

Núm. 115 / 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**

- La empatía: un valor olvidado para la prevención de riesgos laborales

✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**

- Aspectos a tener en cuenta: Orden, Limpieza y Mantenimiento

✓ **NORMATIVA**

-Reglamento de ejecución (UE) 2015/504 de la Comisión de 11 de marzo de 2015 relativo a la ejecución del Reglamento (UE) no 167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere a los requisitos administrativos para la homologación y la vigilancia del mercado de los vehículos agrícolas y forestales

✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**

- La gestión preventiva en trabajadores menores de edad

✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**

- ¿Qué documentación debe cumplimentar el empresario en caso de accidente con baja de un trabajador?

✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**

- La Seguridad Social regula el sistema de partes de baja laboral

- 197 trabajadores han fallecido en accidente laboral hasta abril de 2015

- La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) pone a disposición de las empresas, la herramienta informática, AULA PRL

Con la financiación de:



AT-0083/2014



## ARTÍCULOS DE INTERÉS

### La empatía: un valor olvidado para la prevención de riesgos laborales

Primero partamos de lo que significa empatía que podríamos definir como la "habilidad tanto cognitiva como emocional del individuo, en la cual este es capaz de ponerse en la situación emocional de otro".

Partiendo de ese sencillo concepto ¿somos capaces de ponernos en la situación de otra persona? Sobre todo entendiendo que nuestro trabajo es estar en contacto permanente con la gente con el fin de cuidar de su seguridad y salud.

De ahí lo importante de la empatía en nuestro trabajo.

No saber llegarle a la gente es el problema principal de muchos Prevencionistas, si no hay comunicación clara entra las partes nada se hace, la falta de congruencia entre lo que se dice y se hace en nuestra área todos sabemos muy bien que es para asustarse, el papel soporta todo y sirve de prueba, pero a la hora de la verdad, de poco nos sirve.

El mal uso de conceptos y el mal uso de las herramientas tecnológicas nos hacen cometer esta clase de errores que tal vez a simple vista no se vean, pero al nivel de las personas influye mucho ya que la comunicación debe ser tanto objetiva como subjetiva o sea muy clara y concisa.

Como generar empatía en nuestra gestión:

Primero que nada poniéndonos en el lugar de los demás, viendo las cosas desde todos los puntos de vista posibles.

Consultando a la gente sobre sus opiniones y que piensan, aceptando críticas de preferencia si estas vienen con las soluciones.

Mejorando los canales de comunicación, haciéndose más visible y participativo y no limitándonos solo a la SST / PRL.

Haciendo uso de la tecnología de manera adecuada, google es un abanico de buena información imágenes y videos si lo usamos bien, piensa y trabaja en HD y a todo color no en blanco y negro.

Siendo congruentes con lo que decimos y hacemos, y sobre todo con lo que decimos y le hacemos a otras personas.

No limitarnos solo a oír hay que escuchar ver y sentir las cosas (ósea usar los 5 sentidos) para poder ponernos en los zapatos de otra persona y si ellos nos quieren ayudar mejor.

Aprende a comunicarte mejor tanto de manera oral como escrita, así mismo aprehende como hacer una buena presentación.

No te canses de preguntar, las respuestas muchas veces nos dan un matiz diferente al que nosotros podemos ver.

## BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

### Aspectos a tener en cuenta: Orden, Limpieza y Mantenimiento.

Las zonas de paso, salidas y vías de circulación, previstas para la evacuación en casos de emergencia deberán permanecer libres de obstáculos.

- Los lugares de trabajo se limpiarán periódicamente, variando desde 1 vez al día hasta 1 vez a la semana eliminando los desperdicios, restos de grasa, residuos de sustancias peligrosas y productos residuales.

- Los trabajadores que realizan las operaciones de limpieza deben estar informados y formados sobre los riesgos derivados de los productos de limpieza, equipos de protección individual y utilización de los equipos de limpieza.

- Los productos o elementos que se usan juntos deben ser almacenados juntos o cercanos.

- Los lugares donde se almacenan herramientas deben ser grandes para que sea fácil el retirarlas y el colocarlas nuevamente.

- Las herramientas deben almacenarse juntas de acuerdo a su función.

- Los soportes para el almacenamiento en los que se hayan dibujado los contornos de útiles y herramientas son recomendables para facilitar su localización.

Con la financiación de:



- Las herramientas con defectos se deben retirar.
- Las escaleras, pasillos, rampas, puertas, salidas de emergencia deben estar libre de obstáculos.
- La basura no debe estar ni colocada ni almacenada en zonas cercanas a la entrada de aire de los centros de trabajo.

