

Núm. 130 / 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

- Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos
- Integración, elemento de seguridad

✓ BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

- Trabajos en altura

✓ NORMATIVA

- Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre modificación de la regulación de la tarjeta profesional de la construcción de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción.

✓ GESTIÓN PREVENTIVA

- Mejorar la seguridad vial en la empresa

✓ LA PREGUNTA QUINCENAL

- ¿Qué son los órganos de accionamiento de un equipo de trabajo?

✓ NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Campaña de la Agencia Europea 2016-2017: Trabajos saludables en cada edad
- La DGT instalará radares para detectar si el conductor lleva el cinturón o habla por el móvil

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Criterios para la evaluación y Acondicionamiento de los puestos de trabajo

La iluminación es una parte fundamental en el acondicionamiento ergonómico de los puestos de trabajo. Si bien, el ser humano tiene una gran capacidad para adaptarse a las diferentes calidades lumínicas, una deficiencia en la misma puede producir un aumento de la fatiga visual, una reducción en el rendimiento, un incremento en los errores y en ocasiones incluso accidentes.

Un adecuado análisis de las características que deben disponer los sistemas de iluminación, la adaptación a las tareas a realizar y las características individuales, son aspectos fundamentales que se deben considerar.

En el artículo 8 y el anexo IV del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se describen los aspectos mínimos que se deben cumplir en un lugar de trabajo.

El artículo 8 indica: "La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por los mismos y desarrollar en ellos sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud".

Cada tarea va a requerir un nivel de iluminación concreto. A la hora de diseñar un puesto de trabajo, se deberá considerar en primer lugar cual es el tipo de tarea que se va a realizar.

El RD 486/1997 indica una serie de niveles mínimos en función de las exigencias visuales de la tarea, pero en ocasiones se desconoce exactamente a qué exigencia visual corresponde la tarea objeto de estudio. Para resolver este problema la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, describe en su anexo una tabla de iluminación que incluye tanto zonas como actividades de diversa índole.

En la actualidad una tabla similar y actualizada se puede obtener de la norma UNE-EN 12464-1 Iluminación de los lugares de trabajo. Parte 1:

Lugares de trabajo en interiores

En ocasiones, para aumentar el nivel de iluminación en una zona de trabajo se emplea una iluminación localizada. Esta hace referencia a un aporte extra de iluminación, en una zona concreta de trabajo. Esto permite incrementar el nivel de iluminación, pero puede producir una serie de molestias visuales por ese desequilibrio entre los niveles de iluminación.

En la Guía Técnica, el INSHT recomienda que la relación entre el valor mínimo y el máximo de los niveles de iluminación existentes en el área del puesto donde se realiza la tarea sea superior a 0,8.

En un puesto de trabajo con dos tareas con requerimientos lumínicos distintos, las diferencias entre los niveles de iluminación no debería superar la relación de 0,8.

El nivel de iluminación en los alrededores debe estar en relación con el nivel existente en el área de trabajo. Se recomienda que dichos niveles no difieran en un factor mayor de cinco, por ejemplo: el acceso y los alrededores de una zona de trabajo cuyo nivel de iluminación sea de 500 lux, debería tener una iluminación de, al menos, 100 lux.

Medición de niveles de iluminación

Para medir el nivel de iluminación se emplea un equipo denominado luxómetro. Este equipo dispone de una célula fotoeléctrica con capa barrera basada en el efecto fotoeléctrico, es decir: cuando incide sobre la célula un haz de luz, los electrones son capaces de emitir una señal eléctrica. Esta señal es proporcional al nivel de iluminación.

Para que la señal se ajuste adecuadamente debe disponer de una corrección de coseno, así se evitan los errores procedentes del ángulo de incidencia de la luz.

Otro aspecto que se debe considerar es que el luxómetro disponga de un filtro corrector de color, así cambia la sensibilidad de la célula para adaptar

su respuesta a la sensibilidad espectral del ojo humano.

Como cualquier equipo de medición, el luxómetro se debe calibrar periódicamente.

Las mediciones deben cumplir las siguientes condiciones:

- Se llevarán a cabo a la altura del plano de trabajo y donde se encuentren los elementos de la tarea visual.

