

Núm. 113 / 2015

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE), con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, elabora de forma quincenal el presente Boletín al objeto de acercar a empresarios, trabajadores, y sociedad en general, los principales aspectos en materia preventiva.

CONTENIDOS

✓ ARTÍCULOS DE INTERÉS

- El accidente laboral in itinere
- La gestión de la coordinación de actividades empresariales para empresas extranjeras
- Competencias de las Administraciones Locales en PRL en los cuerpos de policía local y bomberos

✓ BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

- Buenas prácticas preventivas para trabajadores de cocina

✓ NORMATIVA

- Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, por la que se modifican los anexos I, II y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, relativos a la lista de enfermedades de declaración obligatoria, modalidades de declaración y enfermedades endémicas de ámbito regional.

✓ GESTIÓN PREVENTIVA

- Estrategias saludables en el diseño de oficinas

✓ LA PREGUNTA QUINCENAL

- ¿Qué medidas se pueden adoptar para promover un buen ambiente laboral?

✓ NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Phii: La app que convierte tu información vial en seguridad para todos
- CEOE-TENERIFE asistió en Baleares al Fórum de Prevención de Riesgos Laborales 2015 de las organizaciones empresariales españolas

Con la financiación de:



AT-0083/2014



ARTÍCULOS DE INTERÉS

El accidente laboral in itinere

Todos conocemos la definición de accidente laboral, los criterios para considerarlo como tal, sus diferentes consecuencias y las responsabilidades al respecto. Sin embargo, cuando hablamos de un accidente laboral in itinere, las acepciones no están tan claras.

El accidente laboral in itinere es aquel que se produce durante el desplazamiento que realiza el trabajador para ir y volver del trabajo a su domicilio. Es decir, la lesión o contingencia que sufra el trabajador en el tiempo que emplea para desplazarse de su residencia habitual al centro de trabajo.

Empecemos por el final: 'residencia habitual al centro de trabajo'. A diferencia de otras legislaciones, en la legislación española existen dos nomenclaturas para definir lo mismo: 'centro' y 'lugar de trabajo'. Después de varias sentencias se llega a la determinación de que 'centro de trabajo' es idéntico a 'lugar de trabajo': "(...) cualquier área a la que los trabajadores puedan acceder o deban permanecer por razones de su trabajo. Esto significa, que no sólo saliendo de mi 'centro de trabajo', podemos tener un accidente laboral in itinere, sino también saliendo de mi 'lugar de trabajo'. La connotación es muy importante puesto que no hace falta que esté en 'mi empresa' para sufrir este tipo de accidente, sino que puedo estar en casa del cliente, un proveedor, un colaborador, etc., salir y dirigirme hacia mi residencia".

El concepto de 'residencia habitual' ha sido muy cambiante en los últimos años debido a las diferentes interpretaciones judiciales influenciadas por la gran variedad de casuísticas sociales. Si a finales de los años 90 'residencia habitual' significaba 'mi casa' (propia o en alquiler), hoy en día El Tribunal Supremo entiende que lo relevante no es el domicilio del trabajador, sino el punto normal de llegada y partida. Esto permite calificar como accidente de trabajo el sufrido en el trayecto de ida y vuelta del trabajo o del domicilio a un restaurante para comer, por ejemplo.

Igualmente, recientes sentencias consideran que es accidente laboral in itinere el ocurrido a un trabajador cuando se desplaza de su residencia de fin de semana a su trabajo. Esta sentencia, también del Tribunal Supremo en 20132, viene fundamentada por lo comentado antes, sobre que

lo relevante no es el domicilio, sino el punto normal de llegada y partida.

