

Núm. 129 / 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**

-Accidente del trabajo. Otra perspectiva ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

✓ **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS**

-El mantenimiento de las máquinas: un factor de riesgos a tener en cuenta

✓ **NORMATIVA**

-Resolución de 4 de febrero de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, durante el año 2016, la gestión del servicio de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es»

✓ **GESTIÓN PREVENTIVA**

-Documentación del Plan de Prevención

✓ **LA PREGUNTA QUINCENAL**

-¿Es posible modificar los comportamientos preventivos en los trabajadores?

✓ **NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA**

-Relojes inteligentes para reducir los riesgos laborales

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Accidente del trabajo. Otra perspectiva **ISO 45001 Sistema de Gestión de la** **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Este año 2016 traerá entre otras novedades la publicación definitiva de norma ISO 45001 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

Entre los principales cambios que incluirá la futura norma ISO 45001 destacan los siguientes:

1.OHSAS 18001 pasa a ser una norma ISO y denominarse ISO 45001 con la implicación que esto conlleva.

2.La adopción de la estructura de alto nivel (HL) al igual que otras normas de sistemas de gestión.

3.La norma no sólo se queda en la gestión de la seguridad y salud sino también hacer referencia a cuestiones como el bienestar laboral.

4.Las definiciones han sido revisadas y adaptadas
5.Cobra especial importancia el contexto de la organización y las expectativas de las partes interesadas.

6.El sistema pivota sobre el Liderazgo de la Dirección y la Participación de los Trabajadores

7.Se introducen los conceptos de "Riesgo" y "Oportunidades".

8.Los documentos y registros pasan a denominarse "Información Documentada".

9.El control operacional profundiza más en la Priorización de Controles, la Gestión del Cambio, la Adquisición de bienes y la subcontratación.

10.La Revisión por la Dirección entra a formar del capítulo de Verificación (PDCA).

11.Un mayor hincapié hacia la Mejora

Con todos estos cambios se espera que la futura Norma ISO 45001 cobre un papel aún más relevante que hasta la fecha y ayude a las organizaciones a mejorar su desempeño en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

El mantenimiento de las máquinas: un factor de riesgos a tener en cuenta

El artículo 3 del R.D. 1215/97 obliga al empresario a "utilizar únicamente equipos de trabajo (máquinas) que satisfagan cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación así como las condiciones generales previstas en el anexo I de dicho Real Decreto".

Aspectos a recoger en los procedimientos de mantenimiento:

- Instrucciones del fabricante de la máquina.
- En su defecto características, condiciones de uso y circunstancias que puedan influir en su deterioro.
- Personal autorizado: Formación mínima necesaria.
- Información, instrucciones.
- Evaluación de riesgos y medidas de control.
- Y sobre todo un procedimiento que garantice la parada total de la máquina.

Es evidente que para poder garantizar la conformidad de la máquina en todo momento, además de adoptar las medidas necesarias para lograr la conformidad inicial, es necesario llevar a cabo un mantenimiento que asegure dicha conformidad durante toda la vida productiva de la máquina. La carencia del mismo llevaría necesariamente a una degradación de algunos elementos fundamentales pudiendo dar lugar a situaciones peligrosas con riesgo para los trabajadores.

Consignación de máquinas: requisitos

El objetivo es conseguir la ausencia de riesgo por interrupción de los movimientos de la máquina garantizando su estado de reposo mientras dure la tarea de mantenimiento.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Organización del mantenimiento de las máquinas:

Las necesarias tareas de mantenimiento pueden llevarse a cabo de dos formas diferentes a saber:

- a) Con medios propios.
- b) Contrato con empresa externa.

Aspectos necesarios a considerar en ambos casos

Contrato externo:

- Informar a la contrata sobre los riesgos propios, las medidas preventivas y de emergencia que deben aplicarse.
- Exigir a la contrata la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva para las tareas contratadas.
- Exigir a la contrata la acreditación de cumplimiento sobre la información y formación dada a los trabajadores que van a desarrollar las tareas contratadas.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de la contrata en el desarrollo de las tareas contratadas.
- Informar a los trabajadores propios de los riesgos derivados de las tareas contratadas.
- Efectuar las evaluaciones de riesgos y llevar a cabo las medidas preventivas correspondientes.
- Procedimentar las tareas y llevar su aplicación a la práctica.
- Formación del personal.
- Autorización del personal.

Fuente: Prevencionalabral

NORMATIVA

Resolución de 4 de febrero de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, durante el año 2016, la gestión del servicio de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es».

La Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, establece que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social podrá encomendar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su condición de organismo científico y técnico especializado de la Administración General del Estado y centro de referencia nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de programas y actividades preventivas comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social, a través de los instrumentos jurídicos que en cada caso procedan, enmarcándose esa encomienda en el ámbito de la dispensa de servicios relacionados con la prevención y el control de las contingencias profesionales prevista en el artículo 97 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

A través de las encomiendas realizadas en años anteriores se desarrolló y puso en marcha el servicio de titularidad de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es».

En 2014 comenzaron los trabajos de adaptación de la plataforma («Prevención25.es») para que, tras la entrada en vigor de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, pudiera ser utilizada por los nuevos potenciales usuarios de la misma, las empresas de hasta veinticinco trabajadores en las que el empresario, de acuerdo con lo establecido legalmente, pueda asumir personalmente la prevención en su empresa, quedando ya integrada esta utilidad en el referido servicio «Prevención10.es».

El servicio que se dispensa a través de esta herramienta tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

- a) Reducir las cargas administrativas respecto de las obligaciones de información que establece la

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Ayudar a las pequeñas empresas y a los trabajadores autónomos al mejor cumplimiento de sus obligaciones en el ámbito de la prevención, reduciendo sus costes y simplificando su forma de cumplimiento.

c) Facilitar a las empresas que lo requieran la asunción de la actividad preventiva en los casos permitidos por la ley o, en su caso, la presencia de trabajadores designados.

GESTIÓN PREVENTIVA

Documentación del Plan de Prevención

En cumplimiento de la obligación de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, se han de elaborar los siguientes documentos, y conservarlos a disposición de la Inspección de trabajo así como de los representantes de los trabajadores.

•Características de la empresa: Análisis del tamaño de la plantilla, organización territorial, otras características de la plantilla, riesgos genéricos de las actividades productivas de la empresa y de sus procesos productivos, siniestralidad del sector y propia de la empresa, etc.

•Política preventiva de la empresa, declarando que la empresa va a integrar la prevención, así como los objetivos propios que desea alcanzar (Art. 2 del RSP, RD 39/1997).

•Estructura organizativa prevista para la actividad preventiva, incluyendo:

-Responsabilidades y funciones dentro de la empresa, así como las prácticas, los procedimientos y los procesos (por ejemplo, sistema para el flujo de información sobre problemas, para tomar decisiones, etc.

-Recursos materiales (necesarios y asignados) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Presupuesto anual específico, si hubiera.

-Descripción de la organización de la prevención en la empresa y en su caso, acreditación de concierto con un servicio de prevención ajeno, acta de constitución del servicio de prevención

propio o designación de trabajador - en este último caso, también acreditación de la formación de esta persona.

-Mecanismos para implementar la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y supuestos en que corresponda.

-Integración en la prevención del Comité de Seguridad y Salud. Acta de constitución, normas de funcionamiento, y registro de las decisiones adoptadas.

-Cuando en el centro de trabajo desarrollen su tarea trabajadores de contratas y subcontratas, se detallará cómo se dará cumplimiento a las obligaciones de coordinación previstas legalmente.

•Evaluación de riesgos: Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados. En su caso, documentación de mediciones efectuadas. Actualizaciones de la evaluación de riesgos cuando sea pertinente (introducción de nuevas sustancias, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo, etc.).

-Sustancias y materiales: documentación de sustancias y materiales, utilizados o generados, referida a sus riesgos (hojas de seguridad, etc.). Mediciones de exposición, cuando sea relevante. Medidas ya adoptadas.

-Maquinarias: manuales de uso y, en su caso, documentación sobre la adecuación al RD 1215/1997. Medidas ya adoptadas.

-Riesgos ergonómicos: método de valoración y resultados. Medidas ya adoptadas.

-Riesgos psicosociales y derivados de la organización del trabajo y/o la jornada y/o turnicidad: método de valoración y resultados. Medidas ya adoptadas.

-Riesgos derivados de las características de los lugares de trabajo. Medidas ya adoptadas.

-Riesgos para trabajadores y colectivos específicos por puesto de trabajo, si procede. Medidas ya adoptadas.

• Planificación de la actividad preventiva:

-Priorización y temporización de las actuaciones necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

-Plan de información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Acreditación de las actividades.

-Medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la LPRL que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad. Memoria justificativa de los conciertos externos y de la formación del personal con responsabilidad asignada.

•Vigilancia de la salud realizada a los trabajadores en aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

•Otras actividades de seguimiento:

-Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva de acuerdo al art. 16.1 Ley 31/1995; art. 2.1 RD 39/1997.

-Seguimiento de las medidas de protección individual: criterios de elección, uso de EPI's, normas de uso, mantenimiento y relación de usuarios.

-Tabulación de los accidentes e incidentes y de las enfermedades profesionales, junto al análisis e interpretación epidemiológica de los resultados.