- Se deben llevar a cabo con el trabajador en su puesto de trabajo. No se debe producir ninguna sombra añadida. Especial cuidado hay que tener con las sombras que pueda provocar la persona que está realizando las mediciones.

- No se deben llevar objetos, como, por ejemplo, un bolígrafo plateado, que pueda producir reflejos en la fotocélula del equipo. Tampoco es conveniente llevar bata blanca u otro tipo de prenda que pueda reflejar la luz.

- Es conveniente separarse de la fotocélula lo más posible. Es, por tanto, preferible que el luxómetro disponga de una fotocélula independiente del resto del equipo.

- Se deben comprobar las unidades que esté indicando en la pantalla del equipo.

- Se debe encender el luxómetro y esperar un rato hasta que se estabilice la señal; el fabricante dará unas indicaciones al respecto.

- Es conveniente mantener la fotocélula a 25 ° C, pues es sensible a los cambios de temperatura. Por este motivo en ocasiones se aconseja realizar las mediciones lo más rápidamente que sea posible una vez que se ha estabilizado la señal.

- Cuando el área donde se realiza la tarea es pequeña, puede bastar con una sola medición en el centro de la superficie. Para obtener mediciones detalladas en un área de trabajo extensa se puede dividir la superficie en una cuadrícula para localizar las diferentes mediciones.

- El resultado de la medición debe ir acompañado del grado de incertidumbre, por ejemplo: 350 ± 5 lux. Para determinar el grado de incertidumbre del resultado de la medida es necesario conocer el grado de exactitud del equipo y, en su caso, su curva de calibración.

La "luminancia de adaptación" del ojo está determinada por la luminancia existente en el

campo visual. Las percepciones del contraste, del color y, en general, el rendimiento visual, aumentan con "la luminancia de adaptación".

Ahora bien, para que el "rendimiento visual" sea efectivo en la ejecución de una tarea es necesario que la "luminancia de adaptación" no sea muy diferente a la luminancia de la tarea, entendiéndose por luminancia de la tarea principalmente la luminancia del fondo sobre el que contrastan los objetos o detalles que se visualizan.

En la práctica, se aplican los siguientes criterios para garantizar el equilibrio de luminancias en el campo visual:

- La luminancia del entorno inmediato a la tarea debe ser inferior a la luminancia de la tarea pero no inferior a 1/3 de la misma (otros autores consideran que el equilibrio de luminancias se logra siempre que la luminancia del entorno inmediato esté comprendida entre 1/3 y 3 veces la luminancia de la tarea).

- La luminancia del entorno alejado debe estar comprendida entre 1/10 y 10 veces la luminancia de la tarea.

Fuente: INSHT

Integración, elemento de seguridad

Las empresas tienen, por regla general, un sistema jerárquico. Ello en sí no es malo, pues, se debe admitir que en este sistema la voz de los mandos superiores llega con mayor facilidad a los dirigidos. Sin embargo, el asunto adverso es que la visión del mundo real que se encuentra en otros niveles, generalmente operativos, no sube a los oídos gerenciales o si alcanzan a llegar son despreciados o ignorados.

En materia de Gestión en SST, ello no es una opción, es una necesidad urgente y verdadera, en el sentido que todos los niveles de cualquier orden jerárquico que sean, deben encontrarse integrados al cuarteto supremo Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.

Lo que hay que tener en cuenta es una sola medida: cualquier función, actividad o faena que pueda ser atacada por los factores de riesgos debe integrarse a la Prevención de ellos. Habrá departamentos, obras o faenas en que los niveles de riesgos requieren una actividad preventiva

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

constante. En ellos es urgente e imprescindible la integración. Al contrario, si entrar al relajamiento en la materia otras actividades no se exigen modificaciones importantes. Bastaría con el control del profesional y de algún trabajador encargado de estas materias en su grupo.

Es fundamental, entender que su actuación no debe limitarse a la realización de las actividades preventivas especializadas a que se ha hecho referencia en el apartado anterior, sino que deben también asesorar al empresario (y a los trabajadores y sus representantes) en todo lo conveniente a la prevención.

