

Núm. 117 / 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 trabajador designado y el recurso preventivo. Semejanzas y diferencias
- ✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**
  - Diez reglas básicas de seguridad
- ✓ **NORMATIVA**
  - Real Decreto 598/2015, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, el Real Decreto 485/1997, el Real Decreto 665/1997 y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril.
- ✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**
  - Herramientas de gestión Integral como camino a una mayor eficiencia empresarial
- ✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**
  - ¿Puede un trabajador tener responsabilidad civil si causa daño a un tercero por incumplir con sus obligaciones?
- ✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**
  - Encuesta ESENER 2 sobre seguridad y salud en el trabajo
  - El INSHT gestionará 25M€ en el 2016

Con la financiación de:



### ARTÍCULOS DE INTERÉS

#### **El trabajador designado y el recurso preventivo. Similitudes y diferencias**

Por mucho que la figura del trabajador designado haya sido creada hace casi 20 años, sigue habiendo muchas dudas entre quién es y qué hace. Estas dudas se han incrementado al surgir nuevas figuras en prevención y se centran en entender si un trabajador cualquiera puede ser recurso preventivo y si un recurso preventivo debe ser necesariamente alguien del servicio de prevención, además de qué tipo de capacitación deben de tener uno y otro.

El trabajador designado es una de las figuras de la modalidad organizativa preventiva, que, por definición, son los recursos preventivos de la empresa. Sin embargo, cuando hablamos de manera genérica de recurso preventivo, hacemos referencia a la necesidad de una persona para controlar que se cumplen las medidas preventivas en un momento o circunstancias dadas. Y es aquí donde surge la primera duda ¿debe ser esa persona alguien de la modalidad organizativa elegida? La respuesta es no necesariamente.

El trabajador designado, tal y como hemos comentado, es una de las figuras de la modalidad organizativa preventiva que puede elegir la empresa, a saber:

1. Si la empresa tiene 10 trabajadores (o 25 con un único centro de trabajo) podrá ser el propio empresario quien desempeñe las funciones de prevención (excepto la vigilancia de la salud).
2. El empresario puede nombrar (designar) trabajadores para que realicen las funciones de prevención. Serán los trabajadores designados.
3. El empresario podrá elegir tener un servicio de prevención:

500 trabajadores o más (o 250 si pertenece al Anexo I RD 39/97)2 deberá tener un servicio de prevención propio, que cubra mínimamente dos de las especialidades de prevención. Lo que significa que tendrá que tener técnicos superiores en prevención (mínimamente 1 técnico superior con dos especialidades).

1. El empresario podrá crear un servicio de prevención mancomunado como forma concreta de servicio de prevención propio.

2. En el resto de los casos podrá contratar a un servicio de prevención ajeno.

Cuando una empresa designa a uno o varios trabajadores para realizar las funciones de prevención, debe asegurarse de darles una capacitación en prevención de acuerdo con las funciones que vaya a realizar, es decir, habrá de ser técnico básico en prevención, intermedio o superior (según lo especificado por el RD 39/972).

Dicho trabajador designado no tendrá dedicación exclusiva a prevención, lo que significa que habrá de combinar sus funciones específicas de puesto con las de prevención como trabajador designado.

Lógicamente, el total de las horas laborales no puede exceder de las reglamentarias, es decir, ser trabajador designado no es algo extra ni a realizar fuera de las 8 horas laborales, sino una tarea integrada en las funciones de un trabajador.

En lo referente al despido improcedente, si un trabajador designado es despedido y el juez determina despido improcedente, el trabajador tendrá la opción de elegir entre ser readmitido o ser indemnizado. Él será quien decida cuál de las dos opciones le interesa.

Sin embargo, estas garantías de los trabajadores designados no significan que no puedan ser despedidos, como es habitual escuchar en ciertos círculos. Si tenemos en cuenta el artículo 54 del estatuto del trabajador

#### Art. 54 Despido disciplinario

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Se considerarán incumplimientos contractuales:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón

Con la financiación de:



de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”

Otro de los aspectos importantes a considerar cuando hablamos del trabajador designado son las responsabilidades por su cargo. Teniendo en cuenta que el trabajador designado forma parte de la modalidad organizativa preventiva a elegir por el empresario, tendrá las responsabilidades que se le atribuyen como modalidad elegida, es decir, responsabilidad administrativa, civil y penal.