-Memoria anual del/los Servicio/s de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención, así como cualquier informe emitido, si procede.

-Auditoría de las actividades preventivas realizadas con medios propios, si procede (Art. 29 del RSP).

•Registros:

-Partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acaecidos durante los últimos cinco años, así como la investigación realizada de los mismos.

-Escritos remitidos por trabajadores y/o de sus representantes.

-Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y archivo de correspondencia intercambiada, o recomendaciones emitidas por la Inspección de Trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa.

-Acreditación de la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos supuestos en que corresponda.

-Libro de registro de contrata y subcontratas, con detalle de las Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, de acuerdo al Art. 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

•Y se documentará también cualquier otra actividad relevante.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Es posible modificar los comportamientos preventivos en los trabajadores?

Sería un error pensar que el simple hecho de que un trabajador reciba una adecuada formación teórica y práctica adecuada en función al puesto de trabajo que desempeña en una organización, sea condición suficiente para conseguir una idónea actitud que derive en conductas seguras y por tanto en una reducción de los índices de siniestralidad laboral.

La conducta que adopta un trabajador está relacionada directamente con la forma que tiene una persona de comportarse en diversos ámbitos de su vida cotidiana. Con esto quiero decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

Por esto, es decisivo incidir cognitivamente en la persona, para aumentar las posibilidades de éxito en la minimización de accidentes en nuestra organización, consiguiendo posicionamientos más seguros frente a las situaciones de peligro y acercamiento hacia el respeto y cumplimiento de las medias de seguridad y salud establecidas en el Sistema de Prevención de la empresa.

Las acciones más importantes que pueden contribuir a aumentar considerablemente la consolidación de cultura preventiva en toda organización tienen su eje central en las aportaciones que realiza la Alta Dirección de la empresa, su implicación debe de servir como

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

ejemplo para conseguir un calado importante entre todos los trabajadores.

Cuando la dirección está concienciada y los trabajadores perciben este compromiso por la seguridad, resulta viable emprender estrategias para fomentar la cultura preventiva entre estos, y con ello poder actuar para conseguir la motivación en los aspectos relacionados con la prevención, ya que el receptor estará más accesible para que su conducta sea moldeada en base a los conocimientos y percepciones recibidas en cuanto a la adecuada implantación de las normas de seguridad y salud establecidas en el Sistema de Gestión de la Prevención de la empresa.

Es indiscutible que cuando el trabajador es consciente de que las responsabilidades de acciones resultantes de la aplicación práctica de la prevención o la omisión de ésta, es compartida entre él y la dirección, es más sencillo conseguir los objetivos deseados en todo plan de prevención, ya que se produce una sinergia bidireccional que ejerce un enriquecimiento importante del sistema de gestión implantado.

Por lo tanto, los directivos, mandos intermedios y personal designado en materia de prevención, deben de adoptar una conducta ejemplar en materia de seguridad laboral, y sus acciones han de servir como modelo para que la estrategia que definamos para fomentar la cultura preventiva, tenga como base una sólida estructura para empezar a levantar los cimientos de nuestro sistema preventivo, en búsqueda de la reducción de accidentes y por tanto a potenciar positivamente el clima laboral.

Desde los servicios de prevención son diversas las técnicas cognitivas que podremos emplear para tratar incidir positivamente en la mejora y modificación de la conducta de un trabajador, entre ellas:

- Propaganda, trípticos, píldoras informativas: Tiene que contener información específica, clara y positivista.

- Manuales de procedimientos, fichas de seguridad, protocolos, etc. Deben ser específicos, adaptados a la normativa actual y que sirvan de consulta para todos los trabajadores con independencia a su experiencia.

Tienen que contener instrucciones claras y sencillas que eviten confusiones y por tanto no consigamos que su aplicación dé como resultado

el efecto contrario al deseado. No olvidemos que son de carácter obligatorio.

- Pictogramas/Señales y carteles informativos. Tenemos que tener claro que son buenos, pero son simplemente recordatorios de riesgos que no han podido ser eliminados.

- Divulgación de consejos prácticos. Debemos de personalizarlos, causarán sin lugar a duda, un buen efecto entre los trabajadores.

- Incentivos del reconocimiento. Es importante resaltar las buenas conductas preventivas de los trabajadores. Por ejemplo, resaltar en público el interés de una persona por la cultura preventiva, y darle las gracias por contribuir en la creación de un escenario seguro, esto sin lugar a dudas es una gratificación moral importante para cualquier trabajador, y hará que continúe en la misma línea.

- El sistema tiene que actuar con autoridad en los casos en los que sea necesario pero midiendo las acciones, ya que de actuar de un modo demasiado coercitivo pueden lesionar gravemente el clima laboral y producir un retroceso importante en nuestro proyecto preventivo.

