

Núm. 105 / 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**

- En seguridad y prevención, es esencial la correcta selección del EPI
- La Auditoría de Sistemas de Gestión, su utilidad y las Responsabilidades en Prevención de Riesgos Laborales

✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**

- Buenas prácticas preventivas en carretillas elevadoras

✓ **NORMATIVA**

- Límite de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2015

✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**

- Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva

✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**

- ¿Qué se considera accidente de trabajo?

✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**

- Centro de Asistencia Técnica y Apoyo a Empresas en Prevención de Riesgos Laborales de CEOE-TENERIFE.
- Sanidad planea restar poder a las CCAA para decidir sobre los servicios de Medicina del Trabajo
- Bruselas obliga a España a revisar la prevención de riesgos laborales de la Guardia Civil antes de julio
- La EU-OSHA apoya el Año Europeo del Desarrollo 2015

Con la financiación de:



AT-0083/2014



ARTÍCULOS DE INTERÉS

En seguridad y prevención, es esencial la correcta selección del EPI

En los últimos meses, debido a la crisis del ébola, el sector de los EPI (Equipos de Protección Individual) ha sido protagonista en todos los debates. En algunos casos, la seguridad y función de los equipos ha sido puesta en entredicho; pero lo cierto es que los EPI están diseñados para funcionar con éxito como barrera de seguridad frente a uno o varios riesgos a los que pueda estar expuesto el usuario y que amenacen su seguridad y su salud.

No obstante, es igual de importante subrayar que no todos los EPI son válidos y adecuados frente a todas las circunstancias o riesgos. Y he aquí donde entra en juego uno de los factores clave de la seguridad y la prevención: la correcta selección del EPI a emplear.

El primer paso para ello es realizar -por parte de los prevenicionistas/técnicos superiores de prevención- una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo. Es esencial además, conocer en profundidad el sector y los riesgos asociados a cada tarea a desarrollar y disponer de cualificación suficiente en materia de seguridad laboral y conocimiento de los equipos de protección disponibles.

Las normativas españolas y europeas vigentes - cada vez más exigentes y avanzadas- son esenciales como información sobre el EPI adecuado para cada necesidad de protección. Y sólo así, por supuesto, se conseguirá minimizar los riesgos y garantizar el nivel deseado de seguridad del usuario.

Tras la exhaustiva evaluación de riesgos que defina el nivel de estos y las medidas de protección tanto generales como individuales a tomar, los expertos son los encargados de seleccionar el equipo apropiado para su labor. Es importante seleccionar el equipo adecuado, sin ahorrar costes, pero sin buscar una protección mayor. Por último, asegurarse de que el EPI está certificado y cumple con las normas y requisitos exigibles, siendo suministrado por un distribuidor profesional y reconocido.

En este sentido, según la Directiva 89/686/CEE, los EPI cuentan con diferentes categorías que van desde la I a la III en función de los riesgos para

los que el equipo esté destinado, siendo la Categoría I para riesgos menores, a la Categoría III, cuya falta de uso puede acarrear accidentes mortales o con lesiones irreversibles. El proceso de selección del EPI vendrá influenciado, entre otros factores, por dicha escala, así como por todos los controles normativos y técnicos que los fabricantes (y demás empresas de la cadena de valor) están obligados a superar.

En definitiva, sólo siendo absolutamente meticulosos en cada uno de estos pasos y procesos, el EPI seleccionado será el más adecuado para cada circunstancia y, por tanto, ofrecerá el nivel de protección para el que ha sido creado y ensayado. El punto final definitivo para la seguridad es la utilización correcta del EPI - establecida en el RD 773/1997- para la que cada trabajador debe estar formado e informado por el empresario.

Fuente: Prevention World

La Auditoría de Sistemas de Gestión, su utilidad y las Responsabilidades en Prevención de Riesgos Laborales

La auditoría de los Sistemas de Gestión de PRL se considera como una herramienta fundamental de la gestión para comprobar que dicho sistema cumple los requisitos para los que fue establecido, así como para demostrar aquellos puntos que deban ser mejorados.

Se entiende como auditoría a aquella evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva del SGPRI- y que evalúa los siguientes aspectos:

- La eficacia, efectividad y fiabilidad del SGPR.
- Si el sistema es adecuado para alcanzar la política en PRI- y los objetivos perseguidos en este campo.