En lo referente al desplazamiento, los requisitos que las diferentes sentencias han considerado para que un accidente en el trayecto a o desde casa al trabajo pueda ser considerado accidente laboral in itinere son los siguientes (y han de cumplirse todos a la vez):

- Requisito teleológico: es decir, el desplazamiento debe producirse porque el trabajo lo pide: impuesto por la obligación de ir a trabajar o volver a casa del mismo.
- Requisito cronológico: debe ocurrir en un tiempo razonablemente lógico a las horas de entrada o salida del trabajo. No se dice nada absolutamente de cuánto tiempo se ha de invertir en el trayecto, y en los casos en los que por el tipo de trabajo no se puede determinar la hora 'lógica' de entrada o salida sólo una aguda investigación podrá determinarlo.
- Requisito topográfico: Uso del trayecto normal o habitualmente utilizado. No nos podemos desviar por razones personales excepto aquellas necesarias para la conciliación de la vida profesional y personal, léase "hacer la compra" o "dejar los niños en casa de la madre" (sentencia del TSJ Galicia 26.3.2012 (JUR 2012/133396).
- Requisito mecánico: el medio de transporte debe ser razonable y adecuado para realizar el desplazamiento. En 2014 el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJ Cataluña, 12 .6. 2014 (recurso 618/2014) ha dicho que sí es un accidente laboral in itinere el sufrido por un trabajador volviendo a su casa en patinete.

Como en el caso de un accidente laboral no in itinere (en centro o en misión) la imprudencia temeraria del trabajador puede hacer que su accidente de trayecto a casa no sea considerado laboral. El trayecto que realiza un trabajador para ir o volver de su casa puede realizarse andando o en diferentes medios de transporte, públicos o privados. Quizá los más controvertidos y cuando más accidentes de este tipo se producen es yendo en el coche particular, es decir, accidentes laborales in itinere de tráfico. En este sentido, es fácil interpretar que el no cumplimiento de las normas de circulación puede ser un elemento suficiente para considerar imprudencia temeraria de un trabajador, y por tanto, no determinarlo como accidente laboral in itinere. Sin embargo, el Tribunal Supremo entiende que la simple infracción de las normas reguladoras del tráfico no implica por sí sola la imprudencia temeraria del infractor, pues no todas las contravenciones de las normas entrañan la misma gravedad.

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

A diferencia del accidente laboral 'en misión o en centro' donde el empresario tiene responsabilidad en cuanto a que debe prever y poner acciones preventivas a las causas que pueden determinararlo, no es así en el accidente laboral in itinere. En este caso el empresario no tiene una responsabilidad. Es decir, así como el accidente laboral in itinere sí es considerado un accidente de trabajo, no puede ser considerado un daño derivado del trabajo. El motivo de esta afirmación es que el daño derivado del trabajo es aquel que sufre un trabajador con ocasión del trabajo y en cuya relación exista una obligación empresarial de prevención.

Esta relación de obligación de prevención se presenta únicamente en el tiempo y lugar de trabajo y, por tanto, no puede aplicársele al accidente in itinere. Como consecuencia, no existe obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el trayecto de ida y vuelta al trabajo.

Fuente: Prevencionar.com

La gestión de la coordinación de actividades empresariales para empresas extranjeras

En este artículo se afrontará la problemática a la hora de gestionar la coordinación empresarial en el caso de empresas comunitarias y/o extracomunitarias, dando posibles soluciones de gestión.

En 1989 se publica La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE) la cual garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa, cuya trasposición al marco normativo español da lugar a la Ley 31/1995. Cuatro años más tarde, se publica la Ley 45/1999 que establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

A nivel de coordinación de actividades empresariales en ESPAÑA, las obligaciones establecidas en la legislación para todas las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo independientemente de la procedencia; constituyen no sólo un deber, sino, recíprocamente, un derecho para garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud

a todos los trabajadores. La complejidad en la aplicación de la normativa en prevención, va más allá de una mera problemática social o idiomática.

Deber de información e instrucciones (RD 171/2004) Empresario titular y principal

El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

Problemática

Los responsables de la empresa extranjera contratada desconozcan el concepto de "Identificación y evaluación de riesgos" tal como está establecido en España.