- Asignar responsabilidad al personal designado en prevención, con el fin de hacerles partícipes de la estructura organizativa del plan de prevención, resaltando su función y contribución en la política de seguridad y salud de la organización.

Pero estaríamos destinados al fracaso si no llevásemos a cabo una eficaz observación del comportamiento del trabajador.

En todos los sistemas de gestión de la prevención deben existir procedimientos que tengan como fin el mantenimiento de las óptimas condiciones de seguridad, buenas prácticas, instrucciones técnicas operativas, protocolos de actuación, etc., pero antes de inyectarlos al circuito de gestión preventiva de la empresa, se debe de tener claro y formular un plan de mejora de los comportamientos, partiendo desde el principio, y siendo conocedor de cuáles son los problemas reales de la organización, centrandos nuestros esfuerzos en ellos, y como ya he comentado anteriormente, la participación de la Alta Dirección y responsables de empresa es primordial.

Está claro que nadie tiene dudas en referencia a la complejidad de la conducta humana no solo en el trabajo sino en otras situaciones de la vida, pero también debemos de tener claro, que cuanto más complicados hagamos nuestros Sistemas de Gestión de la seguridad y salud, esta conducta

será menos modificable y será más frágil ante diversos ataques externos e internos que podrían dañar el entorno laboral y que deriven en situaciones de riesgo para el trabajador y para el resto de personas que interactúan en su entorno laboral.

¿Qué estrategia general podemos seguir para inducir a la seguridad entre los trabajadores?

En mi opinión, estos cuatro puntos deben de tenerse en cuenta en toda estrategia establecida que tenga como fin un cambio de actitud y por consiguiente la implantación y mantenimiento de una buena cultura preventiva en la organización:

- Impartir una formación que asegure la adquisición de técnicas que desarrollen la habilidad del trabajador para realizar tareas cotidianas de forma segura. Para ello es básico:

- Elegir muy bien los recursos formativos.
- La metodología debe de fomentar el interés del trabajador.
- Compaginar teoría con práctica adaptada a casos reales y crear situaciones en las que el trabajador se pueda ver reflejado y visualice consecuencias de actos inseguros, activando de esta manera su recuerdo a futuro.
- Facilitar manuales de procedimientos, diseñados tal y como hemos comentado anteriormente.

- El sistema de gestión de la empresa debe ser: accesible para todos los trabajadores y proporcionar procedimientos claros y operativas.

- Se debe de percibir por parte del trabajador, que la empresa revisa las condiciones de seguridad de manera constructiva, a través de auditorias del sistema de prevención.

- Se fomentará la participación de todos los trabajadores. Es importante crear un adecuado procedimiento de comunicación y participación con herramientas de gestión prácticas, como, por ejemplo, poner en funcionamiento un buzón de consultas y propuestas de mejora.

En definitiva, sí es posible aplicar técnicas que modifiquen el comportamiento del trabajador, pero es una evidencia que no es un trabajo sencillo y que deberemos prestar atención y desarrollar una correcta estrategia, con el fin de que nuestro proyecto sea "seguro" y consigamos

garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Fuente: Prevention World

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Relojes inteligentes para reducir los riesgos laborales

Durante 2014, el número total de accidentes durante horas de trabajo creció respecto al año anterior -algo que no sucedía desde 2007- en un 3,2%, y en un 1,6% en el caso de accidentes mortales. Ante estos datos, la empresa española Zerintia Technologies ha desarrollado la primera solución wearable para prevenir los riesgos laborales.

'Risk Prevention at Work' permite monitorizar al trabajador cuando va a realizar una tarea que conlleva cierto riesgo mediante el uso de dispositivos como un Apple Watch que permitirá a las compañías proteger la salud de sus trabajadores más expuestos.

Pedro Diezma, CEO de Zerintia Technologies, afirma que "esta aplicación permite mejorar la seguridad de los empleados a través de tecnología de última generación, muy sencilla de utilizar y de configurar. Su gestor de sistemas de seguridad recordará en todo momento al profesional el uso de diferentes medidas de seguridad (casco, arnés, etc.) antes de comenzar una actividad, y solo una vez completados podrá iniciar su operación".

El sistema monitoriza parámetros biométricos como la temperatura, caídas o una bajada o subida de pulsaciones fuera de los límites marcados, entre otros, que una vez recogidos por el Apple Watch lanzará una alerta cuando se requiera que puede ser anulada por el profesional.

En caso de no ser desactivada saltaría un protocolo de seguridad mediante una alerta a la central que podrá traducirse en una llamada, mensaje de móvil, email o acceder directamente a su posición gracias a la posición GPS del trabajador.

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)