La auditoría no debe ser considerada nunca como una inspección o un control de la eficacia de las personas u organización, sino como una ayuda a la propia Gestión de la empresa, y por tanto busca unos objetivos claros, que se pueden resumir en los siguientes:

- Determinar la idoneidad y efectividad del Sistema implantado para alcanzar aquellos objetivos de gestión que se había planteado la organización.

- Proporcionar al auditado una oportunidad para mejorar aquellos aspectos del SGPR que fueran

Con la financiación de:



AT-0083/2014



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

necesarios así como contribuir a la mejora continua de la propia organización.

-Verificar el grado de cumplimiento o no de la normativa vigente en esta materia que le fuera de aplicación.

-Evaluar dentro de la propia organización su SGPRL en relación con la norma de Gestión que hubiera implantado (en este caso con la Norma UNE 81- 900).

-Evaluar en aquellas circunstancias que le fueran de aplicación a una organización dentro de una relación contractual.

Las auditorías se pueden realizar con carácter rutinario o como consecuencia de cambios importantes que se hayan producido en el sistema de gestión de PRL o en algún elemento de este, aunque hay que considerar que con independencia de la obligatoriedad de realizarla a o no en función de la reglamentación vigente, es conveniente la realización de auditorías con un carácter periódico.

A la hora de plantearse la realización de las auditorías habría que distinguir asimismo dos tipos de ellas, las internas y las externas.

Las auditorías internas son las realizadas por la propia organización para comprobar la eficacia de su propio sistema y conseguir el objetivo de una mejora continua de la organización con sus propios medios.

Generalmente estas auditorías son realizadas por personal propio de la empresa pero con la particularidad de que no se deben realizar auditorías a los departamentos a los cuales están asignados, sino a departamentos diferentes a los que pertenecen dichas personas. El personal que realiza dichas auditorías deberá tener la cualificación adecuada para ello y seguir la misma metodología que para las externas.

Las auditorías externas son las realizadas por personas ajenas a la organización y tienen por objeto alguno de las condiciones expuestas anteriormente.

Cuando se va a realizar una auditoría conviene conocer cuales son las funciones y responsabilidades que tienen los auditores.

Como regla general, las auditorías se deberán llevar a cabo por más de una persona, con independencia de que se traten de auditorías internas o externas. Es conveniente que se elija

entre ellos a un auditor jefe, que dirigirá el trabajo de la auditoría y será el responsable de la misma, así como de elegir al resto del equipo auditor. A la hora de elegir a los auditores se deberán tener en cuenta las características de la organización, la necesidad de cualificaciones especiales, tamaño del equipo auditor entre otras circunstancias.

En el caso de auditorías de los SGPRL y de acuerdo con el recientemente aprobado Reglamento de los Servicios de Prevención, los auditores deberán poseer no solo una serie de características personales y conocimientos de las técnicas de auditorías sino que también deberán tener unos conocimientos importantes y una experiencia probada en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales. Cuando fuera necesario y para determinadas circunstancias se puede recurrir a especialistas en determinados temas que presten asesoramiento y colaboración a los auditores.

Los auditores que serán personas independientes deben tener la particularidad de no mantener ningún tipo de vinculación funcional ni financiera con la organización a auditar, que pudiera influir en la objetividad de su trabajo y tendrán las siguientes competencias:

- Definir los requisitos de la auditoría.
- Planificar los trabajos de la auditoría.
- Revisar la documentación existente relativa al sistema de GPRL.
- Dar cuenta al auditado de las no conformidades.
- Informar de los resultados de la auditoría con claridad, de forma concluyente y sin demora.

Para todo ello deberán actuar de una forma objetiva y recoger todas aquellas evidencias que les permitan de una forma objetiva establecer las conclusiones sobre el sistema.

Desarrollo de la auditoría

Generalmente una auditoría consta de una etapa de preparación y otras tres etapas de realización: Trabajos previos

Cuyo objetivo es definir el alcance de la auditoría y actividades a auditar, exigencias y documentos aplicables y todos aquellos otros datos necesarios para una adecuada planificación de la auditoría. En esta etapa es preciso demandar a la empresa que rellene si fuera necesario un cuestionario y,

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

toda la documentación actualizada del SGPR, así como toda aquella información o documentación que fuera útil para recoger la información necesaria.

Planificación

Actividad que realiza el auditor jefe, y que tiene por objeto facilitar los trabajos de auditoría empleando de una manera óptima los recursos en el propio desarrollo de la auditoría.

