

Núm. 140 / 2016

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.

“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CONTENIDOS

✓ ARTÍCULOS DE INTERÉS

- Infracciones y sanciones en Prevención de Riesgos Laborales
- Juegos para fomentar el autocuidado de los trabajadores

✓ BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

- Consejos para trabajos con carretillas elevadoras

✓ NORMATIVA

- Resolución de 29 de junio de 2016, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

✓ GESTIÓN PREVENTIVA

- La integración operativa de los sistemas de gestión

✓ LA PREGUNTA QUINCENAL

- ¿Pasa algo si no están señalizados donde se encuentran los extintores?

✓ NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno regula los riesgos laborales por exposición a campos electromagnéticos
- IPAF recomienda no colocar carteles en las plataformas de tijera

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Infracciones y sanciones en prevención de riesgos laborales

Toda política legislativa en materia de prevención de riesgos, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, se ha proyectado en una triple dirección: primero prevenir, después sancionar y luego indemnizar o reparar. La indemnización por daño a los trabajadores ha evolucionado desde la responsabilidad individual del empleador a la socialización del riesgo, mediante la cobertura de la Seguridad Social.

La responsabilidad en prevención de riesgos laborales se sitúa en la vertiente reparadora que necesita de la declaración de responsabilidad de un sujeto. Se alude a ella en los artículos 126 y 127 de la Ley General de la Seguridad Social, y se parte del principio de responsabilidad empresarial, sin posibilidad de compensar culpas.

El concepto de responsabilidad al que nos referimos, está claramente definido en la LPRL en su artículo 42.

Según estos puntos, el incumplimiento de la LPRL da lugar a distintos tipos de infracciones (en función de cuatro responsabilidades existentes en el orden jurídico español: administrativa, civil, penal y por recargo de prestaciones).

No obstante, caben responsabilidades para los demás componentes de la empresa, desde el propio equipo directivo hasta el conjunto de trabajadores pasando por los grados intermedios, en virtud de las obligaciones que les corresponden en cuanto a seguridad e higiene. En concreto, las obligaciones estarán relacionadas con el propio orden jerárquico y con las exigencias en esta materia establecidas en su línea.

Una particularidad del sistema español es el llamado recargo de prestaciones. El art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social refleja todo sujeto responsable en prevención de riesgos puede ser obligado por sentencia judicial a pagar entre un 30 y 50% más de la prestación económica concedida a la víctima en concepto de indemnización. Será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien proponga a fiscalía la necesidad de un recargo en las prestaciones a pagar a la víctima cuando considera la empresa no ha puesto las condiciones de seguridad y salud oportunas.

El recargo de prestaciones no puede ser asegurado, con lo que la cuantía económica requerida con motivo de éste, partiría directamente del patrimonio de la empresa y no de un seguro contratado.

Fuente: Prevencionar.com

[Volver al índice](#) ↗

Juegos para fomentar el autocuidado de los trabajadores

La Seguridad no es un juego, pero el aprendizaje sí. En 1964 el pedagogo norteamericano Edgar Dale publicó una investigación sobre el aprendizaje, graficado a través de un cono. Este cono nos muestra, según los estudios de Dale, que las simulaciones (cómo en el caso de los juegos) y las acciones nos llevan a un aprendizaje más profundo que cualquier otra fuente.

Cuando analizamos las herramientas que se usan actualmente para capacitar, entrenar y sensibilizar a los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional, tales como:

- Charlas (Símbolos orales)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

- Afiches y señales (Símbolos visuales)
- Vídeos (Películas)
- Presentaciones magistrales (Exposiciones)

Vemos que, según las investigaciones de Edgar Dale, estamos usando las fuentes de más bajo impacto para el aprendizaje. Por lo tanto, vale la pena replantear las estrategias que tenemos, si queremos que los trabajadores interioricen realmente los mensajes de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales que les queremos transmitir. Las Experiencias Simuladas y Directas que menciona Dale, se pueden aplicar a través de los juegos.