Las diferencias idiomáticas dificultan e incluso impiden la comprensión de la información necesaria para la realización correcta del trabajo, ya sean órdenes de trabajo o consignas y señales de seguridad.

Acciones recomendadas

Para facilitar el intercambio de información, es importante exigir un cuestionario sobre los posibles riesgos a terceros generados por la actividad de la empresa extranjera, traducido al inglés y/o al idioma del trabajador desplazado.

La empresa española deberá disponer de un documento (también traducido) en el que se resuman los principales riesgos que su actividad principal puede representar para las empresas externas, así como un resumen de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Es recomendable que, sobre todo en el caso de trabajos especiales, subcontraten un técnico de prevención de SPA como medio de apoyo para asegurar que la trasmisión del mensaje a los trabajadores se lleva a cabo con éxito.

En el caso de dar las instrucciones para la actuación en caso de emergencia, dadas las dificultades del idioma, la realización de simulacros permite verificar de una manera práctica y fácil la asimilación de las medidas de emergencia facilitadas a los trabajadores extranjeros.

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Deber de vigilancia (RD 171/2004). Empresario principal

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Problemática

Probabilidad de que exista falta de regulación en el país de origen respecto a los conceptos de formación/información.

Diferencias en la metodología de trabajo y aplicación de conceptos de seguridad.

Acciones recomendadas

Informar a la empresa extranjera contratada de los centros en los que sus trabajadores pueden recibir formación en materia de prevención.

Asesoramiento externo

Realizar una vigilancia de trabajos conjunta, contando (sobre todo en casos de trabajos especiales o riesgo medio, o aquellos donde la concurrencia aumenta el riesgo) con el apoyo de un servicio de prevención externo.

Es conveniente incluir en el contrato de que se disponga con la empresa extranjera, cláusulas relacionadas con las obligaciones en prevención que garanticen:

- El compromiso de la empresa extranjera de cumplir con la legislación en materia de prevención, principalmente el de haber realizado la evaluación de riesgos y disponer de una planificación preventiva, así como formación e información de los trabajadores.

- El modo en el que van a coordinarse los recursos de la empresa extranjera con los recursos de la empresa contratante para realizar la coordinación de actividades.

Fuente: Prevencion-Integral.com

Competencias de las Administraciones Locales en PRL en los cuerpos de policía local y bomberos

El artículo 40.2 de nuestra Constitución recoge, entre los principios rectores de la política social y económica, la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Una primera aproximación del legislador a este mandato se produjo ya con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Ley 8/1980, de 10 de marzo, en cuyo artículo 4 configura la seguridad e higiene como un derecho laboral básico para, en el siguiente artículo 5, establecer el recíproco deber laboral básico del trabajador de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. Por su parte, el artículo 19 configura a la seguridad e higiene en el trabajo como integrantes y elementos fundamentales del contrato de trabajo.

Ya en la exposición de motivos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales viene reflejado el objeto de la Ley cuando dice "ésta tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo".

Pero, al mismo tiempo - y en ello radica una de las principales novedades de la Ley -, esta norma se aplicará también en el ámbito de las administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará,

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

Por tanto, el punto de inflexión, y de obligada referencia en la materia que nos ocupa, se produce con la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), dictada en cumplimiento del mandato constitucional citado, estableciendo un marco jurídico básico de obligaciones y responsabilidades que garantice el derecho de los trabajadores a la protección de su salud e integridad y, sobre todo, para "adaptar y armonizar la legislación española de seguridad e higiene a la política y normativa comunitaria, especialmente dinámica en materia de prevención de riesgos del trabajo".