En lo que respecta al recurso preventivo, ésta es una figura que no tiene porqué pertenecer a la modalidad organizativa preventiva. Es el empresario quien ha de asignar para un proyecto determinado o circunstancia específica el recurso preventivo. Puede elegir un miembro de la modalidad organizativa preventiva elegida (servicio de prevención propio o ajeno, o un trabajador designado) o nombrar a cualquier otro trabajador de la empresa. Lógicamente, en el primer caso, es decir, si es un miembro de la modalidad organizativa preventiva tendrá las responsabilidades propias del cargo, sin embargo, si es cualquier trabajador de la empresa, tendrá las responsabilidades propias de las funciones asignadas y no las de los miembros de la modalidad organizativa preventiva. Tal y como se contempla en la Norma Técnica de Prevención NTP 944, “no se contempla responsabilidad administrativa alguna para las personas asignadas o designadas como recursos preventivos. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en los órdenes penal o civil en que puedan incurrir las personas físicas que sean asignadas o designadas”4 .

El nombramiento del recurso preventivo debería realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento

El recurso preventivo es una figura que ha de nombrarse RD 604/2006 Artículo 22 bis.

1.Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. Anotaremos en la evaluación de riesgos los que pueden verse en estas circunstancias, incluyendo lo relacionado con coordinación de actividades empresariales.

2.Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como

peligrosos o con riesgos especiales. En la evaluación se identificarán trabajos o tareas ligados a riesgos especiales.

3.Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Los recursos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas. Tener capacidad suficiente significa que en caso de que el recurso preventivo sea un trabajador de la empresa (no parte de la modalidad organizativa) deberá tener mínimamente la formación de nivel básico en prevención.

El recurso preventivo debe permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Se especifica “en el centro de trabajo” y no “en la actividad” que determina su presencia, lo que significa que no hace falta que el recurso preventivo esté todo el tiempo en el trabajo por el que ejerce de recurso preventivo.

Cuando un trabajador es nombrado recurso preventivo, ha de realizar las funciones que el empresario le especifique en su nombramiento.

Finalmente, en lo referente a las garantías profesionales, a diferencia del trabajador designado o cualquier miembro de la modalidad organizativa preventiva, el recurso preventivo NO goza de garantías profesionales. Entonces, en caso de que el recurso preventivo sea un trabajador designado u otro miembro del servicio de prevención, sí gozará de dichas garantías, pero no las tendrá el trabajador que haya sido nombrado recurso preventivo.

Para la gestión de Prevención desde una empresa, Unifikas es una aplicación informática para que recoge, en diferentes módulos, los requisitos para actuar de manera coherente y responsable con las normativas en el ámbito de Prevención, además del de Calidad y Medio Ambiente: OHSAS (18001:2007), ISO (9001:2008) e ISO (14001:2004).

Con este sistema, las empresas pueden identificar, establecer y mantener con un mayor control, orden y rigor toda la documentación, procesos y procedimientos necesarios para cumplir eficazmente con todas esas normativas.

Con la financiación de:



### BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

#### Diez reglas básicas de seguridad

En general:

- 1.No introduzcas partes de tu cuerpo en máquinas en movimiento.
- 2.Concéntrate en tu trabajo y evita distraer a tus compañeros.
- 3.Usa tu equipo de protección personal y mantenlo en buenas condiciones.
- 4.Para tu máquina o equipo totalmente y coloca la tarjeta de seguridad, en actividades de reparación, ajuste, limpieza y cambio de herramientas.
- 5.Usa, ajusta y repara la maquinaria sólo cuando tengas autorización por tu superior inmediato.
- 6.Efectúa tus actividades de acuerdo a lo establecido en los procedimientos.
- 7.No trabajes si no conoces el equipo.
- 8.Mantén tu área de trabajo limpia y ordenada.
- 9.Si tienes alguna duda en cualquier actividad de tu trabajo consulta a tu superior inmediato.
- 10.Utiliza la técnica adecuada para el levantamiento y manipulación de piezas y objetos.