Por ejemplo, para enseñar las medidas de manejo defensivo a un conductor, sería más productivo utilizar un videojuego que simule las condiciones, reglas y procedimientos que deseamos que aprendan. Este tipo de simuladores es muy usado en la aviación para entrenar a los pilotos y los resultados obtenidos son muy efectivos. Incluso el Ejército estadounidense creó un videojuego oficial: America's Army: Special Forces (OverMatch) v2.8.5, impone reglas y normas que se deben respetar y cumplir como si realmente se estuviese viviendo una experiencia en el mundo real. Entre ellas el videojuego, pone mucho énfasis en el trabajo en equipo y el liderazgo que posee el jugador sobre su grupo para cumplir las misiones encomendadas. Este juego tiene una de las comunidades virtuales más grandes en el mundo de los videojuegos.

El ejército de EE.UU. tenía problemas para reclutar nuevos cadetes y probaron campañas de todo tipo para ello. Al final lo que mejor les funcionó fue este videojuego, en el que el jugador debe completar diferentes misiones para poder avanzar en el mismo, siempre realizando un entrenamiento específico como requisito imprescindible para pasar de nivel. La integración de dinámicas de juego en entornos no lúdicos no es un fenómeno nuevo, pero el crecimiento exponencial del uso de videojuegos en los últimos años ha despertado el interés de expertos en comunicación, psicología, educación, salud, productividad -y casi cualquier área de actividad humana- por descifrar las claves que hacen del videojuego un medio tan eficaz. Hay dos corrientes actuales que promueven el uso de juegos en las empresas.

La primera es Gamification o Gamificación y la segunda es Serious Play o Juegos Serios. Debido a que ambas tendencias se basan en juegos aplicados a otros entornos no lúdicos, son confundidos entre sí, considerándolo como lo mismo, pero a pesar de ser similares tienen marcadas diferencias.

Los Juegos Serios son sistemas de materiales didácticos y software que pueden ser empleados como herramientas en procesos de enseñanza-aprendizaje. Los juegos emplean técnicas similares a las de los video-juegos o las simulaciones para construir entornos de aprendizaje. A diferencia de los video-juegos convencionales -cuyo propósito final es la distracción y el entretenimiento- los juegos serios promueven la construcción de conocimiento y/o el desarrollo de capacidades en el jugador a partir de la exposición a diferentes situaciones, casos o problemas de forma lúdica y atractiva. Un ejemplo de Juego Serio aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, es un simulador para entrenar a los operadores de montacargas, el cual es online y gratis, se puede jugar en el siguiente link:

<http://www.eaulaformativa.com/test/juegocarretillas/juego-carretilla-nivel03.swf>

El objetivo del juego es mover con el montacargas los pallets de 3000 kg desde la derecha hasta la zona de almacenamiento gris. En la parte inferior izquierda hay un esquema del montacargas donde se ve el perfil de la carga según uno se acerca con el vehículo. Con este juego, se consigue asimilar por parte del operario, las normas de funcionamiento de las máquinas y buenas prácticas de seguridad en los almacenes.

El perfecto paso intermedio entre la formación teórica pura y la práctica real con la máquina, lo cual según el Cono de Aprendizaje de Dale, será de mayor impacto. Como advertencia, aunque los Juegos Serios se llaman "serios", por su carácter divertido pueden generar solo un efecto de entretenimiento sino se le incorporan todos los elementos de reflexión que deseamos lograr.

La otra corriente actual que promueve el uso de juegos en las empresas es la Gamification o Gamificación es el empleo de dinámicas y mecánicas de juego en entornos y aplicaciones no lúdicas con el fin de potenciar la motivación, la concentración, el esfuerzo, la fidelización y otros valores positivos comunes a todos los juego.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

La gamificación se encuentra en el punto de intersección entre el área que queremos fomentar (marketing, educación, salud, etc.), la psicología y los juegos, creando experiencias atractivas que involucren al usuario. Además ahora entra también con fuerza la tecnología para ayudar a fomentar que estas actividades sean todavía mucho más accesibles y atractivas para todos. La gamificación se trata de copiar de los juegos aquellos elementos y características que los hacen emocionantes y divertidos para sacarle el máximo provecho a las relaciones con nuestros clientes o empleados.