Especialmente, la Ley traspone al derecho interno la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Una de las principales innovaciones de la LPRL consiste en su proyección sobre el ámbito administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las administraciones públicas (art. 3.1), lo cual deriva inevitablemente del artículo 2.1 de la Directiva, donde se dispone su aplicación a todos los sectores de actividades, públicas o privadas. Sin embargo, esta proyección sobre el sector público no es completa, por cuanto la Ley no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad y resguardo aduanero, entre otras (art. 3.2), rebajando para estos colectivos el carácter de su contenido de "obligatorio" a meramente "inspirador" de su normativa específica. Esta exclusión que la Ley proyecta sobre el personal «no civil» de las Administraciones Públicas pretende buscar cobertura en el artículo 2.2 de la Directiva (La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil). Sin embargo, nada más lejos de la realidad, por cuanto el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), conforme a reiterada jurisprudencia, afirma que el ámbito de aplicación de esta

Directiva debe entenderse de manera amplia, por lo que las excepciones a dicho ámbito deben interpretarse restrictivamente.

Es más, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sección 2ª), de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/04), condena a España por incumplir las obligaciones que derivan de la Directiva 89/391/CEE, al no haber adaptado su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva, por cuanto la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (apartado 26).

Esta Sentencia reitera que el criterio empleado para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores contemplados en su artículo 2, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (apartado 24). Por lo tanto, mientras no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la Directiva para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los cuerpos de policía. Aun así, en esa situación excepcional, las autoridades competentes deben velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible. (Apartado 28).

Consecuencia de este pronunciamiento judicial y del previo procedimiento administrativo ante las instituciones comunitarias, es la promulgación por ejemplo del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil o del Real Decreto 2/2006 sobre prevención de riesgos laborales en la Policía Nacional, que resultará de aplicación tanto a los miembros de la Guardia Civil como a los de las Fuerzas Armadas destinados en la Dirección General de dicho Cuerpo y a los miembros de la Policía Nacional, excluyéndose aquellas que no

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad y servicios operativos de protección civil, que se regirán por sus normas específicas y remitiendo a la normativa general sobre prevención de riesgos laborales las actividades que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil (art. 2), es decir, que estas actividades carentes de carácter militar o policial se hallan bajo el manto de protección de la LPRL y de la normativa que lo desarrolla., convenientemente adaptada según las disposiciones del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Conclusión

Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391 a los cuerpos de policía local y bomberos, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aún cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud.

En cambio, la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse.

La LPRL es de aplicación en su totalidad a la policía local y cuerpos de bomberos, por tanto todas las obligaciones contempladas en dicha norma, como las evaluaciones de riesgos, la investigación de accidentes, la vigilancia de la salud, etc., son de obligado cumplimiento para las administraciones locales.

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Buenas prácticas preventivas para trabajadores de cocina

Los accidentes provocados por la maquinaria industrial son causa de gran número de lesiones graves en las manos (amputaciones y otras incapacidades permanentes). Veamos algunas recomendaciones para evitarlos.

La hostelería constituye una de las vertientes más activas de nuestro país en cuanto a la generación de empleo, con un aumento especialmente notable durante los meses de verano en las zonas turísticas. Esta demanda desigual de servicios favorece que las empresas contraten trabajadores temporales que tienen, con frecuencia, escasa formación profesional en el campo de la hostelería y ninguna en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. De hecho, según datos estadísticos, más del 65% de los accidentes laborales corresponden a personal temporal.

A continuación, presentamos las medidas preventivas generales que deben tenerse en cuenta en los trabajos de las cocinas, tanto de las pequeñas como de grandes las empresas de hostelería (bares, restaurantes, hostales u hoteles). Hay que destacar que la formación e información sobre salud laboral constituye un factor clave para reducir el índice de siniestralidad que sufre el sector de la hostelería y la restauración.