### NORMATIVA

#### **Reglamento de ejecución (UE) 2015/504 de la Comisión de 11 de marzo de 2015 relativo a la ejecución del Reglamento (UE) no 167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere a los requisitos administrativos para la homologación y la vigilancia del mercado de los vehículos agrícolas y forestales**

El presente Reglamento dispone las medidas de ejecución a las que se refiere el artículo 68 del Reglamento (UE) no 167/2013, a fin de establecer condiciones uniformes para la ejecución de los requisitos administrativos aplicables a la homologación de vehículos agrícolas y forestales nuevos, así como de sistemas, componentes y unidades técnicas independientes diseñados y fabricados para dichos vehículos, y a la introducción en el mercado y la puesta en servicio de piezas o equipos que pueden comportar un riesgo grave para el funcionamiento correcto de sistemas que sean esenciales para la seguridad del vehículo o para su eficacia medioambiental

Fuente: INSHT

### GESTIÓN PREVENTIVA

#### **La gestión preventiva en trabajadores menores de edad**

Hay una diferencia sustancial entre la gestión preventiva de trabajadores en edad avanzada y trabajadores menores de edad. Y es que, cuando decíamos que no había en nuestro ordenamiento jurídico ninguna referencia respecto al trabajo de personas de edad avanzada, en el caso que nos ocupa en este segundo boletín, sí hay normativa de aplicación para los trabajadores menores.

Lo primero que hay que dejar claro es que la normativa española permite el trabajo por cuenta ajena a trabajadores menores, siempre y cuando sean mayores de 16 años. Así se señala en el Artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Así, nos encontramos una protección específica para el trabajador menor, tanto desde el punto de vista laboral (no pudiendo realizar horas extras, ni turnos por encima de 8 horas, ni trabajos nocturnos) como desde el punto de vista preventivo (prohibidos trabajos considerados nocivos o peligrosos). Además habrá que tener en cuenta las consideraciones específicas que en cada Convenio Colectivo se recojan.

A nivel europeo existe la Directiva 94/33 CEE de 22 de junio que prohíbe la contratación de menores:

En trabajos, que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas.

Los trabajos que supongan exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.

Las actividades que impliquen exposición nociva a radiaciones.

Las tareas que presenten riesgos de accidentes, que por la falta de consistencia, experiencia o formación de los jóvenes, no pueden identificarlos o prevenirlos.

Con la financiación de:



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## BOLETÍN QUINCENAL

Las actuaciones que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruido o vibraciones.

Aunque la Directiva no está traspuesta específicamente en nuestra reglamentación nacional, debe servir de referencia.

En nuestra normativa tenemos el Decreto de 26 de julio de 1957, que aunque antiguo, sigue teniendo plena vigencia en el caso de los menores. En dicha norma se prohíbe directamente el trabajo de menores en determinadas actividades descritas en su anexo. Estas prohibiciones van desde operaciones en el desempeño del trabajo hasta la presencia de determinados agentes. Por ejemplo, los menores no podrán realizar actividades de minería, poda y tala de árboles, tareas en andamios, en industrias químicas, en fabricación de cuero y pieles, etc.

Además no se permite el engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos. También se impide el manejo de máquinas, utensilios o herramientas cuya manipulación entrañe un peligro notorio de accidentes, salvo que exista un dispositivo de seguridad que aparte totalmente el peligro. Tampoco se podrán acometer trabajos que se realicen a más de 4 metros de altura, salvo que se realice sobre un suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.

Por otro lado no se realizarán trabajos que resulten inadecuados para la salud de los trabajadores por implicar exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales. Finalmente no se podrán acometer trabajos de empuje, arrastre o transporte de cargas que superen los límites establecidos en el propio Decreto.

Hasta el momento hemos visto tareas que están PROHIBIDAS para los trabajadores menores. Pero ¿qué ocurre con las tareas que en principio sí pueden acometer? ¿El empresario debe tener en consideración algún aspecto? Aquí es donde entra en aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 27.

### Art. 27. Protección de menores.

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su

exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

2. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Por supuesto, que las obligaciones establecidas para cualquier trabajador son aplicables a los trabajadores menores (formación, información, consulta, participación, vigilancia de la salud, equipos de trabajo y equipos de protección, etc.).

Pero es que además el trabajador menor debe considerarse un trabajador sensible a determinados riesgos, algunos prohibidos por norma como ya hemos visto.

Pero otros posibles riesgos deben evaluarse de forma específica. Esa evaluación será la que independientemente de los trabajos prohibidos determine si es necesario prohibir alguna tarea en cuestión más o adecuar el puesto de trabajo a las características del menor.

En cualquier caso, la información relativa a las tareas, al puesto de trabajo, los riesgos y medidas además de facilitárselas al menor en cuestión, deberán ser entregados a sus padres o tutores.

Como puede deducirse, la tutorización práctica en las tareas desarrolladas por el menor en su puesto de trabajo es fundamental. De forma que el menor de edad debe tener un trabajador de la empresa que atienda en todo momento sus dudas, preguntas y compruebe que las tareas se vienen

Con la financiación de:



desarrollando en las condiciones de seguridad estipuladas previamente.

Para ello es muy importante que esta persona no tenga solo un conocimiento exhaustivo de esas tareas sino también del conocimiento necesario en prevención de riesgos laborales.

Lo recomendable es que este "tutor laboral" disponga de al menos el curso de prevención de riesgos laborales de nivel básico, estableciéndose algo parecido a la figura de un Recurso Preventivo.

Conviene no olvidar que atendiendo al Real Decreto Legislativo 5/2000 que aprueba la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, los incumplimientos de la normativa tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista preventivo respecto de los trabajadores menores tienen la catalogación de incumplimientos muy graves.