El uso más común de la gamificación es animar a las personas a hacer cosas que consideran aburridas o que les cuesta aplicar; por lo tanto es factible de implementar en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los trabajadores vean las capacitaciones como algo divertido, las normas como algo útil y el sistema de gestión como algo interesante.

Un ejemplo de gamificación en seguridad y salud en el trabajo es la experiencia del homecenter Maestro Perú S.A. (parte de Sodimac Homecenter). Esta empresa extrajo elementos del juego del Poker y lo aplicó como medida de reportes de actos inseguros, identificación de condiciones inseguras y refuerzo de capacitaciones en prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Bajo el título del Poker de la Prevención, se diseñaron 2 mazos de cartas y unas fichas. Un mazo de cartas (de color rojo) es para los trabajadores y otro mazo para la alta gerencia (Color azul).

El mazo azul tiene 31 cartas, una para cada día del mes. Cada carta contiene un llamado al refuerzo de las capacitaciones de seguridad y actividades de gestión de promoción de la seguridad. Estas cartas reemplazaron las "charlas de 5 minutos" que dictaba el coordinador de seguridad. Ahora, en su lugar, un trabajador elige al azar una carta y junto con sus compañeros deben ejecutar lo que la carta indique. Por ejemplo una carta dice: "Pregúntele a 5 de sus compañeros: ¿Cuáles son las medidas de seguridad de su área?", otra carta dice: "Cuál fue el último accidente que ocurrió en su área y qué medidas están tomando para que no se repita?". Logrando así que sean los mismos trabajadores los que hablen, participen y refuercen los temas de seguridad y salud en el trabajo. Estos se hace cada día, por lo tanto se ha vuelto un hábito positivo. Las cartas azules son 6 y aplican es para la alta gerencia, a fin de involucrarlos en la gestión de las condiciones inseguras.

Cada vez que un gerente visita la parte operativa (la sala de ventas de las tiendas en este caso), él debe elegir al azar una de las cartas, las cuales tienen un tema asociado a los factores de trabajo. Una vez elegida la carta, se le entrega una lista de chequeo para que inspeccione el tema indicado en la carta. Las no conformidades encontradas son gestionadas a través de planes de acción. Por lo tanto, también se involucra a la alta gerencia en esta experiencia de gamificación para que den el ejemplo.

Otro elemento que hace parte de esta iniciativa, son las Fichas Salvavidas. A todos los trabajadores se le entregan 3 fichas tipo poker. Cada vez que un trabajador observa a un compañero cometiendo un acto inseguro, lo detiene le indica que le acaba de salvar la vida y su interlocutor debe darle una de sus fichas. Todos los meses en el evento de celebración del asesor del mes, quienes tienen más de 3 fichas son premiados con almuerzos gratis. Quienes completa 8 fichas recibe un día libre remunerado. Con esto se logra que los trabajadores se cuiden y se supervisen entre ellos.

Un año después de implementar el Poker de la Prevención, al graficar la pirámide de accidentabilidad se obtuvo una pirámide trunca con secuencia lógica, la Accidentabilidad se redujo en un 18.5% y la Siniestralidad en un 42.3%.

En el Poker de la Prevención, el personal participa no solo por los premios, pues una parte del programa no tiene recompensas tangibles. El involucramiento de la gerencia es clave para el éxito del programa debido a que se fomenta un buen ejemplo a imitar. El hecho de enfocarse en la base de la pirámide de accidentabilidad hace que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sea más proactivo y se obtengan mejores resultados.

La relación costo beneficio de la implementación del programa es positiva, pues la inversión es baja y los resultados altos.

Como advertencia, aunque la gamificación es una herramienta muy poderosa y atractiva, si no se implementa bien nos puede jugar en contra, como por ejemplo:

- Un sistema de logros o recompensas que haga pasar el resto del contenido de nuestra aplicación a un segundo plano.
 - Obligar al usuario a ejecutar excesivas tareas que se requieran en el desarrollo del juego.
 - Acabar perjudicando al producto o servicio.
- Para terminar, los profesionales encargados de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas, debemos reevaluar las estrategias que estamos usando actualmente, las cuales según las investigaciones científicas, están como las de menor impacto en el proceso de aprendizaje y debemos explotar el gran potencial que tienen las dinámicas de los juegos para fomentar el aprendizaje de las medidas de seguridad y fomentar el autocuidado de los trabajadores.