Fuente: Prevencionar

### NORMATIVA

#### **Real Decreto 598/2015, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, el Real Decreto 485/1997, el Real Decreto 665/1997 y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril.**

Las modificaciones contenidas en este real decreto responden íntegramente a la transposición al Derecho español de la Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE,

98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) n.º 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

El origen de las modificaciones de estas directivas mediante la directiva que ahora se transpone es que el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, estableció un nuevo sistema para la clasificación y el etiquetado de sustancias y mezclas dentro de la Unión, basado en el Sistema Global Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) a nivel internacional, en el marco de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas.

Las directivas modificadas mediante la Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, contienen referencias al anterior sistema de clasificación y etiquetado, lo que ha obligado a su modificación con objeto de adaptarlas al nuevo sistema establecido en el mencionado Reglamento.

Resulta necesario modificar los mencionados reales decretos con objeto de cumplir con la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, y ajustar su contenido al actual sistema para la clasificación y el etiquetado de sustancias y mezclas, lo que se lleva a cabo mediante el presente real decreto que modifica a todos los demás citados.

El real decreto consta de un preámbulo, cuatro artículos, y tres disposiciones finales.

En el artículo primero se modifican parcialmente los anexos I, VII y VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

En el segundo artículo se procede a modificar el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Las modificaciones se llevan a cabo en el artículo 1 y en los anexos III y VII.

En el artículo tercero se procede a modificar el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Las modificaciones se llevan a cabo en el artículo 2.1;

Con la financiación de:



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

apartado 2 del artículo 2; artículo 4 y, por último, letra c) del artículo 10.1.

En el artículo cuarto se modifica el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Las modificaciones se efectúan en las letras a) y b) del artículo 2.5, en la letra a) del artículo 3.1 y en la letra d) del artículo 9.2.

La disposición final primera se refiere a la atribución constitucional de competencias.

En la disposición final segunda se indica que mediante este real decreto se lleva a cabo la transposición de la Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014.

La disposición final tercera incluye la necesaria entrada en vigor del real decreto.

Fuente: INSHT

## GESTIÓN PREVENTIVA

### Herramientas de gestión Integral como camino a una mayor eficiencia empresarial

Desde que surgió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 en el año 1995 y desde su entrada en vigor en el año 96, son muchas las empresas que buscan herramientas que les ayuden a gestionar esta situación fácilmente.

El sistema de gestión según la OHSAS 18001:2007 es una herramienta que ayuda, pero no garantiza el cumplimiento legal y esta circunstancia añadida a que la mayoría de empresas cuentan ya con un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001:2008 hace que se haga cada vez más necesaria la implantación de una herramienta que facilite el diseño e implantación de un sistema integrado de gestión que integre las normas de referencia más habituales en calidad (ISO 9001:2008), seguridad y salud laboral (OHSAS 18001:2007) y medio ambiente (ISO 14001:2004).

Cierto es que ya existe una norma UNE 66177:2005 de sistemas de gestión: guía para la integración de los sistemas de gestión, sin embargo, la integración que propone de los tres sistemas de referencia se contradice con las

sugerencias lógicas que las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 hacen en sus últimas ediciones.

Por otra parte, tenemos la NTP 576:2001 (Nota Técnica de Prevención) que propone las posibilidades de integración en función a la similitud de los diferentes capítulos o artículos de las normas de calidad ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OSHAS 18001:2007 y UNE EN 81900 EX. Esta NTP quedó obsoleta en el momento en que desapareció la UNE 81900 de sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y la ISO 9001:2000 que se actualizó en la edición de 2008.

Por otro lado, la norma PAS 99 (Especificación de Acceso Público elaborada por el BSI, British Standards Institution) está principalmente diseñada para ser utilizada en combinación con especificaciones/normas del sistema de gestión como ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001, ISO 22000:2005, y/o OHSAS 18001, aunque también se puede utilizar con otras especificaciones/normas nacionales e internacionales del sistema de gestión. Sin embargo, el cumplimiento de ésta no garantiza ni certifica el cumplimiento de las normas que integra y a las empresas les resulta costoso en tiempo y esfuerzo ceñirse a unos requisitos específicos para integrar varios procedimientos.

