del inglés "Massive Online Open Course", cuya traducción correspondería a "Curso Abierto En línea Masivo". Se trata de un modelo de formación basado en el concepto de conocimiento gratuito.

Hay bastantes diferencias con el sistema de formación online que conocíamos hasta ahora, especialmente en el ámbito universitario. Se trata de cursos **abiertos**, es decir que cualquier persona puede inscribirse a uno de estos cursos, que son cien por cien en línea. Son **gratuitos**, es decir los materiales son accesibles sin coste alguno para el alumno. Son **masivos,** es decir que no hay límite en el número de inscripciones.

Requisito para que un curso sea considerado MOOC:

- Que sea gratuito
- Que tengan carácter masivo
- Que sean abiertos
- Que sea en línea: Internet deber ser la principal vía de comunicación
- Que sea un curso: es decir que tenga una estructura orientada al aprendizaje, y por tanto, con pruebas, evaluaciones y seguimiento de alumnos

A este tipo de formación se han añadido numerosas universidades de prestigio a nivel internacional. La pionera fue Stanford, que en 2011 puso en marcha 3 cursos que tuvieron 100.000 alumnos cada uno.
A raíz de este éxito se lanzó Coursera, la plataforma de MOOC con más cursos, y a la que se han añadido otras universidades como Yale, Princeton, Michigan, Penn, Universitat Autònoma de Barcelona..

Principales plataformas

Las principales plataformas son:

- Americanas: Coursera, edX, udacity
- Españolas: Unimooc, MiriadaX, Unedcoma, Aprendo (versión beta)

Ventajas e inconvenientes

Algunos expertos ponen en entredicho la calidad de la experiencia de aprendizaje en este tipo de entornos de formación, en los que las nuevas tecnologías priman sobre el contacto humano. A esto hay que añadir que los cursos MOOC no ofrecen el mismo nivel de créditos y reconocimiento que los cursos tradicionales.

Sin embargo, las ventajas parecen bastante evidentes, tanto por su carácter abierto como por su gratuidad. Además toda la información, trabajos y participaciones pueden ser vistos por todos los alumnos, y pueden ser compartidos y criticados. Además estas plataformas incorporan la traducción de páginas web, con lo cual las barreras idiomáticas no son tan marcadas. Los estudiantes pueden controlar dónde, qué, cómo y con quién quieren aprender.

Algunos ejemplos de cursos:

En inglés:

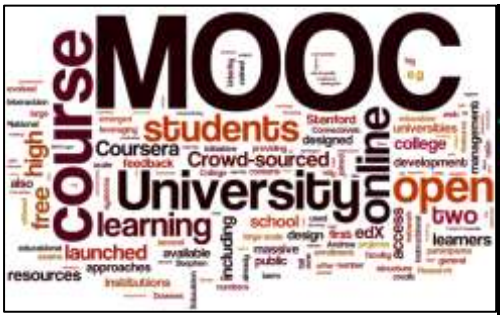
- An introduction to operations management
- Developing innovative ideas for new companies
- Startup Engineering
- Competitive Strategy
- Creativity, innovation and Change
- Nanotechnology: the basics
- Introduction to thermodynamics: transferring energy from here to there

En castellano:

- Desarrollo rápido de productos innovadores para mercados emergentes
- Continuidad y desarrollo de la empresa familiar
- Ser más creativos

Más información:

- Wikipedia: http://es.wikipedia.org/wiki/MOOC



© http://queaprendemoshoy

© http://www.reddolac.org

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Biocidas / Plaguicidas

Orden PRE/255/2013, de 14 de febrero, por la que se incluyen las sustancias activas óxido de cobre (II), hidróxido de cobre (II), carbonato básico de cobre, bendiocarb y flufenoxurón en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas. BOE 19/02/2013