Volver al índice ↗

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Consejos para trabajos con carretillas elevadoras

El trabajo de manipulación de cargas con carretillas automotoras (conocidas popularmente como "toros") requiere mucha atención a las normas de seguridad, puesto que las tareas que se realizan con estos vehículos entrañan una especial peligrosidad, tanto para las personas que las manejan como para las que trabajan a su alrededor.

A continuación, resumimos las medidas de prevención de accidentes más significativas. Las normas que se presentan están relacionadas con la organización de los lugares de trabajo (señalización, dimensiones de pasillos, condiciones del suelo, etc.) y con la forma de utilizar las carretillas.

Medidas preventivas:

- Sólo podrán conducir carretillas automotoras las personas autorizadas que hayan recibido una formación específica de seguridad en la utilización de tales equipos, estando prohibida su conducción a los menores de 18 años.
- Las carretillas deben estar acondicionadas con una estructura de protección ante posibles desprendimientos de materiales y también de su posible vuelco, siendo obligatorio el empleo del cinturón de seguridad.
- No deben emplearse carretillas con motor de combustión en zonas de trabajo, salvo si se garantiza una cantidad suficiente de aire que no suponga riesgos para la salud de las personas que allí trabajan.
- Respetar la carga nominal que puede transportar la carretilla y evitar que la horquilla sobresalga del palet. Igualmente, hay que asegurar y sujetar bien la carga para evitar que se desplace o caiga de la carretilla.
- Recoger el material introduciendo la horquilla a fondo bajo la carga, elevarla un poco (15 cm) e inmediatamente inclinar el mástil hacia atrás. Limitar el tamaño y la altura de la carga para tener una buena visibilidad.
- Extraer la carga de la estantería y bajarla inmediatamente al nivel del suelo antes de maniobrar, de este modo se disminuirá el riesgo de vuelco de la carretilla.
- Inspeccionar diariamente los principales elementos de seguridad de la carretilla: el estado de los neumáticos, frenos, sistemas de elevación y de inclinación del mástil, señal visual y acústica, etc.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

-Los suelos de los locales deben ser resistentes, fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas. Las rampas que se utilicen para salvar pequeños desniveles deben estar ancladas al suelo para evitar desplazamientos. En ningún caso se deben formar rampas acumulando materiales, como por ejemplo ladrillos, aun para trabajos muy ocasionales.

-Las vías de circulación de las carretillas deben estar bien delimitadas (franjas continuas de color blanco o amarillo), al igual que la zona reservada para los peatones y para el personal que trabaje en sus proximidades.

-La anchura de los pasillos tiene que permitir la doble circulación de vehículos; si no es posible, se debe obligar a circular en una sola dirección, siendo recomendable que la anchura del pasillo sea igual a la del vehículo incrementada en un metro.

-Hay que evitar las curvas cerradas y de limitada visibilidad: es importante que las intersecciones de los pasillos dispongan de chaflanes de 45° para facilitar la visibilidad.

-Parar la carretilla en los cruces sin buena visibilidad y tocar la bocina si es necesario. Igualmente, en estas zonas es aconsejable instalar espejos que faciliten la visión. Todas las carretillas deben disponer de señalización luminosa de advertencia de peligro mientras circulan.

-Circular con la horquilla baja, a unos 15 cm del suelo, lentamente y respetando las normas de circulación: máximo a 10 Km/h, en el interior de los locales, y a 20 Km/h en los exteriores. En las vías por donde pasen las carretillas se colocarán las correspondientes señales de seguridad.

-En pendientes descendientes y con carga es conveniente circular marcha atrás, mirando en esa dirección, y prestando especial atención a la conducción.