Medidas preventivas:

- Adaptar el puesto de trabajo a las características de cada persona (edad, estatura, etc.) y a las tareas que realiza, para trabajar con comodidad y evitar los sobreesfuerzos. La altura de las superficies de trabajo estarán entre 87 y 97 cm. Si la tarea requiere manipular cargas pesadas, la altura se situará entre 70 y 90 cm. También es recomendable que la altura de las mesas de trinchar oscile entre los 75 y los 100 cm con una inclinación regulable de 10°.
- Evitar permanecer mucho tiempo de pie en una misma posición. Hay que favorecer la alternancia de posturas y los descansos. Conviene apoyar una pierna en una banqueta (alternar las dos piernas) para mantener la espalda más descansada.
- Colocar los hornos, los calentaplatos, los microondas, etc. a una altura que esté entre 87 y 97 cm en relación con el suelo, de manera que se puedan usar sin doblar la espalda.
- Utilizar medios mecánicos de transporte, con preferencia al transporte manual, para manipular cargas. Disponer de carritos altos que permitan transportar y colocar las bandejas en los hornos,

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

al igual que los grandes recipientes (ollas, cazuelas, etc.) en los fogones. Es recomendable que estos últimos dispongan de un grifo que facilite el vaciado sin necesidad de moverlo.

- Seguir las normas básicas de manipulación manual de cargas como son: doblar las rodillas para coger el peso, mantener la espalda recta, llevar la carga cerca del cuerpo, etc.

- Limpiar los derrames de aceite y grasas con productos desengrasantes. Eliminar la suciedad, papeles, desperdicios y obstáculos con los que se pueda tropezar.

- Instalar suelos que sean antideslizantes y limpiarlos periódicamente. Poner especial atención en no formar charcos de agua en las zonas de fregar. Es recomendable poner alfombrillas de goma, para evitar los resbalones. Hay que utilizar calzado con la suela antideslizante y que quede bien sujeto a los pies, no se aconseja el uso de los zuecos porque favorecen las torceduras y los resbalones.

- Comprar máquinas y utensilios seguros, que tengan el marcado CE. Utilizar equipos de trabajo (picadoras, batidoras, cortadoras de fiambre, etc.) que tengan las zonas de corte protegidas. Usar empujadores para introducir los alimentos en ellas y jamás realizar esta operación con las manos directamente.

- Manejar los cuchillos con suma precaución. Los útiles de corte deben tener el mango antideslizante y estar correctamente afilados para evitar movimientos descontrolados. Después de usarlos, hay que limpiarlos y guardarlos en un lugar seguro (soportes específicos para cuchillos).

- Recoger los trozos rotos de objetos de cristal, loza, etc. con los equipos de limpieza pertinentes y nunca hacerlo con las manos. Los materiales rotos deben desecharse envueltos con alguna protección (papeles, cartón, etc.) para evitar que otras personas puedan cortarse. Igualmente, no presionar con las manos las bolsas de desperdicios, como precaución frente a posibles objetos cortantes de su interior.

- Limpiar los fogones, cocinas y planchas cuando estén fríos y alejar del fuego los productos inflamables (bolsas de plástico, papeles, etc.). Orientar los mangos de las sartenes hacia el interior de los fogones para evitar que vuelquen y no llenar los recipientes hasta arriba.

- Respetar todas las medidas de seguridad relacionadas con los contactos eléctricos, la iluminación y la temperatura. Tener una buena ventilación en los locales, a poder ser natural, que favorezca la disminución de humos y de calor.

- Planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos. Organizar las tareas extras y no prolongar en exceso el horario laboral. Respetar los turnos de trabajo y establecer pausas y descansos. El estrés y la fatiga son determinantes en la aparición de los accidentes.

- Informar y formar periódicamente a todos los trabajadores sobre los riesgos laborales asociados a sus tareas y sobre las medidas preventivas y de protección que se deben adoptar.

Fuente: Mutua Balear

NORMATIVA

Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, por la que se modifican los anexos I, II y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, relativos a la lista de enfermedades de declaración obligatoria, modalidades de declaración y enfermedades endémicas de ámbito regional.

La presente orden tiene por objeto modificar la lista de enfermedades de declaración obligatoria, sus modalidades de declaración y las enfermedades de ámbito regional.