Fundamental resulta comprender que la actuación de las entidades internas o externas (Comités Paritarios, Departamentos de Prevención, Mutuales o Sindicatos), no debe limitarse a la realización de las actividades preventivas generales, sino, que también asesoren al empresario, junto con las acciones de capacitación a los trabajadores y a sus dirigentes en todo lo que se orienta a la prevención.

En nuestro país, esto es claramente posible siempre y cuando se terminara de una vez por todas con la antipatía empresarial a las organizaciones de trabajadores y entendieran que estos y estas, son parte viva de la empresa, aunque no lo acepten. Están allí, siguen y seguirán allí como una fuente no aprovechada de aporte a la organización.

Por ello, una de las principales funciones de un Comité Paritario o de un Sindicato o de un Departamento de Prevención es la de promover y evaluar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario para la eficaz consecución de la misma.

La opción de personalizar a los trabajadores, conocerlos, saber sus nombres, conocer sus antecedentes familiares mínimos, estado civil, hijos, etc., ha ido tomando forma en la buena Gestión Empresarial.

Lentamente, pero, en avance permanente nuestras empresas van aplicando el Principio que aconseja Personalizar a los trabajadores al integrarlos a los niveles de Gestión en SSO, entendiendo que se trata del más importante de los patrimonios de la organización.

El personal es el activo más importante de la empresa, en consecuencia, no solo es importante la vinculación o incorporación de personal a la

Gestión, sino, además, se debe complementar esta necesidad con la de Personalizar, individualizar, hacer resaltar la persona del trabajador, a fin, que el rostro de la entidad se exprese en una identidad real y que el colectivo no constituya una masa moldeable, dirigida y manejada, sino, al contrario se reconozca en ella la participación de las diversas personalidades que la integran.

El art. 154 del Código del Trabajo que establece las cláusulas del Reglamento Interno, dispone en su número 6, lo siguiente: "6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales."

Lo anterior nos señala con mediana claridad, que ha sido el propio legislador quien ha observado esta necesidad en la vida de las relaciones de producción y ha reconocido que mandos y trabajadores deben estar en comunicación permanente.

Generalmente, hay en la vida empresarial entidades que tienen la característica de una personalidad bipolar, desde que, para el exterior se expresan de una forma, pero, en el interior, internamente, actúan en sentido distinto. Esta contradicción crea una frustración enorme en los trabajadores y permite que sus mandos adopten actitudes que no corresponden, tanto en el plano de la producción como en la SSO, permitiendo sin saberlo que de su propio seno emerjan concepciones contradictorias.

En esta situación se demuestra que los niveles gerenciales carecen de valores, se siente que no hay exigencias éticas y estéticas incumplidas, especialmente en lo que respecta a la Responsabilidad Social Empresarial, desde que la entidad resulta una expresión anónima sin compromisos, donde los empleados no se comprometen con los fines y objetivos institucionales, pues esta los ha ignorado, olvidando que las relaciones de producción no tiene un objetivo inmediatista ni individual, interesa a todo un país donde la entidad productiva se encuentra inserta y cuyos propósitos reales se proyectan en el ámbito social y en la creación de una cultura que debe reconocer los riesgos del empresario por un lado, en completo concurso con los creadores de la riqueza, esto es, los trabajadores perfectamente individualizados,

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

tanto en su rol productivo y como sujetos o personas participantes activos de una realidad social, económica y cultural.

En este contexto, personalizar la fuerza de trabajo implica dar un plus a la capacidad productiva de la empresa e inyectar un acelerador a la productividad utilizando los beneficios de este principio: Personalizar el trabajo y los trabajadores. En palabras sencillas y claras que todo trabajador tenga identidad, su identidad, y esta, sea asociada a sus labores. Políticamente hablando, es el seguro para no crear presiones hacia el cambio estructural del modelo económico.

Fuente: Prevención Integral

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Trabajos en altura

Se considera trabajo en altura a todo aquel que se realice por encima de 1,8 metros sobre el suelo o plataforma fija, sobre pozos, cortes o voladizos.

Para trabajos realizados en altura, el trabajador deberá utilizar arnés de seguridad o un equipo apropiado, que evite su caída.

Peligros habituales:

Falta de verificación de condiciones de seguridad (intensidad del viento, lluvia, existencia de líneas eléctricas, estado las escalas, equipos y accesorios).