-No permitir que suban otros compañeros al lado o en la horquilla de la carretilla: el sobrepeso puede provocar el vuelco del vehículo. Del mismo modo, las personas transportadas o izadas pueden sufrir graves caídas.

-Estacionar siempre las carretillas en las zonas que tengan asignadas y no dejarlas en medio de pasillos u otros lugares donde puedan resultar peligrosas. Antes de bajar de la carretilla, dejarla bien frenada y quitar la llave de contacto; de este modo se evitará que otras personas puedan utilizarlas.

Fuente: INSHT

[Volver al índice](#) ↗

NORMATIVA

Resolución de 29 de junio de 2016, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

La presente Resolución define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación del resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2016 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión. Por otro lado, respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2015 sea superior a 33 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

el año 2015 el 24 por mil, siempre que se justifique por la mutua interesada el desarrollo por su parte de actuaciones de control y seguimiento de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

El coeficiente financiero especial sirve a la finalidad de ajustar la financiación de la gestión mencionada a la heterogeneidad de estructuras que concurren en estas entidades, particularmente a sus distintos niveles de implantación en ámbitos territoriales o en sectores de la actividad económica en los que son más elevados los gastos que genera la prestación económica por incapacidad temporal y que son debidos a circunstancias ajenas a la gestión. Por ello, con la finalidad de resaltar el requisito estructural y simultáneamente promover mejoras de gestión, se contempla también como requisito que la mutua haya llevado a cabo de forma activa actuaciones de control y seguimiento con tal finalidad.

Asimismo, razones de eficiencia en la gestión aconsejan acomodar la financiación de este ámbito a las singularidades de las distintas mutuas en lugar de incrementar de forma indiscriminada el coeficiente general, pues un mayor coeficiente general, además de ser más gravoso para el Sistema, generaría en algunas de las mutuas, las de mayores o más homogéneos niveles de implantación, una holgada financiación y superávit frente a otras, en las que aquel coeficiente seguiría siendo insuficiente.

En virtud de lo expuesto, resulta necesario impartir instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso a los coeficientes del 0,055 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, así como establecer las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas.

En consecuencia, en cumplimiento de lo dispuesto en el citado artículo 24.1 de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, y en uso de las atribuciones conferidas por el mismo, esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social resuelve lo siguiente:

Primero.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, la fracción de cuota a la que se refiere el artículo 71.2 del Reglamento sobre colaboración, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, consistirá, con carácter general, en la aplicación del coeficiente del 0,051 sobre las cuotas íntegras correspondientes a las empresas asociadas a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social respecto de las que gestionen la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores a su servicio; coeficiente que en el caso del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social será del 0,030 de las cuotas íntegras correspondientes.

2. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social podrán percibir los coeficientes especiales del 0,055 y del 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, cuando concurra la situación de insuficiencia financiera por circunstancias estructurales en los términos y condiciones previstos en el apartado segundo de esta resolución.

Segundo.

1. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social podrán acceder a los coeficientes especiales del 0,055 y 0,033 previa autorización de esta Dirección General, cuando la aplicación de los coeficientes generales del 0,051 y 0,030 no permita atender la totalidad de las obligaciones derivadas de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes a favor de los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a sus empresas asociadas y tal insuficiencia esté originada por circunstancias estructurales de la mutua en este ámbito de gestión. El coeficiente especial se destinará a enjugar el déficit, en los términos que seguidamente se establecen.

2. El cálculo de la insuficiencia financiera de los coeficientes generales del 0,051 y 0,030 se realizará mediante la estimación de los ingresos previstos para el ejercicio 2016 correspondientes a la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas, y de las prestaciones económicas por incapacidad temporal del referido colectivo de trabajadores y demás gastos ocasionados por su gestión durante el mismo periodo. La estimación del resultado y del déficit se obtendrá computando también la totalidad de los ingresos y gastos estimados

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

por la gestión de la misma prestación respecto de los trabajadores por cuenta propia, en virtud de la integración de resultados legalmente establecida.