Ejecución

La realización de la auditoría es el proceso más complejo y sigue generalmente el siguiente proceso:

Se lleva a cabo inicialmente una primera reunión de presentación de los objetivos, alcance, programa y forma de llevar a cabo la auditoría, presentación del equipo auditor y funciones de cada uno de ellos, así como de las personas por parte de la organización que se desea contactar y designados a acompañar a los auditores.

A partir de esta fase se realiza la visita a los distintos departamentos de la empresa de acuerdo al programa previamente establecido. Durante esta fase los auditores tienen que realizar una constatación objetiva y completa de la situación examinada entre otros aspectos los siguientes:

-El SGPR establecido comprobando que es suficiente y adecuado para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

-Los distintos procedimientos e instrucciones a fin de comprobar su conformidad y adecuación a los requisitos de PRL.

-Verificación del cumplimiento de los distintos procedimientos instrucciones, realizando los muestreos que se consideren necesarios.

-Verificación de las distintas cualificaciones de las distintas personas encargadas de realizar actividades relacionadas con el campo de la prevención.

-Comprobación de los resultados obtenidos con los requisitos establecidos.

-Comprobación de los registros.

A partir de esto, los auditores deben tomar nota de las no conformidades del sistema, referenciado

exactamente la documentación o pruebas en que se apoyan.

Con estos datos se realiza un informe provisional que se presentará en la reunión final con la organización auditada a fin de ponerse de acuerdo en las constataciones y clarificar los puntos en los que se pudieran presentar discrepancias solventables y demostrables.

Informe

El informe total de la auditoría debe ser realizado bajo la dirección del auditor Jefe, de forma tal que sea claro comprensible preciso y completo, debiendo contener básicamente los siguientes aspectos:

-Objetivos y alcance de la auditoría.

- Pormenores del plan de auditoría, identificación de los componentes del equipo auditor y, de los representantes del auditado, fecha de la auditoría y, la organización específica auditada.

-Identificación de los documentos de referencia respecto a los cuales se ha realizado la auditoría.

-Descripción de las no conformidades.

-Apreciación del equipo auditor sobre el grado de conformidad del auditado con respecto al documento de referencia.

-Capacidad del sistema para alcanzar los objetivos de gestión en materia de prevención de riesgos laborales definidos.

-Lista de distribución del informe de la auditoría.

Una vez realizado el informe es conveniente que este sea enviado al auditado, que una vez estudiado acepta o no dicho informe. La auditoría se da por concluida cuando el auditado acepta el informe.

En el caso de que en el desarrollo de la auditoría el auditor detectara diferentes no conformidades, es el auditado el que tiene la responsabilidad de determinar e iniciar cualquier acción correctora necesaria para corregir una no conformidad o eliminar la causa de una no conformidad. La responsabilidad del auditor solo se circunscribe a la identificación de las no conformidades.

Si en el alcance del trabajo se acuerda previamente, las acciones correctoras y las posibles auditorías de seguimiento, deberían ser

Con la financiación de:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

finalizadas en el plazo convenido por el auditado y, previa consulta con el auditor.

Una vez verificadas las acciones correctoras, la entidad auditora deberá preparar un informe de seguimiento y distribuirse de una forma análoga al informe de la auditoría original.

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Buenas prácticas preventivas en carretillas elevadoras

Es fundamental una revisión por parte del conductor de la carretilla antes de iniciar la jornada. Con ello, se consigue detectar una posible causa de accidente, debida a cualquier circunstancia, ajena incluso al propio conductor, y que una vez en fase de trabajo podría ser demasiado tarde. Las Figura 1 y 2 muestran un modelo de parte diario que deberá cumplimentar el conductor al iniciar la jornada y entregarlo a la persona responsable. Conviene que este control se haga igualmente al finalizar la jornada. Esta costumbre quizás pueda llevar unos minutos, pero puede evitar una gran cantidad de accidentes.

A grandes rasgos, las precauciones que se deben tomar son:

-Si se trata de una carretilla con neumáticos, se comprobarán que están en buen estado y convenientemente inflados.

-Que no exista ninguna fuga después del último servicio efectuado (manchas debajo de las carretillas).

-En las carretillas térmicas hay que comprobar que la cantidad de combustible, agua, anticongelante y aceite sea la correcta.

-En las carretillas eléctricas, la batería debe estar convenientemente cargada y conectada.

-Buen estado de los frenos, luces, iluminación y extintores.

-Recorrido correcto del pedal de freno y embrague.