Toda esta indeterminación sugiere la urgente necesidad de crear una herramienta que, primeramente, ayude a las empresas a garantizar su cumplimiento legal en lo que a seguridad y salud laboral y medio ambiente se refiere (y calidad, si es el caso) y, posteriormente, posibilite la implantación de un sistema integrado de gestión conforme a las tres normas de referencia mencionadas, desde un punto de vista de enfoque sistémico. La gestión de la seguridad va a estar plenamente integrada en la empresa, tal y como requiere la ley de prevención de riesgos laborales, y será un sistema cohesivo y coherente con los objetivos y estrategias de la empresa en las restantes áreas, proporcionando consistencia interna y armonización. Asimismo, dicha herramienta debe cumplir el requisito necesario de sencillez y fácil mantenimiento y actualización, es decir, no debe ser tan dependiente de una legislación o norma en constante corrección, evolución o renovación que su mantenimiento y actualización (horas de técnico) sea tan costoso que deje de cobrar sentido su utilización.

En este sentido ha de ser una aplicación genérica y específica al mismo tiempo, relativa a la legislación para asegurar su cumplimiento, pero lo

Con la financiación de:



suficientemente abierto como para que la propia empresa desde su responsable de sistemas, o su servicio de prevención, puedan cambiar en todo momento cualquier elemento porque la legislación o normativa ha sido modificada o han cambiado o surgido procedimientos. Para todo ello, se ha de garantizar que los permisos de escritura, lectura o modificación son los adecuados a la continuación de ese requisito de garantía de cumplimiento legal.

Asimismo, la situación de crisis en la que llevamos sumidos desde 2008 ha hecho que las empresas se vean en la necesidad de invertir su tiempo en lo que es realmente importante. El ajuste de personal en muchos casos y la eficiencia en dicho ajuste (aptitudes y actitudes para los diferentes puestos de trabajo) está directamente relacionado con la necesidad de incremento de eficiencia en la gestión empresarial.

Por todo ello, y teniendo en cuenta esta situación, podemos concluir que el desarrollo de una herramienta que nos facilite la gestión integrando la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud laboral resulta necesario. Dicha herramienta podría conseguir un aumento de la colaboración y motivación del personal al entender que el tiempo que va a invertir en su objetivo, es una inversión para conseguir resultados más fácilmente y no un gasto que le lleve mucha carga de trabajo. Igualmente, la posibilidad de que todas las áreas de una misma empresa incluso, las diferentes delegaciones en diferentes países puedan gestionarse con la misma herramienta y en tiempo real, puede motivar a la integración de los diferentes sistemas de gestión.

En definitiva, hoy más que nunca, es fundamental ver el tiempo dedicado a la gestión como un aporte de valor y no como una pérdida sin fundamento alguno.

### LA PREGUNTA QUINCENAL

#### **¿Puede un trabajador tener responsabilidad civil si causa daño a un tercero por incumplir con sus obligaciones?**

Si, en la medida en que un trabajador cause daño a terceros vendrá obligado a responder por ello, en virtud de la obligación genérica de no causar daño a nadie que impone el art. 1092 del Código Civil "El que por acción u omisión causa daño a

otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".

Aunque, debe tenerse en cuenta que, aún teniendo responsabilidad el trabajador, el empresario puede verse obligado a responder civilmente por el art. 1903 CC, que dice: " La obligación que impone el artículo 1092 de CC, es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.

Esta responsabilidad civil es de carácter solidaria de forma que el tercero perjudicado podrá dirigirse, indistintamente, contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos conjuntamente (art. 1144CC). En todo caso, el empresario, en el supuesto que el trabajador hubiera actuado sin seguir sus órdenes, podrá repetir contra el trabajador, en el caso de que hubiese tenido que reparar el daño causado por éste. (art. 1145CC)

### NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

#### **Encuesta ESENER 2 sobre seguridad y salud en el trabajo**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) presenta los resultados principales de la segunda Encuesta europea en las empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2) en el Parlamento Europeo, en Bruselas. Los resultados de la encuesta —que incluye respuestas de casi 50 000 empresas de 36 países, incluidos los 28 Estados miembros de la UE— ofrecen una imagen detallada de cómo se gestionan los riesgos de SST en los centros de trabajo europeos. Esta encuesta, a cuyos resultados se puede acceder con facilidad a través de una herramienta de visualización en línea, representa un nuevo e importante recurso para responsables de la formulación de políticas, investigadores y profesionales.