El cálculo de la estimación de ingresos y gastos se realizará computando la previsión de cuotas efectivamente cobradas durante el año 2016 y de los gastos previstos que se devenguen durante el mismo período. No obstante, respecto del periodo de tiempo que hubiera transcurrido hasta la presentación de la solicitud, se computarán en el cálculo los ingresos y gastos efectivamente realizados.

3. El requisito de insuficiencia financiera de los coeficientes generales del 0,051 y 0,030 se cumplirá cuando la estimación del resultado, calculado en la forma establecida en el epígrafe precedente, sea deficitario y no pueda ser compensado mediante la aplicación de la reserva de estabilización de incapacidad temporal por contingencias comunes constituida a 1 de enero de 2016.

El cálculo anterior se utilizará exclusivamente para determinar la concurrencia del requisito de insuficiencia financiera, sin que en ningún caso suponga modificar las normas sobre cálculo y dotación de la reserva citada.

4. El déficit que será objeto de cobertura mediante los coeficientes especiales se corresponderá con el importe que no pueda ser enjugado con la aplicación de la reserva de estabilización mencionada.

5. El origen estructural de la insuficiencia de los recursos financieros ordinarios se determinará a través de los valores de los indicadores de «duración media» e «incidencia media mensual» relativos a la gestión de la prestación económica de referencia de los trabajadores por cuenta ajena.

Se considerará que el origen de la insuficiencia financiera es estructural cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2015 sea superior a 33 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual de los mismos procesos haya sido en el año 2015 superior al 24 por mil, siempre que se justifique por la mutua la realización en 2016 de actuaciones orientadas al control y seguimiento de los procesos de referencia, evaluadas a través del número de aquellas actuaciones y del de propuestas fundadas de alta médica formuladas por la mutua como consecuencia de tales actuaciones de control.

En ese sentido, se entenderá que por la mutua se han adoptado en 2016 medidas tendentes a la mejora de la gestión de la prestación cuando concurran las dos situaciones siguientes:

- a) Que se hayan realizado actuaciones de control y seguimiento de los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena, al menos, respecto a un 60 % de los procesos de duración superior a 15 días.
- b) Que se hayan formulado por la mutua propuestas fundadas de alta, al menos, respecto a un 20 % de los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de duración superior a 15 días.

Las definiciones de los indicadores de duración media e incidencia media mensual son las utilizadas actualmente para el seguimiento de la gestión de estos procesos de incapacidad temporal, cuya información se aporta mensualmente a esta Dirección General, que son las siguientes:

Duración media. Hace referencia a la duración, en días, de los procesos de los que se ha registrado el alta. Se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos.

Incidencia media mensual. Hace referencia al número de procesos registrados como iniciados en el período, con relación a la población protegida. Se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año y multiplicando el resultado por 1.000.

6. El importe total que se autorice, que en ningún caso excederá de la suma de los importes resultantes de aplicar los diferenciales del 0,004 y 0,003 sobre las respectivas cuotas íntegras ingresadas por las empresas durante el año 2016, se distribuirá con cargo a los referidos coeficientes adicionales en proporción a las cuantías que correspondan a la aplicación de los coeficientes generales del 0,051 y 0,030 sobre sus respectivas cuotas íntegras.

[Volver al índice](#) ↗

GESTIÓN PREVENTIVA

La integración operativa de los sistemas de gestión

La integración operativa de los sistemas en cuestión ha de ser cuidadosamente estudiada y planificada para lograr su implantación gradual, que a su vez habría de verse alimentada por la propia experiencia positiva que el proceso conlleva. El conocimiento y análisis de la cultura empresarial existente y lo realizado en cuanto a normalización interna de procedimientos es esencial para establecer las bases de partida. También lo son los intereses y prioridades que la organización tenga y con los que poder conformar un plan estratégico en materia de Calidad y Prevención.

Como se ha indicado en el apartado anterior, el sistema documental habría de ser una herramienta básica de trabajo, aunque lo que verdaderamente se persigue es que las actuaciones preventivas que dan respuesta a cada uno de los sistemas sean asumidas con convencimiento y no por imposición. Tal proceso de cambio de actitudes pasa ineludiblemente por la formación continuada, fundamentalmente a través de las propias actividades que han de estar diseñadas con valor pedagógico.