- No usar (o mal uso) los EPP.
- No pensar ni mirar las condiciones de la tarea y el ambiente de trabajo.
- Realizar labor sin autorización.
- No asegurar equilibrio, posición y fijación segura.
- Usar el último peldaño y/o alejarse del centro de la escala.
- Trabajador sin las habilidades para trabajo en altura (problemas de equilibrio, o factores de salud alterados).
- No asegurar base de escala, no solicitar el pie de apoyo y usar en mal estado (rotas, sin

antideslizantes, peldaños faltantes, con clavos a la vista, entre otros).

Recomendaciones para el trabajador:

Antes de iniciar la operación señalice e informe de su labor, evalúe la existencia de factores como líneas eléctricas, movimiento de vehículos, humedad, intensidad del viento y existencia de otras labores.

Previo al inicio de sus labores en altura, revise los implementos de seguridad necesarios.

Revise y planifique el trabajo antes de iniciar el ascenso, en especial si requerirá el uso de herramientas o equipos.

Solicite ayuda para poder realizar ascensos de equipos y/o accesorios.

Inspeccione el estado de su arnés de seguridad antes de cada uso, si es posible. Deseche y reemplace frente a daños en cintas y uniones que afecten la seguridad (puntos de fijación).

Siempre utilice las cuerdas de seguridad (cola), así como también verifique los puntos de anclaje.

Infórmese de los procedimientos de emergencia y rescate en altura.

Manténgase en el centro de la escala y jamás utilice el último peldaño. Y al llegar a la posición de trabajo, siempre asegure su posición.

Fuente: ACHS.Portal empresas

NORMATIVA

Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre modificación de la regulación de la tarjeta profesional de la construcción de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción.

Visto el texto del Acta en la que se contienen los acuerdos sobre modificación de la regulación de la tarjeta profesional de la construcción, sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

de riesgos laborales, así como sobre el Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción (código de Convenio núm. 99005585011900), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de marzo de 2012, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

GESTIÓN PREVENTIVA

Mejorar la seguridad vial en la empresa

La prevención de riesgos laborales ha experimentado en los últimos diez años un gran desarrollo. En este período ha pasado de disciplina desconocida y reservada a especialistas a consolidarse como un aspecto fundamental de las relaciones laborales.

El desarrollo de medidas preventivas de los accidentes de tráfico laborales también ha seguido una importante evolución. Aún así hay que seguir promoviendo acciones que contribuyan a una mayor prevención y evitar que se produzcan víctimas por este motivo.

La prevención de la accidentalidad vial laboral no es una cuestión que atañe a un determinado tipo de empresa, no está relacionada con el sector o la actividad, ni tampoco con el tamaño de la misma.

Afecta a todo tipo de actividades económicas, puesto que, en mayor o menor medida, todas las personas que desarrollan una actividad laboral están expuestas a riesgos viales.

Una de las responsabilidades de las empresas es velar por la seguridad de sus trabajadores en todos sus ámbitos, incluida la seguridad de los

desplazamientos en misión o in itinere, en vehículo privado.

Para la prevención de los accidentes de tráfico laborales, no se requiere exclusivamente de grandes actuaciones. Solo es necesaria una actitud, responsable y sensible frente a estos problemas que, en muchas ocasiones, tienen soluciones sencillas y económicas.

Propuesta de acciones a realizar

Las empresas pueden aplicar distintas acciones para la prevención de los accidentes de tráfico laborales. La implementación de unas u otras acciones dependerá de los objetivos que se pretendan conseguir, recursos disponibles o grado de implicación.

Medidas básicas que suponen un primer paso

Una aproximación a la seguridad vial como riesgo laboral. A partir de estas acciones es más factible ir desarrollando otras que permitan ir avanzando en la implantación de una cultura preventiva de seguridad vial en la empresa.

Cursos de formación para trabajadores: cursos presenciales, cursos on-line, charlas informativas. Entrega de dossiers de seguridad o manuales.

Información básica sobre desplazamientos en periodos vacacionales, o aspectos de mantenimiento del vehículo.

Acciones más específicas y de mayor duración:

- Formación teórico-práctica.
- Plataformas e-learning.
- Cursos conducción segura y eficiente.
- Simuladores de conducción.