Esta orden se dicta al amparo de la habilitación contenida en la disposición final primera del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, que faculta al Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para que, previo informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, modifique la lista de enfermedades recogidas en los anexos, de acuerdo con los cambios que puedan producirse en el patrón epidemiológico. En la tramitación de la presente orden han sido consultadas las entidades representativas de los intereses de los sectores afectados. Asimismo, se ha sometido a informe del Comité Consultivo y al Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Con la financiación de:



En su virtud, de acuerdo con el Consejo de Estado, se dispone la modificación del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la red nacional de vigilancia epidemiológica.

El Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la red nacional de vigilancia epidemiológica, queda modificado como sigue:

Uno. El anexo I que contiene la lista de enfermedades de declaración obligatoria, se sustituye por el anexo I de esta orden.

Dos. El anexo II que contiene las modalidades de la declaración de enfermedades de declaración obligatoria, se sustituye por el anexo II de esta orden.

Tres. El anexo III que contiene las enfermedades endémicas de ámbito regional, se sustituye por el anexo III de esta orden.

GESTIÓN PREVENTIVA

Estrategias saludables en el diseño de oficinas

Si un estilo de vida poco saludable es un evidente factor de riesgo de enfermedades como obesidad, diabetes tipo II, hipertensión y enfermedades cardiovasculares y si la actividad física también reduce el estrés, la ansiedad y la depresión, organizaciones a invertir y adoptar programas de promoción de la salud en el trabajo.

Propuestas de algunas estrategias saludables para los trabajos en entornos de oficinas:

- Utilizar equipamiento ajustable. Para favorecer las posturas saludables y recuperar la participación de todo el cuerpo, las superficies de trabajo deben ofrecer la opción de ajustar su altura a fin de poder realizar las tareas en distintas posiciones.

- Cambiar de posición periódicamente durante el día. Crear ámbitos donde los trabajadores puedan moverse, sentarse y descansar con comodidad reporta grandes beneficios: mejora la productividad y disminuye la tasa de ausentismo por enfermedad.

- Promover el ejercicio activo. Ofrecer la opción de hacer ejercicio mientras se realizan las tareas diarias incorporando diferentes elementos como

bicicletas fijas y cintas para caminar, permite hacer ejercicio sin interrumpir el trabajo. Sin embargo, el ejercicio activo también se puede promover a partir del diseño del layout. Un diseño planificado en base a las actividades diarias (trabajo individual y en grupo, tareas de concentración, áreas de aprendizaje, descanso y socialización, etc.) dotará al plantel de espacios específicos para desarrollar las distintas labores al mismo tiempo que promoverá el movimiento, evitando las largas jornadas sentados frente a un puesto de trabajo.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Qué medidas se pueden adoptar para promover un buen ambiente laboral?

- Celebrar reuniones de organización y planificación de tareas con los empleados.
- Comunicar uno a uno las nuevas normas, tecnologías, modificaciones que les atañen, promoviendo la participación colectiva.
- Realizar programas de sugerencias y motivación, fomentando el trabajo estimulante y creativo.
- Capacitación, desarrollo y promoción profesional.
- Realizar planes de socialización para facilitar el ajuste de un trabajador a la empresa y a la labor a desempeñar.
- Llevar a cabo la formación para el crecimiento profesional dentro de la organización.

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Phii: La app que convierte tu información vial en seguridad para todos

INSPIDE ha lanzado oficialmente "Phii", su primera aplicación móvil para Android y próximamente disponible para iPhone. Una app pensada exclusivamente para evitar accidentes de tráfico.

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Aunque en España la reducción de accidentes ha sido constante desde 2001, el último año acabó con 1.131 víctimas mortales. Phii nace para contribuir a reducir esta cifra, proporcionando seguridad a todos los colectivos presentes en la circulación prestando especial atención a los más desprotegidos, como ciclistas y peatones.

¿Cómo lo hace?