El primer punto clave a desarrollar previamente es definir la política empresarial unitaria. Dicha política, que deberá ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consistirá en una declaración de principios y compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de trabajo y la calidad de productos y procesos, garantizando el respeto al medio ambiente en un desarrollo sostenible. El liderazgo organizacional, una cultura de valores en donde sea considerada la importancia de las personas y su potencialidad de aporte, la innovación y creatividad, la formación continua para la mejora de competencias, etc., serían todos ellos elementos esenciales a considerar en la declaración de dicha política. Tengamos en cuenta que el papel de la Dirección resulta fundamental para lograr el éxito del sistema implantado, pero la integración y optimización del sistema de gestión es una tarea que incumbe a todos los miembros de la organización y por ello es prioritario establecer vías de cooperación y participación desde su etapa inicial de diseño.

El segundo punto clave es establecer un modo de actuación, es decir, de estructurar, organizar el sistema de gestión integrado en la empresa, lo cual significa definir las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la misma sobre esta materia. En paralelo, es necesario estructurar como se establecerán las relaciones de cooperación entre unidades funcionales y personas con responsabilidades sobre los sistemas, Servicio de prevención propio o trabajador designado y responsable de Calidad, cuando existan.

En todo caso hay que destacar cuán importante es que exista un coordinador al máximo nivel para impulsar el buen desarrollo de todo sistema. Podrían mantenerse ambos responsables de coordinación en Calidad y Prevención (es habitual integrar funcionalmente el medio ambiente a la prevención de riesgos laborales en empresas medianas y grandes), siempre que dependieran de una gerencia única.

Previa la elaboración del Manual de Gestión, tratado anteriormente, es aconsejable analizar aquellos procedimientos existentes en los diferentes sistemas que puedan ser unificados fácilmente, diferenciándolos de aquellos otros aún no existentes pero que hay urgencia en su elaboración. A partir de aquí se podría elaborar el proyecto de Manual a revisar y consensuar con las partes implicadas. No quiere decir ello que todos los procedimientos definidos anteriormente hayan de elaborarse al mismo tiempo, pero al menos en un plazo no superior a los dos años deberían planificarse los procedimientos a implantar y a ser recogidos en el Manual, sean unitarios o no.

Respecto a los procedimientos de las actividades preventivas, cabe reseñar que sus procesos de elaboración e implantación deben estar asociados. Por tanto, la planificación y el correspondiente cronograma deberían ser elaborados en base a las prioridades definidas y a las posibilidades reales de implantación, contando con las necesarias acciones formativas de apoyo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

En cuanto a las instrucciones de trabajo será común encontrarse con determinadas tareas que ya disponen de las mismas. Por tanto, lo consecuente será actualizarlas con la visión integradora que se persigue, no olvidando la necesidad de desarrollar simultáneamente el proceso de identificación de tareas críticas tanto por accidentes u otras lesiones en el trabajo, como por defectos de calidad. A partir de tal identificación, para la que se requieren criterios claros de selección, debería planificarse el proceso de elaboración de las instrucciones, cuidando de que participen personas cualificadas y que luego se verán afectadas por su ejecución. El proceso de elaboración y revisión de instrucciones, previa su aprobación, es muy didáctico y estimulante en la línea integradora para lograr como algo natural el trabajo bien hecho, con resultados satisfactorios para todos.

Interrelaciones de elementos documentados de los sistemas de gestión y normalizados

Como anteriormente se ha comentado, la línea de integración de los sistemas de gestión debería ir por el camino de la unificación de políticas, manuales, procedimientos y registros, ello en la medida posible y dependiendo del tipo de organización. Pero cuando en las organizaciones se han implantado los sistemas de gestión por separado el esfuerzo ha de ser mayor en el sentido de que ya existen ciertas estructuras que se han de respetar y que se han de tener en cuenta en el momento de partida del proceso de integración.

El sistema de gestión de la Calidad, según ISO 9000/ 2000 se estructura en cuatro bloques generales: Responsabilidad de la dirección (política), Gestión de recursos, Realización del producto, y Medición, análisis y mejora (revisión del sistema).