Como consecuencia del estudio y evaluación realizados a nivel comunitario, la Comisión de la Unión Europea ha aprobado la inclusión en el anexo I de la Directiva 98/8/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 1998, de las sustancias activas mencionadas Mediante esta orden se transponen al ordenamiento jurídico interno las citadas Directivas 2012/2/UE, 2012/3/UE y 2012/20/UE de la Comisión. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

ARAGÓN. Orden de 16 de enero de 2013, del Consejero de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, por la que se establece el modelo para el registro de la información sobre el uso de los productos fitosanitarios por parte de los titulares de explotaciones agrarias. BOA 19/02/2013

Con el fin de asegurar en la aplicación de los productos fitosanitarios la reducción de riesgos y efectos en la salud humana y el medio ambiente se ha aprobado el Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios, cuyo artículo 16 obliga a partir del 1 de enero de 2013 a que las explotaciones agrarias mantengan actualizado el registro de tratamientos fitosanitarios, que recibe la denominación de "cuaderno de explotación", con la información especificada en la Parte I de su anexo III. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOA.

VALENCIA. Orden 1/2013, de 9 de enero, de la Conselleria de Sanidad, por la que se dictan normas para la inscripción, comunicación y funcionamiento del registro oficial de establecimientos y servicios biocidas de la Comunitat Valenciana. DOGV 17/01/2013

El objeto de la presente orden es dictar las normas para la inscripción, comunicación y funcionamiento del Registro Oficial de Establecimientos y Servicios Biocidas de la Comunitat Valenciana (en adelante, ROESB) creado por el Decreto 96/2004, de 11 de junio de 2004, del Consell de la Generalitat Valenciana y modificado por el Decreto 32/2012, de 17 de febrero, del Consell, y establecer el requisito de comunicación para aquellos servicios biocidas, no registrados en el ROESB, que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana. Entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el DOGV.

Salud

UNIÓN EUROPEA. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Año Europeo de la Salud Mental — Mejorar el trabajo y aumentar la calidad de vida». DOUE 15/02/2013

La presente iniciativa tiene como objetivo fortalecer la salud mental y concienciar a la opinión pública en un sentido amplio. Además de las patologías mentales crónicas y agudas o las discapacidades psíquicas, también hay que abordar una serie de tensiones que son invalidantes y no se clasifican como enfermedad propiamente dicha pero que también pueden tener causas o efectos físicos. El ámbito de la «salud mental» presenta numerosas y variadas facetas condicionadas por factores médicos, sociales y de la propia vida, como el mundo del trabajo, la juventud, la vejez y la pobreza. El impacto de la iniciativa y del Año Europeo no debe estar limitado en el tiempo. Más bien debe desarrollar una concienciación permanente y duradera sobre la salud mental y tener una repercusión tangible para las personas afectadas.

Seguridad Social

Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes. BOE 30/01/2013

Las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, reguladas en el artículo 150 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedan fijadas en los importes que se determinan en el anexo. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos desde el día 1 de enero de 2013 y con aplicación de las nuevas cuantías contenidas en el anexo a los hechos causantes que se produzcan a partir de la indicada fecha.

Resolución de 30 de enero de 2013, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. BOE 05/02/2013

El Congreso de los Diputados, en su sesión del día 5 de febrero, acordó convalidar el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Orden ESS/150/2013, de 28 de enero, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social. BOE 06/02/2013

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social promueve anualmente una orden por la que se dictan normas para la elaboración de los presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio que proceda. Esta norma se compone habitualmente de una exposición de motivos, un breve articulado y una serie de anexos en los que se detallan las distintas clasificaciones del presupuesto y se describen los modelos que forman parte de la documentación presupuestaria. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. BOE 02/03/2013

Mediante este real decreto se procede a regular las condiciones de inclusión en la Seguridad Social del citado colectivo, a través del instituto jurídico del convenio especial, delimitando el ámbito de aplicación de éste y fijando sus características y especialidades en materia de procedimiento, efectos, acción protectora y cotización. En su proceso de elaboración, el real decreto ha sido sometido a consulta de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, tanto a través del Consejo Nacional de la Discapacidad como de forma directa, al amparo del artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Lo dispuesto en este real decreto entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Seguridad y salud en el trabajo