El objetivo de ESENER-2 es averiguar cómo se gestionan realmente la seguridad y la salud —y, en particular los riesgos nuevos y emergentes, como los de tipo psicosocial— en organizaciones

Con la financiación de:



de cualquier tamaño, incluidas las microempresas con 5-10 empleados. Las preguntas de la encuesta iban dirigidas a la persona de la empresa con más conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Los encuestados identificaron los mayores factores de riesgo en su organización y describieron cómo se abordaban. También facilitaron información sobre las razones por las que se gestiona el riesgo en sus empresas, y sobre las principales dificultades a las que se enfrentan para evaluar los riesgos en el lugar de trabajo.

El factor de riesgo más común entre los notificados es tener que tratar con clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles (el 58 % de los centros de trabajo de la UE-28), lo que refleja en parte el crecimiento continuo del sector de los servicios. Los factores que causan trastornos musculoesqueléticos (TME), como las posturas que producen cansancio o dolor y los movimientos repetitivos de la mano o el brazo, se citan muy a menudo en todos los sectores de actividad.

Los resultados indican que un 76 % de los centros de trabajo de la UE-28 efectúan evaluaciones de riesgos periódicas, y de ellos, un 90 % las consideran una manera útil de gestionar la seguridad y la salud. Hay diferencias notables a escala nacional en la proporción de empresas que realizan la evaluación de riesgos con personal interno, y las que contratan para ello los servicios de proveedores externos. La utilización de personal interno varía del 76 % en Dinamarca al 7 % en Eslovenia. Aunque el tamaño del centro de trabajo tiene una gran influencia, en algunos Estados miembros incluso las empresas más pequeñas suelen realizar evaluaciones de riesgos con personal interno.

Otra conclusión clave es que un nivel elevado de participación (sea formal o informal) de los trabajadores es un indicador importante de buena calidad del trabajo, incluida la calidad de la gestión de la SST en general y la gestión de los riesgos psicosociales en particular.

El marco jurídico actual en materia de SST es de 1989, fecha de adopción de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE) y como en la anterior edición de ESENER, el motivo más frecuente para gestionar la SST fue el cumplimiento de las obligaciones legales (85 % de las empresas de la UE-28), aunque una alta proporción de encuestados mencionaron también como motivo cumplir las expectativas de los empleados y sus representantes (79 %) y evitar las multas de la

inspección de trabajo (78 %). ESENER-2 facilita asimismo información sobre si las empresas perciben la gestión de la SST como una carga, lo cual es muy importante para programas en curso. Ante la pregunta de si la complejidad de las obligaciones legales en esta materia se consideran un obstáculo para la gestión de la SST, los resultados varían entre el 67 % en Italia y el 14 % en Lituania. Dado que todos los Estados miembros se rigen por la misma legislación a escala de la UE, estas cifras reflejan las distintas situaciones existentes a escala nacional y ponen de relieve la importancia de la legislación nacional, las estructuras de apoyo y otros recursos.

### El INSHT gestionará 25M€ en el 2016

El presupuesto de la Secretaría de Estado de Empleo para 2016 asciende a 26.375,64 millones de euros, según ha informado hoy el secretario de Estado de Empleo, Juan Pablo Riesgo, en una comparecencia en el Congreso de los Diputados.

La mayor parte del presupuesto corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con 25.175 millones de euros. A ello se añaden los 30 millones que gestiona la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE para apoyar políticas de emprendimiento.

Para el Fondo de Garantía Salarial el presupuesto contempla una dotación de 1.087 millones de euros (un 2,2% más que en el presupuesto inicial de 2015), con el fin de atender las necesidades derivadas del importante crecimiento que han experimentado en estos años los trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

Para las medidas laborales que gestiona la Dirección General de Empleo, el Presupuesto es de 47 millones de euros, mientras que en materia de prevención de riesgos laborales el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo va a contar con 24,9 millones de euros.

Fuente: Prevention-World

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