Las sanciones pueden ir desde 6.251 € a 197.515 € si hablamos de incumplimientos laborales o desde 40.986 € a 819.780 € en el caso de incumplimientos de seguridad y salud.

Fuente: Ces

## LA PREGUNTA QUINCENAL

### ¿Qué documentación debe cumplimentar el empresario en caso de accidente con baja de un trabajador?

Cuando después de un accidente el trabajador accidentado no pueda acudir a su puesto de trabajo al menos durante un día, este debe entregar a la empresa el parte de baja laboral, suministrado por los servicios médicos de la Mutua contratada.

Tras ello, la empresa o trabajador por cuenta propia, cumplimentará el Parte de Accidente de trabajo, en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica.

El parte de accidente es el modelo oficial establecido para comunicar ante la autoridad laboral los accidentes de trabajo. Debe cumplimentarse para todos aquellos accidentes o recaídas que supongan como mínimo

1 día de baja laboral, sin tener en cuenta el día que ocurrió el accidente.

Fuente: INSHT

## NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

### La Seguridad Social regula el sistema de partes de baja laboral

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha aprobado una Orden Ministerial por la que regula la gestión de los procesos de incapacidad temporal en su primer año de duración. La novedad es la emisión de partes médicos asociados a la duración estimada de cada proceso.

Con esta reforma los médicos deberán detallar en el parte médico de baja la duración estimada del proceso, entre muy corta (inferior a cinco días naturales), corta (de cinco a 30 días naturales), media (de 31 a 61 días) y larga (más de 61 días).

Esta previsión de baja podrá ser actualizada en cualquier momento, en función de cómo evolucione la salud del trabajador.

Como norma general, las bajas se expedirán inmediatamente después del reconocimiento del trabajador, o bien por el facultativo médico del servicio público de salud, o bien por el de la mutua, en caso de que la baja derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional cubierta por ésta.

Como novedad, cuando el profesional considere que se trata de un proceso de duración estimada muy corta, podrá emitir el parte de baja y alta en el mismo acto, lo que evita segundas visitas por parte del trabajador o sus familiares al centro de salud.

Cuando la duración de la enfermedad vaya más allá de 365 días, el control del proceso de incapacidad pasará al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Fuente: Prevention-World

Con la financiación de:



### **197 trabajadores han fallecido en accidente laboral hasta abril de 2015**

197 trabajadores han fallecido en accidente laboral en los cuatro primeros meses del año, 11 más que en igual periodo de 2014, lo que supone un aumento del 5,9%, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De estos, un total de 161 se produjeron durante la jornada de trabajo. Los 36 accidentes mortales restantes registrados hasta abril fueron in itinere.

Se han contabilizado en estos cuatro meses 162.365 accidentes laborales con baja, lo que supone un aumento del 5,2% respecto a 2014.

Por actividades económicas, la industria manufacturera registró el mayor número de accidentes con baja en jornada de trabajo, al aglutinar 25.151 siniestros (+3,8%), seguido del comercio mayorista y minorista y reparación de vehículos a motos, con 20.139 accidentes (+5,3%); las actividades sanitarias y de servicios sociales, con 14.065 accidentes (+6%), y la construcción, que registró 14.057 siniestros (+9,5%).

La mayor parte de los accidentes laborales se deben a sobreesfuerzos físicos, caídas, tropiezos, choques contra objetos en movimiento, y contactos con materia cortante, punzante o duro.

Según la estadística de siniestralidad laboral del Ministerio de Empleo, entre enero y abril se notificaron 220.456 accidentes sin baja, un 1% más que en el mismo periodo de 2014.

Fuente: Prevention-World

### **La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) pone a disposición de las empresas, la herramienta informática, AULA PRL**

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) pone a disposición de las empresas AULA PRL, herramienta informática que les permite la obtención de un plan de formación personalizado en función de sus necesidades en materia de prevención de riesgos laborales (PRL). La formación proporcionada por AULA PRL tiene el objetivo de complementar a la formación de

carácter obligatoria regulada en el art. 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Gracias a este servicio web, la empresa tiene la oportunidad de configurar su propio plan formativo en materia de PRL en función de sus características y las de su plantilla. Una vez generado, la empresa podrá matricular a sus trabajadores en el Campus Virtual para que accedan a los contenidos formativos recomendados en dicho plan de formación.

Para ello el sistema se compone de:

Un Cuestionario. Con preguntas específicas relacionadas con los posibles riesgos que pueden darse en su empresa dependiendo de su actividad. Al finalizar este cuestionario, el sistema proporcionará un informe final que consiste en el plan de formación personalizado.

Un Gestor de Matriculación. Que permite la matriculación de los trabajadores, en las diferentes acciones formativas, del Campus Virtual, incluidas en el plan de formación. Por otra parte, en este apartado se podrán supervisar las estadísticas de los trabajadores matriculados.

Un Campus Virtual. Que incorpora aquellos cursos de PRL a disposición de aquellos alumnos matriculados en el mismo por empresas usuarias del Aula PRL.

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