Real Decreto 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 «Ascensores» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre. BOE 22/02/2013

Interesa restaurar la ITC MIE-AEM 1 como la instrucción técnica complementaria del Reglamento de Aparatos de elevación y Manutención de referencia que regule de manera global todo lo relativo a la seguridad de los ascensores y aparatos de elevación asimilados, aunque con las adaptaciones necesarias para satisfacer lo dispuesto en las directivas pertinentes, así como mediante la consolidación de las modificaciones realizadas por los decretos anteriores, en forma de un nuevo texto de dicha ITC. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Resolución de 22 de febrero de 2013, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, durante el año 2013, la gestión del servicio "Prevención.10". BOE 06/03/2013

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la gestión, durante el año 2013, del servicio público denominado «Prevención10.es» del que la misma es titular, cuyo objeto es asistir a las empresas de menos de diez trabajadores y a los trabajadores autónomos sin empleados a cargo, por medio de internet principalmente, en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El servicio se estructura en las siguientes áreas funcionales: «Evalúa-t», cuyo objeto es el establecimiento por la empresa del plan de prevención, la evaluación de riesgos y su planificación, así como la adaptación de los existentes, en las empresas de menos de diez trabajadores. «Stop riesgos laborales», servicio telefónico de asistencia y orientación a la pequeña empresa. «T-formas», consistente en un plan de formación al pequeño empresario para que pueda asumir personalmente la gestión de la prevención de riesgos laborales. «Autoprevent», nueva herramienta que se incorpora en este año 2013, que facilita al trabajador autónomo sin empleados a su cargo el asesoramiento técnico necesario para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y que promueve la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adaptada a las peculiaridades de dichos trabajadores.

Instrucción IS-30, revisión 1, de 21 de febrero de 2013, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares. BOE 14/03/2013

En el momento actual, se ha considerado necesario revisar la Instrucción IS-30, de 19 de enero de 2011, debido a la experiencia derivada de su aplicación, a la necesidad de regular las diferentes particularidades que tanto el diseño como las bases de licencia originales del sistema de protección contra incendios presenta en cada una de las diferentes centrales españolas, y a la evolución habida en los últimos tiempos de la regulación en cuanto a protección contra incendios, que ha puesto de manifiesto algunos aspectos de mejora que necesitan estar recogidos en una regulación propia. La presente Instrucción del Consejo tiene por objeto requerir a los titulares de las centrales nucleares un programa de protección contra incendios y definir los criterios que debe cumplir dicho programa.

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. BOE 16/03/2013

El incremento de la edad de jubilación, la prolongación de la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad suponen elementos básicos para la adecuación y sostenibilidad de las pensiones. Para ello, es recomendable vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida, racionalizar el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral, y favorecer la prolongación de la vida laboral, facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo. El presente real decreto-ley aborda estas cuestiones a través de medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude, y las políticas de empleo. Estas medidas permiten satisfacer las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012 en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.

ARAGÓN. Ley 1/2013, de 7 de marzo, de Regulación y Coordinación de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de Aragón. BOA 21/03/2013

La presente ley tiene por objeto establecer los criterios y principios básicos para la creación y coordinación de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Autónoma de Aragón, fijando su organización, funciones, recursos y medios de Financiación. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOA.

CATALUNYA. Resolución EMO/382/2013, de 26 de febrero, por la que se determinan las actividades preventivas que deben desarrollar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en Cataluña durante el año 2013. DOGC 04/03/2013

Esta resolución tiene por objeto aprobar las actividades preventivas que deben desarrollar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en el territorio de Cataluña durante el año 2013, de acuerdo con lo que dispone el capítulo II de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. En el Anexo se publican los sectores de actividades de actuación prioritaria en empresas por presentar más riesgo de accidentes de trabajo de acuerdo con los datos de accidentalidad laboral en Cataluña en el año 2012. Esta Resolución producirá efectos el día siguiente al de su publicación en el DOGC.