-Funcionamiento correcto de los movimientos hidráulicos.

En caso de que el conductor observara alguna deficiencia, deberá comunicárselo inmediatamente a la persona adecuada.

Plan de mantenimiento

Un mantenimiento periódico es condición indispensable para el buen funcionamiento de las carretillas. En caso de que no se lleve a cabo, éstas pueden convertirse en un peligro para el personal. Así, deberán someterse a un mantenimiento según las prescripciones del constructor, establecidas para unas condiciones de trabajo normales.

En líneas generales, éstas pueden versar sobre:

-El mantenimiento y la inspección de las carretillas deberá ser realizado únicamente por personal cualificado y autorizado.

-Frenos, dirección, mando, avisadores, iluminación y reguladores deberán ser conservados en buen estado de funcionamiento.

-Todas las partes de los mecanismos de elevación, de inclinación y las piezas del chasis sometidas a esfuerzos, tienen que inspeccionarse regularmente y deberán mantenerse en buen estado.

-Igual norma se tendrá en cuenta para los dispositivos de seguridad.

-Todo el sistema hidráulico deberá ser verificado periódicamente de acuerdo con las recomendaciones dadas por el constructor.

-Tendrá que verificarse que los cilindros de inclinación, los distribuidores y demás órganos similares no presenten ninguna fuga.

-Se verificarán los neumáticos para detectar cualquier indicio de deterioro de los flancos y llantas.

-Las placas de capacidad, de instrucciones y etiquetas, colocadas por el fabricante en las carretillas, deben mantenerse en estado legible.

-Las carretillas automotoras tienen que mantenerse en buen estado de limpieza con el fin de evitar los riesgos de incendio y de poder detectar las piezas flojas o defectuosas.

-Las carretillas o dispositivos especiales concebidos y aprobados para funcionar en zonas peligrosas, deberán recibir cuidados especiales a fin de asegurar el mantenimiento en buen estado de los dispositivos originales de seguridad aprobados.

Con la financiación de:



AT-0083/2014



-Se verificará que todas las piezas de recambio son de la misma calidad que las piezas de origen.

Fuente: Interempresas.net

NORMATIVA

Límite de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2015

El Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) celebrado el día 18 de diciembre de 2014, ha aprobado el documento Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2015.

A partir de este año cambia el apartado 9 de propuestas de modificación referidas a los valores límite ambientales.

El listado de agentes químicos en estudio se podrá consultar, a partir de esta edición, en la página web del INSHT.

Se han incluido las modificaciones publicadas en el Reglamento (UE) nº 605/2014 de la Comisión de 5 de junio de 2014 que modifica el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas (Reglamento CLP) y que afectan a los siguientes agentes químicos recogidos en este documento: etilbenceno, estireno, formaldehído, acroleína y 4-vinilciclohexeno. Dichos cambios serán aplicables a partir del 1 de abril de 2015.

Fuente: Noticias Jurídicas

GESTIÓN PREVENTIVA

Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en sus artículos 18 y 19 establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores reciban información y formación suficiente y adecuada, en materia preventiva. Se deberán tomar las medidas pertinentes para que los trabajadores reciban información respecto a:

Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación. La información tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Pero la información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades preventivas, o en su caso, al servicio de prevención cuando exista, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

El tipo de empresa, tipo de contrato o la inexistencia de representantes de trabajadores no exime a los empresarios de sus obligaciones de información.

En cuanto a la formación, se deberá garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, esto independientemente de la modalidad o duración del contrato. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas. Pero hay que tener en cuenta que también un objetivo esencial de las acciones informativas y formativas bien planificadas es lograr un cambio de actitudes favorable, para que tanto mandos como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el logro de un trabajo bien hecho. La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo, y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución. Si bien es cierto que la información y formación en prevención de riesgos laborales debe realizarse utilizando vías directas de comunicación verbal, mucho más

Con la financiación de:



ágiles, personalizadas y clarificadoras, es importante que se constaten también por escrito, apoyando y recalando aquellos aspectos clave considerados críticos por las consecuencias que se deriven de actuaciones u omisiones incorrectas.