Generar nuevas actitudes y hábitos de comportamiento

A través de la concienciación y sensibilización, tratando la seguridad vial como una cuestión transversal, que no sólo afecta al trabajo, sino a otras facetas de nuestra vida, como la familia, ocio, etc. En este tipo de acciones también se involucra al entorno más cercano del empleado.

Campañas de concienciación para empleados en general y específicas para conductores profesionales.

Campañas informativas y de sensibilización para hijos de empleados y familiares (Ej. Día de la Seguridad Vial en la empresa).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Tratamiento de problemas específicos

Que suponen un paso más en el fomento de la cultura de la seguridad vial en la empresa, proponiendo soluciones prácticas para atajar problemas específicos que presentan su realidad empresarial:

-Desarrollo de planes de movilidad que permitan facilitar el acceso de los empleados a sus centros de trabajo (rutas de autobuses, mantenimiento vías de acceso, desarrollo de acciones para promover el uso compartido de vehículo, etc.).

-Señalar los puntos de alta accidentalidad y de mayor riesgo en las rutas de distribución.

El objetivo a través de estas acciones, es generar una cultura de seguridad vial en la empresa integrada.

Otras posibles acciones a desarrollar

Las opciones son múltiples, dependiendo del tiempo y recursos que se dediquen. Algunas de ellas son:

Elaborar planes de movilidad que permitan otras alternativas de transporte al vehículo privado.

Implementar o mejorar los sistemas de gestión de desplazamientos dentro de la empresa, que permitan diseñar rutas de viaje de empresa más seguras y que eviten en la medida de lo posible tramos donde se hayan producido una alta concentración de accidentes.

Renovar y mantener en óptimas condiciones la flota de vehículos propios, realizando las revisiones oportunas que garanticen el correcto funcionamiento de los vehículos.

Incluir criterios de seguridad al comprar vehículos, dando preferencia a aquellos que presenten más medidas.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Qué son los órganos de accionamiento de un equipo de trabajo?

Son los elementos sobre los que actúa el trabajador para comunicar las órdenes a un equipo de trabajo, modificar sus parámetros de funcionamiento o para recibir informaciones, en

resumen, son los de puesta en marcha, parada y de parada de emergencia, por ejemplo pulsadores, palancas, etc. Además, los órganos de accionamiento deben estar identificados utilizando colores y pictogramas normalizados que se venden en cualquier ferretería, por ejemplo puesta en marcha/ puesta en tensión: blanco o verde y colocados fuera de las zonas peligrosas, estar agrupados en la proximidad de los puestos de trabajo y ser de fácil acceso y de manera que se impida el accionamiento involuntario por parte del trabajador o de otra persona, por la caída de un objeto pesado, al efecto de las vibraciones.

Entre las posibles soluciones podrían estar por ejemplo un pulsador encastrado, un pedal cubierto y cerrado y dotado de un dispositivo de bloqueo, una barra fija delante de una palanca de mando.

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Campaña de la Agencia Europea 2016-2017: Trabajos saludables en cada edad

Unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral son buenas para los trabajadores, las empresas y la sociedad en conjunto. Este es el mensaje principal de la Campaña "Trabajos saludables" 2016-17.

La nueva campaña 2016-17 persigue cuatro objetivos principales:

- Promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral.
- Evitar los problemas de salud a lo largo de la vida laboral.
- Facilitar vías para que empleados y trabajadores gestionen la seguridad y la salud ocupacional en el contexto de una mano de obra que envejece.
- Fomentar el intercambio de información y buenas prácticas.

La mano de obra europea está envejeciendo. La edad de jubilación está aumentando y la vida laboral tiende a prolongarse. Trabajar es bueno para la salud física y mental, y una buena gestión de la seguridad y la salud en el trabajo incrementa la productividad y la eficiencia. El cambio demográfico puede suscitar problemas, pero

garantizar una vida laboral sostenible contribuye a hacer frente a estos retos.

Desde su presentación oficial en abril de 2016, habrá múltiples recursos en la página web consagrados a la campaña en www.healthy-workplaces.eu.