EXTREMADURA. Resolución de 16 de enero de 2013, de la Dirección General de Ordenación Industrial y Comercio, por la que se hacen públicos los modelos de declaración responsable de empresas de servicios en materia de seguridad industrial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE 20/02/2013

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 249/2010, de 5 de marzo, el Real Decreto 560/2010, de7 de mayo y el Real Decreto 138/2011, de 4 de febrero, mediante la presente resolución se viene a dar publicidad a los modelos de declaración responsable a utilizar en Extremadura por las empresas de servicios en materia de seguridad industrial, tanto para aquéllas que se establezcan en territorio extremeño, como para las legalmente establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea que vayan a ejercer su actividad en régimen de libre prestación de servicios, iniciando dicha actividad dentro de España en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

UNIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión en el marco de la aplicación de la Directiva 94/9/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de marzo de 1994, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas. DOUE 12/02/2013

Se publica en el presente Comunicado la relación de títulos y referencias de normas armonizadas conforme a la Directiva 2013/C40/01. Esta lista reemplaza las anteriores publicadas en el DOUE.

UNIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión en el marco de la aplicación de la Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a los equipos de protección individual. DOUE 20/12/2012

Publicación de títulos y referencias de normas armonizadas conforme a la Directiva 2011/C 205/01.

UNIÓN EUROPEA.Reglamento UE nº 141/2013 de la Comisión, de 19 de febrero de 2013, por el que se aplica el Reglamento (CE) no 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo, por lo que se refiere a las estadísticas basadas en la encuesta europea de salud mediante entrevista (EHIS). DOUE 20/02/2013

De conformidad con el artículo 9, apartado 1, del Reglamento (CE) nº 1338/2008, son necesarias medidas de ejecución para especificar los datos y los metadatos que deben suministrarse sobre el estado de salud, los factores determinantes de la salud y la asistencia sanitaria de los que trata el anexo I de dicho Reglamento, así como para establecer los períodos de referencia y los intervalos para la transmisión de esos datos. Dichos datos constituyen un conjunto mínimo de datos estadísticos que debe permitir un mejor seguimiento de los programas de salud y de las políticas de la Unión en materia de inclusión social y protección social, desigualdades en salud y envejecimiento saludable. Entra en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el DOUE.

Residuos

UNIÓN EUROPEA. Directiva 2013/2/UE de la Comisión, de 7 de febrero de 2013, que modifica el anexo I de la Directiva 94/62/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los envases y residuos de envases. DOUE 08/02/2013

Por razones de seguridad jurídica y armonización de la interpretación de la definición de «envase», es necesario revisar y modificar la lista de ejemplos ilustrativos para aclarar nuevos casos que den lugar a dudas acerca de qué debe entenderse por envase y qué se queda fuera de tal concepto. La revisión es consecuencia de la demanda de los Estados miembros y los operadores económicos en el sentido de que se refuerce la aplicación de la Directiva y se cree un entorno de igualdad para todos en el mercado interior. Entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el DOUE.

Sustancias y preparados

UNIÓN EUROPEA. Reglamento (UE) nº 126/2013 de la Comisión, de 13 de febrero de 2013, por el que se modifica el anexo XVII del Reglamento (CE) n. º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH). DOUE 14/02/2013

La modificación de diferentes Reglamentos (CE) publicados y las nuevas Normas adoptadas por el Comité Europeo de Normalización, obligan a modificar el presente Reglamento. Entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el DOUE.

Transporte

Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera. BOE 23/02/2013

El presente real decreto, en línea con lo previsto en la Directiva 2002/15/CE del Parlamento y del Consejo de 11 de marzo de 2002, está dirigido a reforzar la seguridad y la salud de los trabajadores móviles del transporte por carretera, al trasponer la citada norma comunitaria al colectivo de los trabajadores por cuenta propia, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Este listado es una selección de la legislación nacional, autonómica y europea publicada entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2013.