Phii evalúa en tiempo real la información del usuario, la vía por la que circula y el entorno, y crea un radio de seguridad a su alrededor. Este radio es mayor cuanto mayor sea su necesidad de protección, como es el caso de una persona de movilidad reducida o de un grupo de ciclistas. Si Phii detecta una situación potencial de riesgo, ya sea para él o para otro usuario con el que se va a encontrar, le envía un aviso para que esté alerta y pueda tomar la mejor decisión.

¿Cómo funciona?

Su manejo es fácil e intuitivo, y está pensada para no tener que utilizarla mientras conduces. El usuario solo tiene que seleccionar su medio de transporte antes de comenzar su trayecto e indicar su estado en caso de incidente. Por ejemplo, si un motorista tiene una avería y debe detenerse en la cuneta, indicará en su estado "Avería". Automáticamente, Phii avisará de la nueva situación a los usuarios que vayan a cruzarse con él a una distancia que varía en función de su propio medio de transporte, de la velocidad a la que se mueven o del tipo de carretera por la que circulan, entre otros factores. Algo así como unos "triángulos virtuales".

¿Quién puede utilizarla?

Phii es una aplicación para todos. No solo por su accesible y cuidado diseño, sino también porque en ella se han tenido en cuenta a todo tipo de usuarios. Hay una versión especial para profesiones cuya labor está estrechamente relacionada con la circulación, como cuerpos de bomberos, servicios de emergencia, conservación de carreteras, etc.

Phii no es nada sin las personas. Solo ellas pueden convertir esta sencilla aplicación móvil en una plataforma de seguridad colaborativa. Cuantos más miembros se unan y aporten su información vial o compartan tramos peligrosos a través de www.phii.es, más seguras serán nuestras calles y carreteras.

CEOE-TENERIFE asistió en Baleares al Fórum de Prevención de Riesgos Laborales 2015 de las organizaciones empresariales españolas

La Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB), fue la encargada de organizar este encuentro anual que reunió a más de 20 responsables de prevención de riesgos laborales de organizaciones empresariales territoriales adscritas a CEOE, y que se desarrolló los días 20, 21 y 22 de mayo. El acto se celebró en la ciudad de Palma y fue inaugurado por la presidenta de CAEB, Carmen Planas, y el Director del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, que analizó "La situación actual y futura de la Seguridad y la Salud Laboral".

En la presentación, Carmen Planas señaló que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, norma fundamental en esta materia, que este año cumple 20 años, requiere de una actualización.

Del mismo modo, añadió que las organizaciones empresariales "consideramos que la Administración no debe elevar la obligatoriedad y la acción sancionadora actual" y recordó que "cada vez más empresas están implicadas en la prevención de riesgos laborales, principalmente por motivos deontológicos, pero también convencidas de que así se mejora la productividad".

En el aspecto técnico, el Fórum tuvo un carácter fundamentalmente práctico y participativo, ya que fue dirigido por Esperanza Loira y Humberto Borrás, expertos en dinamización comunicación eficaz, liderazgo, motivación, gestión por competencias y recursos humanos, y en el que se trabajó en el desarrollo de un Plan de Acción conjunto para todos los Gabinetes Técnicos de PRL de las organizaciones empresariales que empezará a dar resultados en los próximos meses.

La finalidad de estos encuentros se centra en la coordinación de actuaciones en materia preventiva que las organizaciones empresariales deben difundir a las pequeñas y medianas empresas ubicadas a lo largo de toda la geografía nacional.

El Fórum fue clausurado por el gerente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Pedro Montero Lebrero.

Con la financiación de:



La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE), continuando con la labor que ha venido realizando durante esta última década, pone a su disposición de forma completamente gratuita, su Centro de Asistencia Técnica y apoyo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Puede contactar con nosotros en:

Teléfono: 922.280.880

WEB: <http://www.ceoe-tenerife.com> (Prevención Riesgos Laborales)

Con la financiación de:



AT-0083/2014