La estructura de los sistemas se asemeja bastante, aunque hay que matizar que el sistema de Calidad centra su ámbito de actuación en la mejora del producto/proceso y la Prevención de riesgos laborales en las personas, más concretamente en los trabajadores, por lo tanto esta diferencia de objetivos estratégicos se ha de tener en cuenta a la hora de vincular los sistemas de gestión, ya que en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, por ejemplo, la realización del producto a través fundamentalmente de actuaciones sobre los procesos, se corresponde con las acciones de mejora de las condiciones de trabajo en los mismos, asociadas evidentemente a los propios procesos productivos que es donde se generan y han de controlarse los riesgos laborales.

Fuente:INSHT

[Volver al índice ↗](#)

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Pasa algo si no están señalizados donde se encuentran los extintores?

La función de la señalización relativa a los equipos de lucha contra incendios, como los extintores, es facilitar al personal de una empresa o establecimiento la ubicación de estos medios de extinción. En el caso de que no estén señalizados, puede dificultar la extinción de un incendio por parte del personal que se encuentre en el establecimiento.

Según el Real Decreto 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, la señalización deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsible y de las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

“Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios”.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Por ello, el empresario, siempre que resulte necesario deberá adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud cumpla con lo establecido en los anexos I y VII del Real Decreto 485/1997. (Artículo 3 del Real Decreto 485/1997).

[Volver al índice ↗](#)

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

El Gobierno regula los riesgos laborales por exposición a campos electromagnéticos

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

La nueva norma incorpora al Derecho español el contenido de una Directiva Comunitaria del 26 de junio de 2013 sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos), de manera que tales riesgos se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible.

El Real Decreto constituye un instrumento de gran utilidad, dado que es aplicable en múltiples sectores y actividades, con lo que se mejoran las condiciones de seguridad y salud de un amplio número de trabajadores. Por todo ello, supone un avance significativo respecto de la situación actual.

Entre las principales novedades, este Real Decreto especifica los valores límite de exposición, al tiempo que establece la obligación del empresario de elaborar y aplicar un plan de acción que incluya medidas técnicas y organizativas que impidan que se superen esos valores.

También recoge derechos básicos de los trabajadores en materia preventiva, como son la formación e información, la vigilancia de la salud o el derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención, así como el régimen sancionador por incumplimiento.

Con esta norma se completa la regulación sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos. Además, se trata de la última normativa, puesto que el resto de los agentes físicos (ruido, vibraciones y radiaciones ópticas) ya cuentan con regulaciones específicas.

Fuente: INSHT

[Volver al índice ↗](#)

IPAF recomienda no colocar carteles en las plataformas de tijera

La Federación Internacional de Plataformas Aéreas (IPAF) solicita a organizadores y expositores de ferias de muestras y de festivales que no instalen carteles en plataformas de tijera, ya que esto podría causar un efecto de "velero" que podría desestabilizar y hacer volcar la plataforma.

Cuando personal capacitado hace uso de ellas de la forma adecuada, las plataformas de tijera permiten realizar trabajos temporales en altura en condiciones seguras. Sin embargo, estas plataformas no han sido diseñadas para colocar lonas ni carteles publicitarios. Algunas plataformas de tijera han sido diseñadas únicamente para su empleo en interiores con una velocidad de viento igual a cero. Aquellas plataformas diseñadas para su uso en exteriores corren el riesgo de volcar cuando están en posición elevada si el viento supera la velocidad máxima de seguridad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

"Las plataformas de tijera son seguras, pero un uso inadecuado de estos equipos puede hacerlos muy peligrosos", expresó Andy Studdert, presidente de IPAF, y presidente y director ejecutivo de NES Rentals. "No ponga en peligro al público: incluso un viento moderado es capaz de hacer volcar una máquina en la que se ha colocado un cartel. Las plataformas aéreas no son juguetes para dar alegres paseos ni para colocar en ellas lonas o carteles".

[Volver al índice ↗](#)

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)