Fuente: osha.europa.eu

La DGT instalará radares para detectar si el conductor lleva el cinturón o habla por el móvil

Las carreteras interurbanas españolas registraron el año pasado un total de 1.126 fallecidos en accidentes de tráfico y otros 254 en vías urbanas.

De estos, 175 no hacían uso de los dispositivos de seguridad (cinturón y casco) en el momento del accidente, según el balance anual de seguridad vial presentado por la Dirección General de Tráfico (DGT) a principios de este mes. En Andalucía, comunidad que por su extensión y número de conductores es la que más accidentes mortales registró el pasado año, hubo 172 fallecidos en accidentes de tráfico en vías interurbanas. De estos, 91 eran conductores de turismos o furgonetas, y un tercio no llevaba puesto el cinturón de seguridad. Los nuevos dispositivos se instalarán en 70 puntos de carreteras secundarias del país. Las cifras, aunque han mejorado respecto al año anterior, siguen siendo preocupantes. Pese al incremento de los desplazamientos, la siniestralidad ha descendido, pero los pequeños despistes siguen, en muchos casos, provocando accidentes que pueden llegar a ser mortales.

Por ello, la DGT va a comenzar a instalar en las "próximas semanas" en unas 70 localizaciones de todo el país unos dispositivos similares a los radares, capaces de captar unas 50 imágenes por segundo, y que detectarán si los ocupantes de un vehículo llevan puesto correctamente el cinturón de seguridad o si el conductor está haciendo uso del teléfono móvil, tal y como han confirmado a 20 minutos fuentes oficiales. En Andalucía se colocarán en 19 ubicaciones. En caso de que los aparatos detecten una infracción, enviarán la información al centro de control de datos para formular la correspondiente denuncia, con todas las pruebas necesarias para identificar al vehículo.

Además, funcionan sin alimentación externa, por lo que pueden instalarse en puntos remotos. Se

trata de una de las novedades más destacadas que va a poner en marcha en 2016 la DGT en todo el país para intentar reducir aún más el número de víctimas mortales en carretera.

Y es que, según ha explicado este lunes el delegado del Gobierno en Andalucía, Antonio Sanz, diferentes estudios revelan que el uso del cinturón reduce en un 50% el riesgo de muerte en caso de accidente.

Además, los resultados de la última campaña de control en carreteras convencionales, realizada durante solo una semana en octubre, arrojaron la cifra de 1.349 conductores denunciados por no utilizar cinturón de seguridad (más 57 que no hacían uso del casco), así como otros 1.113 denunciados por utilizar el móvil al volante.

Drogas y alcohol Estos radares captan unas 50 imágenes por segundo. Además de la instalación de estos dispositivos, la DGT también va a intensificar en 2016 los controles de drogas entre los conductores. El año pasado se realizaron en total 68.959 pruebas preventivas de este tipo, con 22.451 positivas (el 33%). El cannabis y la cocaína fueron las dos sustancias más frecuentes halladas. Para este año, está previsto que se lleven a cabo 120.000 análisis en carreteras interurbanas de toda España, salvo en el País Vasco y Cataluña, un 38% más que en 2015. En el caso de Andalucía, el pasado año se hicieron 16.756 pruebas de este tipo, con 7.017 positivos (el 41,9%). Este año, está previsto que se lleven a cabo 22.000 análisis, un 38% más.

En cuanto al alcohol, en la última campaña realizada durante la semana previa a la Navidad, el número de controles de la Guardia Civil ascendió a 152.795 pruebas, en las que un total de 1.758 conductores dieron positivo. En Andalucía, el número de controles realizados ascendió en la comunidad a 911.125 en 2015, resultando el 2,4% de ellos positivos (22.020).

Entre enero y noviembre de 2015 se registraron en España 52.705 accidentes laborales causados por un siniestro de tráfico, 148 de ellos mortales, según datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "Muchos de los accidentes en el sector profesional se deben a despistes fácilmente evitables", señalan desde la empresa de alquiler de vehículos Covey, de ámbito nacional, que ha lanzado la campaña Cambia la marcha contra la siniestralidad en vehículos industriales. "El objetivo es concienciar a los conductores, y a la sociedad en general, de la importancia de una conducción responsable, que en última instancia beneficiará a todos", añaden desde la compañía.

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)