Más información:

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

NORMAS UNE

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Ergonomía

EN ISO 15535:2012
Requisitos generales para el establecimiento de bases de datos antropométricos (ISO 15535:2012) [Ratificada por AENOR en febrero de 2013]. *(En inglés)*

Gestión ambiental

UNE-ISO/IEC TS 17021-2:2013
Evaluación de la conformidad. Requisitos para los organismos que realizan la auditoría y la certificación de sistemas de gestión. Parte 2: Requisitos de competencia para la auditoría y la certificación de sistemas de gestión ambiental.

UNE-EN ISO 14045:2012
Gestión ambiental. Evaluación de la ecoeficiencia del sistema del producto. Principios, requisitos y directrices. (ISO 14045:2012).

Maquinaria y Herramientas

UNE-EN 15861:2013
Maquinaria para el procesado de alimentos. Instalaciones de humo. Requisitos de seguridad e higiene.

UNE-EN 709:1997+A4:2010/AC:2013
Maquinaria agrícola y forestal. Motocultores con azadas rotativas, motoazadas y motoazadas con rueda(s) motriz(ces). Seguridad.

UNE-EN 12001:2013
Máquinas para el transporte, proyección y distribución de hormigón y mortero. Requisitos de seguridad.

UNE-EN 15861:2013
Maquinaria para el procesado de alimentos. Instalaciones de humo. Requisitos de seguridad e higiene..

EN ISO 15147:2012
Cintas transportadoras ligeras. Tolerancias sobre anchuras y longitudes de las cintas transportadoras ligeras de bordes cortados. (ISO 15147:2012) [Ratificada por AENOR en febrero de 2013].

EN ISO 11148-3:2012
Herramientas portátiles de accionamiento no eléctrico. Requisitos de seguridad. Parte 3: Taladradoras y aterrajadoras (ISO 11148-3:2012) [Ratificada por AENOR en febrero de 2013]. (En inglés).

EN ISO 11148-4:2012
Herramientas portátiles de accionamiento no eléctrico. Requisitos de seguridad. Parte 4: Herramientas portátiles percutoras no rotativas (ISO 11148-4:2012) [Ratificada por AENOR en febrero de 2013]. (En inglés)

EN ISO 11148-6:2012
Herramientas portátiles de accionamiento no eléctrico. Requisitos de seguridad. Parte 6: Herramientas para colocar elementos de fijación roscados (ISO 11148-6:2012) [Ratificada por AENOR en febrero de 2013]. (En inglés)

NORMAS UNE

Vehículos

UNE-EN 16029:2013
Vehículos motorizados con conductor a bordo, destinados al transporte de personas y no destinados para su utilización en vías públicas. Requisitos de seguridad. Vehículos a motor de dos ruedas en línea

UNE-EN 16257:2013
Cisternas para el transporte de mercancías peligrosas. Equipos de servicio. Dimensión de las válvulas de pie de un diámetro nominal diferente de 100 mm.

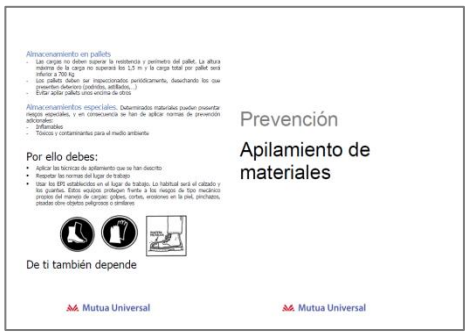
Este listado es una selección de las normas UNE publicadas por AENOR entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2013.