La elaboración de un procedimiento normalizado constituye la mejor forma de asegurar que todos los trabajadores son informados y formados convenientemente y de la forma prevista. Se trata fundamentalmente de asegurar que los mandos y las personas con funciones encomendadas en materia preventiva, estén comprometidos en tales actividades de información y formación. En tal sentido, tener que dejar constancia escrita de la acción informativa y formativa realizada compromete en su correcta ejecución, cuando además como en todo proceso de gestión se controla periódicamente la aplicación del procedimiento establecido. Ahora bien, hay que tener en cuenta que en todo proceso formativo se requiere previamente una correcta identificación y evaluación de necesidades y la organización consecuente para su desarrollo correcto. Los mandos deberían estar especialmente implicados y motivados en la acción formativa de sus colaboradores para lograr que éstos sepan realizar su trabajo. No es suficiente que vean solo en tales acciones formativas una ineludible necesidad y una exigencia empresarial, sino también deben descubrir que a través de ella, se refuerza su competencia profesional y su liderazgo ante el colectivo humano que dirigen.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Qué se considera accidente de trabajo?

A los efectos de su cobertura por el Sistema de la Seguridad Social, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador autónomo sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional que desarrolle y que determine su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Así se considerará accidente de trabajo:

a. Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo (Ej.: un incendio en el centro de trabajo).

b. Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por

cuenta propia (Ej.: corte en el dedo pulgar, producido por una cuchilla en labores de limpieza).

c. Las enfermedades, no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales del Sistema de la Seguridad Social, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de aquél (Ej.: un infarto agudo de miocardio sufrido en el lugar de trabajo).

d. Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente (Ej.: leve desprendimiento de retina, agravado por un sobreesfuerzo, que conlleva un desprendimiento total).

e. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación (Ej.: una hernia discal, agravada por una lesión derivada de un accidente, con consecuencias más graves, del tipo tetraplejía).

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Centro de Asesoramiento Técnico a Empresas en Prevención de Riesgos Laborales de CEOE-TENERIFE.

El Centro de Asistencia Técnica y Apoyo a Empresas de la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, CEOE-TENERIFE, con el apoyo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, continúa con su programa de asesoramiento en materia de riesgos laborales, para este año 2015.

Este programa, totalmente gratuito, proporciona asistencia técnica a empresarios y trabajadores en materia preventiva. Paralelamente se facilitan propuestas de mejora, recomendaciones para la eficaz integración de la prevención en la empresa, y un servicio permanente de asistencia técnica.

Con la financiación de:



Sanidad planea restar poder a las CCAA para decidir sobre los servicios de Medicina del Trabajo

Sanidad va a acabar con las "distorsiones" en la interpretación y aplicación por parte de las comunidades en la organización de los recursos para los servicios de prevención. Y lo hará a través de un real decreto que busca "clarificar" aspectos como que la constitución de unidades básicas no se haga con criterios específicamente territoriales.

El Ministerio de Sanidad ha realizado una evaluación de las normativas sobre dichos criterios básicos y del propio servicio de prevención y el examen no es del todo positivo. "Se ha identificado que, debido a distorsiones en la interpretación y aplicación de las normas, por diferentes comunidades autónomas se está exigiendo a los servicios de prevención requisitos adicionales que, en la práctica, implican nuevas autorizaciones incompatibles", reza en la introducción del proyecto del RD. De ahí que el departamento dirigido por Alfonso Alonso trabaje en la modificación legislativa con la introducción de un único artículo que modifique el RD precedente, el 843/2011.

A través de los cambios propuestos, se "clarifica" que la que la cuantificación de los trabajadores "debe contemplarse de forma global". "Sin que el ámbito territorial -en el sentido de división geográfica administrativa- pueda ser el criterio decisivo en la materia", añade el texto, que continúa con el apunte de que hasta dos mil trabajadores será necesaria una Unidad Básica Sanitaria (UBS) para el servicio de prevención. "Con independencia de cómo organice y ejecute su actividad, sin que resulte exigible una UBS en cada demarcación geográfica". Concretamente, rechaza que sea imprescindible bien a nivel de autonomía o por provincias, ni que se pueda requerir por parte de las autoridades competentes más de una UBS para atender a 2.000 trabajadores.

El documento recalca que las autoridades sanitarias tienen la posibilidad de autorizar condiciones de instalación y comprobar si se cumplen los requisitos establecidos. "Pero no decidir si una entidad especializada tiene que disponer de instalaciones sanitarias en un determinado ámbito territorial", expresa el articulado.

Con esto, Sanidad viene a decir que los servicios de prevención ajenos (SPA) son los que deciden dónde instalar los recursos "sin que se les pueda exigir tener recursos en las cuatro especialidades para poder actuar en una comunidad concreta". Y no solo eso, sino que también afirma que se hará sin perjuicio del cumplimiento de las ratios exigidas por la norma.