Más información:

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

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

BUENAS PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



Mutua Universal
Año 2012
Idioma: castellano

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

Las empresas de trabajo temporal precisan disponer de materiales que les permitan ofrecer a sus trabajadores una formación general sobre los riesgos derivados del oficio que desempeñan. Para ello, se pone a disposición de estas empresas una colección de dípticos para difundir entre sus trabajadores que desarrollan aspectos básicos de prevención de oficios o tareas.

Esta colección de dípticos por oficios se complementa con la colección de manuales de Principios Básicos de Prevención.

Esta línea de desarrollo de Buenas Prácticas es permanente, añadiéndose cada año nuevos títulos. En 2012, se han desarrollado 11 nuevos temas.

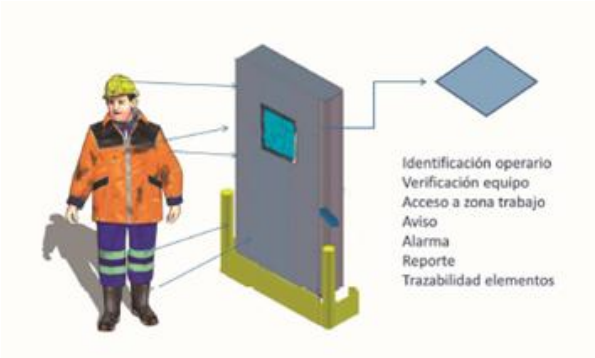
Tanto los dípticos como los manuales están disponibles para las empresas asociadas a través de la web de Mutua Universal.

NUEVOS DÍPTICOS DESARROLLADOS EN 2012

- Apilamiento de materiales
- Atmósferas explosivas
- Equipos de protección individual
- Posturas forzadas
- Riesgos mecánicos en máquinas
- Riesgos en plataformas elevadoras
- Riesgos en prensas
- Sobreesfuerzo por aplicación de fuerza
- Trabajos en andamios
- Trabajo en almacén
- Trabajos con vidrio o cristal

Servicio de Documentación
documentacion@mutuauniversal.net

Sistema inteligente de seguridad laboral



Fuente: http://aitex.es

El Instituto Tecnológico Textil (AITEX), con sede en Alcoy, y la empresa Tag Ingenieros, han desarrollado un nuevo sistema inteligente de seguridad laboral. Basado en la tecnología RFID, se coloca en equipos de protección individual como cascos, guantes, chaquetas y mascarillas, lo que permite controlar los accesos a los recintos, identificar al usuario y verificar que éste lleva puestas estas prendas obligatorias para desempeñar su trabajo. También posibilita el bloqueo de la maquinaria en caso de peligro.

Según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, un 46% de los accidentes laborales se producen por descuidos, distracciones, despistes o falta de atención. Sobre la base del total de trabajadores que deben llevar obligatoriamente equipos de protección, en más de un 80% de los casos no existe en los centros de trabajo ningún medio para controlar que se están utilizando las medidas correctas.

Según la información facilitada por AITEX, el nuevo dispositivo desarrollado dota de inteligencia a los equipos de protección individual, lo cual permite verificar su correcto uso, evitar pérdidas en la empresa, controlar el acceso a zonas restringidas y actuar frente a situaciones de riesgo para el trabajador.

El método ha sido presentado en el marco de unas jornadas organizadas por Unión Sindical Obrera (USO) sobre salud laboral y medio ambiente que se han celebrado en Madrid.

A LA PRÁCTICA

Cuando el empleado pasa por delante del dispositivo de entrada, éste detecta si la persona lleva todos los equipos de protección, y si no es así, le niega el acceso.

La segunda función de la solución es asegurar la protección del operario en máquinas y vehículos peligrosos.. En aquellas zonas donde no se pueda acceder, en lugar de poner vallas, el sistema detectará si un trabajador está invadiendo un área peligrosa.

Más información:

- AITEX: http://aitex.es
- TAG Ingenieros: http://www.tagingenieros.com
- Noticia El Mundo: http://www.tagingenieros.com/sites/default/files/12NoviembreElMundo.pdf

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