Así, en la nueva redacción se apunta que el número de profesionales sanitarios y su horario "será adecuado" a las características de la población trabajadora a vigilar y a los riesgos existentes. Cada UBS se constituirá con un médico del trabajo o de empresa y un enfermero de empresa o del trabajo "a jornada completa". Además, se señala taxativamente que habrá una UBS "hasta dos mil trabajadores", sin más matizaciones.

Fuente: Redacción médica

Bruselas obliga a España a revisar la prevención de riesgos laborales de la Guardia Civil antes de julio

Hace nueve años, el Tribunal de Justicia Europeo condenó a España por incumplir la Directiva marco sobre riesgos laborales, al no aplicarla en la Guardia Civil. A pesar del tiempo transcurrido, la Benemérita sólo cumple en parte dicha Directiva, continuando con una política de ocultismo, falta de información e incumplimiento reiterado en materia de Riesgos Laborales.

Uno de esos incumplimientos es el relativo a la figura de los representantes de los trabajadores en materia de Riesgos Laborales (Delegados de Prevención), que existen en cualquier empresa y administración pero no en la Guardia Civil, contradiciendo con ello, no solo la directiva europea, sino los fundamentos jurídicos de la sentencia del alto tribunal del año 2006 que deja claro que la Directiva es de plena aplicación en la Guardia Civil.

Por ese motivo, la Asociación Unificada de la Guardia Civil remitió, hace unos días, una denuncia contra el Cuerpo a la Comisión Europea por no aplicar la EU Pilot 7307/15/EMPL.

La nueva denuncia de la Asociación Unificada de la Guardia Civil ha provocado que Europa obligue a la Guardia Civil a regular la figura del trabajador nocturno y a comprometerse para tener evaluados

Con la financiación de:



los riesgos de los puestos de trabajo antes de julio de 2015.

La EU-OSHA apoya el Año Europeo del Desarrollo 2015

«Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro» es el lema del Año Europeo del Desarrollo 2015. El objetivo de la campaña es priorizar el desarrollo en el temario de actuaciones de la UE, inspirando el debate y procurando la participación de los ciudadanos.

En 2015, la EU-OSHA, en colaboración con nuestra red internacional, promoverá la sensibilización respecto a la seguridad y la salud en el trabajo como un elemento esencial del desarrollo sostenible, y trabajará para ayudar a diversos países vecinos en la formulación de estrategias de SST.

La UE es el mayor donante de ayuda oficial al desarrollo en el mundo. El Año Europeo del Desarrollo 2015 constituye una oportunidad para poner de manifiesto el firme compromiso de la UE con la erradicación de la pobreza en todo el mundo. También representa una oportunidad para mostrar a los ciudadanos de la UE que cada euro de ayuda contribuye a la mejora de la vida de la población en algunos de los países más pobres del planeta. A lo largo del año se llevarán a cabo debates, conferencias y campañas en los medios de comunicación, tanto tradicionales como digitales. En la EU-OSHA, queremos promover la sensibilización respecto a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST) que afrontan los países en desarrollo.

El año 2015 marca el plazo límite para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), por lo que constituye un período ideal para echar la vista atrás y comprobar lo alcanzado hasta la fecha y, lo que es más importante, considerar lo que resta aún por hacer. Una de las metas de los ODM consiste en «procurar un empleo digno para mujeres, hombres y jóvenes». El empleo digno y sostenible no es posible sin una adecuada SST. La EU-OSHA desempeña un papel bien definido en la protección de los trabajadores y la promoción de la seguridad y la salud más allá de la UE. Esta labor comprende la coordinación con nuestra red internacional, en la que figuran organismos como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y la Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo.

Una de las vías de cooperación de la UE con los países en desarrollo consiste en la Política europea de vecindad (PEV) y el Instrumento de Ayuda de Preadhesión (IPA). Con el apoyo de la Comisión Europea, EU-OSHA participa activamente en programas cuyo fin es la puesta en común de prácticas y enfoques de la UE respecto a la SST con los países del sur y el este de la UE. Con las actividades de la EU-OSHA en el marco de estos programas se pretende que los Estados de la PEV y del IPA asuman un compromiso con la SST. El objetivo es identificar las estructuras, agentes y procesos existentes, y contribuir a crear redes a escala nacional, sentando las bases para el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos.

Con la financiación de:



AT-0083/2014



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

